



MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL  
BİLİMLER  
ENSTİTÜSÜ  
DERGİSİ

CİLT: 9 SAYI: 21 (ÖZEL SAYI) 2017 - EYLÜL

ISSN : 1309-1387  
[edergi.mehmetakif.edu.tr](http://edergi.mehmetakif.edu.tr)

**Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Adına Sahibi**

Prof. Dr. Adem KORKMAZ  
Rektör

**Editör**

Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI  
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

**Editör Yardımcıları**

Doç. Dr. Bilge Ayça POLAT BECKS  
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Gökhan ÖZDEMİR  
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Öğr. Gör. Seher YASTIOĞLU  
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Arş. Gör. Selin PENEZ ALKAN  
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Arş. Gör. Dorukcan PEHLİVAN  
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

**Danışma Kurulu**

Prof. Dr. Adnan DİLER  
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA  
Afyon Kocatepe Üniversitesi

Prof. Dr. Fevzi OKUMUŞ  
University of Central Florida

Prof. Dr. Havva İŞKAN IŞIK  
Akdeniz Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet GENÇTÜRK  
Süleyman Demirel Üniversitesi

Prof. Dr. Mithat ÜNER  
Gazi Üniversitesi

Prof. Dr. Mustafa ŞAHİN  
Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Nurullah GENÇ  
İstanbul Ticaret Üniversitesi

Prof. Dr. Oğuz TEKİN  
İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Zeynep KOÇEL ERDEM  
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi

**Dergi Yayın Kurulu**

Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI  
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Doç. Dr. Bilge Ayça POLAT BECKS  
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Yusuf ŞAHİN  
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Gökhan ÖZDEMİR  
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Arş. Gör. Selin PENEZ ALKAN  
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Arş. Gör. Dorukcan PEHLİVAN  
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Ulusal Hakemli bir dergidir.

### Sayı Hakemleri

- Prof. Dr. Burcu DEMİREL  
*Akdeniz Üniversitesi*
- Prof. Dr. Ramazan ERDEM  
*Süleyman Demirel Üniversitesi*
- Doç. Dr. Adnan KALKAN  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
- Doç. Dr. Mahmut YARDIMCIOĞLU  
*Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi*
- Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK  
*Süleyman Demirel Üniversitesi*
- Doç. Dr. Oktay EMİR  
*Anadolu Üniversitesi*
- Doç. Dr. Osman Kürşat ONAT  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
- Doç. Dr. Osman TUĞAY  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
- Doç. Dr. Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
- Doç. Dr. Sema POLATCI  
*Gaziosman Paşa Üniversitesi*
- Doç. Dr. Sibel FETTAHOĞLU  
*Kocaeli Üniversitesi*
- Doç. Dr. Sinan Serdar ÖZKAN  
*Sakarya Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Abdulkadir ALBEZ  
*Atatürk Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Ahmet SARITAŞ  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Ahmet Buğra HAMŞIOĞLU  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sait ÖZKUL  
*Süleyman Demirel Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Ahmet SONGUR  
*Süleyman Demirel Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Ahmet YILDIRIM  
*Süleyman Demirel Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Ali APALI  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Aygen OKSAY  
*Süleyman Demirel Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Arzu GÜRDOĞAN  
*Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Engin ÇAKIR  
*Adnan Menderes Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Erdal AYDEMİR  
*Süleyman Demirel Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Esra BULGURCU GÜREL  
*Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Fatma Gül ALTIN  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Gülsüm KORKUT  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Hakan TUNÇ  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Hakkı KIYMIK  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Hasan Hüseyin TAYLAN  
*Sakarya Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Hasan Hüseyin UZUNBACAK  
*Süleyman Demirel Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Hatice SARIALTIN  
*Sakarya Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Korhan ARUN  
*Namık Kemal Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Mehmet Akif ALTUNAY  
*Süleyman Demirel Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÖZMEN  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Menekşe ŞAHİN  
*Hitit Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Meral BEKTAŞ  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Muhammet Burak KILIÇ  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Muhammet SAYGIN  
*Mersin Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Murat KAYA  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Mustafa Karaca  
*İnönü Üniversitesi*
- Yrd. Doç. Dr. Nermin KİŞİ  
*Bülent Ecevit Üniversitesi*

Yrd. Doç. Dr. Nil Esra DAL  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*

Yrd. Doç. Dr. Nilgün BİLİCİ  
*Atatürk Üniversitesi*

Yrd. Doç. Dr. Nurdan KUŞAT  
*Süleyman Demirel Üniversitesi*

Yrd. Doç. Dr. Ömer Kürşat TÜFEKÇİ  
*Süleyman Demirel Üniversitesi*

Yrd. Doç. Dr. Özlem KÖROĞLU  
*Balıkesir Üniversitesi*

Yrd. Doç. Dr. Osman AKIN  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*

Yrd. Doç. Dr. Pınar GÖKTAŞ  
*Süleyman Demirel Üniversitesi*

Yrd. Doç. Dr. Sezai ÖZTOP  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*

Yrd. Doç. Dr. Şeyma Gün EROĞLU  
*Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi*

Yrd. Doç. Dr. Utku ONGUN  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*

Yrd. Doç. Dr. Vasfi KAHYA  
*Dumlupınar Üniversitesi*

Yrd. Doç. Dr. Yusuf ŞAHİN  
*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*

İçindekiler / Contents

Sayfa No /  
Page  
Number

FAKÜLTE VE MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA BAŞARILI GİRİŞİMCİ ALGISI VE CİNSİYET ROLÜ STEREOTİPLERİ İLE İLİŞKİSİ - CITIZEN PARTICIPATION FROM THE PERSPECTIVE OF NEW PUBLIC SERVICE APPROACH Ömer Lütfi ANTALYALI, Ahmet Sait ÖZKUL	1-23
ÖĞRENCİLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN MESLEĞİN GELECEĞİNE BAKIŞ AÇILARINA ETKİSİ: HİLVAN MYO ÖRNEĞİ - THE EFFECTS OF THE PERSONAL PROPERTIES OF THE STUDENTS ON THE PROFESSION FUTURE VIEW: HİLVAN VOCATIONAL HIGH SCHOOL EXAMPLE Kayhan AHMETOĞULLARI, Melike GÜNEŞ	24-39
MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN SIVAV KAYGISI İLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA: NAZİLLİ MESLEK YÜKSEKOKULU ÜZERİNE ÖRNEĞİ - TEST ANXIETY OF STUDENTS AT VOCATIONAL SCHOOLS A CASE STUDY: AN NAZILLI VOCATIONAL SCHOOL SAMPLE Mümin ESER	40-52
MUHASEBE ÖNLİSANS PROGRAMI ÖĞRENCİLERİNİN İŞ HEDEFLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA: AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER MYO ÖRNEĞİ Ayşegül CİĞER, Bülent KINAY, Nilgün KOÇ	53-71
YÖRE HALKININ ÜNİVERSİTE ALGISI: AĞLASUN MESLEK YÜKSEKOKULU ÖRNEĞİ Fatma MUMCU KÜÇÜKÇAYLI, Eda TELLİ	72-88
GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNİN BELİRLENMESİ: TAŞKENT MYO ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA - DETERMINATION OF ENTREPRENEURSHIP TRENDS: A STUDY ON TAŞKENT VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS Ayşe YAVUZ, Halil İbrahim YAVUZ	89-100
MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN OKUL TERCİH SEBEPLERİ VE UYUM DURUMLARI: SİVRİHİSAR ÖRNEĞİ - REASONS OF SCHOOL PREFERENCES AND COMPLIANCE SITUATIONS OF VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS: SİVRİHİSAR SAMPLE Esra SERTEL, Hakan YILDIRIM, Serel ÖZMEN AKYOL	101-117
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ZAMAN YÖNETİMİ BECERİLERİNE ETKİSİ: MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA - THE EFFECTS OF PERSONALITY CHARACTERISTICS ON TIME MANAGEMENT SKILLS: RESEARCH ON VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS Musa KARAÇOR, Ozan ÇATIR, Kenan SAKALLI	118-130
MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN İSTEĞE BAĞLI STAJLARINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR - PROBLEMS ENCOUNTERED IN VOLUNTARY INTERNSHIPS OF VOCATIONAL COLLEGE STUDENTS Mehmet KAYAKUŞ, Mustafa TERZİOĞLU, Murat İÇMEN	131-136
3+1 MESLEKİ UYGULAMA SONRASI SOSYAL PROGRAMLAR İLE TEKNİK PROGRAMLARDA OKUYAN ÖĞRENCİLERİN UYGULAMA SONRASI BEKLENTİLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI - COMPARISON THE EXPECTATIONS OF SOCIAL AND TECHNICAL PROGRAM STUDENTS AFTER 3 + 1 PROFESSIONAL PRACTICE Kartal TÜRK, Süleyman BAKKAL, Dilek TÜRK	137-147
GİRİŞİMCİLİK NİYETİ EĞİTİMLE Mİ ARTAR YOKSA KÜLTÜREL DEĞERLERLE Mİ AÇIKLANIR? - DOES INTENTION OF ENTREPRENEURSHIP INCREASE WITH EDUCATION OR IS IT EXPLAINED BY CULTURAL VALUES? Ali Murat ALPARSLAN, Mehmet Ali TAŞ, Seher YASTIOĞLU	148-161
BATI AKDENİZ BÖLGESİNDE YER ALAN ÜNİVERSİTELERDEKİ MUHASEBE EĞİTİMİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA - AN ANALYSIS ON ACCOUNTING EDUCATION OF WEST MEDITERRANEAN REGION UNIVERSITIES Mahmut Sami ÖZTÜRK, Murat ERDOĞAN	162-174

MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN BAKIŞ AÇISIYLA E-TİCARET VE GÜVENİLİRLİĞİ: KUYUCAK MYO ÖRNEĞİ - E-COMMERCE AND ITS' RELIABILITY FROM THE PERSPECTIVE OF VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS: EXAMPLE OF KUYUCAK VOCATIONAL SCHOOL D. Ali KIZILYALÇIN, Bahar GÜRDİN	175-190
YÜKSEKÖĞRETİMDE MESLEKİ EĞİTİMİN ÖNEMİ VE BİR ALAN ARAŞTIRMASI - IMPORTANCE OF VOCATIONAL EDUCATION IN HIGHER EDUCATION AND A FIELD STUDY Murat AYDIN, Rahim MERDAN, Önder AKYÜREKLİ	191-202
MESLEK YÜKSEK OKULLARINDA BELİRSİZ GELECEK: SINAVSIZ GEÇİŞTEN EK PUANA YÖNETİCİLERİN VE ÖĞRETMENLERİN, MYO'LARIN GELECEĞİ HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ - UNCERTAIN FUTURE IN VOCATIONAL HIGH COLLEGES, ADDITIONAL POINTS WITHOUT TRANSITION. ASSESSMENT OF MANAGERS AND TEACHERS OPINIONS ABOUT THE FUTURE OF VOCATIONAL SCHOOLS Ahmet YILDIRM, Oğuzhan ÇARIKÇI	203-218
DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN FARKLI KUŞAK AYRIMLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİ - THE EFFECT OF DEMOGRAPHIC VARIABLES ON ORGANIZATIONAL CYNICISM ON THE BASIS OF DIFFERENT GENERATION Seher YASTIOĞLU, Esin BARUTÇU, Mehmet TAŞ	219-236
MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA PRESENTEEISM: İDARİ VE AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ - PRESENTEEISM IN VOCATIONAL SCHOOLS OF HIGHER EDUCATION: A COMPARATIVE ANALYSIS ON ACADEMIC AND ADMINISTRATIVE STAFF Zeynep DEMİRGİL, Muhammet Hamdi MÜCEVHER	237-253
ÖN LİSANS DÜZEYİNDE ÖĞRENİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN ZORUNLU STAJ UYGULAMASINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ, SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: İSPARTA MESLEK YÜKSEKOKULU ÖRNEĞİ - PROSPECTS, PROBLEMS AND SOLUTION PROPOSALS ON THE PRACTICE OF PRACTICE IN PRACTICE OF PRESCHOOL EDUCATION IN PRELIMINARY PREMISES: THE PRINCIPLE OF İSPARTA VOCATIONAL HIGH SCHOOL Yasemin DURAN, Nilgün DOLMACI	254-267
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN AKILLI TELEFON BAĞIMLILIK DÜZEYLERİNİN VE KULLANIM AMAÇLARININ FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ - INVESTIGATION OF UNIVERSITY STUDENTS SMARTPHONE ADDICTION LEVELS AND USAGE PURPOSES IN TERMS OF DIFFERENT VARIABLES Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT, Ali MİNAZ	268-286
MESLEK YÜKSEKOKULLARININ GÜNCEL SORUNLARINA İLİŞKİN ÖĞRETİM ELEMANLARININ GÖRÜŞLERİ - VIEWS OF ACADEMIC STAFF ABOUT CURRENT ISSUES OF VOCATIONAL HIGHER EDUCATION Hakan YILDIRIM, Esra SERTEL, Serel ÖZMEN AKYOL	287-300
BİREYSEL KARİYER PLANLAMA YAPMANIN ÖĞRENCİNİN BAŞARISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: SBMYO ÖĞRENCİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA - THE EFFECT OF MAKING INDIVIDUALISTIC CAREER PLAN ON STUDENT'S SUCCESS: A RESEARCH INTO THE STUDENTS IN VOCATIONAL SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES Raşit ACAR, Kürşat ÖZDAŞLI	301-314
TÜRKİYE'DE MUHASEBE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ KULLANIMININ KARİYER PLANLAMASI ETKİSİ - THE IMPACT OF ACCOUNTING INFORMATION TECHNOLOGY USAGE ON CAREER PLANNING IN TURKEY Osman Kürşat ONAT, Osman AKIN, Aslan AYDOĞDI	315-327
GİRİŞİMCİLİK MOTİVASYONU: UYGULAMALI GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ KATILIMCILARININ SÖYLEMLERİNE DAYALI NİTEL BİR ARAŞTIRMA - ENTREPRENEURIAL MOTIVATION: A QUALITATIVE RESEARCH BASED ON THE DISCOURSE OF APPLIED ENTREPRENEURSHIP TRAINING PARTICIPANTS Muhammet SAYGIN, Himmət KARADAL	328-341
STRESLE BAŞA ÇIKMA TARZLARININ YALNIZLIĞA ETKİSİ: MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİ ÖRNEĞİ - THE EFFECT OF COPING WITH STRESS STYLES ON LONELINESS: A CASE STUDY ON VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS Meral BEKTAŞ, Şerife KARAGÖZ	342-355

MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN KENDİNE SAYGI DÜZEYLERİ İLE SOSYAL UYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER YÜKSEKOKULUNDA BİR ARAŞTIRMA - THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-ESTEEM LEVEL OF VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS AND THEIR SOCIAL ADJUSTMENT: A RESEARCH IN MEHMET AKİF ERSOY UNIVERSITY VOCATIONAL SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES Meral BEKTAŞ, Gökhan KENAR	356-368
BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ FARKINDALIĞI: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA - INDIVIDUAL PENSION SYSTEM AWARENESS: A RESEARCH ON UNIVERSITY STUDENTS Nazlıgül GÜLCAN	369-383
MESLEK YÜKSEKOKULUNDA OKUYORUM SEÇTİĞİM MESLEĞE UYGUN MUYUM? - I'M STUDYING IN THE VOCATIONAL SCHOOL AM I SUITABLE FOR THE OCCUPATION I HAVE CHOSEN? Sema POLATCI, Zümral GÜLTEKİN	384-396
MESLEK YÜKSEKOKULLARININ KARIYER ÇALIŞMALARI İLE ÜNİVERSİTE ADAYLARINA KATKILARI: HARRAN ÜNİVERSİTESİ HİLVAN MESLEK YÜKSEKOKULU ÖRNEĞİ - CONTRIBUTIONS TO UNIVERSITY CANDIDATES WITH CAREER STUDIES OF VOCATIONAL SCHOOLS: UNIVERSITY OF HARRAN, EXAMPLE OF HILVAN VOCATIONAL SCHOOL İbrahim Hakkı ARSLAN, Hasan BAKIRCI, Emine AY TAR	397-411
AKADEMİK PERSONELİN ÜNİVERSİTE MEMNUNİYETİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR: MESLEK YÜKSEKOKULLARI VE YÜKSEKOKUL/FAKÜLTE KARŞILAŞTIRMASI - FACTORS AFFECTING ACADEMIC STAFFS' UNIVERSITY SATISFACTION: COMPARISON BETWEEN VOCATIONAL SCHOOLS AND SCHOOLS/FACULTIES Hüseyin DALĞAR, Ali Murat ALPARSLAN, Onur SUNGUR	412-420
MESLEK YÜKSEKOKULLARININ SOSYAL STATÜ BELİRLEME DÜZEYİ - LEVEL OF SOCIAL STATE DETERMINATION OF VOCATIONAL HIGH SCHOOLS D. Kemal BAYRAKTAR	421-427



## FAKÜLTE VE MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA BAŞARILI GİRİŞİMCİ ALGISI VE CİNSİYET ROLÜ STEREOTİPLERİ İLE İLİŞKİSİ<sup>1</sup>

### THE RELATIONSHIP BETWEEN SEX ROLE STEREOTYPES AND PERCEPTION OF SUCCESSFUL ENTREPRENEUR IN FACULTY AND VOCATIONAL HIGH SCHOOLS

Ömer Lütfi ANTALYALI<sup>2</sup>, Ahmet Sait ÖZKUL<sup>3</sup>

#### Öz

*Bu çalışmada başarılı bir girişimcide bulunması gereken özellikler hakkında fakülte ve meslek yüksekokulu öğrencilerinin algı farklılıkları incelenmekte ve başarılı girişimci algısı ile cinsiyet rolü stereotiplerinin ilişkisi üzerinde durulmaktadır. Çalışmanın amacı yakın gelecekte iş dünyasında etkin rol oynayacak olan üniversite öğrencilerinin “başarılı girişimci” kavramına dair zihinlerinde oluşan şemayı tespit etmektir.*

*Çalışmada öncelikle Schein’in (1973) 92 maddelik ölçeği Süleyman Demirel Üniversitesi İletişim Fakültesi öğrencileriyle gerçekleştirilen pilot araştırma ile Türkçeye kazandırılmıştır. Ardından Süleyman Demirel Üniversitesi meslek yüksekokullarındaki Yönetim ve Organizasyon bölümlerinin 2. sınıflarında öğrenim gören 308 ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin İşletme bölümünün 2. ve 3. sınıflarında öğrenim gören 234 öğrenciye ulaşılarak toplamda 542 öğrenciden veri toplanmıştır. Analizler neticesinde; başarılı girişimci algısının meslek yüksekokulları ile fakülteler arasında fark gösterip göstermediği, başarılı girişimci algısının eril mi yoksa dişil mi özellikler taşıdığı ve son olarak da başarılı girişimci algısında hangi özelliklerin öne çıktığı sorularına cevap aranmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Girişimci Özellikleri, Cinsiyet Rolü Stereotipleri, Ölçek Uyarlama, Schein Tanımlayıcı Endeksi (STE)

#### Abstract

*In this study, the perceptual differences of faculty and vocational high school students are examined about the features that a successful entrepreneur should have and the relationship between these perceptions and sex role stereotypes is emphasized. The purpose of the study is to determine the*

<sup>1</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihlerinde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi (MESTEK) kapsamında sunulmuş, sosyal bilimler alanında “en iyi ikinci bildiri” ödülüne layık görülmüş ve tekrar gözden geçirilerek makaleye dönüştürülmüştür.

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, omerantalyali@sdu.edu.tr

<sup>3</sup> Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, saitozkul@sdu.edu.tr



*scheme formed about the concept of “successful entrepreneur” in the minds of university students who will play an active role in the business world in the near future.*

*First of all, Schein’s (1973) 92-item scale was adapted into Turkish by pilot research conducted by Süleyman Demirel University Communication Faculty students. Then, data were collected from total of 542 students; 308 students in the 2nd grade of Management and Organization departments of Süleyman Demirel University vocational high schools and 234 students from the 2nd and 3rd grade of the Business Administration department of the Faculty of Economics and Administrative Sciences. As a result of the analyzes; the answers were searched whether the perception of successful entrepreneurs showed difference between the vocational high schools and faculties, whether the perception of successful entrepreneur have masculine or feminine characteristics and finally which features came to the fore in the perception of a successful entrepreneur.*

**Keywords:** *Entrepreneurial Features, Sex Role Stereotypes, Scale Adaptation, Schein Descriptive Index (SDI)*

## 1. GİRİŞ

Modern endüstrilerin kurulmasında, ulusal/uluslararası istihdamın sağlanmasında, ulusların refahında, milli ihtiyaçların karşılanmasında, işsizliğin ve yoksulluğun giderilmesinde etkin rol oynayan “girişimci” ve bu girişimcilerin “işletmeleri”, son iki yüz yıldır ekonominin merkezinde yer alan temel unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilgi çağı ile birlikte girişimcilik olgusu, hem dünyada hem de Türkiye’de destek ve kabul gören bir çalışma alanı haline gelmiştir. Bu popülerliğin oluşmasında girişimciliğin, yeni keşfedilmiş bir alan şeklinde sunulmasından çok; ekonomik, sosyal, teknolojik ve psikolojik değişimin ve gelişimin getirdiği doğal bir dinamizm olduğu ifade edilebilir. Bu dinamizmin de özü “girişimci” olarak kabul edilebilir. Girişimcilerin tarım toplumundan sanayi toplumuna, sanayi toplumundan da bilgi toplumuna geçişte insanlık tarihinin evrensel boyutunda önemli bir işleve sahip olduğu da söylenebilir. Bu bağlamda Schumpeter’e göre ekonomik sistemin beyni olan girişimciliği doğru görmek gerekmekte, Adam Smith’e göre de girişimciyi sadece ekonomik adam olarak görmemek, belki değişimin özü ve kapitalist sistemi evrimleştiren sürecin baş aktörü olarak görmek gerekmektedir (Top, 2012: 3). Günümüzde girişimcilik kavramının ekonomi, işletmecilik ve yönetim-organizasyon literatürü tarafından önemli bir çalışma alanı olarak değerlendirildiği söylenebilir. Bununla beraber girişimcilik, hem psikoloji hem de sosyoloji disiplini odaklı çalışmaların da inceleme konusunu teşkil etmektedir. Bu alanda girişimciliği sosyolojik ve psikolojik yaklaşımlarla açıklamaya çalışan araştırmalar bulunmaktadır (Aytaç ve İlhan, 2007: 102).

Günümüzde küreselleşmenin etkileri ile birlikte bireylerin hayatlarında ve sosyal ilişkilerinde önemli değişimler meydana gelmektedir. Toplumun cinsiyetlere biçmiş olduğu roller ve bu rollere etki eden toplumsal değişim süreçleri, bazı konularda cinsiyete özgü tutumların gelişmesine yol açmaktadır. Bu gelişmeler de kadının öne çıkarak toplumsal yaşamda ve iş yaşamında yer edinmesine yardımcı olmaktadır (Yüzüak, 2010: 12). Ülkemizde gerek kamu gerekse özel sektörde kadınların çalışma hayatına katılımlarının gecikme nedenlerinden biri ataerkil toplum yapısıdır. Bu yapıya göre, kadının rolü ev içinde anne ve eş olma iken, ailenin geçimini sağlama ve otorite/güç kaynağı erkek olmuştur. Kadın eğer çalışacaksa da kendisine yüklenen asli görevlerini aksatmamak şartıyla, aile ekonomisine katkıda

bulunmak için daha az üretken olan, fazla sorumluluk gerektirmeyen, fazla zaman almayan sektörlerle itilmiştir. Geçmiş yıllarda Türkiye’de yapılan çalışmalarda “kadın işi” ve “erkek işi” ayrımının oldukça yaygın olduğu görülmektedir. Bu kalıplaşmış yargının işletmelere olan yansımalarında ise liderlik ve yöneticilik erkeklerin işi olarak düşünülmüş (Besler ve Oruç, 2010: 24), hatta farklı kurum/ülkeler bağlamında da olsa genel olarak hem kadınlar hem de erkekler “iyi” ya da “başarılı” yöneticiyi ağırlıklı “eril” özellikler bağlamında tanımlamaktadırlar. Bu durum literatürde “Think manager, think male” olarak da ifade edilmektedir (Koenig vd., 2011: 616).

Girişimcilik ve girişimcilik özellikleri konusunda hem genel hem de kadın-erkek açısından yukarıda paylaşılan ifadelerle beraber, yapılan birçok araştırmada toplum tarafından kadın ve erkeğe biçilen rollerin gerek girişimcilik (Gupta vd., 2009), gerekse de toplumsal cinsiyet rolleri (Bem, 1981: 354) açısından farklı olduğu belirtilmektedir. Başarılı girişimci algısının eril mi dişil mi algılandığı konusunu ele alan bu çalışma kapsamında öncelikle girişimci/başarılı girişimcide bulunması gereken özelliklere stereotipler bağlamında değinilecek ve daha sonra cinsiyet, toplumsal cinsiyet kavramları üzerinde durulacaktır.

## **2. BAŞARILI GİRİŞİMCİ ÖZELLİKLERİ VE STEREOTİP KAVRAMI İLİŞKİSİ**

Etimolojik olarak “stereos” ve “tupos” sözcüklerinin birleşmesinden oluşan, Türkçeye kalıp yargı olarak çevrilen stereotip kavramı, ilk olarak 1798’de matbaacılık dilinde kullanılmış, metinlerin metal klişelerle bir defa oluşturulduktan sonra istenildiği kadar basılmasını sağlayan tekniğe verilen isimdir (Yapıcı, 2004: 9). Sosyo-psikolojik anlayış çerçevesinde Walter Lippman ilk olarak inançların katılığı, kolay değişmezliği üzerinde durmak için “Public Opinion” (1922) adlı kitabında, stereotip kategorisini zihinsel kavramının (kognitif) spesifik bir türü olarak açıklamaktadır (Yzerbyt ve Schadron, 2016: 206). Bu fikre göre şu açıklamayı yapmak mümkündür: güçlü ve kolay kabul edilen etkiler stereotipin yapısını kurar ve kalıcı olur, dünyayı görmeden de onun üzerine bir şeyler konuşulabilir, konu hakkında bir deneyim yaşamadan da o konu hakkında bir fikir sahibi olunabilir (Schneider, 2001: 49). Stereotipler; insanlara ait ve onların hüküm vermesinde etkili biçimlenmiş fikirler, ideolojiler ve beklentiler, bireylerin kafasındaki resim, standardize edilmiş kalıp yargılar, basmakalıp fikirler, düşünce klişeleri ve kafamızdaki tasavvurları birleştiren bir takım zihinsel ameliyeler, olumlu ve olumsuz bir takım özelliklerle grubu sınıflandıran ve tüm bireylerin bilişsel ağlarının bir parçası haline gelen kültürel kalıpları öğrendikleri bir öğrenme seti, yaygın olarak paylaşılan ve başkalarının algılarını, davranışlarını ve beklentilerini etkileyen değer yargılarıdır (Yapıcı, 2004; Herrera ve Lankau, 2005; Yzerbyt ve Schadron, 2016; Block ve Crawford, 2013). Günümüzde stereotip çalışmaları, azınlık ve çoğunluk grupları arası çatışmaları da içeren, karşıt grup ilişkileri ve kadın/erkek ilişkileri üzerine yoğunlaşmıştır (Hortaçsu, 1998: 230-231). Stereotip araştırması değer bilimleri ve ahlaki hükümlere dayanmakta ve nedenler üzerine odaklanmaktadır. Bu bağlamda stereotip araştırmaları kamuoyu araştırması ve değer sistemi araştırmalarının da bir parçası olarak ifade edilebilir (Schneider, 2001: 50). Toplumsal kategorilerden örneğin bir grup için de geçerli olan/çağrışım yapabilen stereotipler; bilişsel, duygusal, davranışsal özellikler veya değerlendirmeler olabilir ve tümüyle gerçeği yansıtmayabilirler. Ayrıca stereotiplerin her ne kadar bir tür bilişsel kalıp ise de çoğu zaman insanların zihinlerinde kalmayıp

davranışsal sonuçlara yol açabildiği söylenebilir (Hogg ve Vaughan, 2007: 76-78).

Başarılı girişimcilerin özellikleri ele alınırken de öncelikle klasik bir girişimci kişiliğin olup olmadığı konusuna dair literatürde var olan düşüncelere yer vermek gerekmektedir. Literatürde girişimcilerin paylaştığı ayırt edici kişilik özelliklerini belirlemenin, liderlik özellik teorilerini tanımlama ile aynı soruna sahip olduğu belirtilmektedir. Girişimcilik araştırmacıları bu bağlamda ortak özellikler belirlemek konusunda bulgular paylaşmaktadırlar. Girişimcilerin genel karakteristikleri arasında; yüksek motivasyon düzeyi, aşırı özgüven, ilgiyi uzun süreli koruma becerisi, yüksek enerji düzeyi, kararlı sorun çözücülük, yüksek derecede inisiyatif alma, hedef belirleme becerisi, ve orta düzeyde risk alma gibi özellikler yer almaktadır. Başka bir “başarılı” girişimci karakteristik listesi içinde de yüksek enerji düzeyi, yüksek düzeyde kararlılık, beceriklilik, kendini yönlendirme isteği ve becerisi ile göreceli olarak yüksek özerklik ihtiyacı gibi özellikler bulunmaktadır (Robbins vd., 2013: 397).

Fakat (başarılı) girişimciliğin sadece kişilik karakteristikleri ile açıklanamayacağı ifade edilebilir. Sosyokültürel stereotiplerin ve değerlerin günümüzde girişimciliği tanımlarken göz ardı edilmemesi gereken olgular arasında yer aldığı belirtilebilir. Örneğin, kadın girişimcilerin, erkeklerle nispeten daha küçük, yavaş büyüyen ve daha az karlı işletmelerde (genellikle hizmet veya perakende sektöründe) yer almaları gerektiği konusundaki toplumsal düşüncelerin (Indarti vd., 2010: 147-148) birçok girişimcilik çalışmasının sonuçları arasında gözlemlenebileceği söylenebilir. Bu durum da kadın ve erkeğin girişimcilik faaliyetinde stereotip etkisinin olduğu gerçeğini yansıtmaktadır. Toplumda stereotiplere dayalı olarak, erkek ve kadınlara atfedilen özellikler çeşitli meslek gruplarının eril ve dişil olarak sınıflandırılmasını da etkilemektedir. Bu bağlamda da bireylerin iş tercihleri ve eğilimlerinin cinsiyet stereotiplerine göre şekillendiği düşünülebilir. Toplumsal alandaki işlerin ağırlıklı olarak eril veya dişil olarak belirtilmesi toplumsal cinsiyet rol stereotipleri olarak adlandırılır ve toplumlarda yaygın olarak görülür. Örneğin mühendislik, imalat ve inşaat faaliyetleri eril özellik taşıırken, hizmet sektörü, halkla ilişkiler, eğitim, danışmanlık, hemşirelik faaliyetleri büyük ölçüde dişil özelliktedir. Örgütsel literatürde ise, genellikle üst yönetimin “erkek işi” olduğuna inanılırken, sekreterlik işleri “kadın işi” olarak görülür. Erkek-kadın işlerinin bu stereotipsel temsil ve değerlemeleri istihdamda cinsiyet ayrımını yansıtmakta ve desteklemektedir (Gupta vd., 2009: 398-399).

Kadınların çalışma hayatındaki yerine ilişkin tutumlar ve değerler ulusal kültüre göre değişiklik göstermektedir, gecikmiş ilerlemelerinin nedeni olarak da nüfusun çoğunluğu tarafından oluşturulan stereotipler gösterilmektedir (Herrera ve Lankau, 2005: 2033). Bununla beraber kadın girişimci çalışmalarındaki en temel sorunlardan birisi, girişimci kadın tanımlamasının net olarak yapılmamasından kaynaklanmaktadır. Girişimci olmak, girişimci kültürü paylaşmak ve cinsiyetten bağımsız girişimcilik faaliyetini sürdürebilmek, kadın girişimcide olması gereken özelliklerdendir. Kadın girişimcileri tanımlayan kişisel karakteristikler; dinamik, bağımsız, özgüvenli, rekabetçi, amaç yönelimli, hırslı, risk alma ve kendi işini kontrol etme isteği gibi özellikler çerçevesinde tanımlanmaktadır. Kadın ve erkek girişimciler karşılaştırıldığında aralarında benzerlik bulunmasına rağmen kadın girişimcilerin farklı güdüler, iş becerileri ve mesleki deneyim konusunda öne çıktığı görülmektedir. Erkek girişimciler genel olarak 25-35 yaş arasında ilk işlerini kurarken, kadın girişimciler 35-45 yaş aralığında girişimci potansiyeline ulaşabilmektedir (Yetim, 2002: 81-82).

Girişimcilik literatüründeki yakın tarihli tartışmalar, kadın ve erkek girişimcilik faaliyetleri arasındaki belirgin farklılıkların toplumsal cinsiyet rolleriyle de ilişkili olabileceğini ileri sürmektedir. Girişimcilik araştırmaları çoğunlukla girişimci stereotiplerinin eril özelliklere dayandığını göstermektedir. Son yıllarda erkekler-kadınlar arasında girişimci faaliyetlerdeki farklılıkların nedenleri araştırılmaya başlanmıştır. Cinsiyet rolünün stereotipliği, toplumsal cinsiyetin uygunluğu hakkında yaygın olarak paylaşılan inançlar girişimcilik alanında nispeten daha az araştırılmış bir konudur. Cinsiyet gibi görsel olarak ön plana çıkan fiziksel özellikler de, insanların başkalarını kategorilere ayırmasına (stereotipleştirme) imkan tanımaktadır. Cinsiyet stereotipleri erkeklerin ve kadınların nasıl olduklarını değil, aynı zamanda nasıl olması gerektiğini de tanımlamaktadır. Toplumsal cinsiyet stereotipleri, her cinsiyet ile ilişkili özellikler ve nitelikler konusunda paylaşılan inançlardan oluşur. Kadınlar; bağlılık, şefkat, destekleyici olma, çekingenlik gibi ortak özelliklere sahipken, erkekler; bağımsızlık, saldırganlık, özerklik, araçsallık, risk alma ve cesaret gibi ayırt edici özelliklerle ilişkilendirilmektedir. Çocukluk ve ergenlik dönemlerinden itibaren, ebeveynler, okullar, arkadaşlar ve kitlesel medya tarafından kolaylaştırılan sosyalleşme, cinsiyet stereotiplerine uymayı teşvik etmektedir (Gupta vd., 2009: 397-398; Oğuz, 2000).

### **3. CİNSİYET, TOPLUMSAL CİNSİYET VE CİNSİYET ROLÜ ENVANTERİ**

Cinsiyet, bireyin kadın ya da erkek olarak mevcut genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikleri olarak ifade edilmektedir. Bu özellikler kadın ve erkek arasında eşitsizlik değil, sadece cinsiyet farkı oluşturmaktadır. Kadınlar genellikle dişil, erkekler ise eril olarak toplumsal süreçlere dahil olmakta/kabul görmekte, fakat toplumun beklentilerine uyma dereceleri bakımından farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Erillik-dişillik boyutu üzerinde bir kimsenin nerede durduğu, doğuştan gelen fizyolojik faktörler ile sosyo-kültürel faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Fakat İngiltere'de her ikisinin de anlamı "cinsiyet" olan "sex" ve "gender" kelimeleri kullanım açısından farklıdır. Yapılan birçok çalışmada "sex" kelimesinin biyoloji, anatomi, hormonlar ve psikolojiyi ifade ettiği, "gender" kelimesinin ise sosyal, kültürel ve psikolojik anlamlarla ve daha çok sosyal bilimlerde kullanıldığı ifade edilmektedir. Bu bağlamda sosyal bilimlerin Türkçe literatürüne bakıldığında ise "cinsiyet" kavramının "toplumsal cinsiyet" olarak kullanıldığı görülmektedir. Bu kavram özellikle cinsler arasındaki farklılığın sadece biyolojik olmadığını vurgulamak amacıyla kullanılmaktadır (Vatandaş, 2007: 31; Gupta vd., 2009: 398; Yüzüak, 2010: 12-13).

Geleneksel cinsiyet rolü yaklaşımı ve ölçekleri dişilliği ve erilliği aşırı uçlarda, tek bir boyut halinde ele almışlardır. Fakat erilliği ve dişilliği birbirinden bağımsız iki boyutlu bir yapı olarak gösterdiği için, bu çalışmamızda ülkemizde çokça kullanılan Bem Cinsiyet Rolü envanterinden kısaca bahsetmek yararlı olacaktır. Bem Cinsiyet Rolü Envanteri (BCRE), Bem (1974) tarafından geliştirilen, erillik ve dişillik için psikolojik özellikleri gösteren, 20 dişil, 20 eril, 20 ne dişil ne eril özellikleri içeren toplamda 60 sıfattan oluşan ölçektir. Kavuncu (1987) tarafından Türkçeye uyarlanıp, geçerliliği ve güvenilirliği incelenmiştir. Envanterde yer alan dişillik (k) ve erillik (e) özelliklerini inceleyen ölçeklerden elde edilen puanlara göre kişilerin cinsiyet rolleri belirlenmektedir. Bem (1974), cinsiyet rolü envanterini geliştirirken önce 400 kişilik özelliği belirlemiştir. Bu özelliklerin yarısını olumlu değeri olan

ya dişil ya da eril özellikler oluştururken, diğer yarısını da nötr değeri olan ne dişil ne de eril özellikler oluşturmaktadır. Bu özellikler üniversite öğrencileri tarafından değerlendirilerek toplumun kadınlar ve erkekler için daha uygun bulunduğu özellikler belirlenmiştir. Bem Cinsiyet Rollerini Envanteri'nin farklı kültürlerdeki geçerliliği de araştırılmıştır. Gürbüz (1989) tarafından Türkiye'de yapılan bir çalışmada Bem'in envanterinin cinsiyete bağlı kişilik özelliklerine bağlı stereotiplerin bir ölçümü olarak geçerliliği sınanmıştır (Dökmen, 1999: 28; Dökmen, 2003: 116).

Toplumsal cinsiyet şema kuramı ve gelişim kuramına dayanan Bem'e (1985) göre, cinsiyetleri tipleştirmek çocuğun bilişsel bilgi işleme sürecine aracı olmaktadır. Kurama göre birey çevresinden gelen bilgileri mevcut cinsiyet şemasına göre algılamakta, kodlamakta ve örgütlemektedir (Güldü ve Kart, 2009: 106). Erkek ve kadın arasındaki bu ayrım her kültür için düzenleyici bir ilkedir. Erkekler ve kadınlar, sadece cinsiyete özgü beceriler edinmeyi beklemekle kalmayıp, aynı zamanda içinde buldukları kültüre göre eril-dişil boyutlarıyla, toplumsal cinsiyetlerine özgü nitelik ve kişilik özellikleri kazanmaktadırlar (Bem, 1981: 354).

#### 4. SCHEIN TANIMLAYICI ENDEKSİ (STE) VE GİRİŞİMCİLİK KONSEPTİ

Toplumsal cinsiyet stereotipleri konusunda Bem Cinsiyet Rollerini Envanteri çokça kullanılsa da yöneticilik, liderlik ve girişimcilik konseptlerinin cinsiyet rolleri ile ilişkisine odaklanan literatürde Schein Tanımlayıcı Endeksi'nin (STE) oldukça fazla kullanıldığı görülmektedir. Yönetim-liderlik konseptleri ve cinsiyet rolleri ilişkisini STE ile tanımlamaya çalışan literatürdeki araştırmalar; kadın, erkek ve yönetici/lider şeklinde kavramlaştırmaları kullanmaktadır. Duehr ve Bono kadınlarla ilgili cinsiyet kalıplarının, yönetim ve liderlik alanlarındaki ilerlemelerini destekleyecek şekilde değiştiğini ifade etmektedir (Duehr ve Bono, 2006). STE kullanılarak yapılan bir çalışmada, erkeklerin yönetici rolünde eril nitelikleri uygun bulunduğu görülürken, kadınların yönetici rolüne hem eril hem de dişil nitelikleri uygun bulunduğu görülmüştür (Berkery vd., 2013). Güney Afrika ile ilgili yapılan bir diğer çalışma ise rastgele kadın ve erkek yöneticilere uygulanmış, ırk ve cinsiyet kalıplarının yönetsel özellik algılamalarını nasıl etkilediği araştırılmıştır. Analiz sonuçlarında erkeklerin başarılı yönetici niteliklerinin eril özelliklerle daha çok ilişkili olduğu görülmüştür (Booyesen ve Nkomo, 2010). Lider stereotiplerinin STE kullanılarak kültürel açıdan eril olma derecelerinin incelendiği bir diğer çalışmada, erkeklerin liderlik pozisyonlarına, kültürel stereotiplere göre kadınlardan daha fazla uygun olduğuna ve alanlarında daha fazla başarılı olacakları yönünde bulgulara ulaşılmıştır (Koenig vd., 2011). Başka bir çalışmada ise askeri öğrencilerin askeri liderlik pozisyonları için uygun gördüğü toplumsal cinsiyet kalıplarını belirlemek için Schein'in araştırması tekrarlanmıştır. Bulgular, askeri akademideki liderlik tercihinde de eril niteliklere yönelik tutumların sürdürüldüğünü göstermektedir (Boyce ve Herd, 2003).

Yöneticilik ve girişimcilik konseptlerini, cinsiyet rolleri ile karşılaştıran çalışmalarda yöneticiliğin ve iş hayatının genel olarak "erkeklerin dünyası" olduğu ifade edilmektedir. Yönetim çalışmalarındaki eril dünyanın girişimcilik çalışmalarındaki hipotezlere kaynaklık ettiği bu konudaki öncü çalışmalarda da gözlemlenmektedir (Gupta vd., 2009). Girişimcilik ve cinsiyet rolü çalışmaları hakkındaki uluslararası literatürde yer alan sonuçlar, girişimcilik eğilimlerinin ve/veya girişimcilerin eril özelliklere daha yakın olduğu yönündedir. Bu çalışmalarda ayrıca Türkiye örneğinde iş hayatına adım

atacak işletme öğrencilerinin girişimcilik niyetleri ile cinsiyet rolleri ilişkisi değerlendirilmiş ve sonuç yine girişimcilik konusunda eril özelliklere yönelik yargıların daha yoğun olduğu şekilde ortaya çıkmıştır (Gupta vd., 2009; Wilson vd., 2007; Bruni vd., 2004). Bu çalışmalarda Schein'in (1973) STE ölçeğinin kullanıldığı görülmektedir. Schein'in (1973) liderlik algısı konusunda cinsiyet rolü stereotiplerini ele aldığı ve ölçek geliştirdiği çalışmasının girişimcilik ile ilgili stereotip çalışmalarında kullanılması diğer cinsiyet envanterlerinden (ör. Bem, 1981: 356) daha uygun olacağı düşünülmüştür. Nitekim bu bağlamda da yönetsel ve örgütsel çalışmalara uygunluğu açısından Schein'in erkek yöneticilerle görüşmeler neticesinde ortaya koyduğu ve liderlik algısı için geliştirmiş olduğu ölçeğin tarafımızca başarılı girişimci algısını ölçmek adına kullanılması daha işlevsel görülmüştür.

## **5. ANALİZ VE BULGULAR**

### **5.1. Katılımcılar**

Katılımcılar Süleyman Demirel Üniversitesi meslek yüksekokullarının (MYO) yönetim ve organizasyon bölümü 2. sınıf öğrencilerinden ve iktisadi ve idari bilimler fakültesi işletme bölümü 2. ve 3. sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. 234 katılımcı iktisadi ve idari bilimler fakültesi işletme bölümü öğrencileridir ve %50'si erkek, %50'si kadındır. 308 katılımcı ise MYO yönetim ve organizasyon bölümü öğrencileridir ve %50'si erkek, %50'si kadındır. Toplam katılımcı sayısı 542'dir.

### **5.2. Veri Toplama Aracı**

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak Schein Tanımlayıcı Endeksi (1973) kullanılmıştır. STE'nin kullanım amacı toplumdaki kadın ve erkek stereotiplerini ortaya çıkarmak ve başarılı lider algısıyla ilişkisini incelemektir. Schein (1973) çalışmasında benzer niteliklere sahip üç ayrı grup ile çalışmış, bir grupta katılımcıların maddeleri genel olarak "erkekler", bir grupta genel olarak "kadınlar", bir grupta da "başarılı yöneticiler" için yanıtlamasını istemiştir. Böylelikle kadın veya erkek stereotipi ile başarılı yönetici prototipi arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığını ortaya çıkarmayı hedeflemiştir. STE, Fullagar ve meslektaşları (2003) tarafından kültürler arası bir araştırmanın parçası olarak Türkçeye çevrilmiş olsa da, geçerlilik için bir pilot araştırmaya ve Schein'in (1973) önerdiği geçerlilik bulgularına rastlanmamıştır. Bu sebeple maddeler üzerine pilot araştırma ile tekrar çalışılmasına karar verilmiştir. STE maddeleri çoğunlukla kelime bazlı olduğu için Türkçeye kazandırılması oldukça yoğun bir çaba gerektirmiştir. İngilizce bir kelimenin anadili İngilizce olan bir kişiye söylendiğinde zihninde canlanan anlamın bir benzerinin, anadili Türkçe olan bir kişiye ifade edildiğinde yakalanabilmesi özel bir çaba gerektirmektedir. Bu sebeple ikisi etimoloji uzmanı olan dört dil bilim uzmanı ve bunlara ek olarak alan uzmanı iki kişiden oluşan toplamda altı kişilik bir ekip ile çalışılmıştır. 92 maddenin önemli bir kısmında uzlaşa sağlanmış olmakla beraber 24 maddede uzlaşa sağlanamamıştır. Uzlaşa sağlanamayan maddelere ilişkin alternatif öneriler eklenerek pilot araştırma yapılmış ve Schein'in (1973) metodolojisi kullanılarak nitelikli maddelerin seçimi gerçekleştirilmiştir.

Pilot araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümünün 2. ve 3. sınıflarında öğrenim gören toplamda 190 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Ölçekte kullanılan iki kontrol sorusu ile verilerin niteliği incelenmiş ve 9 katılımcının yanıtları elenmiş, 181

katılımcının yanıtları ile analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %50,4'ü erkek, %49,6'sı kadındır. Schein (1973) üç kriter kullanarak maddeleri elemiştir:

- 1) Erkekler için verilen yanıtlarla kadınlar için verilen yanıtlar arasında anlamlı farkın çıkmadığı maddeler
- 2) Uzman görüşüne göre yakın anlamda olan maddelerden erkek ve kadınlara verilen yanıtlarda farkın daha düşük çıktığı maddeler
- 3) Erkekler ve kadınlara verilen yanıtların her ikisinde de değişkenliğin genel ortalama değişkenlikten anlamlı düzeyde yüksek olduğu maddeler

Bu araştırmada da madde eleme işleminde yine bu üç kriter kullanılmış ve ayrıca veri toplama aşamasının sonunda katılımcılardan maddelerin anlaşılabilirliği üzerine geribildirim alınmıştır. Uzman ekip ile bir araya gelerek Schein'in (1973) ölçeğine sadık kalmak koşuluyla 92 maddenin 72'sinde kriterlere uygun madde seçimi gerçekleştirilmiştir. 20 maddede ise erkek ve kadınlar için verilen yanıtlar arasında anlamlı fark çıkmamıştır. Katılımcılardan alınan geri bildirimler de gözetilerek bahsi geçen maddelerde küçük güncellemeler yapılmıştır (ör. "hızlı" yerine "hızlı, seri, gecikmez", "sorumluluk almaya istekli" yerine "sorumluluk alma isteği yüksek, "özgüven sahibi" yerine "özgüveni yüksek"). Schein'in (1973) pilot araştırmasında kriterlere uygun madde seçimi yapıldığı halde asıl araştırmasında kriterlere uymayan maddelerin gözlemlenmiş olması nedeniyle (ör. erkekler ve kadınlara verilen yanıtlarda farkın çıkmadığı maddelerin olması) ölçeğin Türkçeye kazandırılması için verilen çabanın yeterli olduğuna kanaat getirilmiştir. Ölçeğin maddeleri Schein'in (1973) kullandığı sıra ile bu çalışmanın sonunda ek olarak verilmiştir.

STE'de liderlik ile ilişkili maddeler kullanılmıştır. Bu araştırmada ise liderlik yerine girişimcilik üzerine çalışılmıştır. Girişimcilik literatürüne dayanarak girişimcide olması gereken toplamda 29 nitelik belirlenmiştir. Bu maddelerden 7 tanesi STE'de yer almaktadır. Diğer 22 madde ise STE'ye eklenerek veri toplanmıştır. Analizler gerçekleştirilirken 92 maddelik STE ile 29 maddelik girişimcilik maddeleri ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

STE ve girişimcilik maddelerinden oluşan 114 maddelik ölçek uygulanırken katılımcılara dağıtılan anketin başında Schein'in (1973) uygulamasında kullandığı açıklama Türkçe olarak şu şekilde ifade edilmiştir:

Aşağıda insanları tanımlamak için kullanılan bazı ifadeler göreceksiniz. İfadelerin bir kısmı pozitif anlam çağrıştırırken, bir kısmı negatif anlam çağrıştırmaktadır. Bir kısmı ise herhangi bir pozitif veya negatif anlam çağrıştırmamaktadır.

Bu listeyi genel olarak (kadınlar / erkekler / başarılı bir girişimci) hakkındaki ortalama düşüncelerinizi anlatmak için kullanmanızı istiyoruz. Yargılarınızı ortaya koyabilmek için kendinizi şöyle bir durumun içinde hayal edebilirsiniz: Bir insanla ilk defa karşılaşacaksınız ve hakkında bildiğiniz tek şey o kişinin (yetişkin bir kadın / yetişkin bir erkek / başarılı bir girişimci) olduğu.

Lütfen bütün ifadeleri değerlendirirken, o ifadenin (kadınlar / erkekler / başarılı girişimciler) için genel olarak ne ölçüde karakteristik bir özellik olup olmadığını düşünün ve yanındaki boşluğa yanıtlayın. Örneğin bir ifadenin tam olarak (kadınların / erkeklerin / başarılı girişimcilerin) karakteristik bir özelliği olduğunu düşünüyorsanız 7, herhangi bir şekilde karakteristik özelliği olmadığını düşünüyorsanız 1 değerini veriniz. Yanıtlarken kullanacağınız rakamlar ve anlamları aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Benzer niteliklere sahip üç farklı gruba anketler dağıtılmış ve anketlerde sadece açıklamaların parantez içinde yazılı ifadeleri değiştirilmiştir. Maddeler bir gruba “kadınlar”, bir gruba “erkekler”, bir gruba ise “başarılı girişimciler” için sorulmuştur. Anketlerin diğer tüm kısımları aynıdır. Yanıtlar 7’li Likert yanıtlama seçeneği ile alınmıştır. STE maddeleri ile ek olarak sorulan girişimcilik maddelerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler çalışmanın sonunda ek olarak sunulmuştur.

### 5.3. İşlem

Süleyman Demirel Üniversitesi MYO’larının yönetim ve organizasyon bölümü 2. sınıf öğrencilerinden ve iktisadi ve idari bilimler fakültesi işletme bölümü 2. ve 3. sınıf öğrencilerinden veri toplanmıştır. Katılımı yüksek olan dersler seçilmiş ve veri toplama işlemi dersin eğitimcisinden izin alınarak ders esnasında gerçekleştirilmiştir. Katılımın zorunlu olmadığı duyurulmuş, bilimsel bir araştırmaya katkı sağlamak isteyen öğrencilerin katılması istenmiştir. Araştırmaya katılmak istemeyenlerin 15 dakikalığına dışarı çıkabilecekleri söylenmiş olsa da derse katılan tüm öğrenciler gönüllü olmuş ve soruları yanıtlamıştır. Formlar dağıtılırken her bir katılımcıya tek bir form verilmiştir. Sırayla bir öğrenciye “kadın”, bir öğrenciye “erkek”, bir öğrenciye “başarılı girişimci” için yanıt alınan form gelecek şekilde dağıtılmıştır. Böylelikle rassal olarak formlar dağıtılmıştır. 728 katılımcıdan veri toplanmıştır.

Ölçek içerisine yerleştirilen 2 kontrol sorusuna verilen yanıtlara göre 18 katılımcının yanıtları nitelsiz olduğu gerekçesiyle elenmiştir. Bu aşamada 710 katılımcının %61,5’inin kadın olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma cinsiyet rolü stereotipleri üzerine olduğu ve katılımcıların cinsiyetlerinin bulguları etkileyeceği gerekçesiyle kadın katılımcıların yanıtlarının bir kısmı erkek katılımcı sayısı ile eşitlenecek şekilde rassal olarak elenmiştir. Netice olarak 234 fakülte öğrencisinin (erkek için 80, kadın için 76, başarılı girişimci için 78) ve 308 MYO öğrencisinin (erkek için 100, kadın için 102, başarılı girişimci için 106) yanıtları ile analizler gerçekleştirilmiştir.

### 5.4. Bulgular

Başarılı girişimci prototipi ile erkek ve kadın stereotipleri arasında ne ölçüde ilişki olduğunu tespit etmek için Schein’in (1973) önerdiği sınıf içi korelasyon (intra-class correlation, ICC) katsayıları hesaplanmıştır. Öncelikle ayrı ayrı 114 maddeye verilen yanıtların ortalamaları alınmıştır. Her bir madde bir satıra gelecek şekilde (sınıflar) SPSS’e veri girişi sağlanmıştır. Her bir maddenin satırında erkekler, kadınlar ve başarılı girişimciler için verilen yanıtların ortalamaları ayrı ayrı sütunlara girilmiştir. Aynı işlem katılımcıların fakülte / MYO ve erkek / kadın alt gruplarına göre ayrıştırılıp ortalamaları alınarak tekrar edilmiştir. ICC katsayıları hesaplanırken Koenig ve meslektaşlarının (2011) benzer araştırmalarda yaygın kullanımından dolayı önerdiği tek yönlü (one-way), tekil değerlendiricili (single rater), rassal etkiler (random effects) metodu kullanılmıştır. Böylelikle katılımcıların erkek stereotipi ile başarılı



girişimci prototipi arasındaki ilişki ve kadın stereotipi ile başarılı girişimci prototipi arasındaki ilişki hem genel veri seti için hem de alt gruplar bazında hesaplanmıştır. Her ne kadar Schein (1973) hesapladığı katsayıları karşılaştırırken Hayes'in (1963: 424) rakamsal büyüklüğün ilişkinin daha fazla olduğu anlamına geleceği açıklamasına atıf yaparak herhangi bir ekstra analize ihtiyaç duymamış olsa da, bu araştırmada McGraw ve Wong'un (1996) farklı korelasyon katsayılarının arasında anlamlı fark olup olmadığını test etmek için önerdiği Fisher'in Z testi kullanılmıştır. Z değerinin -1,96 ile 1,96 arasında kalması durumunda farkın %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığına hükmedilmiştir. Bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1. Sınıf içi korelasyon (ICC) bulguları**

STE (92madde)	Genel	Erkek	Kadın	Fakülte	MYO
Erkek X Başarılı Girişimci	0,90**	0,86**	0,91**	0,66**	0,97**
Kadın X Başarılı Girişimci	0,84**	0,69**	0,85**	0,65**	0,91**
z	1,67	2,97	1,81	0,12	3,77

Girişimcilik (29madde)	Genel	Erkek	Kadın	Fakülte	MYO
Erkek X Başarılı Girişimci	0,41*	0,49**	0,36*	-0,10	0,77**
Kadın X Başarılı Girişimci	0,29	-0,08	0,36*	-0,13	0,58**
z	0,49	2,22	-	0,11	1,29

\*p<0,05, \*\*p<0,01

STE maddelerinde katılımcıların başarılı girişimci prototiplerinin gerek erkek stereotipleri ile gerekse de kadın stereotipleri ile yüksek derecede ilişkisi olduğu gözlemlenmiştir (p<0,01). Katsayılar arasında ise %95 güven düzeyinde anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir (z=1,67). Cinsiyet rolü stereotipleri ile girişimcilik çalışmalarını ele alan araştırmalarda; girişimciliğin/girişimcilik niyetlerinin genel olarak “eril” algılandığı belirtilmektedir (Gupta vd., 2009). Bu bağlamda çalışmamızın genel sonuçları itibarıyla ilgili literatürden farklı bir görünüm arz ettiği belirtilebilir. Bu konunun niçin literatürle uyum sağlamadığı konusundaki detaylı incelemelerimiz neticesinde söz konusu yüksek ilişkinin MYO katılımcılarından kaynaklandığı söylenebilir. MYO katılımcılarında her iki ilişkinin düzeyi de 0,9'un üzerindedir (p<0,01). Bunun anlamı MYO katılımcılarında “erkek”, “kadın” ve “başarılı girişimci” için cevap veren farklı katılımcılar birçok madde için ortalamada hemen hemen aynı yanıtları vermiş demektir. Bu bulgu oldukça tuhaftır ve çalışmanın devamında madde bazlı analizlerde daha detaylı tartışılacaktır. MYO katılımcılarında erkek stereotipleri ile başarılı girişimci prototipleri arasındaki ilişki, kadın stereotipleri ile başarılı girişimci prototipleri arasındaki ilişkiden daha yüksektir ve STE maddelerine göre MYO katılımcılarında başarılı girişimcilerin daha eril algılandığı söylenebilir (z=3,77, p<0,01). Bu bulgunun literatür bulgularına yakın olduğu belirtilse de MYO öğrencilerinin cevaplarının yüksek katsayılarla seyretmesi bu bulgunun genellenemeyeceği konusunda ipucu vermektedir. Nitekim fakülte öğrencileri için başarılı girişimci ile kadın ve erkek stereotipleri hakkındaki katsayılar ise nispeten düşüktür. Bununla beraber katsayılar arasında anlamlı fark söz konusu değildir ve fakülte katılımcılarına göre başarılı girişimciler eril ve dişil özelliklere benzer düzeylerde sahiptir (z=0,12, p<0,05). Erkeklerin başarılı girişimci prototiplerinin erkek stereotipleri ile ilişkisi (r=0,86, p<0,01) kadın stereotipleri ile ilişkisinden (r=0,69, p<0,01) daha yüksektir (z=2,97, p<0,01). Yani erkekler başarılı girişimcileri daha eril algılamaktadır. Kadınların başarılı girişimci prototiplerinin erkek stereotipleri ile ilişkisi (r=0,91, p<0,01) kadın stereotipleri ile ilişkisinden (r=0,85, p<0,01) anlamlı fark göstermemiştir (z=1,81, p>0,05).

Yani kadınlar başarılı girişimcilerin yoğun ve benzer bir biçimde eril ve dişil özelliklere sahip olduğunu düşünmektedir.

Girişimcilik için ekstra sorulan 22 madde ve STE’da girişimcilik özellikleri olarak ele alınmış 7 madde (toplamda 29 madde) ile gerçekleştirilen analizlerde ise nispeten farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Başarılı girişimci prototiplerinin erkek stereotipleri ile arasında anlamlı bir ilişkisi söz konusuyken ( $p<0,05$ ), kadın stereotipleri ile herhangi bir ilişkisi gözlemlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Her ne kadar ilişkilerden biri %95 güven düzeyinde anlamlı olup diğeri anlamlı olmasa da, katsayılar arasındaki fark anlamlı değildir ( $z=0,49$ ,  $p>0,05$ ). Yani genel katılımcıların başarılı girişimcileri daha eril algıladığı söylenemez. Katsayıları yükselten alt grubun yine MYO katılımcıları olduğu anlaşılmaktadır. MYO katılımcılarında her iki ilişki de %99 güven düzeyinde anlamlı iken, fakülte katılımcılarında her ilişki için de anlamlı katsayılar söz konusu değildir ( $p>0,05$ ). MYO katılımcılarında başarılı girişimcilerin benzer bir biçimde eril ve dişil özelliklere sahip olduğu söylenebilir ( $z=1,29$ ,  $p<0,05$ ). Fakülte katılımcılarında ise girişimcilik için sorulan özel maddelerde (29 madde) başarılı girişimci prototiplerinin cinsiyet rolü stereotipleri ile herhangi bir ilişkisi gözlemlenmemiştir. En net sonuç ise cinsiyet bazlı analizlerde gözlemlenmiştir. Erkekler başarılı girişimcileri eril algılamakta ( $r=0,49$ ,  $p<0,05$ ), neredeyse hiç dişil görmemektedir ( $r=-0,08$ ,  $p>0,05$ ). Katsayılar arasındaki fark %95 güven düzeyinde anlamlıdır ( $z=2,22$ ). Aynı zamanda kadınların başarılı girişimci stereotipleri ile ilgili bulgularda, başarılı girişimcinin hem eril hem de dişil olabileceği yönünde görüşleri bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar literatürde; kadınların girişimci ile kadın stereotipleri arasında yüksek bir ilişkisi bulunduğunu (Gupta vd. 2009) ve girişimciliğin sadece eril algılanamayacağını ifade eden bulgularla (Baron vd., 2001) uyum göstermektedir. Fakat hem kadınların hem de erkeklerin, girişimcilik prototiplerinin erkek stereotipleri ile yüksek düzeyde ilişkisi bulunduğu yönündeki bulgulara ulaşan çalışmalarla (Ahl, 2006) uyumluluk göstermemektedir. Yukarıda da ifade edildiği gibi bu çalışmadaki bulgulara göre sadece erkekler başarılı girişimcileri daha eril algılamakta kadınlar ise başarılı girişimciyi hem eril hem de dişil algılamaktadır.

Fakülte ve MYO öğrencilerinin başarılı girişimci algıları ile cinsiyet rolü stereotiplerinin ilişkisini inceleyen bu araştırmada elde edilen bulgularda özellikle MYO verilerindeki yüksek korelasyonlar dikkat çekmektedir. Başarılı girişimci için verilen cevaplarda madde bazında fakülte katılımcıları ile MYO katılımcılarının yanıtları tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmış fakat 114 maddenin 107’sinde anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Aralarında fark çıkan 7 maddeye ilişkin bulgular Tablo 2’de özetlenmiştir.

**Tablo 2. Fakülte ve MYO katılımcılarına göre başarılı girişimcilerde farklı olan nitelikler**

Madde	Ölçek	FAKÜLTE		MYO		F
		Ort	Ss	Ort	Ss	
Gergin, Sinirli	STE	4,03*	1,99	3,35	2,09	4,83
İyi kalpli	STE	5,13	1,91	5,70*	1,56	4,87
Neşeli	STE	5,04	1,63	5,59*	1,55	5,46
Bağımsız, kendi ilkeleri olan	STE	5,92**	1,47	5,27	1,60	7,99
Sorumluluk alma isteği yüksek	Ortak	5,77	1,56	6,22*	1,19	4,88
Tutkulu	Girişimcilik	5,24*	1,85	4,62	1,90	4,93
Dürüst	Girişimcilik	5,39	1,80	5,99*	1,42	6,54

\*Diğer gruba göre ortalaması %95 güven düzeyinde yüksek

\*\*Diğer gruba göre ortalaması %99 güven düzeyinde yüksek

MYO katılımcıları başarılı girişimcileri fakülte katılımcılarına göre daha iyi kalpli, neşeli, sorumluluk alma isteği yüksek ve dürüst olarak tanımlarken daha az gergin ve sinirli olarak tanımlamışlardır. Fakülte katılımcıları ise MYO katılımcılarına göre başarılı girişimcileri daha bağımsız, kendi ilkeleri olan ve tutkulu olarak tanımlamışlardır.

Tablo 2’de sunulan nitelikler dışında kalan 107 nitelikte fakülte öğrencileri ile MYO öğrencileri benzer yanıtlar vermiştir. Bu bulguya göre başarılı girişimci prototipi hakkında fakülte öğrencileri ile MYO öğrencileri büyük oranda benzer görüşlere sahipmiş gibi gözükmektedir. Bununla beraber Tablo 1’de sunulan bulgularda MYO öğrencilerinin cinsiyet stereotipleri ile başarılı girişimci prototipleri arasında çok yüksek bir ilişki olduğu belirtilmişti ( $r>0,9$ ). Yani MYO katılımcılarında başarılı girişimciye verilen yanıtlarıyla, kadına veya erkeğe verilen yanıtları farklılaşmamıştır. Bu durumda MYO katılımcılarının başarılı girişimci için vermiş olduğu yanıtlar fakülte katılımcılarının yanıtlarına benzese de aynı niteliğe sahip olduğu düşünülmemelidir. Çünkü ortalama bir erkek veya ortalama bir kadın için de benzer yanıtları vermişlerdir. Burada MYO katılımcılarının maddeleri yanıtlarken biraz daha uçlara kayma eğilimi gösterdiği anlaşılmaktadır. Cinsiyetlere göre toplanan yanıtlar referans noktası olarak kabul edilirse fakülte ve MYO katılımcılarının başarılı girişimci algılarındaki farklar daha belirgin olarak ortaya konulabilecektir. Bu bağlamda Schein’in (1973) madde analiz yöntemi sağlıklı gözükmektedir.

Schein (1973) madde analizinde nitelikleri 3 grupta toplamıştır:

- 1) Erkek stereotipi ile farklılaşp kadın stereotipi ile farklılaşmayan maddeler (dişil özellikler)
- 2) Kadın stereotipi ile farklılaşp erkek stereotipi ile farklılaşmayan maddeler (eril özellikler)
- 3) Erkek ve kadın stereotipinin her ikisinden de farklılaşan maddeler (cinsiyet rolü stereotipleri ile ilgisi olmayan özellikler)

Schein (1973) başarılı lider prototipi için erkek ve kadın stereotiplerinin her ikisinden de farklılaşmayan 4 madde tespit etmiştir. Bu maddelerin üzerinde durmaya değer görmemiştir. Çünkü aynı maddede ortalama bir erkek veya ortalama bir kadın için düşünceler ile başarılı bir lider için düşünceler benzerdir. Cinsiyetlere ilişkin stereotipler bir referans noktası olarak düşünülürse, madde ortalaması ne kadar yüksek olursa olsun başarılı bir lider prototipi olarak belirtmek yersiz olacaktır.

Bu bağlamda fakülte ve MYO katılımcılarının yanıtları madde bazlı tek yönlü varyans analizi ile irdelenmiş ve bulguların anlamlılığında %95 güven düzeyi baz alınmıştır. Fakülte katılımcılarında STE maddelerinin 31’inde başarılı girişimciler için verilen yanıtlar erkekler ve kadınlar için verilen yanıtlarla ayrışmamıştır. Ek olarak sunulan 22 girişimcilik maddesinin 8’inde de yine başarılı girişimciler için verilen yanıtlar erkekler ve kadınlar için verilen yanıtlarla ayrışmamıştır. MYO katılımcılarında ise STE maddelerinin 75’inde, girişimcilik maddelerinin ise 19’unda başarılı girişimciler için verilen yanıtlar erkekler ve kadınlar için verilen yanıtlarla ayrışmamıştır. MYO katılımcılarının başarılı girişimci değerlendirmelerindeki niteliğin oldukça düşük olduğu söylenebilir.

MYO katılımcılarına göre başarılı bir girişimci için cinsiyet rolü stereotipleri ile ilgisi olmayan (erkek ve kadın stereotipinin her ikisinden de farklılaşan) hiçbir maddeye rastlanmamıştır. Cinsiyet rolü stereotipleri ile ilişkili 20 maddeden sadece 2’si dişil özellik olarak tespit edilmiştir. Başarılı girişimciler erkeklerden daha “meraklı” ve “konuşkan” olarak tanımlanmış ve bu özellikleri ile kadınlara benzetilmiştir. Diğer 18 maddenin tamamı eril özellik olarak ortaya çıkmıştır. Yani bu özellikler MYO

katılımcılarına göre başarılı girişimciler için kadınlardan farklı görülüp ve erkeğe benzeyen özelliklerdir ve Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3. MYO öğrencilerine göre başarılı girişimcilerin eril özellikleri**

Madde Grubu	Ort <sup>Girişimci</sup> > Ort <sup>Kadın</sup>	Ort <sup>Girişimci</sup> < Ort <sup>Kadın</sup>
STE	Düşünceleri duygularından etkilenmez	Endişeli, kaygılı
	Kolay kolay incinmez	Hoş ortamlara değer verir
	Ticari konularda becerikli	Boyun eğen
		Fiziksel görünümüne ilgisi yüksek
		Güvende olma isteği yüksek
		Kararsız
		Kolay etkilenir
		Utangaç
		Telaşlı
		Duygusal
Ortak	Liderlik yeteneği yüksek	
	Kreatif, üretkenliği özgün fikirlere dayanır	
Girişimcilik	Gelişmek için eleştirilmeyi ister	Tutkulu
	Takım kurma konusunda yetenekli	

Tablo 3'te sunulan özelliklerden sol sütundaki özellikler MYO öğrencilerine göre kadınlarda daha düşük düzeyde olup başarılı girişimcide daha yüksek olması gerektiği düşünülen özelliklerdir. Sağ sütunda yer alan özellikler ise kadınlarda daha yüksek düzeyde olup başarılı girişimcide daha düşük olması gerektiği düşünülen özelliklerdir. Bu özelliklerin tamamı erkek stereotipleri ile benzeştiği için başarılı girişimcilerde olması gerektiği düşünülen eril özellikler olarak tanımlanmıştır. MYO öğrencilerinin başarılı girişimci değerlendirmelerinin niteliği düşük olduğu belirtilmiş olsa da, değerlendirdikleri kadınlara başarılı girişimcileri daha eril algıladıkları da belirtilmelidir. Madde bazlı elde edilen bu sonuç Tablo 1'de verilen sınıf içi korelasyonlar arası fark bulguları ile de uyumludur ( $z=3,77$ ,  $p<0,01$ ).

Fakülte katılımcılarının değerlendirmeleri MYO katılımcılarının değerlendirmelerinden epey farklılaşmıştır. Fakülte katılımcılarının değerlendirmeleri başarılı girişimci için 32 özellikte kadın ve erkek için yaptıkları değerlendirmelerden farklılaşmıştır. Bahsi geçen özellikler başarılı girişimcilere has, cinsiyet rolü stereotipleri ile ilgisiz özellikler olarak tanımlanabilir. Bu özellikler Tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4. Fakülte öğrencilerine göre başarılı girişimcilerin cinsiyet rolü stereotipleri ile ilgisiz özellikleri**

Madde Grubu	$Ort_{Girişimci} > Ort_{Kadın} \& Ort_{Erkek}$	$Ort_{Girişimci} < Ort_{Kadın} \& Ort_{Erkek}$
STE	Tutarlı	Çekingen
	Gayretli	Kararsız
	Çok Yönlü	Agresif
	Durumları akılcı çözümlenmede yetenekli	Utangaç
	Rekabetçi	Eli ağır, işleri ağırdan alır
	Girişken	Kavgacı
	Hızlı, seri, gecikmez	
	Bilgi olarak donanımlı	
	İddialı, hırslı	
	Kendine hakim olur	
Ortak	Atılgan	
	Mantıklı	
Girişimcilik	Kreatif, üretkenliği özgün fikirlere dayanır	
	Kararlı	
	Azimli	
	Fırsatları kovalar	
	Zorlayıcı sorunları çözmeye istekli	
	Gelişmek için eleştirilmeyi ister	
	Dikkatlice düşünüp risk alabilir	
	Başarısızlıklarını "öğrenmek" olarak düşünür	
	Yenilikçi	
	Vizyon sahibi	
	Takım kurma konusunda yetenekli	
	Gelişmiş iletişim becerisine sahip	
Değişim odaklı		
Kendini amacına adar		

Girişimcilik ile ilgili sorulan 29 maddenin 14'ünün burada yer almış olması önemli bir bulgudur. Bu bulgu ile Tablo 1'de gösterilen, fakülte katılımcılarının girişimcilik maddelerine verdikleri yanıtlara göre başarılı girişimci prototipleri ile cinsiyet rolü stereotipleri ile ilişkili olmadığı sınıf içi korelasyon bulguları desteklenmiştir ( $r_{erkek \times girişimci} = -0,10$ ,  $r_{kadın \times girişimci} = -0,13$ ). Tablo 4'ün sol sütununda yer alan özellikler fakülte katılımcılarına göre başarılı bir girişimcide yüksek düzeyde olması gereken özellikler, sağ sütununda yer alan özellikler ise düşük düzeyde olması gereken özelliklerdir.

Fakülte katılımcılarının 20 özellikte başarılı girişimci için verdikleri yanıtlar erkeklerle ilgili verdikleri yanıtlarla farklılaşırken kadınlarla ilgili verdikleri yanıtlar ile benzeşmiştir. Bu özellikler başarılı girişimci ile ilgili algılanan dişil özellikler olarak tanımlanabilir ve Tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5. Fakülte öğrencilerine göre başarılı girişimcilerin dişil özellikleri**

Madde Grubu	Ort <sub>Girişimci</sub> > Ort <sub>Erkek</sub>	Ort <sub>Girişimci</sub> < Ort <sub>Erkek</sub>
STE	Meraklı	Ciddiyetsiz
	Anlayışlı, halden anlayan	Kaba
	Düzenli	Pasif, edilgen
	Zeki	Agresif olmaktan rahatsız olmaz
	Konuşkan	Sert
	İkna edici	
	Becerikli	
	Kendine saygısı yüksek	
	Kıymet bilir	
	Sezgileri güçlü	
	Çalışkan	
	İstikrarlı	
	Duyarlı, ince düşünceli	
Girişimcilik	İşine bağlılığı yüksek	
	Yüksek enerjili-Enerjik	

Tablo 5'te görüldüğü üzere maddelerin çoğu (18) STE maddeleridir. Girişimcilik maddelerinden sadece 2'si dişil özellik olarak algılanmıştır. Sol sütunda yer alan özellikler başarılı girişimcide ortalama bir erkekte daha yüksek olup ortalama bir kadınla benzeşen özelliklerdir. Sağ sütunda ise başarılı girişimcide ortalama bir erkekte daha düşük olup ortalama bir kadınla benzeşen özellikler yer almıştır.

Fakülte katılımcılarının başarılı girişimcide algıladığı eril özellikler ise Tablo 6'da sunulmuştur. Toplamda 23 maddede başarılı bir girişimci için verilen yanıtlar erkekler için verilen yanıtlarla benzeşmiş ve kadınlar için verilen yanıtlardan farklılaşmıştır.

**Tablo 6. Fakülte öğrencilerine göre başarılı girişimcilerin eril özellikleri**

Madde Grubu	Ort <sub>Girişimci</sub> > Ort <sub>Kadın</sub>	Ort <sub>Girişimci</sub> < Ort <sub>Kadın</sub>
STE	Duygusal olarak dengeli	Endişeli, kaygılı
	Bağımsız, kendi ilkeleri olan	Hoş ortamlara değer verir
	Düşünceleri duygularından etkilenmez	Boyun eğen
	Tarafsız	Fiziksel görünümüne ilgisi yüksek
	Olumsuz duygularından çabuk sıyrılır	Kolay etkilenir
	Hayatın gerçeklerini bilir	Gösterişçi
	Ağzı sıkı	Telaşlı
	Görünüşü hakkında kibirli değildir	Yumuşak başlı
	Duyularını belli etmez	Duygusal
	Kolay kolay incinmez	
	Ticari konularda becerikli	
Ortak	Liderlik yeteneği yüksek	
	Sorumluluk alma isteği yüksek	
	Başarılı olma isteği yüksek	

Tablo 6'da sunulan maddelerin tamamı STE maddeleridir. 3 madde ise girişimcilik maddelerinin içinde de değerlendirilen ortak maddeler statüsündedir. Sol sütunda başarılı girişimcide ortalama bir kadından daha yüksek olup ortalama bir erkekle benzeşen özellikler yer almaktadır. Sağ sütunda yer alan özellikler ise başarılı girişimcide ortalama bir kadından daha düşük olup ortalama bir erkekle benzeşen özelliklerdir.

Tablo1'de yer alan STE maddelerine göre fakülte katılımcılarının başarılı girişimcileri hem eril hem de dişil algıladığı bulgusu ( $r_{\text{erkek} \times \text{girişimci}}=0,66$ ,  $r_{\text{kadın} \times \text{girişimci}}=0,65$ ) böylelikle daha anlaşılır hale

gelmiştir. Tablo 5 ve Tablo 6’da görüldüğü üzere fakülte katılımcılarına göre STE maddelerinin 18’i başarılı girişimcinin dişil özellikleri, 23’ü ise eril özellikleridir.

## 6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada ele alınan başarılı girişimci algısının cinsiyet rolü stereotipleri ilişkileri bağlamında öncelikle üzerinde durulması gereken konu MYO örnekleminde alınan verilerin ortalamalar açısından aşırı uçlarda değerler içeriyor olmasıdır. Bunun anlamı yukarıdaki paragraflarda da ifade edildiği üzere yetişkin kadın/erkek ve başarılı girişimci stereotipleri arasında hem yüksek ortalamalarda cevaplar ortaya koymaları hem de bu ortalamalar arasında anlamlı bir farkın ortaya çıkmamasıdır. Yani MYO öğrencileri açısından başarılı girişimcinin sahip olduğu/olabileceği özellikler ile yetişkin bir kadın ve/veya erkeğin özellikleri arasında bir fark görülmemektedir. Bu durum üzerinde hassasiyetle durulan anket oluşturma ve uygulama sürecinde en nitelikli cevapların alınabilmesi için gerekli tüm koşullar oluşturulsa da MYO öğrencilerinin bu konuda “uç” diye tabir edebileceğimiz noktalarda buldukları ifade edilebilir. Bu durumun belki de bir sebebinin son sınıflarda öğretim görüyor olmalarına rağmen girişimci/başarılı girişimci kavramı hakkında fikirlerinin henüz olgunlaşmamış olduğundan kaynaklı olduğu belirtilebilir. MYO’larda girişimcilik özelliklerinin geliştirilmesi konusunda daha çok hassasiyetle konuşulacak/durulacak derslerin sayıca artırılması yahut işletmecilik/yönetim vb. derslerin nitelik açısından içeriklerinin derinleştirilmesi tarafımızca bir öneri olarak sunulmaktadır. Bu bağlamda da MYO örneklemlerinde yapılacak akademik çalışmaların niteliğini etkileyen bu durumun göz önünde bulundurularak belki de daha spesifik önlemler alınmasının gerekli olduğu ifade edilebilir. Çünkü MYO’lar iş hayatına fakülte öğrencilerinden daha erken atılmakta ve belki de girişimcilik konusunda daha erken yaşlarda olgunlaşmak durumuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu nedenle de girişimci/girişimcilik kavramları hakkında daha ayırt edici özellikleri fark ederek psikolojik ve sosyolojik çözümlenmeleri yapabilen bir potansiyel insan kaynakları üretmek noktasında MYO’lara daha fazla özen gösterilmesi gerektiği de belirtilebilir.

Çalışmamızda başarılı girişimcilerin eril özellikleri konusunda birçok kavram değerlendirme sonucunda önümüze çıkmaktadır. Bu özellikler Tablo 3 ve Tablo 6’da ifade edilmektedir. Fakülte ve MYO öğrencilerinin bu özelliklerle ilgili olarak STE maddeleri konusunda ayrıştıktıkları kavramlar bulunsa da asıl dikkat çeken özellikler girişimcilik ölçeğinden üretilen maddelerde görülmektedir. Bu maddelerde de MYO öğrencileri, başarılı girişimcinin daha “kreatif olmasını, gelişmek için eleştirilmeyi talep etmesini ve takım kurma konusunda yetenekli olması gerektiğini” düşünmektedir. Fakülte öğrencileri ise başarılı girişimcinin “daha çok sorumluluk alan ve başarıya isteği yüksek olan” bir yapıda olduğunu düşünmektedirler. Her iki grup da başarılı girişimcinin “liderlik” yeteneğinin olması gerektiği konusunda ise hemfikirdir. Yine de STE endeksine göre fakülte öğrencileri daha fazla eril özellik belirtmektedir Bu da girişimcilik konusunda ve belki de girişimcilik eğilimleri konusunda fakülte öğrencilerinin daha detaylı bir bilgi aldıkları ve fikri altyapılarının oluştuğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Bu bağlamda fakülteedeki eğitimin girişimcilik niteliklerini arttırdığını, kendine güven, bağımsızlık arzusu ve risk alma yeteneğini geliştirdiği söylenebilir. Bununla beraber MYO öğrencilerinin takım kurma ve eleştirilme taleplerinin/tutumlarının olması, “dış çevreden geri bildirim alma/ gönüllü etkilenme”

konularında fakülte öğrencilerine göre daha duyarlı oldukları görülmektedir. Fakülte öğrencilerinin ise daha çok zaman dilimine yayılı bir eğitimleri ve çokça sofistike zaman geçirme imkanları olmasından kaynaklı, hayata/işe dair “başarma ihtiyaçlarının ve sorumluluk alma taleplerinin yüksek” olduğu söylenebilir.

Tablo 3’te de belirtildiği gibi STE ölçeğindeki diğer maddelere göre daha duygusal öğeler (endişeli/kaygılı/utangaç), başarılı girişimci ve erkeklerden çok kadınlarda daha yüksek olan eril özelliklerdir. Katılımcılar girişimcilik maddelerinden “tutkulu” kavramını, başarılı girişimci ve erkeklerde düşük, kadınlarda yüksek düzeyde olması gerektiğini düşünmüşlerdir. Fakat burada kastedilen “tutkulu” olmak girişimcilik maddeleri oluşturulurken yararlanılan kaynaklarda (Kuratko ve Hodgetts, 1998: 97-120; Bozkurt vd., 2012: 229-247) iş dünyası/girişimcilik/iş kurma konularında “istekli ve/veya hırslı olmak” şeklinde ifade edilmektedir. MYO öğrencileri duygular ile düşünceleri ayırt etmek konusunda eril özellikler içerisinde değerlendirdikleri “düşünceleri duygularından etkilenmez” ifadesini beklendiği üzere eril algıladıkları söylenebilir. Fakat katılımcıların “tutkulu” kavramını irrasyonel, aşırı ve davranışı yöneten duygusal bir kavram olduğu için dişil özelliklerle ilişkilendirmesi beklenirken, eril özellikler içerisinde tanımladıkları görülmektedir. Cinsiyet rolleri ile girişimciliği inceleyen literatürde de kadının daha çok “emotionality (duygusallık/hassasiyet/duyarlılık)” boyutuyla ilgili olarak erkeklerden farklı tanımlanması (Sexton ve Upton, 1990), “tutkulu” kavramının dişil bir özellik algılanması gerektiği noktasında ipucu vermektedir. Yani “tutkulu” kavramının eril özellik olarak algılanması, iş hayatında tutkulu olmak konusunda değil kadının duygusallığına atıfta bulunularak anlandırılmaktadır. Bu durumda ise katılımcıların zihinlerinde net bir tablonun olmadığı düşünülebilir. Yahut tutkulu olmak konusunda kadını başarılı bir girişimciden daha yüksek ortalama düzeyinde ifade eden katılımcıların aynı zamanda bu kavramı eril olarak görmeleri biraz absürt olarak yorumlanabilir.

Tablo 4’te fakülte öğrencilerinin başarılı girişimci algısının cinsiyet rolü stereotipleriyle ilgisiz olduğu maddeler görülmektedir. Başarılı girişimci özelliklerinin bu çalışmada kullanılan girişimcilik ölçeği bağlamında cinsiyet rolü stereotipleriyle ilgisiz maddelerinin 14’ünü içerdiği yukarıda ifade edilmektedir. Bu maddelerin dışındaki “girişken, rekabetçi, gayretli, tutarlı, hızlı, hırslı, atılgan” gibi STE maddelerinin de birçoğunun girişimcilik araştırmalarında belirtilen başarılı girişimci özellikleri içerisinde yer aldığı görülmektedir (Kuratko ve Hodgetts, 1998: 97-120; Bozkurt vd., 2012: 229-247). Tablo 4’te dikkat çeken bir diğer nokta da, başarılı girişimci özelliklerinin kadınlar ve erkekler için aynı düzlemde değerlendirilmeleridir. Günümüzde kadınlarla erkeklerin başarılı girişimci özellikleri noktasında gerek STE ve gerek girişimcilik ölçeği maddeleri bağlamında birbirlerine yaklaşımlarının söz konusu olduğu söylenebilir. Girişimcilik çalışmalarında; kadınların iş/girişimcilik dünyasına katılımlarındaki artışın, girişimciliğe uygun olduklarının keşfedildiği 1970-1980’li yıllar olduğu ifade edilmektedir. Artık bilgi toplumunda kadın, sanayi toplumuna göre daha çok girişimcilik fırsatı ile karşı karşıyadır. Sanayi toplumunda çoğunlukla üretim sektörü haricinde öne çıkan kadın artık hem üretim hem de hizmet sektöründe boy göstermektedir. Hatta kadınlar dişil özelliklerini de öne çıkararak girişimcilik kariyerlerini geliştirmekte ve erkek girişimcilere benzer başarıları yakalamaktadırlar. Genel anlamda girişimcilikte kullanılan tanım, özellik ve teoriler erkek girişimcilere yöneliktir. Kadın girişimcilerin iş ve fırsatlara bakışlarında, erkek girişimcilerin sahip oldukları özellikler açısından pek fazla ayırt edici



yönleri yoktur. Bundan dolayı girişimciler için kullanılan tanımlar, kadın girişimciler için de geçerlidir. Fakat daha spesifik karşılaştırmalarda kadın ve erkek girişimcilerin ayırt edici niteliklerinin bulunduğu görülmektedir (Top, 2012: 21, 25). Başarılı girişimcilik özellikleri noktasında kadınla erkeğin aynı düzlemde yakınlaşmalarına rağmen kadınların yönetim/liderlik ve girişimciliğe dair alanlarda kimi engellerle stereotipler bağlamında karşılaşabileceği belirtilebilir. Araştırmalar, liderlik, yönetim ve girişimci rolleri almak isteyen kadınlar için en önemli engelin, bu işleri erkeklerle ilişkilendiren kalıcı stereotipler olduğunu ileri sürmektedir (Gupta vd., 2009: 400-401).

Tablo 5'te başarılı girişimcilerin dışıl özellikleri fakülte öğrencilerine göre değerlendirilmektedir. Bu tabloda öne çıkan özelliklerden meraklılık, konuşkanlık ve ikna edicilik "dışa dönük" dışıl özelliklerdir. Bununla beraber kendine saygılı olma, halden anlama, duyarlı-ince düşünceli olma, anlayışlı olma ve sezgilerinin güçlülüğü dışıl özellikler olarak toplumsal ve bireysel ilişkileri "düzenleyici" nitelikler şeklinde yorumlanabilir. Diğer taraftan beceriklilik, çalışkanlık ve düzenlilik ise toplumda kabul gören/öne çıkan "bireysel yetenekler" olarak değerlendirilebilir. Burada ifade edilen özellikler Sexton ve Upton'un (1990) bulgularında yer alan ve kadınların erkeklere benzer skorlar aldıkları "uyumluluk" boyutu, yukarıda ifade edilen "düzenleyici" niteliklerle benzerlik gösterdiği belirtilebilir. Ayrıca "bireylerarası etki/etkileşim" konusunun ise yine yukarıda belirtilen "dışa dönük olma" boyutuna benzer bir yapıda olduğu ifade edilebilir. Sexton ve Upton'un (1990) çalışmalarına göre ise kadın ve erkek arasındaki farklar özellikle risk alma ve enerji düzeyi noktasındadır. Kadınlar erkeklere göre daha az bir enerji düzeyine ve daha az/düşük risk alma eğilimine sahiptirler. Çalışmada kadınların düşük risk alma eğiliminin özellikle "parasal" risk konusunda olduğu da belirtilmektedir. Bu çalışmanın bulgularına göre ise katılımcılar, başarılı girişimcileri ve kadınları, erkeklerden işe bağlılık ve enerji düzeyinin yüksek olması konusunda daha duyarlı görmektedirler. Bu da Sexton ve Upton'un (1990) bulgularıyla uyum göstermemektedir.

Tablo 6'da başarılı girişimcilerin eril özellikleri fakülte öğrencilerine göre değerlendirilmektedir. Bu katılımcıların düşüncelerine göre girişimcilik konseptlerinin önemli boyutları olan "ticaret" ve "yöneticilik/liderlik" eril algılanmaktadır. Bu özelliklerin yanında "sorumluluk alma" ve "başarılı olma isteği" gibi özellikler yönetsel/örgütsel/ticari süreçlerde "sürdürülebilirliği destekleyen" eril özellikler olarak göze çarpmaktadır. Bu özelliklere dair yapılabilecek bir yoruma göre de erkeklerin bilişsel alt yapılarının "duygularının yönetimine" dayandığı söylenebilir. Çünkü eril algılanan özelliklerin önemli bir kısmında "duygu" kavramı ile ilişkilendirilen konseptlere yön verme eğilimi gözlemlenmektedir. Örneğin "duygusal olarak dengelilik" ve "düşüncelerin duygulardan etkilenmemesi" gerektiği noktasına olan eğilimin; başarılı girişimcilerin karar verirken rasyonel olmaları, koşulları iyi araştırmaları ve duygularla değil verilerle süreçleri yönetmeleri gerektiğine dair zihinsel arka planlarının ipuçlarını barındırdığı ifade edilebilir.

Tablo 5 ve Tablo 6 içerisinde yer alan özelliklere göre bir değerlendirme yapıldığında ise başarılı girişimci; saygılı, halden anlayan, ince düşünceli, dışa dönük ve anlayışlı gibi "duygu" merkezli niteliklere sahip olan fakat bununla beraber iş yapma/biliş/karar alma/davranışsal süreçlerde "denge" kavramını da ihmal etmeyen bir birey olarak ifade edilmektedir. Özetle belirtmek gerekirse duygularla ilgili eril ve dışıl özellikler başarılı bir girişimci için "birlikte" değerlidir. Sonuç olarak bu çalışmadaki

katılımcılara göre başarılı girişimci; iş/gündelik yaşamında duyguları önemli gören, ihmal etmeyen ve içe/dışa dönük duygusal süreçleri doğru bir şekilde yönlendirebilen/yönetebilen bir birey olarak tanımlanabilir.

**Ek: STE ve Girişimcilik Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

Sıra	Madde	Fakülte						MYO					
		Başarılı Girişimci		Erkek		Kadın		Başarılı Girişimci		Erkek		Kadın	
		Ort	Ss	Ort	Ss	Ort	Ss	Ort	Ss	Ort	Ss	Ort	Ss
1.	Meraklı*	5,50	1,70	4,51	1,66	6,03	1,50	5,75	1,49	4,84	1,87	5,60	1,83
2.	Tutarlı*	5,18	1,68	4,34	2,08	4,22	1,88	5,45	1,66	5,53	1,72	5,24	1,72
3.	Yönlendirme ve kontrol etme isteği yüksek*	5,97	1,26	5,68	1,73	5,62	1,50	6,04	1,41	5,83	1,57	5,73	1,64
4.	Anlayışlı, halden anlayan*	5,26	1,70	4,50	2,10	4,67	1,93	5,42	1,52	5,41	1,74	5,25	1,80
5.	Endişeli, kaygılı*	3,65	2,00	4,05	1,90	5,74	1,54	3,66	2,07	3,85	2,09	4,94	1,99
6.	Maceradan hoşlanır*	5,09	1,81	5,01	1,77	4,89	1,69	5,08	1,92	5,49	1,71	4,80	1,96
7.	Liderlik yeteneği yüksek**	6,05	1,44	5,45	1,64	4,97	1,85	6,36	1,03	6,00	1,55	5,74	1,49
8.	Hoş ortamlara değer verir*	4,94	1,85	4,75	1,80	6,22	1,11	4,92	1,79	5,22	1,78	5,57	1,78
9.	Düzenli*	5,68	1,55	4,28	1,97	5,58	1,71	5,78	1,62	5,30	1,80	5,97	1,50
10.	Ne yapacağı kestirilemez*	4,27	2,28	4,60	2,17	5,09	2,23	4,21	2,15	3,75	2,16	4,70	2,10
11.	Kreatif, üretkenliği özgün fikirlere dayanır**	5,67	1,41	4,59	1,65	4,73	1,76	5,45	1,67	5,04	1,66	4,89	1,81
12.	Tartışmalardan kaçınmaya eğilimli*	3,86	2,05	3,76	2,11	3,36	2,17	3,75	2,12	4,43	2,16	3,29	2,16
13.	Boyun eğen*	2,09	1,70	2,50	1,92	2,91	1,96	1,97	1,72	2,27	2,06	2,78	2,24
14.	Samimi*	5,26	1,80	4,90	1,89	5,30	1,72	5,58	1,60	5,64	1,62	5,50	1,67
15.	Kibar*	5,26	1,75	4,65	1,84	5,83	1,20	5,57	1,57	5,14	1,95	5,77	1,71
16.	Duygusal olarak dengeli*	4,79	1,62	4,30	2,11	3,89	2,06	5,22	1,44	5,05	1,58	4,88	1,94
17.	Sinsi*	3,27	2,29	3,91	2,19	3,80	2,38	2,99	2,15	3,00	2,22	3,71	2,38
18.	Fiziksel görünümüne ilgisi yüksek*	5,13	2,00	5,38	1,76	5,93	1,47	4,97	1,82	5,27	1,79	5,89	1,83
19.	Bağımsız, kendi ilkeleri olan*	5,92	1,47	5,33	1,80	5,18	1,61	5,27	1,60	5,26	1,74	5,05	1,98
20.	Arkadaş edinme isteği yüksek*	5,25	1,91	5,29	1,55	5,46	1,26	5,55	1,58	5,19	1,65	5,10	1,78
21.	Ciddiyetsiz*	2,18	1,78	3,20	2,04	2,82	1,95	2,03	1,83	2,35	1,99	2,60	2,05
22.	Zeki*	5,64	1,72	4,88	1,97	5,20	1,74	5,80	1,48	5,79	1,78	5,60	1,59
23.	İnatçı*	5,13	2,00	5,11	1,58	5,62	1,72	5,07	1,93	4,81	2,01	5,68	1,86
24.	Gayretli*	6,10	1,29	5,28	1,43	5,50	1,48	6,22	1,26	6,03	1,43	5,94	1,35
25.	Çekingen*	2,62	1,72	3,86	2,12	4,09	1,83	3,00	2,12	3,20	2,16	3,36	2,00
26.	Çok Yönlü*	5,90	1,37	4,91	1,71	4,89	1,61	5,76	1,47	5,54	1,70	5,36	1,82
27.	Konuşkan*	5,95	1,29	5,11	1,67	5,55	1,50	5,79	1,54	5,21	1,85	5,81	1,68
28.	Güvende olma isteği yüksek*	5,49	1,74	5,16	1,95	5,99	1,57	5,44	1,68	5,27	1,80	6,20	1,39
29.	İkna edici*	6,04	1,33	5,18	1,52	5,50	1,45	6,24	1,14	5,85	1,44	6,01	1,35
30.	Durumları akılcı çözümlemede yetenekli*	6,08	1,26	4,74	1,77	5,03	1,58	6,02	1,34	5,78	1,52	5,75	1,39
31.	Rekabetçi*	5,91	1,39	5,28	1,52	5,18	1,53	5,89	1,51	5,72	1,56	5,67	1,56
32.	Kararsız*	3,03	2,06	4,31	1,89	4,47	2,03	2,76	1,76	2,97	2,11	3,93	2,30
33.	Neşeli*	5,04	1,63	5,35	1,48	5,45	1,54	5,59	1,55	5,43	1,77	5,83	1,40
34.	Özgür ve bağımsız olmaya istekli**	5,82	1,67	5,63	1,55	5,39	1,79	5,42	1,84	5,43	1,74	5,80	1,58
35.	Düşünceleri duygularından etkilenmez*	5,18	1,52	4,51	1,95	3,50	2,13	4,94	1,71	4,46	1,95	4,17	2,19
36.	Becerikli*	5,61	1,52	4,63	1,98	5,42	1,73	6,02	1,37	5,79	1,69	5,73	1,56
37.	Anlayışlı*	5,58	1,46	4,94	1,88	5,07	1,83	5,86	1,44	5,70	1,57	5,69	1,51
38.	Kaba*	2,26	1,53	3,85	2,25	2,42	1,64	2,50	1,92	2,71	2,12	2,42	1,88
39.	Girişken*	6,12	1,38	5,03	1,70	4,86	1,76	6,03	1,53	5,68	1,68	5,80	1,55
40.	Agresif*	3,24	1,86	4,65	1,99	4,00	1,85	3,35	2,08	3,56	2,18	3,98	2,18
41.	Kendine saygısı yüksek*	6,24	1,27	5,65	1,62	5,80	1,58	6,28	1,22	6,21	1,38	6,32	1,11
42.	Kıymet bilir*	5,65	1,60	4,88	2,06	5,24	2,02	5,76	1,53	5,79	1,70	5,90	1,67
43.	Kolay etkilenir*	3,77	2,03	4,22	2,00	5,07	2,02	3,66	1,96	4,04	2,09	5,03	2,06
44.	Gösterişçi*	3,78	2,00	4,23	2,19	4,97	2,09	3,92	2,19	3,58	2,23	4,41	2,34
45.	Başkalarının duygularının farkında*	5,24	1,63	4,76	1,94	5,04	1,76	5,60	1,48	5,43	1,59	5,56	1,56
46.	Pasif, edilgen*	2,35	1,87	3,40	2,07	2,88	1,74	2,58	1,81	2,85	1,90	3,02	1,93
47.	Tarafsız*	4,79	2,00	4,31	1,91	3,97	1,81	4,82	1,98	4,93	1,83	4,86	1,95
48.	Olumsuz duygularından çabuk sıyrılır*	4,78	1,74	4,54	1,86	3,78	1,78	4,90	1,73	4,93	1,96	4,64	2,11
49.	Utangaç*	2,86	1,87	3,78	1,98	4,38	1,98	2,96	1,97	3,11	1,99	3,66	2,08
50.	Dayanıklı*	5,54	1,49	5,30	1,77	5,13	1,91	5,75	1,52	5,99	1,47	5,61	1,72
51.	Hızlı, seri, gecikmez*	5,69	1,57	4,95	1,89	4,61	2,00	5,72	1,56	5,75	1,61	5,31	1,76
52.	Sezgileri güçlü*	6,04	1,32	4,81	1,71	5,46	1,71	5,95	1,34	5,70	1,71	6,02	1,34
53.	Evensel insani değerlere önem verir*	5,63	1,67	5,13	1,75	5,29	1,56	5,71	1,56	5,65	1,59	5,83	1,57
54.	Hayatın gerçeklerini bilir*	5,77	1,67	5,19	1,90	5,07	1,96	5,85	1,62	5,67	1,61	5,78	1,60
55.	Eli ağır, işleri ağırdan alır*	2,41	1,80	3,89	1,99	3,47	1,99	2,54	1,80	3,11	2,11	3,02	2,01

56. Kavgacı*	2,46	1,91	4,18	2,13	3,30	2,05	2,79	2,14	3,11	2,26	2,88	1,97
57. Çalışkan*	5,88	1,37	4,79	1,74	5,39	1,69	5,98	1,53	5,81	1,61	5,92	1,43
58. Bilgi olarak donanımlı*	5,91	1,40	4,60	1,73	4,83	1,78	5,86	1,49	5,71	1,65	5,74	1,46
59. Agresif olmaktan rahatsız olmaz*	3,71	2,12	4,65	1,92	3,68	2,10	3,53	2,08	3,74	2,21	3,88	2,12
60. Ağzı sıkı*	5,08	1,88	4,76	1,93	3,91	2,19	5,33	1,75	5,73	1,79	4,90	2,15
61. İddialı, hırslı*	6,06	1,33	5,18	1,78	5,26	1,68	6,12	1,34	5,84	1,63	5,93	1,46
62. Görünüşü hakkında kibirli değildir*	5,26	1,69	4,85	2,01	4,32	2,19	5,05	1,85	4,93	1,90	4,95	1,91
63. Çevresi tarafından kabul görmeye çok istekli*	5,18	1,91	5,04	1,63	5,50	1,60	5,35	1,58	5,40	1,81	5,38	1,74
64. Telaşlı*	3,38	1,89	3,80	1,70	4,99	1,79	3,46	2,17	3,24	1,85	4,40	2,18
65. Yumuşak başlı*	4,28	2,01	4,26	1,85	5,24	1,94	4,58	1,87	4,75	2,04	5,09	1,76
66. Sorumluluk alma isteği yüksek**	5,77	1,56	5,21	1,71	5,07	1,70	6,22	1,19	5,87	1,58	5,80	1,52
67. Kendine hakim olur*	5,87	1,33	4,91	1,94	4,68	2,04	5,90	1,44	5,77	1,71	5,38	1,74
68. Alçakgönüllü, Mütevazı*	5,21	1,79	4,86	1,88	5,14	1,92	5,63	1,48	5,53	1,73	5,54	1,67
69. Kararlı**	6,13	1,35	5,13	1,86	5,21	1,71	6,13	1,37	6,16	1,48	5,82	1,60
70. Gergin, sinirli*	4,03	1,99	4,69	1,93	4,22	2,08	3,35	2,09	3,75	2,33	3,82	2,09
71. Açık sözlü*	5,42	1,74	4,98	1,68	5,07	1,77	5,66	1,52	5,63	1,72	5,33	1,71
72. Duygularını belli etmez*	4,90	1,78	4,63	1,94	3,97	2,11	4,46	1,92	4,64	2,03	4,75	1,91
73. Otoriter, buyurgan*	4,99	2,03	5,44	1,65	4,61	1,65	5,23	1,61	4,98	1,96	5,33	1,73
74. Özgüveni yüksek**	5,74	1,61	5,71	1,58	5,34	1,85	6,10	1,25	5,86	1,59	5,97	1,53
75. Duygusal*	4,27	1,77	4,36	1,82	5,70	1,75	4,52	1,75	4,58	1,95	5,44	1,81
76. İstikrarlı*	5,72	1,54	4,71	1,90	5,19	1,84	5,73	1,50	5,42	1,76	5,73	1,69
77. Atılgan*	5,90	1,51	4,89	1,92	4,63	1,62	5,94	1,43	5,50	1,83	5,47	1,80
78. Kolay kolay incinmez*	4,96	1,90	4,44	1,89	3,28	2,13	4,73	1,64	4,91	1,86	3,93	2,12
79. Baskın (dominant)*	5,17	1,98	5,00	1,88	4,47	1,93	5,08	1,84	4,75	1,96	4,97	2,00
80. Duyarlı, ince düşünceli*	5,24	1,74	4,28	1,96	5,23	1,85	5,55	1,48	5,40	1,68	5,38	1,72
81. Yardımsever*	5,42	1,75	5,20	1,69	5,58	1,78	5,63	1,60	5,96	1,47	6,10	1,25
82. Başarılı olma isteği yüksek**	6,09	1,50	5,78	1,48	5,37	1,80	6,21	1,53	6,11	1,48	6,27	1,26
83. Düzenbaz*	2,92	2,23	3,49	2,24	2,84	2,02	2,58	2,10	2,93	2,31	2,39	2,11
84. Cömert*	5,08	1,65	4,84	1,92	5,24	1,69	5,41	1,65	5,65	1,64	5,67	1,49
85. Sert*	4,17	1,94	4,90	2,00	3,61	1,86	4,24	2,06	4,48	2,08	4,30	2,13
86. Mantıklı*	5,79	1,56	5,03	1,88	4,93	1,84	5,96	1,45	5,73	1,71	5,76	1,60
87. Ticari konularda becerikli*	5,69	1,65	5,29	1,76	3,88	1,97	5,77	1,72	5,39	1,95	5,00	1,88
88. Bencil*	3,06	1,98	3,36	2,21	2,78	2,04	2,58	1,97	2,95	2,28	2,97	2,06
89. Ağırbaşlı*	5,06	1,85	5,13	1,83	4,75	1,83	5,31	1,60	5,37	1,86	5,40	1,74
90. İyi kalpli*	5,13	1,92	5,16	1,96	5,67	1,56	5,70	1,56	5,87	1,51	6,04	1,27
91. Para ile ödüllendirilmeye çok istekli*	3,99	2,09	4,58	2,12	4,03	2,21	3,92	2,12	3,90	2,22	4,33	2,08
92. Kendi kendine yetebileceğine güvenir*	5,60	1,81	5,16	2,04	5,09	2,06	5,61	1,77	5,61	1,73	5,62	1,81
93. Azimli***	6,04	1,45	4,86	1,76	5,39	1,51	6,04	1,37	5,93	1,51	5,75	1,63
94. İşine bağlılığı yüksek***	5,95	1,42	5,06	1,77	5,43	1,44	6,11	1,40	5,86	1,50	5,70	1,59
95. Fırsatları kovalar***	5,82	1,66	4,88	1,76	5,13	1,61	5,76	1,65	5,24	1,95	5,52	1,58
96. İnisiyatif alır***	5,03	1,65	4,49	1,82	4,39	1,68	4,93	1,73	4,96	1,72	4,96	1,72
97. Zorlayıcı sorunları çözmeye istekli***	5,74	1,57	4,86	1,86	4,49	1,85	5,75	1,61	5,39	1,72	5,36	1,77
98. Gelişmek için eleştirilmeyi ister***	5,54	1,61	3,95	2,09	3,97	2,12	5,74	1,61	5,30	1,64	4,64	1,97
99. Yaptığı işlerde kontrolün kendisinde olduğuna inanır***	5,84	1,51	5,53	1,71	5,50	1,68	5,92	1,22	5,63	1,56	5,77	1,50
100. İş hayatındaki belirsizliklere tahammülü yüksek***	4,30	1,95	4,04	1,98	4,16	2,10	4,41	1,98	4,26	1,98	4,43	1,97
101. Dikkatlice düşünüp risk alabilir***	6,09	1,49	5,09	1,84	5,07	1,64	6,01	1,50	5,64	1,56	5,53	1,68
102. Dürüst***	5,38	1,80	5,08	1,91	5,53	1,81	5,99	1,42	6,19	1,35	5,80	1,52
103. Güvenilir***	5,68	1,67	5,28	1,98	5,38	1,68	6,02	1,51	6,19	1,34	5,89	1,54
104. Başarısızlıklarını "öğrenmek" olarak düşünür***	5,46	1,71	4,58	1,77	4,12	1,89	5,36	1,75	5,09	1,99	5,05	1,92
105. Yüksek enerjili-Enerjik***	5,86	1,54	5,16	1,69	5,43	1,46	5,98	1,42	5,89	1,57	6,12	1,30
106. Yenilikçi***	6,10	1,33	4,76	1,77	5,24	1,64	5,93	1,42	5,38	1,87	5,42	1,77
107. Vizyon sahibi***	5,85	1,36	4,92	1,82	4,55	1,86	5,83	1,39	5,68	1,68	5,47	1,76
108. İyimser***	5,19	1,82	5,04	1,74	5,55	1,76	5,27	1,73	5,72	1,58	5,50	1,58
109. Takım kurma konusunda yetenekli***	5,73	1,59	5,00	1,77	4,62	1,80	6,14	1,26	5,68	1,66	5,44	1,72
110. Gelişmiş iletişim becerisine sahip***	5,91	1,51	4,98	1,76	4,89	1,79	5,90	1,44	5,69	1,66	5,82	1,49
111. Değişim odaklı***	5,69	1,58	4,76	1,90	4,93	1,73	5,68	1,55	5,13	1,97	5,78	1,49
112. Vicdanlı***	5,27	1,63	5,05	1,71	5,51	1,77	5,48	1,54	5,75	1,46	5,82	1,59
113. Kendini amacına adan***	5,72	1,56	4,81	1,81	5,04	1,69	5,92	1,47	5,58	1,64	5,75	1,49
114. Tutkulu***	5,24	1,85	5,06	1,64	5,33	1,59	4,62	1,90	4,96	1,94	5,47	1,63

\*STE maddesi, \*\*Hem STE hem Girişimcilik maddesi, \*\*\*Girişimcilik maddesi

## 7. KAYNAKÇA

- Ahl, Helene (2006), “Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions”, *Entrepreneurship Theory & Practice*, Cilt. 30, Sayı.5, (595–621).
- Aytaç, Ömer - İlhan, Süleyman (2007), “Girişimcilik ve Girişimci Kültür: Sosyolojik Bir Perspektif”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı.18, (101-121).
- Baron, Robert A. - Markman, Gideon D. - Hirsca, Azita (2001), “Perceptions of Women and Men as Entrepreneurs: Evidence for Differential Effects of Attributional Augmenting”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt.86, Sayı.5, (923-929).
- Bem, Sandra L. (1981), “Gender Schema Theory: A Cognitive Account of Sex Typing”, *Psychological Review*, Cilt.88, Sayı.4, (354-364).
- Berkery, Elaine - Morley, Michael - Tiernan, Siobhan (2013), “Beyond Gender Role Stereotypes and Requisite Managerial Characteristics”, *Gender in Management: An International Journal*, Cilt.28, Sayı.5, (278-298).
- Besler, Senem - Oruç, İlke (2010), “Türkiye’de ve Yazılı Basında Kadın Yöneticiler”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.10, Sayı.1, (17-38).
- Block, Richard A. - Crawford, Kevin C. (2013), “Gender Stereotyping of Leadership Behaviors: Social Metacognitive Evidence”, *Psychology and Social Behavior Research*, Cilt.1, Sayı.1, (9-17).
- Booyesen, Lize A. E. - Nkomo, Stella M. (2010), “Gender Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics-The Case of South Africa”, *Gender in Management: An International Journal*, Cilt.25, Sayı.4, (285-300).
- Boyce, Lisa A. - Herd, Ann M. (2003), “The Relationship Between Gender Role Stereotypes and Requisite Military Leadership Characteristics”, *Sex Roles*, Cilt.49, Sayı.7-8, (365-378).
- Bozkurt, Özlem Ç. - Kalkan, Adnan - Koyuncu, Osman - Alparlan, Ali M. (2012), “Türkiye’de Girişimciliğin Gelişimi: Girişimciler Üzerinde Nitel Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.2012/1, Sayı.15, (229-247).
- Bruni, Attila - Gherardi, Silvia - Poggio, Barbara (2004), “Doing Gender, Doing Entrepreneurship: An Ethnographic Account of Intertwined Practices”, *Gender, Work & Organization*, Cilt.11, Sayı.4, (406-429).
- Dökmen, Zehra Y. (1999), “Bem Cinsiyet Rolü Envanteri Kadınsılık ve Erkeksilik Ölçekleri Türkçe Formunun Psikometrik Özellikleri”, *Kriz Dergisi*, Cilt.7, Sayı.1, (27-40).
- Dökmen, Z. Y. (2003). “Çalışma Durumları Farklı Üç Grup Kadında Ruh Sağlığı, Kontrol Odağı İnancı ve Cinsiyet Rolü”, *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt.1, Sayı.51, (111-124).
- Duehr, Emily E. - Bono, Joyce E. (2006), “Men, Women, and Managers: Are Stereotypes Finally Changing?”, *Personnel Psychology*, Cilt.59, Sayı.4, (815-846).
- Fullagar, Clive J. - Sümer, H. Canan - Sverke, Magnus - Slick, Renee (2003), “Managerial Sex-Role Stereotyping: A Cross Cultural Analysis”, *International Journal of Cross Cultural Management*, Cilt.3, Sayı.1, (93-107).

- Gupta, Vishal K. - Turban, Daniel B. - Wasti, S. Arzu - Sikdar, Arijit (2009), "The Role of Gender Stereotypes in Perceptions of Entrepreneurs and Intentions to Become an Entrepreneur", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Cilt.33, Sayı.2, (397-417).
- Güldü, Özgür - Kart, Müge E. (2009), "Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt.64, Sayı.3, (98-116).
- Herrera, Beth. G. C. - Lankau, Melenie J. (2005), "Are We There Yet? An Assessment of Fit Between Stereotypes of Minority Managers and the Successful-Manager Prototype", *Journal of Applied Social Psychology*, Cilt.35, Sayı.10, (2029-2056).
- Hogg, Michael A. - Vaughan, Graham M. (2007), *Sosyal Psikoloji*, Çev. İbrahim Yıldız, Ütopya Yayınevi, Ankara.
- Hortaçsu, Nuran. (1998), *Grup İçi ve Gruplar Arası Süreçler*, İmge Kitapevi, Ankara.
- Indarti, Nurul - Rostiani, Rokhima - Nastiti, Tur (2010), "Underlying Factors of Entrepreneurial Intentions among Asian Students", *The South East Asian Journal of Management*, Cilt.4, Sayı.2, (143-160).
- Koenig, Anne M. - Eagly, Alice H. - Mitchell, Abigail. A. - Ristikari, Tiina. (2011), "Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms", *Psychological Bulletin*, Cilt.137, Sayı.4, (616-620).
- Kuratko, Donald F. - Hodgetts, Richard M. (1998), *Entrepreneurship-A Contemporary Approach*, Fourth Edition, The Dryden Press.
- McGraw, Kenneth O. - Wong, S. P. (1996), "Forming Inferences About Some Intraclass Correlation Coefficients", *Psychological Methods*, Cilt.1, Sayı.1, (30-46).
- Oğuz, Gürsel Y. (2000), "Cinsiyet Roller ile İlgili Stereotiplerin Televizyonda Sunumu", *Kurgu Dergisi*, Sayı.17, (35-43).
- Robbins, Stephen P. - Decenzo, David A. - Coulter, Mary (2013), *Yönetimin Esasları*, Çeviren: Adem Öğüt, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Schein, Virginia E. (1973), "The Relationship Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics", *Journal of Applied Psychology*, Cilt.57, Sayı.2, (95-100).
- Schneider, Irmela (2001), "Stereotip Teorisi Alman Televizyonunda Amerikan Dizilerini Araştırmaya Yönelik Ön Düşünceler", Çev. Ahmet İmançer - Dilek İmançer, *Selçuk İletişim Dergisi*, Cilt.2, Sayı.1, (47-56).
- Sexton, Donald L. - Upton Nancy B. (1990), "Female and Male Entrepreneurs: Psychological Characteristics and Their Role in Gender-Related Discrimination", *Journal of Business Venturing*, Cilt.5, Sayı.1, (29-36).
- Top, Seyfi (2012), *Girişimcilik-Keşif Süreci*, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Vatandaş, Celalettin (2007), "Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı", *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, Sayı.35, (29-56).
- Wilson, Fiona - Kickul, Jill - Marlino, Deborah (2007), "Gender, Entrepreneurial Self-Efficacy, and Entrepreneurial Career Intentions: Implications for Entrepreneurship Education", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Cilt.31, Sayı.3, (387-406).

- Yapıcı, Asım (2004), *Din Kimlik ve Ön Yargı*, Karahan Kitabevi, Adana.
- Yetim, Nalan (2002), “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği”, *Ege Akademik Bakış-Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Dergisi*, Cilt.2, Sayı.2, (9-85).
- Yüzüak, Elif (2010), *Üniversitelerde Öğrenim Gören Kız Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerini Etkileyen Faktörler: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İ.I.B.F. Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü-İşletme ABD.
- Yzerbyt, Vincent - Schadron, Georges (2016), “The Stereotype And The Social Judgement (Kalıpyargılar ve Sosyal Yargı)”, Çev. İbrahim Işıtan, *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, Cilt.5, Sayı.3, (203-243).



## ÖĞRENCİLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN MESLEĞİN GELECEĞİNE BAKİŞ AÇILARINA ETKİSİ: HİLVAN MYO ÖRNEĞİ<sup>1</sup>

### THE EFFECTS OF THE PERSONAL PROPERTIES OF THE STUDENTS ON THE PROFESSION FUTURE VIEW: HİLVAN VOCATIONAL HIGH SCHOOL EXAMPLE

Kayhan AHMETOĞULLARI<sup>2</sup>, Melike GÜNEŞ<sup>3</sup>

#### Öz

*Bu çalışmanın amacı, MYO öğrencilerinin kişilik özelliklerinin mesleğin geleceğine dönük bakış açılarında bir etkisinin olup olmadığını incelemektir. Çalışma, Harran Üniversitesi Hilvan MYO öğrencilerini kapsamaktadır. Örneklem büyüklüğü belirlenirken evren büyüklüğünün bilindiğinden hareketle hesaplanmış ve 160 olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda, %5 hata oranıyla evreni temsil edebilecek 167 öğrenciye ulaşılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 18 paket programı ile analiz edilmiştir. Açıklayıcı Faktör analizi, Pearson Korelasyon ve Doğrusal Regresyon Analizleri uygulanmıştır. Sonuçlar, Beş faktör kişilik ölçeği dört alt bileşende toplanırken, gelecek beklentisi iki alt bileşende gözlenmiştir. Temel değişkenlerden kişilik ölçeği ile mesleğin geleceğine bakış açısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir etkileşim gözlenmiştir. Ayrıca, alt değişkenlerden yeni yaşantılara açık olmanın kariyer yapma üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi gözlenmiştir. Dahası, yeni yaşantılara açık olmanın çalışma imkânları üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi doğrulanmıştır.*

**Anahtar kelimeler:** *Kişilik Özellikleri, Kariyer, Mesleki Gelecek, MYO.*

#### Abstract

*The purpose of this study is to investigate whether the characteristics of personality VOC students are influenced by the prospect of the future profession. The study includes Harran Vocational High School students from Harran University. When the size of the sample is determined, the universe is computed with motion known to be large and set to 160.167 students to represent the universe in this direction, to %5 error rate was realised. The obtained data were analyzed with SPSS 18 package*

<sup>1</sup>Bu çalışmanın özeti, 11-13 Mayıs 2017 MESTEK Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Öğr. Gör., Bankacılık ve Sigortacılık Programı Hilvan MYO Harran Üniversitesi, k.ahmet@harran.edu.tr

<sup>3</sup> Öğr. Gör., Bankacılık ve Sigortacılık Programı Hilvan MYO Harran Üniversitesi, m.bayar@harran.edu.tr

*program. Explanatory Factor Analysis, Pearson Correlation and Linear Regression Analysis were applied. The results showed that while the five factor personality scale was composed of subcomponents, the future expectant was observed in two subcomponents. A significant and positive interaction was observed between the personality scale and the future view of the profession from the main variables. In addition, there was a significant positive effect on career making of being open to new experiences from sub-variables. Moreover, a meaningful and positive impact on the work opportunities of being open to new experiences has been confirmed.*

**Keywords: Personal Qualities, Career, Professional Future, Vocational High Schools.**

## 1. GİRİŞ

Kuralları toplumca belirlenmiş, belirli bir eğitimle kazanılan ve bireylerin hayatını kazanmak için icra ettikleri bilgi ve becerilere dayalı etkinliklerin bütününe meslek denilmektedir (Köroğlu, 2014:139). Meslek sadece maddi gücü sağlama etkinliği değildir. Her şeyden önce bireylerin yeteneklerini belirlemesi, kendisini geliştirmesi ve gerçekleştirilmesi çabasının bir ürünüdür (Kuzgun, 1994:51).

Meslek seçimi; yaşam tarzından, çevre ilişkilerine, yaşam koşullarından dünya görüşüne kadar insanoğlunun tüm hayatını etkileyen bir süreç olarak varlığını göstermektedir. Bireylerin hangi meslek grubunun kendi kişilik özelliklerine yatkın olduğu hususunda etkin ve doğru karar vermeleri önem arz etmektedir. Doğru olmayan bir kariyer seçimi bireyin mutsuz, verimsiz, isteksiz ve mesleki doyumun sağlanamadığı bir çembere dâhil olmasına neden olmaktadır(Gökdeniz ve Merdan, 2011:23). Kariyer tercihinde bulunurken bireyler kendi kişiliklerine en uygun alanlara yönelmelidirler. Kişiliğe uygun kariyer seçimi bireyin gerek iş hayatında gerekse sosyal hayatında istediği tatmini elde etmesinde ve ilerleyen yaşamında mutlu bir hayat sürdürmesinde etkili bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Bunun gerçekleşmesinin temelinde ise bireylerin öncelikle kendilerini ve ilgi alanlarını doğru bir şekilde belirlemeleri, yapmak istedikleri meslekleri iyi araştırmaları, kişilik özellikleri ve tercih ettikleri meslek özelliklerinin uyum içerisinde olup olmadığına dikkat etmeleri gerekmektedir.

Kişilik, bireylerin psikolojik ve biyolojik özelliklerinin bilgi, ilgi, beceri ve yetenek ile entegre olması sonucu ortaya çıkan yapısının bireyin tutum ve davranışlarına yansımaları durumudur (Gökdeniz ve Merdan, 2011:24). Genel olarak kişilik ile ilgili görüşler beş faktör kişilik kuramı çerçevesinde birleşmektedir (Bacanlı vd., 2009:262). Robert McCrae ve Paul Costa yapmış oldukları analizlerinde beş faktör kişilik modelini evrensel ve eksiksiz kişilik özelliklerinin hiyerarşik bir sınıflaması olarak ifade etmektedirler(McCrae ve Costa, 2006:227). Yine çalışmada kişilikleri birbirinden ayıran beş temel kişilik özelliğinin olduğu vurgulanmaktadır. Bunlar dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal tutarlılık ve gelişime açık olma şeklinde ifade edilmektedir (Gökdeniz ve Merdan, 2011:25).

Meslek yüksekokulları, meslek seçimi ve mesleğin geleceğine ilişkin önemin vurgulanmasında hiç kuşkusuz kilit rol oynayan kurumlar olarak tanımlanmaktadır. İçinde bulunduğumuz bilgi çağında bir ülkenin gelişme ve kalkınmasının temel unsuru olan bilgi, beceri ve iş alışkanlığı olan yüksek verime



sahip kalifiye elemanın yetiştirilmesi meslek yüksekokulları ile mümkün olmaktadır (<http://hürriyet.com.tr>). Meslek yüksekokulunda eğitim alan öğrencilerin kısa sürede iş hayatına atılması, gelecekte icra edecekleri meslek ile ilgili beklentilerinin karşılanması hususunda meslek yüksekokulları öncülük görevini üstlenmektedir.

Literatürde genel olarak öğrencilerin kişilik özellikleri ile meslek seçimi, iş bulma, kariyer planlamaları arasındaki ilişkiler araştırılmış ve ikisi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bazı uluslararası çalışmalarda tespit edilmiştir (Carless, 1999; Larson ve Borgen, 2002; Harris vd., 2006). Buna paralel olarak ulusal bazlı çalışmalarda (Tuzcuoğlu, 1994; Yanıkkrem vd., 2004; Genç vd., 2007; Erdem ve Kayran, 2013) yukarıdaki çalışmalara benzer sonuçlara ulaşılmış olup, bireylerin kişilik özelliklerinin meslek seçimine uygun olması halinde mutluluk ve doyumunu da beraberinde getireceği sonucuna ulaşmışlardır. Bu noktadan hareketle beş faktör kişilik özelliklerinin, alt boyutlarıyla geleceğe dönük kariyer planlaması, iş bulma imkânları ve çalışma olanakları bileşenlerine etkisinin olup olmadığı varsa etkisinin yönü ve boyutu göreceli olarak eksik bırakılmıştır. Bu nedenle bu çalışmada, beş faktör kişilik değişkenlerinin dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık, duygusal dengelik alt bileşenleri ile öğrencilerin geleceğe bakış açılarını oluşturan kariyer planlamaları, iş bulma imkânları çalışma koşulları gibi bileşenler Hilvan meslek yüksekokulu örneğiyle ele alınmıştır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Kişilik ve Tipleri

Kişilik, bireyleri birbirinden ayırtıran ve bireylerin kendilerine özgü davranış, duygu ve düşünce bütünlüğünü sağlayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Macionis, 2003:115). Bu kavram tarih boyunca toplumların sosyal yaşantılarının bir parçası olagelmıştır. Bir bireyin kendine özgü davranış, düşünüş ve duyuş şekillerini etkileyen etmenlerin başında kişilik gelmektedir (Temeloğlu ve Aksu, 2016:1514). Kişilik bireylerin psikolojik, biyolojik ve kalıtsal pek çok davranışlarını içermektedir. Kişilik kavramında en fazla kullanılan ve üzerinde pek çok çalışmanın yapıldığı model “Beş Faktör Kişilik Modeli”dir. Bu modelin unsurları şunlardır (Temeloğlu ve Aksu, 2016:1514).

- ❖ **Dışa dönüklük:** Pozitif, girişken, sosyal, enerjik, iyimser, insan odaklı bir yapıya sahip olmayı ifade etmektedir. Bu faktöre sahip olan bireyler, toplumda insanlarla birlikte olmayı seven, eğlenceli ve enerji potansiyelini harekete geçirerek toplumda iyi bir performans ortaya koymaktadırlar. Ancak belirtmek gerekir ki yüksek bir dışa dönüklük olması toplumda bireyler arası ilişkilerin kalitesini belirleyen net bir ölçüt olarak belirtilmemektedir.
- ❖ **Uyumluluk:** Güvenilir, ılımlı, iyi huylu, yardımsever olma gibi özellikleri içermektedir (Bono vd., 2002:318). Bu özellikleri taşıyan bireyler genellikle iyi geçinen, işbirliğine uyumlu, problemlerden kaçınan bireylerdir. Bu özellikleri zayıf olan kişiler ise güven duygusundan uzak, şüpheli, problem odaklı ve kavgacı olarak nitelendirilen bireylerdir.
- ❖ **Sorumluluk:** Düzenli, sorumluluk sahibi, titiz, başarı odaklı olma, planlı ve sistemli olma gibi özellikleri içermektedir (Yürür, 2009:27). Bu faktör özelliklerini taşıyan bireyler belirli hedeflere ulaşmak için emin adımlarla yürüyerek kendini gösterebilen bireylerdir.

❖ **Duygusal tutarlılık:** Bunalım, güvensizlik, yetersiz, çekingen, kötümser kişilik özelliklerini ifade etmektedir. Bu özelliklere sahip olan yani nevroitik (duygusal dengesizlikleri) durumları yüksek bireylerin stresle başa çıkmaları zorlaşmakta ve kaygı düzeyleri oldukça yüksek olmaktadır.

❖ **Gelişime (Deneyime) açıklık:** Yeni tecrübelerle açık olma, açık fikirli, zeki, öğrenmeye hevesli, yenilikçi olma özelliklerinden oluşmaktadır. Bu tür kişilik özelliğine sahip bireyler, kendilerini geliştirme, yetenek ve becerilerini ortaya koyma eğilimindedirler.

## 2.2. Meslek Yüksekokulları

Bir ülkenin gücünü sadece yer altı ve yerüstü zenginlik kaynakları veya nüfusu oluşturmamaktadır. Bunun yanı sıra nitelikli, yetenekli, bilinçli, vizyon sahibi, eğitilmiş, donanımlı bir neslin varlığıyla da bir ülkenin gücünden söz edilmektedir. Küreselleşme ve teknolojiye meydana gelen gelişmeler, ülkeleri eğitim sisteminde yeniliklere açmakta, kalite ve güvenceyi sağlamada her alanda çökümlenmeyi kazandıracak entegrasyon yapısına dahil etmektedir (Alkan vd., 2014:134).

Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi bir ülkenin sürdürülebilir kalkınması ve rekabet edilebilirliğinin önemli bir ölçütünü oluşturmaktadır. Sürdürülebilir kalkınma ve rekabetin sağlanması, bireylerin sosyal ve ekonomik açıdan gelecekte refaha ulaşmasının en önemli aşamasını yükseköğretim kurumları sağlamaktadır. Özellikle topluma nitelikli, kalifiye eleman sağlamada en büyük pay meslek yüksekokullarına düşmektedir. Nitekim bu kurumların esas amacı da piyasanın beklentilerine uygun, mesleki donanıma sahip, dinamik ara eleman sağlamaktır. Bu anlamda meslek yüksek okullarında verilen eğitimler; bilimsel, teorik olmanın yanı sıra uygulamalı derslerle de desteklenerek sunulmaktadır (Ulus vd., 2015:174).

## 2.3. Meslek (Gelecek) Seçimi

Kuralları toplumca belirlenmiş, belli bir eğitimle elde edilen bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütününe meslek denilmektedir. Bireyin toplum tarafından saygı görmesi, farklı bireylerle iletişim kurması, toplumda statü kazanması ve faydalı bir birey olma duygusunun temelinde meslek kavramı yer almaktadır. Bireyin mesleki tercihinde bulunması yaşam şeklinin belirlenmesinde önemli bir kriterdir (Sarıkaya ve Khorshid, 2009:394).

Meslek seçimi, genç neslin yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Çünkü belirlenen bu yolda gençler başarılarıyla kendilerini kanıtlamaya çalışmaktadır. Bu seçim gençlerin yetenek, ilgi ve istekleri doğrultusunda gerçekleşirse gelecek kaygısı onların duygu ve düşünce dünyasından uzaklaşacaktır. Aksi durumda gelişmiş güzel yapılan tercihler onların hayat boyu dar bir alan içerisinde sıkışıp kalmalarına neden olacaktır. Yine meslek seçiminde para kazanma güdüsü amaç olmamalıdır. Severek ve isteyerek icra edilen bir meslek yorgunluk ve stresi açığa çıkarmadan bireye gerekli kazancı sağlayacaktır.

Meslek seçiminde önemli olan gençlerin kişilikleri, yetenekleri ve ilgileri doğrultusunda bir tercihte bulunmalarıdır. Fakat meslek tercihinde doğru rehberliğin olmayışı, iş hayatının zorlukları, ekonomik ve sosyal politikalardan kaynaklanan nedenler doğru tercihin sağlanmasına engel teşkil etmektedir. Bu durum gençlerin mesleğin geleceğine ilişkin kaygılarını arttırmakta ve geleceğe güvenle bakmalarının önüne geçmektedir. Kişilik özellikleri ve meslek seçimi geleceği belirlemede önem arz

etmektedir. Gençlerin kişilik özelliklerinin farkına varması, belli başlı yetileri kazanması iş yaşamında çalışacağı alanı belirlemede yol göstericidir (Koroğlu, 2014:141-142). Bu açıdan bu çalışmanın en büyük katkısı Hilvan meslek yüksekokulu öğrencilerinin geleceğe dönük beklentilerinin karşılanmasında kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve meslek seçimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak, yazındaki boşluğu doldurmak ve kariyer hayatlarında gençlerimize doğru rehberlik ederek onların kişilik özelliklerine uygun bir şekilde geleceğe hazırlanmalarını sağlamanın yollarını istatistiksel olarak ortaya koymaktır.

### **3. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN OLUŞTURULMASI VE MODELİ**

#### **3.1. Kişilik ile Mesleğin Geleceğine Bakış Açısı Arasındaki İlişki**

Kişilik bireyin tüm özelliklerini yansıtan bir kavramdır. Çünkü hem iç hem dış çevreyle kurulan ilişkilerin ayırt edici yönlerini ve yapılaşmış biçimini kişilik oluşturmaktadır (Cüceloğlu, 1991:404). Kişilik özelliklerine uygun meslek seçimi bireylerin doyum düzeylerini belirlemede, toplumda mesleğine adanmış, başarılı, geleceğe ümitle bakan bir neslin varlığını ön plana çıkarmaktadır.

Meslek seçimi ve öğrencilerle ilgili pek çok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Özellikle araştırmalarda meslek seçiminde etkili olan faktörler üzerinde yoğunlaşıldığı gözlenmektedir. Kariyer seçimi ve kişilik özellikleri ile ilgili literatüre bakıldığında her iki değişken arasında önemli bir ilişkinin olduğu ispat edilmiştir. Kuzgun (1994:51) bireylerin gününün üçte birini mesleki yoğunluklarının kapladığını, bu yoğunluğun kişilik özelliklerine, bireylerin ilgi ve yeteneklerine uyumlu olması halinde mutluluk ve gerekli tatminin sağlanabileceğini ifade etmiştir. Schreuder ve Coetzee (2002) kariyer danışmalığını geliştirmek amacıyla kariyer modelleri ve kişilik tipleri üzerine yapmış olduğu çalışmada her iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Temel (2012) çalışmada kişilik ve meslek tercihi arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu, bireyin kendi kişilik özelliklerine uygun mesleği icra etmelerinin daha fazla başarı ve mutluluk sağladığını ortaya koymuştur. Temel'e göre bir kimsenin uygun mesleği tercihinde temel faktör kişilik özelliklerinin doğru tanımlanmasıdır. Ehrhart ve Makransky (2007) çalışmada birey-meslek, birey-iş uygunluğu algılamalarında kişilik ve mesleki ilgi ilişkisini test etmişlerdir. Çalışmalarının sonucunda mesleki ilginin mesleki algılamada kişilikten daha çok etkili olduğu sonucuna varmışlardır. Çevik ve Perkmen (2010) Holland'ın kariyer teorisine göre müzik öğretmeni adaylarının kişilik özelliklerini incelemişlerdir. Katılımcıların artistik kişilik özelliklerine sahip oldukları bulgusuna ulaşmışlardır. Yine Temeloğlu ve Aksu'da (2016), çalışmada turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerini ve mesleğin gerektirdiği kişilik özellikleri ile karşılaştırarak, kişilik özelliklerinin kariyer yapma isteği üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uzunibrahimoğlu (2003), 511 lise son öğrencileri için yaptığı araştırmada ise, öğrencilerin beş faktör kişilik özelliklerinin mesleki ilgilerini etkilediğini ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra lise son sınıf öğrencilerinin mesleki gelişim ve mesleki tercihleri açısından beş faktör kişilik özellikleri tartışılmıştır.

### 3.2. Kişilik ile Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki

Birey için önemli bir evre olan kariyer yönelimi, bireyin duygularını, değerlerini ve yeteneklerini tam manasıyla algılamasıyla başlamaktadır. Kariyer, bireyin hayatı boyunca edindiği meslekle ilişkili olarak algıladığı tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Can, 1997:318). Başka bir ifade ile kişinin iş hayatında ulaşmak isteyeceği iş başarısı ve uzmanlık alanıdır (Serin vd. 2014:211). Kariyer kavramı, hem mesleki manada yükselmeyi hem de kişisel gelişimi ve doyumu içermektedir.

Toplumdaki tüm bireylerin özellikle genç neslin, eğitim sürecinden sonra başlayan ve hayatlarının geri kalan kısmını oluşturacak olan iş hayatlarında başarılı olabilmeleri açısından kariyer planlaması önemli bir yer tutmaktadır. Nitekim bu başarının gerçekleştirilmesinde kariyer planlamasının yanı sıra bireylerin kişilik yapıları ve kişiliğe ilişkin alt faktörlerinin de ciddi bir etkisinin olduğunu belirtmek gerekmektedir. Kariyer planlaması sürecinde bireyin kendisini tanımasının, değerlendirmesinin, kendisine fırsat tanımasının hedeflerin belirlenmesi, planlamanın hazırlanması ve uygulama safhasına geçilmesinde önemli aşamalar olduğunu belirtmek gerekmektedir (Çarıkçı ve Morçin, 2014:69).

İster kamu sektörü ister özel sektör olsun, her işletmede emek faktörüne her zaman ihtiyaç duyulmaktadır. Hangi sektör olursa olsun samimi, başarılı, yetenekli, azimli bireylere duyulan gereksinimin önemi her yönüyle bireylere aktarılmalıdır. Bu hususta nitelikli ara eleman ihtiyacını sağlayan meslek yüksekokulları ve personellerine büyük sorumluluk düşmektedir. Mesleki geleceğe ilişkin kariyer planlamasının ilk aşamasını oluşturan meslek yüksek okullarının, genç nesillere bu mevzunun aktarılması ve örnek teşkil etmesi hususunda hassasiyetle durması gerekmektedir. Bu hususta hedeflerin gerçekleştirilmesi adına akademik personel ile öğrencilerin kişilik özelliklerinin tespit edilmesi, beceri ve kabiliyetlerine uygun iş tercihi seçimi ve kariyer planlaması yönünde eğitimler verilebilmelidir. Bu kriterlerin yerine getirilmesi hem genç nesil hem de onları istihdam edecek sahalar için de önem arz etmektedir. Yeni (2015)'in çalışmasında kişilik özellikleri ve alt boyutları çalışan çıktılarından biri olan emeğin duygusal boyutuna nasıl bir etki yapılabileceğini ve bu etkinin bireyin kariyer yaşamını nasıl etkileyeceğini ortaya koymaktadır. Bu noktalardan hareketle, geleceğin işgücü teminini sağlayacak olan meslek yüksekokulu öğrencilerinin kişilik özelliklerinin tespit edilmesi ve buna uygun kariyer planlaması ve iş tercihi yapabilmesi gerekmektedir.

Araştırma çerçevesinde ortaya atılan hipotezler;

**H<sub>1</sub>**: MYO öğrencilerinin kişilik özelliklerinin mesleğin geleceğine bakış açıları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

**H<sub>1a</sub>**:Öğrencilerin sorumluluğunun artması iş bulma olanaklarını artırır.

**H<sub>1b</sub>**:Öğrencilerin dışa dönüklüğünün artması iş bulma olanaklarını artırır.

**H<sub>1c</sub>**:Öğrencilerin gelişime açıklığının artması iş bulma olanaklarını artırır.

**H<sub>1d</sub>**:Öğrencilerin duygusal tutarlılığının (dengeli) artması iş bulma olanaklarını artırır.

**H<sub>1e</sub>**:Öğrencilerin sorumluluklarının artması kariyer yapma olanaklarını artırır.

**H<sub>1f</sub>**:Öğrencilerin dışa dönüklüğünün artması kariyer yapma olanaklarını artırır.

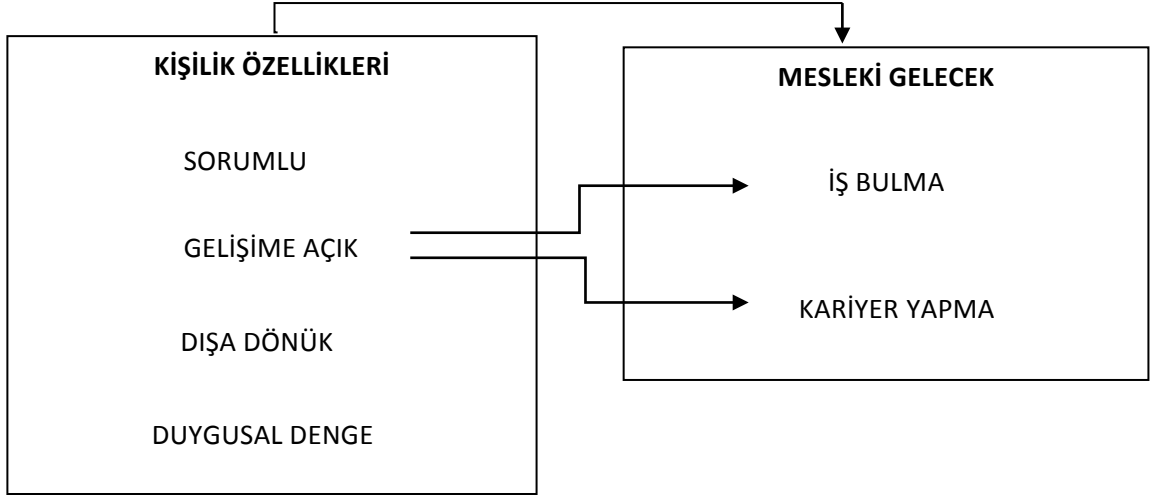
**H<sub>1g</sub>**:Öğrencilerin gelişime açıklığının artması kariyer yapma olanaklarını artırır.

**H<sub>1h</sub>**:Öğrencilerin duygusal tutarlılığının (dengeli) artması kariyer yapma olanaklarını artırır.

### 3.3. Araştırma Modeli

Araştırmanın hipotezleri çerçevesinde ortaya çıkan kavramsal model Şekil 1'deki gibidir.

**Şekil 1: Araştırmanın Modeli.**



## 4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

### 4.1. Evren ve Örneklem

Meslek yüksek okullarının kaliteli eğitim vermeleri ve meslek seçiminin kişilikle uyuşması mesleki geleceğin daha parlak olmasına yardımcı olacağı aşikârdır. Araştırmanın evreni Harran Üniversitesi Hilvan Meslek Yüksekokulu öğrencilerini kapsamaktadır. Toplamda 350 öğrenciden 167'si sitedüf örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Bu seçim belli evrenler için kabul edilebilir ortalama örneklem büyüklükleri açısından kabul edilebilir sınırlar içerisinde (Sekaran, 1992:253. Akt. Altunışık vd, 2005:127).

### 4.2. Veri Toplama Tekniği ve Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi

Çalışma bulguları, Harran Üniversitesi bünyesinde yer alan Hilvan MYO öğrencilerinden yüz yüze anket yöntemiyle toplanan verilerin analiz edilmesiyle elde edilmiştir. Veri toplama sürecinde önce 30 denek üzerinde pilot çalışması yapılmış ve nihayetinde güvenilirlikleri düşük olan sorular çıkarılarak ankete son hali verilmiştir. Ayrıca, rassal olarak seçilen öğrencilerden 175'i ankete katılmayı kabul etmiştir. Fakat veri girişi sırasında uygun doldurulmadığı ve güvenilir olmadığı fark edilen anket formları analizden çıkarılarak 167 veriyle devam edilmiştir. Çalışmanın verileri 01.12.2016-31.01.2017 tarihleri arasında elde edilmiştir. *Beş faktör kişilik ölçeği* ve *mesleğin geleceğine bakış* değişkenleri için daha önce farklı çalışmalarda güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş ölçeklerden yararlanılmıştır. Değişkenlerin ölçümünde beşli Likert ölçeği kullanılmış ve analizler SPSS 18 paket programı kullanılarak yapılmıştır.

Bütün değişkenler için 1 ile 5 aralığında (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum/Ne katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) ölçümler yapılmıştır.

- Beş Faktör Kişilik Algısı

Beş faktör kişilik algısı ölçeğini, Goldberg (1990)'in geliştirdiği ve kültürel farklar ve diğer farklılıkları göz önüne alıp Türkçeye uyarlayan, geçerliliğini ve güvenilirliğini test eden Atak (2013)'in çalışmasından uyarlanmıştır. 10 ifadeden oluşan kişilikle ilgili sorulardan *kendimi altüst olmuş, dikkatsiz olarak görüyorum* ifadesi uzman akademisyenler incelemesi sonucu iki ayrı ifade olduğu ve pilot çalışması sonucu yeterli güvenilirlikte olmaması nedeniyle *kendimi altüst olmuş olarak görüyorum* ve *kendimi dikkatsiz olarak görüyorum* diye iki ifadeye bölünmüştür. Nihayetinde 11 ifade ile analize devam edilmiştir.

Beş faktör kişilik değişkene uygulanan Açımlayıcı Faktör Analizi yardımıyla değerlendirilmiştir. Açımlayıcı analizin temel mantığına göre bütün ölçekler analize aynı anda tabi tutulmuş ve beş faktöre yüklenmesi gereken ifadelerin dört alt bileşende toplandığı gözlenmiştir. Dahası, *kendimi kaygılı, kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan olarak görüyorum* ifadesiyle *kendimi çekingen sessiz olarak görüyorum* ifadesinin gerek faktör yüklerinin düşük olması gerekse KMO değerini düşürmeleri nedeniyle analizden çıkarılmıştır. En nihayetinde dört alt bileşene yüklenen ölçekle analizlere devam edilmiştir.

- Mesleğin geleceğine bakış açısı

Bu değişken Aymankey ve Aymankey (2013)'un çalışmalarının yanı sıra Üzümcü ve arkadaşlarının (2015) da yararlandığı ölçeklerden uyarlanmıştır. 10 sorudan oluşan ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiş ve oldukça güvenilir sonuçlar elde edilmiştir. Yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi sonucunda ifadeler, alın yazında beklendiği gibi iki alt bileşende toplanmıştır.

### 4.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Bu araştırmada, Açımlayıcı faktör analizinden Temel Bileşenler yöntemi ve regresyon analizi yapılmıştır. Verilerde Faktör ve Regresyon analizlerinin temel varsayımlarından olan çoklu normal dağılım şartı sağlanmamıştır. Ancak verilerin Basıklık ve Çarpıklık değerleri tek tek kontrol edildiğinde literatürde kabul edilen +2 ile -2 aralığındaki değerlerle normal dağılım değerleri için kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu gözlenmiştir (George ve Mallery 2010). Bu çerçevede normallik varsayımı kabul edilerek analizler yapılmıştır. Nihayetinde verilerin güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılarak gerekli düzenlemeler ile son hali Tablo 1'de gösterilmiştir.

## 5. BULGULAR

Araştırmaya katılan öğrencilerin %71'i erkek %29'u bayan iken; katılımcıların %29'u 16-20; %54,8'i 21-25; %9,7'si 26-30 ve kalanı ise 31 ve üstü yaş aralığındadır. Mezun oldukları okul açısından %25,8'i Anadolu Lisesi; %16,1'i Meslek Lisesi; %51,6'si ise diğer liselerden mezun olmuşlardır. Tamamı gündüz öğretiminden oluşan katılımcıların, %35,5'i Bankacılık ve Sigortacılık; %35,5'i Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı iken; %29'u ise İnşaat Teknolojisi programını okumaktadır. Program tercihinde %71'i kendi isteğiyle, %29'u ise isteği dışında seçim yapmıştır. Nihayet katılımcıların, %35,5'i birinci sınıf; %61,3'ü ikinci sınıf iken %3,2'si dönem uzatmıştır.

Bu araştırma da Açıklayıcı Faktör analizi tekniklerinden Temel Bileşenler analizi (Principal Component Analysis- PCA) kullanılmıştır. Bu yöntemde değişkenler arasındaki varyansı açıklayan birinci faktör değerlendirilir. Bu durum devam eder ve kalan maksimum miktardaki varyansı açıklamak için ikinci faktör hesaplanır (Kalaycı, 2014:321). Açıklayıcı faktör analizi için değişkenler faktör analizi modeli oluşturularak test edilmiştir. Analiz sonucunda Tablo 1'de gösterilen standardize yükleme katsayıları ve faktör desenine ait güvenilirlik (Cronbach Alpha) değerlerine ulaşılmıştır. Yükleme katsayıları 0,45 ve üstü yükleme katsayılarına sahip değerlere yer verilmiştir.

Tablo'1 incelendiğinde literatürden bahsedilen beş faktör kişilik algısı değişkeninin dört alt bileşen de toplandığı ve bazı ifadelerin beklenenin dışında alt bileşenlerle aynı çatıda toplandığı gözlenmiştir. Zıt ifadeler ve olumsuz anlam içeren sorular analiz esnasında ters kodlama yapılarak değerlendirilmiştir. Beş alt bileşene yüklenmesi beklenen ifadelerin dört bileşende ve farklı kombinasyonlarla yüklenmesi, gerek pilot çalışması sonrası güvenilirliği düşük soruların çıkarılması gerek uzman akademisyen incelemesi sonucu farklı ifadeleri içeren tek soruluk ifadelerin ikiye ayrılması ve farklılık uyarlamaları gerekse katılımcıların yeterli seviyede olmamasından dolayı olduğu aşikardır.

**Tablo 1. Döndürülmüş Açımlayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları.<sup>4</sup>**

	Sorumlu (SOR)	Dış dönük (DışDön)	Gelişime açık (DA)	Duy. Deng.	İş Bul/Çalışım Koşul(İBO)	Kariye İmkan	Cronb. Alpha
Kendimi altüst olmuş olarak görüyorum.	0,852						0,66
Kendimi dikkatsiz olarak görüyorum.	0,813						
Kendimi geleneksel, yaratıcı olmayan olarak görüyorum.		0,783					0,82
Kendimi dışa dönük, istekli olarak görüyorum.		0,748					
Kendimi yeni yaşantılara açık, karmaşık olarak görüyorum.			0,731				0,41
Kendimi güvenilir, öz disiplinli olarak görüyorum.			0,697				
Kendimi sempatik, sıcak olarak görüyorum.			0,471				
Kendimi eleştirel, kavgacı olarak görüyorum.				0,794			0,99
Kendimi sakin, duygusal olarak dengeli görüyorum.				0,790			
Okuduğum Bölümde/Programda Barınma-yeme-içme koşulları uygun ve yeterlidir.					0,783		0,75
Okuduğum Bölüm/Programın Sosyal Güvence imkanları yeterlidir.					0,743		
Okuduğum Bölümde/Programda çalışmak eğlenceli ve sevklidir.					0,648		
Bu bölümden mezun olduğumda yeterli ve tatmin edici ücretle çalışacağıma inanıyorum.					0,636		
Okuduğum bölüm/programda prim, bahşiş ve ek ücretler gibi olanaklar yeterlidir.					0,589		
Bu bölümün/Programın ücretleri diğer sektörlerle aynı ya da daha yüksektir.					0,497		
Mezun olunca kendi bölümüm ile ilgili bir sektörde çalışmayı düşünüyorum.						0,815	0,75
Bölümüm uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür.						0,751	
İlerde okuduğum bölümde/programda yönetici pozisyonuna geleceğime inanıyorum.						0,692	
Mezun olduğumda alanımdan farklı bir sektörde çalışmayı düşünüyorum.						0,543	
BFKÖ ve GB değişkenleri için KMO değerleri		0,625			0,746		

En nihayetinde Kişilik ölçeği, literatürde de bahsedilen ve faktör yükleri yüksek olan ifadelerden yola çıkarak sorumluluk, dışa dönüklük, deneyime açıklık ve duygusal dengelilik alt bileşenleri olarak isimlendirilmiştir. Faktör yükleri ve güvenilirlik seviyesi kabul edilebilir düzeyde olduğu da açıkça gözlenmektedir.

Mesleğin geleceği hakkında bakış açılarını incelemeye dönük diğer temel değişken ise, alın yazında ifade edilen iş bulma ve çalışma koşulları ile kariyer imkanları alt bileşenlerinde gözlenmiştir. Gerek literatür gerek faktör yükleri ve güvenilirlik değerleri incelendiğinde kabul edilebilir düzeylerin oldukça üzerinde gözlendiği için bahsedilen alt bileşenler teyit edilmiştir.

Temel değişkenler ve alt bileşenler arasındaki ilişkinin var olup olmadığını, varsa derecesini ölçmek amaçlı kullanılan diğer analiz de korelasyon analizidir. Araştırma kapsamında ortaya konan ilişkiler, ortalamalar ve standart sapmalar Tablo 2'deki gibidir. Çalışma kapsamında ele alınan öğrencilerin verdiği cevapların teorik olarak orta değer olan 3'ün çok üzerinde olduğu ortalamalarından anlaşılmaktadır (Tablo 2).

<sup>4</sup>Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ) ve Gelecek Beklentisi (GB).BFKÖ (Sorumluluk, Gelişime Açıklık, Sorumlu, Duygusal dengeli) ve GB (Gelecek Beklentisi ve Kariyer İmkânı) temel değişkenlerimizi oluşturmaktadır.



**Tablo 2. Değişkenler Arasındaki İlişki, Ortalamalar ve Standart Sapmalar.**

	SOR	DDÖN	GA	DDEN	İBO	KARY	KİŞLK	GB	ortalm	Stnd.Sp
Sorumluluk	1								4,62	2,21
dışadönüklük	-,037	1							5,57	1,51
Gelşmeaçıklık	-,139	,101	1						10,75	2,75
duyg dengelik	,208**	-,031	,254**	1					6,06	1,51
İşbulmaolanağı	-,009	,118	,278**	,071	1				18,62	4,63
kariyer	-,028	,075	,230**	,026	,375**	1			14,32	2,93
kişilik	,435**	,373**	,478**	,415**	,190*	,130	1		33,26	7,13
gelecekbeklent	-,020	,121	,309**	,063	,904**	,736**	,198*	1	32,95	6,33

\*\* . Korelasyon %1 seviyesinde anlamlıdır.

\* . Korelasyon %5 seviyesinde anlamlıdır.

\*\*\* **SOR:** Sorumluluk; **DDÖN:** Dışa dönüklük; **GA:** Gelişime Açıklık;  
**DDEN:** Duygusal Dengelik ; **İBO:** İş bulma ve çalışma olanakları ; **KARY:**  
Kariyer; **GB:** Gelecek Beklentisi

Temel değişkenlerden kişilik ile gelecek beklentisi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki gözlenmiştir ( $\beta=0,198$ ;  $\alpha\leq 0,05$ ). Alt değişkenlerden deneyime açıklık ile kariyer yapma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki teyit edilmiştir ( $\beta=0,230$ ;  $\alpha\leq 0,01$ ). Dahası çalışma imkanlarının iyileştirilmesi ile deneyime açıklık arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulgulanmıştır ( $\beta=0,278$ ;  $\alpha\leq 0,01$ ).

Korelasyon değerlerinin incelenmesiyle elde edilen ve değişkenler arasında gözlenen anlamlı ve nispeten yüksek korelasyonlar dikkate alınarak araştırma modelinin testinde regresyon analizinden yararlanılmış ve analizlerde maksimum olasılık yöntemi kullanılmıştır. Bu varsayımlar çerçevesinde araştırma modelinin ve hipotezlerin test edilmesi için uygulanan regresyon analizlerinden aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Temel değişkenler olarak modelin geçerliliğini ve hipotezlerin doğruluğunun teyidi açısından, kişilik algısının gelecek beklentisi üzerindeki etkisinin incelendiği regresyon modeli;

$$GB = B_0 + B_1 \times KİŞİ + e \quad (1)$$

Şeklinde ifade edilmiştir. Modele ilişkin bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3. Kişilik (KİŞİ) Bağımsız Değişkeninin Gelecek Beklentisi (GB) Bağımlı Değişkeni Üzerindeki Etkisi.**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Parametre Tahmini		Hip.	Standart Parametre Tahmini	T Değeri/ Anlamlılık (P)	Model/ Alt Model R <sup>2</sup>	F Değeri/ Anlamlılık (P)	Test Sonucu
GB	Sabit	B <sub>0</sub>	25,89			8,98	0,056	6,762 0,01	Kabul
	KİŞİ	B <sub>1</sub>	0,224	H <sub>1</sub>	0,20	2,60 0,00			

Tablo 3 ele alındığında, öğrencilerin kişilik algılarının gelecek beklentileri üzerinde anlamlı doğrudan ve pozitif etkisi gözlenmektedir. Kişilik algısındaki bir birimlik değişim gelecek beklentileri üzerinde 0,20 standart değerde etkiye sahiptir. Model istatistiksel olarak anlamlı olup gelecek beklentisi değişkenindeki %5,6'lık değişim kişilik değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Bu nedenle H<sub>1</sub> desteklenmektedir.

Temel değişkenlere ek olarak alt değişkenler arasındaki etkileşimi gözlemleyebilmek adına araştırma hipotezlerini test eden çoklu regresyon modeli oluşturulmuştur.

$$\text{İBO} = B_0 + B_1 \times \text{SOR} + B_2 \times \text{DDÖN} + B_3 \times \text{GA} + B_4 \times \text{DDEN} + e \quad (2)$$

şeklinde formüle edilmiştir. Modele ilişkin bulgular Tablo 4’te verilmiştir.

**Tablo 4. SOR, DDÖN, GA ve DDEN Bağımsız değişkenlerinin İBO Bağımlı Değişkeni Üzerindeki Etkisi.**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Parametre Tahmini		Hip.	Standart Parametre Tahmini	T Değeri/ Anlamlılık (P)	Model/ Alt Model R <sup>2</sup>	F Değeri/ Anlamlılık (P)	Test Sonucu
İBO	Sabit	B <sub>0</sub>	11,83			5,24	0,086	3,83 0,00	
	SOR	B <sub>1</sub>	0,07	H <sub>1a</sub>	0,03	0,42			RED
	DDÖN	B <sub>2</sub>	0,28	H <sub>1b</sub>	0,09	1,21			RED
	GA	B <sub>3</sub>	0,46	H <sub>1c</sub>	0,27	3,43			KABUL
	DDEN	B <sub>4</sub>	-0,01	H <sub>1d</sub>	-0,003	-0,04			RED

Tablo 4 dikkate alındığında, alt değişkenlerden deneyime açıklık değişkeni çalışma imkânları bağımlı değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. Yani, gelişime açıklık değişkenindeki bir birimlik değişim çalışma imkanları değişkeni üzerinde 0,27 standart değerde değişime yol açmaktadır. İstatistiksel olarak anlamlı olan modeli, çalışma imkanları bağımlı değişkenindeki değişimin %8,6’sı modeldeki bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Bu doğrultuda, H<sub>1a</sub> kabul edilirken, H<sub>1b</sub>, H<sub>1c</sub> ve H<sub>1d</sub> reddedilmiştir.

Alt değişkenlerden kariyer bağımlı değişkeni üzerinde, kişiliğe bağlı alt değişkenlerin etkisini ölçmek amaçlı oluşturulan model;

$$\text{KARY} = B_0 + B_1 \times \text{SOR} + B_2 \times \text{DDÖN} + B_3 \times \text{GA} + B_4 \times \text{DDEN} + e \quad (3)$$

Şeklinde formüle edilmiştir. Modele ilişkin bulgular, Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5. SOR, DDÖN, GA ve DDEN Bağımsız Değişkenlerinin KARY Bağımlı Değişkeni Üzerindeki Etkisi.**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Parametre Tahmini		Hip.	Standart Parametre Tahmini	T Değeri/ Anlamlılık (P)	Model/ Alt Model R <sup>2</sup>	F Değeri/ Anlamlılık (P)	Test Sonucu
KARY	Sabit	B <sub>0</sub>	11,40			7,85	0,057	2,455 0,049	
	SOR	B <sub>1</sub>	0,02	H <sub>1e</sub>	0,01	0,17			RED
	DDÖN	B <sub>2</sub>	0,09	H <sub>1f</sub>	0,05	0,67			RED
	GA	B <sub>3</sub>	0,25	H <sub>1g</sub>	0,24	2,91			KABUL
	DDEN	B <sub>4</sub>	-0,07	H <sub>1h</sub>	-0,04	-0,44			RED

Tablo 5 ele alındığında, gelişime açıklık (GA) değişkeninin kariyer (KARY) bağımlı değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi gözlenmiştir. Yani gelişime açıklık seviyesindeki bir birimlik artış kariyer yapma yolunda 0,24 standart değerde artışa yol açmaktadır. İstatistiksel olarak anlamlı olan modelde (F≤0,05) bağımlı değişkendeki değişimin %5,7’lik kısmı bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Bu doğrultuda, H<sub>1e</sub> desteklenirken, H<sub>1f</sub>, H<sub>1g</sub>, H<sub>1h</sub> reddedilmiştir.

## 6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bireyin meslek seçimi veya kariyer alanını etkileyen pek çok değişken bulunmaktadır. Aile, bilgi, beceri, alınan eğitim, sosyal çevre vb. faktörlerin yanı sıra, üniversite düzeyinde eğitim gören bireylerin kişilik yapıları, kariyer planları yapmaları ve mesleğe bakış açılarını ortaya koymada ayrı bir önem taşımaktadır. Çünkü kişilik yapısı oturmuş bireylerin kariyer tercihinde bulunması veya yönlendirilmesi daha sağlıklı olmaktadır. Bu hususta piyasanın ihtiyaç duyduğu ara eleman gereksinimini karşılayan meslek yüksek okulları da önemli bir rol üstlenmektedir (Pelit ve Öztürk, 2010).

Çalışmada uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre, beş faktör kişilik ölçeği bileşenleri literatürün aksine dört alt bileşende toplanmıştır. Gerek ölçeklerin uyarlanması süreci gerek uygulama alanı farklılığı ve gerekse örneklem sayısının görece düşük olmasından kaynaklı oluşan bu yeni alt bileşenler literatür çerçevesinde isimlendirilmiştir. Kişilik için yapılan faktör analizinde en yüksek puandan en düşüğe doğru sıralandığında, sorumluluk, dışa dönüklük, gelişime açıklık ve duygusal dengelilik (tutarlılık) olarak adlandırılmıştır. Bu açıdan bakıldığında benzer sonuçlarla benzer faktörleri bulan Köroğlu (2014), Gökdeniz ve Merdan (2011) çalışmayı desteklemektedir. Bir diğer temel bileşen olan gelecek beklentisinin literatürde de değinildiği (Aymankey ve Aymankey, 2013; Üzümcü vd, 2015) gibi iş bulma ve çalışma olanakları (İBO) ve kariyer yapma planları alt bileşenlerine yüklendiği teyit edilmiştir.

Bu çalışmada, Hilvan özelinde MYO öğrencilerinin kişilik yapıları ve bu yapıların mesleki geleceğe bakışlarına etkisinin olup olmadığı ölçülmüştür. Çalışma sonuçlarına göre, temel bileşenlerden olan kişilik değişkeninin geleceğe bakış açısı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi doğrulanmıştır ( $\beta=0,01$ ;  $F= 6,762$ ). Alt boyutlardan gelişime açık kişiliğe sahip bireylerin gerek iş bulma ve çalışma olanakları bileşenlerinde ( $T=3,43$ ;  $\beta=0,00$ ) gerekse kariyer yapma planlarında ( $T=2,91$ ;  $\beta=0,04$ ) önemli, anlamlı ve pozitif yönlü bir etki gözlenmiştir. Bu çok önemli sonuca göre, Hilvan MYO'da yer alan büro yönetimi ve yönetici asistanlığı, bankacılık ve sigortacılık, inşaat teknolojisi programlarının gelişime açık kişilik tiplerinde mesleki geleceğe bakış açılarının oldukça olumlu olduğu ve gerek kariyer planlamaları için gerek iş bulma kolaylığı açısından gerekse buldukları işte çalışma olanaklarının iyileştirilmesi bakımından oldukça kritik olduğu teyit edilmiştir.

Araştırmada kişiliğin alt boyutlarından sorumluluk, dışa dönüklük ve duygusal tutarlılığın gerek iş bulma ve çalışma olanaklarında gerekse kariyer yapma planlarında anlamlı bir etkisi gözlenmemiştir. Bu sonuçlar, Temeloğlu ve Aksu'nun (2016) turizmde kariyer yapma istekleriyle kişilik özelliklerini ele aldığı çalışma ile çelişmektedir. Onların çalışmasında, uyumluluk, sorumluluk, yeniliklere açık kişilik yapısına sahip öğrencilerin dışa dönüklük ve duygusal denge kişiliğine sahip öğrencilere göre kariyer yapma isteğinin daha fazla olduğu gözlenmiştir. Bu çelişmenin temel sebeplerinden biri, sektör farklılığının olmasıdır. Turizm sektörü kendi yapısı gereği kariyer yapma noktasında farklı elementleri bünyesinde bulundururken, bir başka hizmet sektörü olan bankacılık, büro ve hatta inşaat farklı bileşenleri bünyesinde bulundurmaktadır. Kişilik bileşenlerinden gelişime açıklık değişkeni ise gerek bu çalışmada gerekse farklı çalışmalarda kariyer yapma olanakları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.

Bu noktalardan hareketle özelde Hilvan olmak üzere MYO'ların dikkate alması gereken hususlar;

- Mesleğin gelecekteki çeşitliliği ve biçimine göre seçilecek programın öğrencilerin kişilik yapılarıyla örtüşmelidir.
- Gerek kariyer yapma olanakları gerek iş bulma ve bulunan işteki çalışma olanakları açısından gelişime açık kişilik yapısı her zaman bir adım önde olacaktır.
- Bu açıdan gelişime açık yeniliği seven, girişimci bir kişiliği bünyesinde bulunduran gelişime açık yapıdaki öğrencilerin, parlak bir geleceğe sahip olması olasıdır.
- Geleceğimizin teminatı olan öğrencilerimizin iyi bir kariyer sahibi olabilmesi için okudukları bölüm/programın kişilik yapılarına uygun olması ve mevcut öğrencilerin hocaları tarafından iyi yönlendirilmesi, gerek çalışacakları kurumlarda gerek toplum hayatında gerek bireysel hayatlarında daha başarılı ve işini severek yapan bunun yanı sıra kariyer basamaklarını emin adımlarla aşan bir öğrenci portföyü oluşturmayı sağlayacaktır.

Çalışmanın en temel farkı, kişilik ve kariyer planları üzerine yapılan çalışmaların ve gelecek beklentisi üzerine yapılan çalışmaların çoğunlukla turizm öğrencileri üzerinde yoğunlaşmasından kaynaklanmaktadır. Bu çalışmada ise kişilikle gelecek beklentisi, kişiliğin alt boyutlarıyla gelecek beklentisinin alt boyutları arasındaki etkileşim meslek yüksek okulundaki farklı bölümler bazında ele alınmıştır. Ayrıca araştırma, gerek Hilvan özelinde olması gerek üç programın öğrencilerini kapsamı gerekse örneklem sayısının azlığı gibi eksikliklere sahiptir. İleride, hem farklı bölümleri hem farklı MYO'ları göz önünde bulundurarak yapılacak çalışmalar fayda sağlayacaktır.

## 7. KAYNAKÇA

- Alkan, Reha Metin-Suiçmez, Menderes-Aydıncal, Mehmet-Şahin, Menekşe (2014), ‘‘Meslek Yüksekokullarındaki Mevcut Durum: Sorunlar ve Bazı Çözüm Önerileri’’, *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi*, Cilt.4, Sayı.3, (133-140).
- Altunışık, Remzi-Çoşkun, Recai-Bayraktaroğlu, Serkan-Yıldırım, Engin (2005), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Atak, Hasan (2013), ‘‘On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürü’ne Uyarlanması’’, *Nöropsikiyatri Arşivi*, Cilt.50, Sayı.4, (312-319).
- Aymankuy, Yusuf-Aymankuy, Şimal (2013), ‘‘Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdamla İlgili Görüşleri ve Sektördeki Kariyer Beklentileri: Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği’’, *Akademik Bakış Dergisi*, Cilt.35, (Mart/Nisan), (1-21).
- Bacanlı, Hasan-İlhan, Tahsin-Aslan, Sevda (2009), ‘‘Beş Faktör Kişilik Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT)’’, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt.7, Sayı.2, (261-279).
- Bono, Joyce E.-Boles, Terry L.-Judge, Timothy A.-Lauver, Kristy J. (2002), ‘‘The Role of Personality in Task And Relationship Conflict’’, *Journal of Personality*, Cilt.70, Sayı.3, (1311-1344).

- Can, Halil (1997), *Yönetim ve Organizasyon*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Carless, Sally A. (1999), “Career Assessment: Holland's Vocational Interests, Personality Characteristics, And Abilities”, *Journal of Career Assessment*, Cilt.7, Sayı.2, (125-144).
- Coetzee, M.-Schreuder, A.M.G. (2002), “The Relationship Between Career Patterns And Personality Types”, *SA Journal of Industrial Psychology*, Cilt.28, Sayı.1, (53-59).
- Cüceloğlu, Doğan (1991), *İnsan ve Davranışı*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çarıkcı, İlker Hüseyin-Morçin, Sine Erdoğan (2014), “Ön lisans Turizm Öğrencilerinin Kariyer Değerleri: Sarıkamış Örneği”, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, Cilt: 2, Sayı.2, (67-81).
- Çevik, Beste-Perkmen, Serkan (2010), “Holland’ın Kariyer Teorisine Göre Müzik Öğretmeni Adaylarının Kişiliği”, *International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, Cilt.978, Sayı.605, (24-28).
- Dinçer, Füsün İstanbullu-Akova, Orhan-Kaya, Fazıl (2013), “Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otelcilik İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği”, *3. Uluslararası Meslek Yüksekokulu Sempozyumu*, Ekim, Ardahan.
- Ehrhart, Karen Holcombe-Makransky, Guido (2007), “Testing Vocational Interests And Personality as Predictors of Person-Vocation And Person-Job Fit”, *Journal of Career Assessment*, Cilt.15, Sayı.2, (206-226).
- Erdem, B.-Kayran, Mehmet Fatih (2013), “Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.14, Sayı.1, (81-106).
- Genç, Gülten-Kaya, Alim-Genç, Metin (2007), “İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt.8, Sayı.14,( 49-63).
- George, Darren-Mallery, Paul (2010), *SPSS For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference 18.0 Update*, 11. Baskı, Paperback, sep.
- Gökdeniz, İsmail-Merdan, Ethem (2011), “Kişilik ve Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.3, Sayı.2, (23-36).
- Harris, Julie Aitken-Vernon, Philip A.-Johnson, Andrew M.-Jang, Kerry L. (2006), “Phenotypic And Genetic Relationships Between Vocational Interests And Personality”, *Personality and Individual Differences*, Cilt.40, Sayı.8, (1531–1541).
- <http://www.hurriyet.com.tr/meslek-yuksekokullari-turkiye-nin-gelecegidir-23771878>.
- Kalaycı, Şeref (2014), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayınevi, Ankara.
- Köroğlu, Özlem (2014), “Meslek Seçimi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turizm Rehberliği Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.19, Sayı.2, (137-157).

- Kuzgun, Y. (1994), “Çağdaş İnsanın En Önemli Kararı Meslek Seçimi, Bilim ve Teknik”, [http://vizyon21yy.com/documan/egitim\\_ogretim/rehberlik/mesleki\\_tanitim/Meslek\\_Secimi.pdf](http://vizyon21yy.com/documan/egitim_ogretim/rehberlik/mesleki_tanitim/Meslek_Secimi.pdf) (02.02.2017)
- Larson, Lisa M.-Borgen, Fred H. (2002), “Convergence of Vocational Interests And Personality: Examples in An Adolescent Gifted Sample, *Journal of Vocational Behavior*, Cilt.60, (91-112).
- Macionis, John J. (2003), *Sociology*. New Jersey, Pearson Education, Inc.
- Mccrae, Robert R.-Costa, Paul T. (2006), “A Five-Factor Theory Perspective on Traits and Culture”, *Psychologie Française*, Cilt.51, (227-244).
- Sarıkaya, Türkan-Khorshid, Leyla (2009), “Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt.7, Sayı.2, (393-423).
- Serin, Emin-Soran, Semih-Kılıç, Ali Osman (2014), “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Eğitim Süreleri Açısından İncelenmesi ve Bir Uygulama”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.15, Sayı.1, (209-220).
- Temel, Ali (2012), “Alan ve Meslek Seçiminde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar”, [http://mebk12.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/34/14/964171/dosyalar/2012\\_12/14101926\\_meslek\\_secimi.pdf](http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/34/14/964171/dosyalar/2012_12/14101926_meslek_secimi.pdf) (18.02.2017).
- Temeloğlu Erdem-Aksu, Murat (2016), “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Turizmde Kariyer Yapma İstekleri Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt.9, Sayı.43, (1512-1521).
- Tuzcuoğlu, Semai (1994), “Meslek Seçimi ve Önemi”, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt.6, (265-280).
- Ulus, L.-Tuncer, N.-Sözen, Ş. (2015), “Mesleki Eğitim, Gelişim ve Yeterlilik Açısından Meslek Yüksekokullarının Önemi”, *Uluslar arası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt., Ekim, (168-185).
- Uzunibrahimoğulları, Hanife (2003), *Farklı İlgi Alanlarında Okuyan Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve İlgileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, KATÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Trabzon.
- Üzümcü, Tülay Polat-Alyakut, Ömür-Günsel, Ayşe (2015), “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin, Mesleğin Geleceğine İlişkin Bakış Açılırları”, *Balikesir University Journal of Social Sciences Institute*, Cilt.18, Sayı.33, (179-199).
- Yanikkerem, E.-Altınparmak, Saliha-Karadeniz, Gülten (2004), “Gençlerin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler ve Benlik Saygıları”, *Nursing Forum Dergisi*, Cilt.7, Sayı.2, (61- 62).
- Yeni, Zehra (2015), *Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Duygusal Emek Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yürür, Senay (2009), “Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.10, Sayı.1, ( 23-42).



## MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN SINAV KAYGISI İLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA: NAZİLLİ MESLEK YÜKSEK OKULU ÖRNEĞİ<sup>1</sup>

### TEST ANXIETY OF STUDENTS AT VOCATIONAL SCHOOLS A CASE STUDY: AN NAZILLI VOCATIONAL SCHOOL SAMPLE

Mümin ESER<sup>2</sup>, Zehra BURDUR<sup>3</sup>

#### Öz

*Bu araştırma, öğrencilerin akademik yaşam içinde en çok etkilendikleri akademik faaliyet olarak ortaya çıkan sınavlara yönelik kaygılarını ölçmeye yöneliktir. Sınav kaygısı, sınav gerginliği, zihinsel karışıklık, akademik başarı kaygısı, sınav kariyer ilişkisi, sınav alternatifleri ve sınav gelecek ilişkisi gibi faktörleri barındırmaktadır. Çalışmanın amacı meslek yüksekokulu öğrencilerinin sınav kaygılarını belirlemeye yöneliktir.*

*Araştırmaya Adnan Menderes Üniversitesi'nde eğitim gören 320 Nazilli MYO öğrencisi katılmıştır. Verilerin analizinde SPSS, istatistiksel farklılık-ilişkilerin analizinde t-test kullanılmıştır. Çalışmada sınav kaygılarını belirlemek için Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli Meslek Yüksekokulunda okuyan öğrencilere anket uygulanmıştır. Öğrencilerin sınav kaygılarını belirleyerek sonuçlarının değerlendirilmesi bu çalışmanın temel amaçları arasında yer alır.*

**Anahtar Kelimeler:** Sınav kaygısı, Meslek Yüksekokulu, Akademik faaliyet, Sınav gerginliği, Akademik başarı kaygısı

#### Abstract

*This research is aimed at determining to evaluate the exam anxiety which is the most influenced academic activity by the students of vocational school in their academic life. This study contains factors of exam anxiety, exam tension, mental confusion, academic success anxiety, exam-career relation, alternative of exam and exam- future relation. The aim of this study is to determining the exam anxiety of vocational school students.*

*320 university students studying at Adnan Menderes University Nazilli Vocational School participated in the research. In the analysis of the data, SPSS; in the analysis of statistical difference relationships, t-test were used. In the study, so as to be able to determine the exam anxiety, a*

<sup>1</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Öğr. Gör., Adnan Menderes Üniversitesi, meser@adu.edu.tr

<sup>3</sup> Öğretim Elemanı, Adnan Menderes Üniversitesi, zehra.burdur@adu.edu.tr

*questionnaire was applied to the students of Adnan Menderes University Nazilli Vocational School. The determination of the students' exam anxiety and the evaluation of the conclusions are among the main objectives of this study.*

**Keywords:** *Exam anxiety, Vocational School, Academic activity, Exam tension, Academic success anxiety*

## 1- GİRİŞ

Dünyada ve Türkiye’de eğitime verilen önem gittikçe artmaktadır. Bireylerin yaşamlarındaki kaliteyi belirleyen birçok olgu vardır. Eğitim de bir toplumda yaşayan bireylerin yaşama biçimlerindeki kaliteyi belirleyen en önemli olgulardan biri olarak düşünülebilir. Eğitim sürecinde bireylerin başarılarının ölçülmesinde birçok yöntem kullanılmaktadır. Sınav yöntemi de başarı ölçülmesinde son yıllarda ön plana çıkan ve en çok kullanılan yöntemdir. Öğrenciler sınavlara girerken başarılı olmalarını etkileyen birçok durumla karşı karşıya kalabilirler. Bu durumlardan birisi de sınavlardan önce veya sınav sırasında ortaya çıkan kaygı durumudur. Öğrencilerin başarı durumlarını sınav öncesi veya sınav sırasında duydukları kaygı etkileyebilmektedir. Yapılan araştırmalarda çok kaygı duyan veya hiç kaygı duymayan öğrencilerin sınavlardan başarısız oldukları gözlemlenirken, bir miktar kaygı duyan öğrencilerin başarılı oldukları gözlemlenmiştir.

Çalışma kapsamında kaygı, kaygının ortaya çıkardığı olumlu olumsuz durumlar, eğitim süreci içindeki sınavlarda kaygının etkisi ve ön lisans eğitimi alan öğrencilerin eğitim sırasında girdikleri sınavlarda kaygı durumunu etkileyen unsurlar üzerinde durulacaktır.

## 2- KAYGI VE SINAV KAYGISI

Kaygı, üzüntü endişe duyulan bir düşünce, tasa(TDK,1998:1248) olarak tanımlanabilir. Bir şeyi tehlikeli ya da korkutucu olarak görürsen zihnini bununla meşgul etmeli ve endişe duymalıdır biçimindeki inancın kaygıya yol açtığını belirtmiştir. Bunun yanında “Her zaman başarılı olmalıyım.”; “İnsanların içinde mahcup ya da küçük düşürülmeye tahammül edemem.”; “Herhangi bir durumla başarılı bir şekilde meşgul olmak ve mücadele etmek benim için imkânsızdır.” ve “Geleceğin belirsizlik taşımasıyla ilgili üzülmeiyim.” gibi akılcı olmayan inançların da kaygıya neden olduğu belirtilmektedir(Güler ve Çakır,2013:83). Bireyin başarı beklentisi düzeyi, kendine verdiği değer, benlik saygısı ve yetenekleriyle ilgilidir. Kendine saygı duyan, yetenekli ve kendi yeteneklerini doğru olarak tanıyan birey, duruma uygun üst düzeyde beklenti oluşturabilir. Bu beklentilerden kendi ilerlemesinde olumlu yönde etkilenir. Başarı beklentisinin yüksek olması rekabeti destekler, bireyin kendi kendini motive etmesine yardımcı olabilir. Ama çoğu kez birey beklenen başarıya ulaşamamakla strese girmekte ve stres gerginlik başarıyı olumsuz yönde etkilemektedir(Küçük,2010:39). Kaygı ve korku duygusu, o duyguyu yaşayan kişiye üç basit mesaj vermektedir. Birincisi bir sorun yada tehlike ile karşı karşıyasın, ikincisi bu sorun ve tehlike ile başa çıkabilmek için yeterli değilsin ve üçüncüsü olacaklar için kork ve hemen başının çaresine bak! Kaygının en büyük yararı, insanı diri tutması ve harekete geçirmeye hazır hale getirmesidir(Sekman,2016:65). Her insanın başarılı olabilmesi için bir miktar kaygı mutlaka



gereklidir. Eğer bu konuda hiç kaygı yaşamıyorsanız, harekete geçemezsiniz. Çünkü yeteri kadar kaygı, sizi bir amaç oluşturmaya ve bu amaca doğru yönelmeye motive eder(Yeşilyurt,2007:16).

Sınav kaygısı çok eskiden beri yaşanan bir gerçek olmasına rağmen batı toplumlarında 1940'lı yıllarda araştırılmaya başlanmıştır. Ülkemizde ise bu ilgi çok geç başlamış ve hala yeterli seviyeye ulaşmamıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde sınav kaygısı ile baş etmek durumunda olan öğrencilerin oranı %20 seviyesinde iken, bu rakam Türkiye'de %65-70 civarındadır. Dolayısıyla sınav kaygısı ile başa çıkma becerisinin kazandırılması, Türkiye'de çok daha büyük önem taşımaktadır. Sınav kaygısı, yetersiz ders çalışma davranışı, fizyolojik belirtiler ve sınav durumunda sınavla ilgili olmayan düşünceleri içeren bir durum olarak açıklanabilir(Kurt,2006:91). Sınav kaygısının nedenleri olarak şunlar sayılabilir; zamanı etkin kullanamamak ve sınava yeterli düzeyde hazır olmamak, fizyolojik ihtiyaçların doğru biçimde karşılanmaması ve sınav hakkında oluşturulan olumsuz düşünceler(Biçer,2015:18-19) olarak sayılabilir. Sınav kaygısının altında yatan nedenlere odaklanan çalışmalarda; öğrencilerin geçmiş deneyimleri ve inançları, aile tutumları, ders yükü ile ilgili algılar ve zaman yönetme becerilerinin sınav kaygısı üzerinde etkili olabileceği bildirilmiştir. Sınav kaygısının, sınava girenin, başkalarının zihninde kendisi ile ilgili "çok zeki", "çok çalışkan" gibi özel bir izlenim bırakmak istediğinde ve olumsuz bir sonucun bu izlenimi bozacağını düşündüğünde ortaya çıkan bir tür sosyal kaygı olduğu vurgulanmıştır(Kavakçı,Vd,2011:8). Sınav kaygısı ile sınavdan korkmak ayrı kavramlardır. Sınavdan korkan bir öğrenci, yaklaşan bir sınav göre zamanını programlayarak çalışır ve zaman içinde de korkusu azalır. Kaygı ise temelde, bireye rahatsızlık veren olayın kendisinden değil, olayın birey için taşıdığı anlamdan ileri gelmektedir. Birçok öğrenci, sınavla birlikte kendi kişiliğinin ve varlığının değerlendirildiğini düşünmektedir(Kutlu,2001:13). Sınav kaygısı sınav anında ortaya çıkan, kaygının özel bir türü olarak düşünülebilir. Ancak sürekli kaygı düzeyi yüksek olan bir kişinin sınav kaygısı yaşama olasılığı da yüksek olabilmektedir (Akın,Vd,2012:105)

Sınav kaygısının öğrencinin akademik başarısını olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir Chapell ve arkadaşlarının bulgularına göre lisans düzeyinde eğitim gören üniversite öğrencilerinin akademik performansları ile sınav kaygıları arasında ilişki bulunmaktadır. Düşük sınav kaygısı olan öğrenciler daha yüksek akademik genel ortalamalara sahipken yüksek sınav kaygısı olan öğrenciler daha düşük akademik genel ortalamaya sahiptir. Araştırmaya göre düşük sınav kaygısı olan kız öğrenciler yüksek sınav kaygısı olan kız öğrencilere oranla daha yüksek genel akademik ortalamaya sahipken erkek öğrenciler için böyle bir bulgu söz konusu değildir. Kız öğrenciler erkek öğrencilere oranla daha fazla sınav kaygısı yaşarken genel akademik ortalamaları erkeklerden daha yüksektir. Sınav kaygısı öğrencilerin akademik başarısını düşürmekle birlikte yaşam kalitesini ve içsel motivasyonu düşürmekte ayrıca dikkatini toplamasını ve odaklanmasını zorlaştırmaktadır(Totan,Yavuz,2009:95-96). Akademik başarı ya da başarısızlık, öğrencinin duygusal özellikleriyle de ilişkili bulunmuştur. Akademik başarı ile özsaygı, yalnızlık ve utangaçlık arasında anlamlı ilişkiler olduğu gözlenmiştir(Yıldırım,2000:168). Öğrencilerin sınav kaygısının azaltılması başarılarını artırabilmektedir. Bu nedenle, sınav kaygısıyla baş etmede öğrencilerin kişilik özelliklerinin belirlenerek, kişilik özelliklerine göre sınav kaygı düzeyinin yüksek olması olası olan öğrencilere psikolojik danışmanlık desteğiyle yardımcı olunabilir. Bunun için öğrencilerin kişilik özelliklerine göre sınav kaygı düzeyinde farklılık olup olmadığı ve hangi kişisel

özelliklerin sınav kaygısını ne yönde etkilediğinin belirlenmesine ihtiyaç vardır(Dündar,Vd,2008:174). Öğrencilerin sınav stersini aşmaları için kısa bazı öneriler sunulabilir. Kendinize güvenin, başarılarınızın farkında olun, yeterince çalışın, yeterince uyuyun, spor yapın, düzenli beslenin, çok fazla TV ve bilgisayar karşısında kalmayın, kaygılı arkadaşlardan uzak durun ve kitle iletişim araçlarında zorunda kalmadıkça uzak durun(Abalı,2015:54-55) önerileri sunulabilir. Meslek yüksekokullarında eğitim-öğretim sürecinde öğrencilerin sınav kaygısını normal boyutta yaşamaları başarıyı beraberinde getirebilecektir.

### 3- YÖNTEM

#### 3.1 Amaç

Bu araştırma ön lisans eğitimi alan sosyal bilimler öğrencilerinin sınav kaygılarını belirlemeye yöneliktir. Sosyal bilimlerde ekonominin çeşitli alanlarında ara eleman yetiştiren Nazilli Meslek Yüksekokulu öğrencileri örneğinde bir inceleme yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

Nazilli Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin:

- Sınav kaygısına ilişkin veriler değerlendirildiğinde durumları nasıldır?
- Cinsiyet gruplandırıldığında sınav kaygıları arasında fark var mıdır?
- Anne Baba birlikte veya ayrı olmasında sınav kaygıları arasında fark var mıdır?

#### 3.2 Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini ADÜ Nazilli Meslek Yüksekokulu öğrencileri oluşturmaktadır. Nazilli Meslek Yüksekokulu Bankacılık ve Sigortacılık, İşletme Yönetimi, Menkul Kıymetler ve Sermaye Piyasası, Lojistik ve Dış Ticaret programlarından tesadüfi örneklem yoluyla seçilmiş 320 birinci ve ikinci sınıf öğrencileri çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

#### 3.3 Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak hazır verilerden yararlanma, Ayrancı ve Öge(2011) Sınav Kaygısı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek altı ana bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler Sınav Gerginliği, Zihinsel Karışıklık, Akademik Başarı, Sınav Kariyer İlişkisi, Sınav Alternatifi ve Sınav Gelecek İlişkisi olarak belirlenmiştir. Toplam 29 soruluk bir ölçektir. Ölçekte beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Beşli likert ölçeğinde; 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum, olarak puanlanmıştır. Puanların artması sınav kaygısının yüksek olduğunu belirtirken, azalması ise sınav kaygısının düşük olduğunu göstermektedir Çalışmanın teorik alt yapısının oluşturulmasında veri tabanlarında ve internetten tarama yapılarak gerekli kitap ve makaleler temin edilmiştir.

Çalışmanın verilerinin elde edildiği ankete katılan öğrencilerin sınav kaygısı hakkında bilgi sahibi olduğu ve verilerin analiz sonuçları elde edilecek bulguların Nazilli Meslek Yüksekokulu için genellenebilir olduğu varsayılmaktadır.

Anket çalışmasından elde edilen verilerin analizi için SPSS ( Statistical Package For Social Sciences ) Paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılımına uyduğu varsayılarak istatistiksel analiz yöntemi olarak frekans ve t- testi uygulanmıştır.

### 3.4 Bulgu ve Değerlendirmeler

#### 3.4.1 Cronbach Alfa Katsayıları ile İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler

İstatistik tutum ölçeğine ilişkin elde edilen Cronbach Alfa Katsayısı değeri, ölçme aracının homojenliğinin bir göstergesi olarak kabul edilmekte olup, hesaplanan Cronbach Alfa Katsayısı 1'e yaklaştığı derecede ölçme aracının tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu düşünülebilir. Güvenirlilik katsayısına ilişkin ölçüt değerleri aşağıda olduğu gibi ifade etmektedir.

$0,00 < \alpha < 0,40$  olduğu zaman ölçek güvenilir değildir.

$0,41 < \alpha < 0,60$  olduğu zaman ölçek düşük güvenirliliktir.

$0,61 < \alpha < 0,80$  olduğu zaman ölçek orta düzeyde güvenilirdir.

$0,81 < \alpha < 1,00$  olduğu zaman ölçek yüksek düzeyde güvenilirdir. (Yaşar,2014:63)

Çalışmada Cronbach Alfa Katsayısı dikkate alınarak ilk değerlendirme sınav kaygısı ölçeğinin Cronbach Alfa Katsayısı Tablo 1 de 0,887 olduğu görülmektedir. Bu durum ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

**Tablo 1 : Cronbach Alfa Katsayısı**

Cronbach's Alpha	Standart Ölçelere Dayalı Cronbach's Alpha	N
,887	,888	29

Cronbach Alfa Katsayısı dikkate alınarak ikinci değerlendirme sınav kaygısı ölçeğinin faktörleri dikkate alınarak yapılan değerlendirmede Tablo 2 de Akademik Başarının Cronbach Alfa Katsayısı ,  $0,41 < \alpha < 0,60$  olduğu için bu faktör düşük güvenirliliktir. Ölçeğinin diğer faktörleri orta düzeyde yüksek güvenirlilikte çıkmıştır.

**Tablo 2 : Sınav Kaygısı Faktörlerinin Cronbach Alfa Katsayıları**

Faktörler	Cronbach's Alpha
Sınav Gerginliği	0,862
Zihinsel Karışıklık	0,708
Akademik Başarı	0,509
Sınav kariyer ilişkisi	0,687
Sınav Alternatifi	0,607
Sınav Gelecek ilişkisi	0,797

#### 3.4.2 Demografik Özelliklerle İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler

Çalışmada demografik değişkenler olarak ilk değerlendirme “Cinsiyet” üzerinden gösterilmektedir. Bu demografik özelliklerle ilgili istatistikler Tablo 3’de yer almaktadır:

**Tablo 3 : Cinsiyet Bazında Oranlar**

	Frekans	%
Kız	174	54,4
Erkek	146	45,6
Toplam	320	100,0

Öğrencilerin demografik özellikleri cinsiyet yönünden incelendiğinde ankete katılanların %54,4'ü yani 174 öğrencinin kız, %45,6'nın yani 146 öğrencinin erkek görülmüştür. Kız öğrencilerin fazla olması okul toplam öğrenci sayısı içinde kız öğrencilerin toplamının erkek öğrencilerden fazla olmasıyla açıklanabilir

Çalışmada demografik değişkenler olarak ikinci değerlendirme “**Anne Baba Birlikte Ayrı**” üzerinden gösterilmektedir. Bu demografik özelliklerle ilgili istatistikler Tablo 4’de yer almaktadır:

**Tablo 4 : Anne Baba Birlikte Ayrı Bazında Oranlar**

	Frekans	%
Birlikte	277	86,6
Ayrı	43	13,4
Toplam	320	100,0

Öğrencilerin demografik özellikleri Anne Baba Birlikte Ayrı yönünden incelendiğinde ankete katılanların %86,6’sı yani 277 öğrencinin anne babasının birlikte olduğu, %13,4’nün yani 43 öğrencinin ise anne babasının ayrı olduğu görülmüştür.

### **3.4.3 Katılımcıların Sınav Gerginliği, Zihinsel Karışıklık, Akademik Başarı, Sınav Kariyer İlişkisi, Sınav Alternatifi ve Sınav Gelecek İlişkisi Özellikleriyle İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler**

Öğrencilere sınav kaygısı ölçeği dikkate alınarak yapılan anket sonucunda elde edilen veriler Tablo 5 de yer almaktadır.

**Tablo 5 : Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Sınav kaygısı Ölçeğine İlişkin Verileri**

	N	X
Sınav Gelecek İlişkisi	320	3,47
Sınav Alternatifi	320	3,14
Zihinsel Karışıklık	320	3,13
Sınav Gerginliği	320	2,77
Sınav kariyer İlişkisi	320	2,71
Akademik Başarı	320	2,64

Anket sonucu elde edilen veriler değerlendirildiğinde aritmetik ortalamaların sınav gerginliği boyutunda 2,77, zihinsel karışıklık boyutunda 3,13, akademik başarı boyutunda 2,64, sınav kariyer ilişkisi boyutunda 2,71, sınav alternatifi boyutunda 3,14, sınav gelecek ilişkisi boyutunda 3,47 olduğu görülmektedir. Öğrencilere yönelik ölçek sonucunda aritmetik ortalamalar dikkate alınarak inceleme

yapıldığında; sınav gelecek ilişkisi boyutunda 3,47 ile öğrencilerin en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu, akademik başarı boyutunda 2,64 ile en düşük aritmetik ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ortalamalar incelendiğinde öğrencilerin sınav kaygılarının ortalamalar bazında orta düzeyde olduğu görülmektedir.

**Tablo 6 : Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Cinsiyet Olarak Karşılaştırmalı Sınav Gerginliği, Zihinsel Karışıklık, Akademik Başarı, Sınav Kariyer İlişkisi, Sınav Alternatifi ve Sınav Gelecek İlişkisi özellikleri : T-Test Sonuçları (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum)**

Sınav Gerginliği					
	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart sapma	Anlamlılık
Sınavdan önce daima gergin ve huzursuz olurum.	Kız	174	3,1782	1,27555	,003
	Erkek	146	2,7260	1,42161	,003
Önemli sınavlardan önce midem bulanır.	Kız	174	2,3103	1,29303	,007
	Erkek	146	1,9247	1,24339	,007
Gerçekten önemli bir sınava girerken çoğunlukla bedensel olarak panik halinde olurum.	Kız	174	3,3218	1,30799	,000
	Erkek	146	2,6164	1,38594	,000
Önemli sınavlardan önce zihnim adeta durur kalır.	Kız	174	2,9598	1,34877	,006
	Erkek	146	2,5548	1,23752	,005
Önemli bir sınava girecek olmam uykularımı bozar.	Kız	174	3,0517	1,43155	,000
	Erkek	146	2,3904	1,36646	,000
Önemli bir sınava hazırlanırken çok kere olumsuz düşüncelerle peşin bir yenilgiyi yaşarım.	Kız	174	2,9368	1,25920	,000
	Erkek	146	2,4315	1,28067	,000
Bir sınavdan önce ne kendime tam olarak güvenebilirim, ne de zihinsel olarak gevşeyebilirim.	Kız	174	2,8391	1,18149	,018
	Erkek	146	2,5000	1,37088	,020
Sınav sonuçlarını almadan önce kendimi çok endişeli ve huzursuz hissedirim.	Kız	174	3,5115	1,32009	,000
	Erkek	146	2,8562	1,23729	,000
Bir sınav sırasında bedenimin belirli yerlerindeki kaslar kasılır.	Kız	174	2,5690	1,39087	,012
	Erkek	146	2,1918	1,25569	,011
Sınavlarla ilgili endişelerim çoğunlukla tam olarak hazırlanmamı engeller ve bu durum beni daha çok rahatsız eder.	Kız	174	2,9483	1,34838	,000
	Erkek	146	2,3767	1,30326	,000
Sınav sırasında çevremdeki insanların gezinmesi ve bana bakmalarından sıkıntı duyarım.	Kız	174	3,7069	1,45858	,002
	Erkek	146	3,1986	1,42693	,002

<b>Zihinsel Karışıklık</b>					
	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart sapma	Anlamlılık
Bir sınava ne kadar çok çalışırsam, o kadar çok karıştırıyorum.	Kız	174	3,1782	1,30246	,009
	Erkek	146	2,7808	1,38710	,009
Sınavlar sırasında bazen gerçekten bildiklerimi unutacak kadar heyecanlanıyorum.	Kız	174	3,4943	1,36321	,000
	Erkek	146	2,6986	1,41114	,000
Önemli problemlerimden biri, bir sınava tam olarak hazırlanıp hazırlanmadığımı anlayamıyorum.	Kız	174	3,2241	1,26824	,000
	Erkek	146	2,6712	1,25456	,000
<b>Akademik Başarı</b>					
	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart sapma	Anlamlılık
Çevremdekiler (ailem, arkadaşlarım) başaracağım konusunda bana güveniyorlar.	Kız	174	4,0920	1,14934	,002
	Erkek	146	3,6507	1,40242	,003
<b>Sınav Alternatifi</b>					
	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart sapma	Anlamlılık
Sınıf geçmek için sınava girmektense, ödev hazırlamayı tercih ederdim.	Kız	174	3,2126	1,36668	,047
	Erkek	146	2,8973	1,45616	,048
Test sınavlarını değerlendirenlerin, bazı öğrencilerin sınavda çok heyecanlandıklarını bilmelerini ve bunu testi değerlendirirken hesaba katmalarını isterdim.	Kız	174	3,6034	1,22034	,000
	Erkek	146	3,0342	1,39662	,000
<b>Sınav Gelecek İlişkisi</b>					
	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart sapma	Anlamlılık
Geleceğimin sınavlarda göstereceğim başarıya bağlı olduğunu bilmek beni üzüyor.	Kız	174	3,7931	1,36121	,000
	Erkek	146	3,1781	1,50257	,000
Sınavların insanın gelecekteki amaçlarına ulaşması konusunda ölçü olmasına hayret ederim.	Kız	174	3,6552	1,25691	,001
	Erkek	146	3,1575	1,37810	,001

Öğrencilerin sınav kaygısı özelliklerini belirleyen boyut dikkate alınarak cinsiyet bazında yapılan değerlendirmede iki grup arasında;

**Sınav Gerginliği** boyutunda **Sınavdan önce daima gergin ve huzursuz olurum, Önemli sınavlardan önce midem bulanır, Gerçekten önemli bir sınava girerken çoğunlukla bedensel olarak panik halinde olurum, Önemli sınavlardan önce zihnim adeta durur kalır, Önemli bir sınava**

**girecek olmam uykularımı bozar, Önemli bir sınava hazırlanırken çok kere olumsuz düşüncelerle peşin bir yenilgiyi yaşarım, Bir sınavdan önce ne kendime tam olarak güvenebilirim, ne de zihinsel olarak gevşeyebilirim, Sınav sonuçlarını almadan önce kendimi çok endişeli ve huzursuz hissederim, Bir sınav sırasında bedenimin belirli yerlerindeki kaslar kasılır, Sınavlarla ilgili endişelerim çoğunlukla tam olarak hazırlanmamı engeller ve bu durum beni daha çok rahatsız eder, Sınav sırasında çevremdeki insanların gezinmesi ve bana bakmalarından sıkıntı duyarım** sorularında anlamlı bir fark bulunmuştur. Anlamlılık değerleri 0,05 den küçük olan bu sorularda kız öğrencilerin sınav gerginliği yönünden erkek öğrencilere göre daha yüksek oranda oldukları tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre sınav gerginliğini daha üst boyutta yaşadıkları söylenebilir.

**Zihinsel Karışıklık** boyutunda; **Bir sınava ne kadar çok çalışırsam, o kadar çok karıştırıyorum, Sınavlar sırasında bazen gerçekten bildiklerimi unutacak kadar heyecanlanıyorum, Önemli problemlerimden biri, bir sınava tam olarak hazırlanıp hazırlanmadığımı anlayamıyorum** sorularında anlamlı bir fark bulunmuştur. Anlamlılık değerleri 0,05 den küçük olan bu sorularda kız öğrencilerin zihinsel karışıklık yönünden erkek öğrencilere göre daha yüksek oranda oldukları tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre zihinsel karışıklığı daha üst boyutta yaşadıkları söylenebilir.

**Akademik Başarı** boyutunda; **Çevremdekiler (ailem, arkadaşlarım) başaracağım konusunda bana güveniyorlar** sorusunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Anlamlılık değerleri 0,05 den küçük olan bu sorularda kız öğrencilerin akademik başarı yönünden erkek öğrencilere göre daha yüksek oranda oldukları tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre akademik başarı kaygısını daha üst boyutta yaşadıkları söylenebilir.

**Sınav Kariyer İlişkisi** boyutunda anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir.

**Sınav Alternatifi** boyutunda; **Sınıf geçmek için sınava girmektense, ödev hazırlamayı tercih ederdim, Test sınavlarını değerlendirenlerin, bazı öğrencilerin sınavda çok heyecanlandıklarını bilmelerini ve bunu testi değerlendirirken hesaba katmalarını isterdim** sorularında anlamlı bir fark bulunmuştur. Anlamlılık değerleri 0,05 den küçük olan bu sorularda kız öğrencilerin sınav alternatifi yönünden erkek öğrencilere göre daha yüksek oranda oldukları tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre sınav alternatifi kaygısını daha üst boyutta yaşadıkları söylenebilir.

**Sınav Gelecek İlişkisi** boyutunda; **Geleceğimin sınavlarda göstereceğim başarıya bağlı olduğunu bilmek beni üzüyor, Sınavların insanın gelecekteki amaçlarına ulaşması konusunda ölçü olmasına hayret ederim** sorularında anlamlı bir fark bulunmuştur. Anlamlılık değerleri 0,05 den küçük olan bu sorularda kız öğrencilerin sınav gelecek ilişkisi yönünden erkek öğrencilere göre daha yüksek oranda oldukları tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre sınav gelecek ilişkisi kaygısını daha üst boyutta yaşadıkları söylenebilir.

**Tablo 7: Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Anne Baba Birlikte ve Ayrı Karşılaştırmalı Sınav Gerginliği, Zihinsel Karışıklık, Akademik Başarı, Sınav Kariyer İlişkisi, Sınav Alternatifi ve Sınav Gelecek İlişkisi özellikleri : T-Test Sonuçları (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum)**

<b>Sınav Gerginliği</b>					
	Anne Baba	N	Ortalama	Standart sapma	Anlamlılık
Sınavdan önce daima gergin ve huzursuz olurum.	Birlikte	277	3,0325	1,35495	,043
	Ayrı	43	2,5814	1,34930	,046
Önemli sınavlardan önce zihnim adeta durur kalır.	Birlikte	277	2,8448	1,30262	,016
	Ayrı	43	2,3256	1,30422	,018
Bir sınavdan önce ne kendime tam olarak güvenebilirim, ne de zihinsel olarak gevşeyebilirim.	Birlikte	277	2,7509	1,25371	,018
	Ayrı	43	2,2558	1,38173	,031
Sınav sonuçlarını almadan önce kendimi çok endişeli ve huzursuz hissedirim.	Birlikte	277	3,2744	1,30377	,033
	Ayrı	43	2,8140	1,38454	,046
Sınavlarla ilgili endişelerim çoğunlukla tam olarak hazırlanmamı engeller ve bu durum beni daha çok rahatsız eder.	Birlikte	277	2,7545	1,33420	,025
	Ayrı	43	2,2558	1,43250	,037
<b>Zihinsel Karışıklık</b>					
	Anne Baba	N	Ortalama	Standart sapma	Anlamlılık
Bir sınava ne kadar çok çalışırsam, o kadar çok karıştırıyorum.	Birlikte	277	3,0686	1,35092	,016
	Ayrı	43	2,5349	1,29741	,015
Sınavlar sırasında bazen gerçekten bildiklerimi unutacak kadar heyecanlanıyorum.	Birlikte	277	3,2166	1,41550	,007
	Ayrı	43	2,5814	1,48376	,011
<b>Sınav Alternatifi</b>					
	Anne Baba	N	Ortalama	Standart sapma	Anlamlılık
Sınıf geçmek için sınava girmektense, ödev hazırlamayı tercih ederdim.	Birlikte	277	3,0000	1,38575	,027
	Ayrı	43	3,5116	1,53331	,044

Öğrencilerin anne babalarının birlikte ve ayrı yaşadıkları özelliklerini belirleyen boyut dikkate alınarak cinsiyet bazında yapılan değerlendirmede iki grup arasında;

**Sınav Gerginliği** boyutunda **Sınavdan önce daima gergin ve huzursuz olurum, Önemli sınavlardan önce zihnim adeta durur kalır, Bir sınavdan önce ne kendime tam olarak güvenebilirim, ne de zihinsel olarak gevşeyebilirim, Sınav sonuçlarını almadan önce kendimi çok**



**endişeli ve huzursuz hissederim, Sınavlarla ilgili endişelerim çoğunlukla tam olarak hazırlanmamı engeller ve bu durum beni daha çok rahatsız eder** sorularında anlamlı bir fark bulunmuştur. Anlamlılık değerleri 0,05 den küçük olan bu sorularda anne babası birlikte yaşayan öğrencilerin sınav gerginliği yönünden anne babası ayrı yaşayan öğrencilere göre daha yüksek oranda oldukları tespit edilmiştir. Anne babası birlikte yaşayan öğrencilerin anne babası ayrı yaşayan öğrencilere göre sınav gerginliğini daha üst boyutta yaşadıkları söylenebilir.

**Zihinsel Karışıklık** boyutunda; **Bir sınava ne kadar çok çalışırsam, o kadar çok karıştırıyorum, Sınavlar sırasında bazen gerçekten bildiklerimi unutacak kadar heyecanlanıyorum** sorularında anlamlı bir fark bulunmuştur. Anlamlılık değerleri 0,05 den küçük olan bu sorularda anne babası birlikte yaşayan öğrencilerin zihinsel karışıklık yönünden anne babası ayrı yaşayan öğrencilere göre daha yüksek oranda oldukları tespit edilmiştir. Anne babası birlikte yaşayan öğrencilerin anne babası ayrı yaşayan öğrencilere göre zihinsel karışıklığı daha üst boyutta yaşadıkları söylenebilir.

**Akademik Başarı** boyutunda anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir.

**Sınav Kariyer İlişkisi** boyutunda anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir.

**Sınav Alternatifi** boyutunda; **Sınıf geçmek için sınava girmektense, ödev hazırlamayı tercih ederdim** sorusunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Anlamlılık değerleri 0,05 den küçük olan bu sorularda anne babası ayrı yaşayan öğrencilerin zihinsel karışıklık yönünden anne babası birlikte yaşayan öğrencilere göre daha yüksek oranda oldukları tespit edilmiştir. Anne babası ayrı yaşayan öğrencilerin anne babası birlikte yaşayan öğrencilere göre sınav alternatifi kaygısını daha üst boyutta yaşadıkları söylenebilir.

**Sınav Gelecek İlişkisi** boyutunda anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir.

#### **4. SONUÇ VE ÖNERİLER**

Günümüz toplumunda eğitim sürecinde yer alan öğrencilere yönelik sınav kaygısı ölçeği sonucunda aritmetik ortalamalar dikkate alınarak inceleme yapıldığında; sınav gelecek ilişkisi boyutunda 3,47 ile öğrencilerin en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu, akademik başarı boyutunda 2,64 ile en düşük aritmetik ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ortalamalar incelendiğinde öğrencilerin sınav kaygılarının ortalamalar bazında orta düzeyde olduğu görülmektedir. Öğrencilerin sınav kaygısı özellikleri cinsiyet bazında incelendiğinde; sınav gerginliği boyutunda çok fazla fark olduğu gözlenmiştir. Aralarında fark olan boyutlarda kız öğrencilerin ortalamaları yüksek çıkmıştır. Kız öğrencilerin sınav gerginliği yönünden erkek öğrencilere göre daha yüksek oranda oldukları tespit edilmiştir. Bu verilerden yola çıkarak, kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre sınav gerginliğini daha üst boyutta yaşadıkları söylenebilir. Zihinsel Karışıklık boyutunda; kız öğrencilerin zihinsel karışıklık yönünden erkek öğrencilere göre daha yüksek oranda oldukları tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre zihinsel karışıklığı daha üst boyutta yaşadıkları söylenebilir. Akademik Başarı boyutunda; kız öğrencilerin akademik başarı yönünden erkek öğrencilere göre daha yüksek oranda oldukları tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre akademik başarı kaygısını daha üst boyutta yaşadıkları söylenebilir. Sınav kariyer ilişkisi boyutunda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Sınav alternatifi boyutunda; kız öğrencilerin sınav alternatifi yönünden erkek öğrencilere göre daha yüksek oranda

oldukları tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre sınav alternatifi kaygısını daha üst boyutta yaşadıkları söylenebilir. Sınav Gelecek İlişkisi boyutunda; kız öğrencilerin sınav gelecek ilişkisi yönünden erkek öğrencilere göre daha yüksek oranda oldukları tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre sınav gelecek ilişkisi kaygısını daha üst boyutta yaşadıkları söylenebilir. Cinsiyet bazında yapılan değerlendirmelerde kız öğrencilerin, erkek öğrencilere göre sınav kaygısını daha fazla yaşadıkları söylenebilir. Sınav kaygısı öğrenciyi sınav öncesi sıkıntı, korku, stres gibi duygulara sürüklediği sürece normal olarak kabul edilebilir.

Öğrencilerin sınav kaygısı özellikleri anne babanın birlikte veya ayrı oldukları bazında incelendiğinde; cinsiyet bazında olduğu gibi sınav gerginliği boyutunda çok fazla fark olduğu gözlenmiştir. Aralarında fark olan boyutlarda anne babası birlikte yaşayan öğrencilerin ortalamaları yüksek çıkmıştır. Sınav Gerginliği boyutunda; anne babası birlikte yaşayan öğrencilerin sınav gerginliği yönünden anne babası ayrı yaşayan öğrencilere göre daha yüksek oranda oldukları tespit edilmiştir. Anne babası birlikte yaşayan öğrencilerin anne babası ayrı yaşayan öğrencilere göre sınav gerginliğini daha üst boyutta yaşadıkları söylenebilir. Zihinsel Karışıklık boyutunda; anne babası ayrı yaşayan öğrencilere göre daha yüksek oranda oldukları tespit edilmiştir. Anne babası birlikte yaşayan öğrencilerin anne babası ayrı yaşayan öğrencilere göre zihinsel karışıklığı daha üst boyutta yaşadıkları söylenebilir. Akademik Başarı boyutunda anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir. Sınav kariyer ilişkisi boyutunda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Sınav alternatifi boyutunda; anne babası birlikte yaşayan öğrencilere göre daha yüksek oranda oldukları tespit edilmiştir. Anne babası ayrı yaşayan öğrencilerin anne babası birlikte yaşayan öğrencilere göre sınav alternatifi kaygısını daha üst boyutta yaşadıkları söylenebilir. Sınav Gelecek İlişkisi boyutunda anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir. Sınav alternatifi boyutunda aralarında anlamlı fark bulunan sınav kaygısı boyutlarında, anne babası birlikte yaşayan öğrencilerde kaygı yüksek çıkmıştır. Bu durum için bu çocukların anne baba ile birlikte yaşamalarından dolayı toplum baskısını daha fazla hissettikleri söylenebilir.

Üniversite eğitimine kadar öğrenciler birçok sınava girmektedir. Çevre baskısı, aile baskısı nedeniyle sınav kaygısını bu dönemlerde üst düzeyde yaşamaktadırlar. Öğrencilerin üniversite hayatı içerisinde girdikleri sınavlarda da sınav kaygısını üst düzeyde yaşamaları, sınavlardan elde edilecek başarıyı düşürebilecektir. Kaygının normal düzeyde yaşanması ise başarıyı arttırıcı etki yaratabileceği söylenebilir. Çalışmada demografik özelliklerin sınav kaygısı üzerindeki etkileri ayrıntılı araştırılmaya çalışılmıştır. Sınav kaygısının cinsiyet ve aile birlikteliğinden nasıl etkilendiği verilerle tespit edilmiştir. Bu çalışmadan sonra sınav kaygısının başarı üzerine etkilerinin araştırılması başka bir çalışmanın konusu olarak ele alınabilir. Meslek yüksekokulu öğrencilerinin kaygı nedeniyle başarılarının etkilenip etkilenmediğini ortaya çıkarılmasında bu çalışmanın sonuçlarından yararlanılabilir.

## 5. KAYNAKÇA

Abalı, Osman (2015) *Sınav Kaygısı ve Çözüm Yolları*, Adeda Yayıncılık, İstanbul.

Biçer, Uğur (2015) *Sınav Kaygısını Yenmek İçin 16 Etkin Uygulama*, Cinius Yayınları, İstanbul.

- Kurt, İhsan (2006) *Sorularla Kaygı ve Sınav Kaygısı*, Asil Yayınları, Ankara.
- Sekman, Mümin (2016) *Başarı Üniversitesi*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- TDK, (1998) *Türkçe Sözlük*, 9 Baskı, Ankara.
- Yeşilyurt , Ferahim (2007) *Sınav Kaygısı*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Akın, Ahmet-Demirci, İbrahim-Arslan, Serhat (2012) “Revize Edilmiş Sınav Kaygısı Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması” *Eğitim Bilimleri Ve Uygulama*, Cilt:11, Sayı: 21, Sayfa:(103-118), [http://www.ebuline.com/pdfs/21Sayi/EBU21\\_6.pdf](http://www.ebuline.com/pdfs/21Sayi/EBU21_6.pdf) (18.01.2017)
- Ayrancı, Evren-Öge, Ercan (2011) “Bir Vakıf Üniversitesindeki Öğrencilerin Sınav Kaygısı Hakkında Bir Araştırma” *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:30, Sayfa: (87-102), <http://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php> (10.01.2017)
- Dündar, Süleyman-Yapıcı, Şenay- Topçu, Birol (2008) “Üniversite Öğrencilerinin Bazı Kişilik Özelliklerine Göre Sınav Kaygısının İncelenmesi” *Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:28, Sayı:1, Sayfa: (171-186), Ankara.
- Güler, Deniz-Çakır, Gülfem (2013) “Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Sınav Kaygısını Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi” *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt: 4, Sayı:39, Sayfa: (82-94), <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/tpdrd/article/view/1058000157/1058000159> (24.01.2017)
- Kavakçı, Önder-Güler, Ayşegül-Çetinkaya, Selma (2011) “Sınav Kaygısı ve İlişkili Psikiyatrik Belirtiler” [https://www.journalagent.com/kpd/pdfs/KPD\\_14\\_1\\_7\\_16.pdf](https://www.journalagent.com/kpd/pdfs/KPD_14_1_7_16.pdf) (23.01.2017)
- Küçük, Duygu (2010) “Müzik Öğretmeni Adaylarının Sınav Kaygısı, Benlik Saygısı ve Çalgı başarıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” *Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:11, Sayı:3, Sayfa: (37-50), <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/15499> (22.01.2017)
- Kutlu, Ömer (2001) “Ergenlerin Üniversite Sınavına İlişkin Kaygıları” *Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim ve Bilim*, Cilt:26, Sayı:121, Sayfa: (12-23), <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/5241> (19.01.2017)
- Totan, Tarık-Yavuz, Yaşar (2009) “Westside Sınav Kaygısı Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması ” *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl: 9, Sayı:17 Sayfa: (95-109), <http://toad.edam.com.tr/sites/default/files/pdf/westside-sinav-kaygisi-olcegi-toad.pdf> (15.01.2017)
- Yaşar, Metin (2014) “İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması” *Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 36 Sayfa: (59-75), [http://pauegitimdergi.pau.edu.tr/Makaleler/1428620766\\_5.pdf](http://pauegitimdergi.pau.edu.tr/Makaleler/1428620766_5.pdf) (16.01.2017)
- Yıldırım, İbrahim (2000) “Akademik Başarının Yordayıcısı Olarak Yalnızlık, Sınav Kaygısı Ve Sosyal Destek ” *Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:18 Sayfa: (167-176), <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/hunefd/article/viewFile/5000048947/5000046267> (14.01.2017)



## MUHASEBE ÖNLİSANS PROGRAMI ÖĞRENCİLERİNİN İŞ HEDEFLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA: AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER MYO ÖRNEĞİ<sup>1</sup>

### A QUALIFIED RESEARCH ON THE DETERMINATION OF THE BUSINESS OBJECTIVES OF ACCOUNTING ASSOCIATE DEGREE PROGRAM STUDENTS: THE SAMPLE OF AKDENİZ UNIVERSITY VOCATIONAL SCHOOL

Bülent KINAY<sup>2</sup>, Ayşegül CİĞER<sup>3</sup>, Nilgün KOÇ<sup>4</sup>

#### Öz

Son yıllarda muhasebe önlisans programından mezun olan öğrenci sayısında artış olduğu gözlenmektedir. Ancak yüksek sayıdaki mezunlara rağmen iş dünyasının muhasebe alanında sürekli olarak nitelikli meslek elemanı ihtiyacının olduğu da görülmektedir. Bu istihdam eksikliği mezun öğrencilerin alanları ile ilgili çalışmayı tercih etmedikleri konusunda bir algı yaratmaktadır. Çalışmanın amacı, muhasebe önlisans programına gelen öğrencilerin, muhasebe mesleği ile ilgili iş hedeflerinin olup olmadığını tespit etmek ve işe yerleşmelerindeki etkisini ortaya koymaktır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak nitel araştırma türlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Buna göre Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programında eğitim gören öğrencilerden mezuniyet aşamasında 11'i ticaret lisesi, 9'u düz lise olmak üzere 20 öğrenci seçilmiştir. Seçilen öğrencilerle derinlemesine mülakat yapılarak öğrencilerin muhasebeye ve muhasebe mesleğine bakış açıları ve meslek tercihleri ile ilgili hedefleri nedenleriyle analiz edilmiştir. Analizin sonucunda, öğrencilerin muhasebe eğitimini zorunlu olarak tercih ettikleri, muhasebe mesleğini ikinci meslek olarak tercih ettikleri ve muhasebe bürolarındaki iş koşullarını yeterli bulmadıkları ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** muhasebe mesleği, muhasebe eğitimi, meslek yüksekokulu, nitel araştırma, durum çalışması, J24, M41

<sup>1</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Öğr. Gör., Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO, bulentkinay@akdeniz.edu.tr

<sup>3</sup> Yrd. Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, aysegulc@akdeniz.edu.tr

<sup>4</sup> Öğr. Gör. Dr., Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO, nilgunkoc@akdeniz.edu.tr

### **Abstract**

*It is observed that the number of students graduated from the accounting associate degree program has increased in recent years. However, despite the high number of graduates, it is also seen that in the accounting field of business world, there is a need for qualified accounting staff. This lack of employment creates a perception that graduating students do not prefer to work in their fields. The aim of the study is to determine whether the students who apply to the accounting associate degree program have business objectives related to the accounting profession and to demonstrate the impact of their placement on the job. As a method of collecting data in the survey, semi-structured interviewing technique was used. 20 students who will graduate from Akdeniz University Social Sciences Vocational School Accounting and Tax Applications Program were selected. 9 of the students are graduated from high school, and 11 are graduated from commercial high school. An in-depth interview was conducted with the selected students to analyze the students' perceptions of the accounting and accounting profession and their professional goals, and the current situation was assessed and suggested. As a result of the analysis, it was found out that students necessarily preferred accounting education, preferred accounting profession as second profession, and did not find job conditions in CPA firms satisfactory.*

**Keywords:** *accounting profession, accounting education, vocational school, qualitative research, case study, J25, M41*

## **1. GİRİŞ**

Günümüz rekabet ortamında ekonomik kaynakları etkin kullanmak, sağlıklı ve hızlı kararlar almak için bilgi kullanıcılarının muhasebe bilgisine olan ihtiyaçları sürekli artarken muhasebe mesleğinin de sorumluluklarını artırmıştır. İhtiyaç duyulan muhasebe bilgisinin doğru, güvenilir ve hızlı bir biçimde hazırlanması için işletmelerin muhasebe bölümlerinden başlayarak, muhasebe ve vergi danışmanlığını yürüten muhasebe büroları ve bu bilgilerin uygunluk derecesini belirleyen denetim bürolarına kadar nitelikli muhasebe elemanı istihdam ihtiyacı kaçınılmaz olarak ortaya çıkmaktadır.

Teknolojik gelişmelerin muhasebe uygulamalarında (E-fatura, E-defter, E-Beyanname ve E-SGK vb.) yaygınlaşması ve bulut (web) tabanlı muhasebe programlarının kullanılması ile manuel muhasebe kayıtlarının yerini otomatik kayıtların yer alması sonucu muhasebe ve vergi işlemleri hızlı ve kolay yapılıyor olsa da, bu teknolojileri kullanabilecek bilgi ve beceri düzeyine sahip muhasebe elemanı ihtiyacının önemi daha fazla artacaktır. Dolayısıyla muhasebe alanında çalışacak nitelikli muhasebe elemanına sürekli ihtiyaç duyulmaktadır.

Diğer taraftan, Uluslararası muhasebe standartları ve bağımsız denetim uygulamalarının yaygınlaşması ile muhasebe elemanından beklenen mesleki bilgi ve beceri seviyesi de zorunlu olarak artacaktır.

Muhasebe meslek mensuplarının, ön lisans düzeyinde eğitim veren meslek yüksekokullarından beklentisi, bu bilgi ve beceri düzeyindeki kişilerin yetiştirilmesi yönündedir. Yeni disipline hemen uyum

sağlayabilen, gerekli bilgi donanımına sahip kişiler, meslek mensuplarının işini önemli düzeyde kolaylaştırmaktadır (Yürekli ve Gönen, 2015:313).

Meslek yüksekokulları, fakültelerin öğrenciye akademik bilgi tabanı oluşturma amacının aksine, piyasanın ihtiyacı olan işgücünü kısa zamanda eğiterek bu işyerlerine kazandırma amacı içindedirler (Ertuğrul, 2016:135). Bu amacın gerçekleştirilebilmesi için mesleki eğitim veren yüksekokulların piyasanın beklentilerine göre müfredatlarını yenilemeleri ve oluşturmaları gerekmektedir. Nitekim, Türkiye’de TUSİAD ve TİSK gibi işveren örgütleri de mesleki eğitimin işgücü piyasalarının ihtiyaçları doğrultusunda yeniden yapılandırılması gerekliliğini ısrarla vurgulamaktadırlar (TUSİAD, 2010:2, TİSK, 2010:124). TİSK, işgücü eğitim düzeyinin düşüklüğü ile iş arayanların niteliğinin işgücü piyasasının talepleri ile uyumunun Türkiye’de yapısal işsizliği artırdığını ifade etmiştir (TİSK, 2015:60). Eğitim ile istihdam arasında kurulan bu doğrudan ilişkinin bir sonucu olarak mesleki eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillendirilmelidir. Bunun içinde Türkiye’de gençlerin mesleki eğitime zamanında, doğru ve etkin bir şekilde yönlendirilmeleri gerekmektedir.

Türkiye’de ortaöğretimde mesleki eğitime katılma düzeyi 2012-2013 yılı itibariyle yüzde 45,4 iken bu oran OECD ülkelerinde yüzde 47,8’dir (ÇSGB, 2014:58). Türkiye’de gençlerin mesleki eğitime katılma oranı AB ve OECD ülkelerine oranla daha düşüktür. Dolayısıyla ortaöğretimdeki bu oran devamında önlisans eğitimlerine de yansımaktadır. Türkiye’de Meslek Yüksek Okullarının Muhasebe Programlarına kayıt olan öğrenci sayıları incelendiğinde, 2014-2015 eğitim-öğretim döneminde 20.833 ve 2015-2016 eğitim-öğretim döneminde ise 19.744 öğrenci kayıt olmuştur (YÖK, 2017). Bunun yanında, lisans eğitimi düzeyinde muhasebe eğitimi veren üniversitelerin örgün, ikinci ve uzaktan eğitim şeklinde birçok işletme bölümüne kayıt olan öğrenciler de bulunmaktadır. Dolayısıyla muhasebe mesleğine yönelebilecek önlisans ve lisans düzeyinde öğrenci potansiyeli oldukça yüksektir.

Buna karşılık, İŞKUR’un 2015 yılı içinde mesleklere göre alınan açık işler istatistiğine göre, listelenen 83 meslek sınıfından 10. sırada yer alan “ön muhasebeci” ünvanı altında 23.021 kişi ve 29.sırada yer alan “muhasebeci” ünvanı altında 7.272 kişi için açık iş ilanları bulunmaktadır (İŞKUR, 2015:53). Bununla birlikte Türkiye’nin önde gelen özel istihdam bürolarının (kariyer.net, yenibirış vb) iş ilanları incelendiğinde muhasebe elemanı arayan işletmelerin fazla olması dikkat çekmektedir.

Ancak muhasebe ön lisans programına gelen ve yüksek sayıdaki mezunlara rağmen, iş dünyasının muhasebe alanında sürekli olarak nitelikli muhasebe eleman talebinde olması, muhasebe programından mezun öğrencilerin alanları ile ilgili iş hedeflerinin azaldığı ya da değiştiği konusunda bir algı oluşturmuştur.

Bu çalışmada muhasebe ön lisans programına gelen öğrencilerin muhasebe mesleği ile ilgili iş hedeflerinin olup olmadığı tespit edilmiş ve muhasebe mesleği hakkında öğrencilerin beklentilerini ortaya koyarak bu konularda öneriler getirilmiştir.

## **2. LİTERATÜR**

Türkiye’de yapılan çalışmaların büyük bir kısmı muhasebe eğitimi ile muhasebe derslerinin etkinliğini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Çalışmaların çoğunluğunda nicel araştırma yöntemi

kullanılmıştır. Bu çalışmalar genellikle öğrencilere yönelik yapılmış olup, işverenler ve öğretim elemanlarına yönelik olarak yapılan çalışmalar da bulunmaktadır.

Tablo 1’de çalışmanın amacı ve önemine uygun olarak seçilen çalışmalar özetlenmiştir.

**Tablo 1: Muhasebe Mesleği ve Muhasebe Alanında Kariyer Seçimi İle İlgili Çalışmalar**

<b>Çalışma</b>	<b>Bulgular</b>	<b>Yöntem, Örnek</b>
Balkız, 2015	“Üniversite Öğrencileri İşgücü Piyasasında” adlı çalışmada Kendi öğrenim alanlarıyla akademik açıdan özdeşleşmemiş olsalar da, mezuniyet sonrasında çoğunlukla kamuda düzenli ve formal istihdama dahi güvenceli bir biçimde çalışmak istedikleri tespit edilmiştir.	Görüşme Aydn Adnan Menderes Üniversitesi-Fen Edebiyat Fakültesi öğrencileri
Tepeli ve Kayıhan, 2015	“Muhasebe eğitimi alan öğrencilerin muhasebe mesleğine bakış açılarının değerlendirilmesi” üzerine yapılan çalışmada genel olarak öğrencilerin muhasebe mesleğine yönelmedikleri saptanmış olup, bunun sebebi olarak öğrencilerin işletme eğitimi sürecinde aldıkları muhasebe derslerinin zorluğu olduğu olarak gösterilmiştir.	Anket, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi-İşletme bölümünden 360 öğrenci
Durer vd., 2014	“İşletme Bölümü Öğrencilerinin Muhasebe Alanında Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi” çalışmasında gerek muhasebe alanında kariyer planı yapan öğrenciler gerekse de başka bir alanda kariyer yapmayı planlayan öğrencilerin sırasıyla en fazla meslek hakkında sahip olunan öbilye ilişkin faktörlere, içsel faktörlere, ekonomik ve iş piyasasına ile ilgili faktörlere ve son olarak çevresel etkilere ilişkin faktörlere önem verdikleri belirlenmiştir.	Anket, İstanbul, Marmara ve Yıldız Teknik Üniversitesi-İşletme bölümlerinden 504 öğrenci.
Law ve Yuen, 2012	Muhasebe seçimi üzerine “ebeveyn etkisi” nin en yüksek ağırlayıcı güce sahip olduğu tespit edilmiştir.	Görüşme, Hong Kong’daki 4 üniversiteden 19 öğrenci
Law, 2010	İç faktörlerin ve ebeveynlerin etkisinin mali müşavir kariyerini seçip seçmeme kararında belirgin bir etkisi bulunmaktadır.	Anket, Hong Kong’daki 3 üniversiteden 214 öğrenci.
Çelenk vd., 2010	“Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Muhasebe Alanına Bakış Açılarının Değerlendirilmesine Yönelik bir Araştırma” da Muhasebe öğrencilerinin muhasebe alanına yönelimini, bu yönelimde etkili olan faktörleri ve öğrencilerin muhasebe alanına yaklaşımları belirlenmiştir. Öğrencilerin büyük bir kısmının muhasebe alanında çalışan bir tanıdığı olması muhasebe alanına yönelmede yeterince etkili olmadığı tespit edilmiş. Ankete katılan öğrencilerin büyük bir kısmının muhasebe alanını seçmeden önce planladıkları bir kariyer alanı varken, sonrasında muhasebe alanına yönedikleri belirlenmiştir. Bu sonuç muhasebeye yönelmede muhasebe alanında çalışan tanıdıklarının nispeten etkin olduğunu göstermektedir	Anket, Marmara Üniversitesi Lisans, Y.Lisans ve Doktora öğrencilerinden oluşan 103 öğrenci
Özdemir, 2010	“Ön Lisans Muhasebe Öğrencilerinin Kariyer Planlamasını Etkileyen Unsurlar” üzerine yapılan çalışmada öğrencilerin muhasebe mesleğini seçme kararında etkilendikleri önemli faktörlerin “Prestij”, “Mesleki Avantajlar” ve “Mesleki Güvence” olarak üç grupta toplanmıştır.	Anket, Ege bölgesindeki 9 üniversitenin muhasebe bölümü ön lisans programları arasından 639 öğrenci
Sugahara vd., 2008	“Muhasebe Mesleğini Seçen Öğrencilerin, Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi” üzerine yapılan bir çalışmada, öğrencilerin muhasebe mesleği seçme kararında etkilendikleri en önemli faktörün, “İş Bulma Olanakları” olduğu belirlenmiştir.	Anket, Avustralya üniversitesinde okuyan lisans ve yüksek lisans 46 ev sahibi ve 68 uluslararası öğrencileri
Dinç, 2008	“Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi” üzerine yapılan çalışmada son sınıf muhasebe programı öğrencilerinin çoğunluğunun muhasebe mesleğinde kariyer yapmayı planladıkları belirlenmiştir. Ayrıca yüksek kazanç, sorumluluk beklentisi, kariyer beklentisi, mesleki bilgi ve becerisi, mesleki tecrübe ile sosyal statü beklentisinden oluşan 5 faktörün muhasebe mesleğini seçmede önemli olduğu, aile çevresi ve eğitim çevresi faktörlerinin ise önemli olmadığı yönde tespitler yapılmıştır.	Anket, Karadeniz bölgesi 10 Meslek Yüksekokulu 649 öğrenci
Tan ve Laswad, 2006	“Öğrencilerin Muhasebe Mesleğine Karşı İnançları, Davranışları ve Niyetleri” üzerine yapılan bir çalışmada ise, meslek seçiminde etkili olan en önemli faktörün, “Anne-Babalar” olduğu tespit edilmiştir.	Anket, Yeni Zelanda Üniversitesi bir giriş muhasebe dersine kayıtlı işletme öğrencisi örneği
Dangizer ve Eden, 2006	“Öğrenci Kariyer İstekleri ve Perspektifleri” çalışmasında, araştırmaya katılan öğrencilerin muhasebe mesleğine karşı düşünceleri, staj gördükleri firmalar büyüdükçe olumlu ölçüde artmaktadır. Çalışılan firmalar küçüldükçe tam tersine mesleğe bakış olumsuz bir yöne dönmektedir.	Anket İsrail’de 1.000 muhasebe öğrencisi
Byrne ve Willis, 2005	“Öğrencilerin Muhasebeci Olarak Çalışmak ve Muhasebe Mesleği Hakkındaki Düşünceleri” çalışmasında, araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu muhasebe mesleğini sıkıcı bir meslek olarak tanımladığını tespit edilmiştir. Diğer taraftan meslek seçimindeki en etkili faktörün “Mezun Olduğu Okulun Meslekle İlgisi” olduğu belirlenmiştir.	Anket, İrlanda’da 746 ortaöğretim öğrencisi

Tablo incelendiğinde, muhasebe derslerinin zorluğu, staj yapılan işletmenin küçük ölçekli olması ve mesleğin sıkıcı olarak algılanması meslek ile ilgili negatif beklentiler oluştururken; iş bulma olanaklarının fazla olması, yüksek kazanç ve sosyal statü beklentisi mesleğe ilgiyi pozitif yönde etkilemektedir. Çalışmalarda, meslek seçiminde ebeveyn ve çevre etkisinin en önemli faktörler olduğu da görülmektedir.

### **3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE VERİLER**

#### **3.1. Yöntem**

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak nitel araştırma türlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde, araştırmanın amacı ile ilgili soruların yer aldığı görüşme rehberi oluşturulur. Tekniğin özelliği görüşme yapılan kişinin sorulara istediği genişlikte cevap vermesi görüşme sürecine daha fazla esneklik kazandırmakta ve daha detaylı bilgiler almayı sağlamaktadır (Kuş, 2003:185). Bu çalışmada da öğrencilerin meslek seçimi ve iş hedefleri ile ilgili beklentilerini belirlemek için görüşme rehberi oluşturulmuştur (Ek 1).

#### **3.2. Araştırma Kapsamı**

Araştırmanın kapsamını Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programı Normal ve İkinci Öğretimde öğrenim gören 2. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğrenciler, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programı öğrencileri arasından “tesadüfi” olarak seçilmiştir. Programda ticaret lisesi mezunlarının yanında düz liseden mezun öğrenciler de öğrenim gördüklerinden dolayı her iki lise türünden de öğrenci seçilmiştir. Araştırmaya Ticaret Lisesinden mezun 11 öğrenci, Düz Liseden mezun 9 öğrenci olmak üzere toplam 20 öğrenci katılmıştır.

#### **3.3. Verilerin Toplanması**

Görüşmeler üç öğretim elemanı tarafından ve tamamı görüşmeyi yapan öğretim elemanının ofisinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler yaklaşık 45-60 dakika sürmüş ve öğrencilerden izin alınarak kayıt altına alınmıştır. Daha sonra kayıtlar çözülerek metine dönüştürülmüştür. Görüşmeler 2016-2017 eğitim öğretim dönemi bahar yarıyılı başlangıcında yapılmıştır. Araştırmaya katılan her bir öğrencinin birbirinden ayırt edilebilmesi ve ifadelerinin düzgün şekilde aktarılabilmesi için mezun olduğu lise, cinsiyet ve sayı kodlaması yapılmıştır. “TL” ticaret lisesini, “DL” düz liseyi göstermektedir. Toplam 20 görüşme yapılmıştır.

Görüşmenin ilk bölümü öğrencilerin muhasebe programı eğitimine başlamasının nedenleri ve mevcut muhasebe eğitimine yönelik düşüncelerine odaklanırken, ikinci bölümü öğrencilerin iş hedefleri ve beklentileri üzerine yoğunlaşmıştır.

#### **3.4. Verilerin Analizi**

Görüşmelerin sonucunda birbirine benzeyen veriler bir araya getirilerek kategorize edilmiş ve veriler aşağıdaki dört tema altında düzenlenmiştir:

- Muhasebe Eğitimi Tercihinde Etkili Olan Faktörler



- Muhasebe Eğitimine Yönelik Görüşler
- İş Hedefleri
- Muhasebe Mesleğinin Teşvik Edici Olması İçin Gerekli Özellikler

Veriler analiz edilirken konu ile ilgili literatürden de yararlanılarak değerlendirilmeler yapılmıştır.

## 4.BULGULAR VE YORUM

### 4.1.Demografik Veriler

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 2: Demografik Özellikler**

Katılımcı Kodu	Yaş	Cinsiyet	Mezun Olduğu Lise
1K-TL	20	K	Ticaret Lisesi
2K-TL	20	K	Ticaret Lisesi
3K-TL	20	K	Ticaret Lisesi
4K-TL	20	K	Ticaret Lisesi
5K-TL	19	E	Ticaret Lisesi
6K-TL	20	K	Ticaret Lisesi
7E-TL	23	E	Ticaret Lisesi
8K-TL	20	K	Ticaret Lisesi
9K-TL	22	K	Ticaret Lisesi
10E-TL	20	E	Ticaret Lisesi
11K-TL	33	K	Ticaret Lisesi
12K-DL	20	K	Düz Lise
13K-DL	21	K	Düz Lise
14K-DL	31	K	Düz Lise
15K-DL	30	K	Düz Lise
16K-DL	36	K	Düz Lise
17K-DL	29	K	Düz Lise
18E-DL	24	E	Düz Lise
19K-DL	20	K	Düz Lise
20K-DL	27	K	Düz Lise

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğrencilerin yarısından fazlası 19-24 yaş aralığındadır. Araştırmaya 16 kadın, 4 erkek öğrenci katılmıştır. 11 öğrenci Ticaret Lisesi mezunu ve 9 öğrenci de Düz Lise mezunudur.

### 4.2. İş Deneyimleri

Öğrencilerin çalıştığı yer ve sürelerine göre iş deneyimlerine ait bilgiler Tablo 2’de yer almaktadır.

**Tablo 3: İş Deneyimleri**

Katılımcı Kodu	İş Deneyimi		
	Çalıştığı Yer	Çalışma Şekli	Süre
1K-TL	Muhasebe Bürosu	Staj	9 Ay
2K-TL	Kamu Kurumu	Staj	9 Ay
3K-TL	Muhasebe Bürosu	Staj	9 Ay
4K-TL	Muhasebe Bürosu	Staj	9 Ay
5K-TL	Banka	Staj	9 Ay
6K-TL	Şirket / Muhasebe Bölümü	Staj	9 Ay
	Şirket / Muhasebe Bölümü	İş	3 Ay
7E-TL	Muhasebe Bürosu	Staj	1 Ay
	Şirket / Satış&Pazarlama Bölümü	İş	7 Yıl
8K-TL	Banka	Staj	9 Ay
9K-TL	Muhasebe Bürosu	Staj	9 Ay
	Muhasebe Bürosu (Devam Ediyor)	İş	3 Yıl
10E-TL	Kamu Kurumu	Staj	9 Ay
11K-TL	Şirket / Muhasebe Bölümü	Staj	9 Ay
12K-DL	Muhasebe Bürosu	İş	1 Hafta
13K-DL	-	-	-
14K-DL	Şirket / Muhasebe Bölümü	İş	2 Yıl
15K-DL	Şirket / Kasiyerlik	İş	6 Yıl
	Şirket / Muhasebe Bölümü	İş	2 Yıl
16K-DL	Şirket / Muhasebe Bölümü	İş	5 Yıl
17K-DL	Şirket / Satış&Pazarlama Bölümü	İş	1 Yıl
	Şirket / Kasiyerlik	İş	4 Yıl
18E-DL	Şirket / Satış&Pazarlama Bölümü	İş	1 Yıl
19K-DL	-	-	-
20K-DL	Muhasebe Bürosu	İş	1 Hafta

Tablo 2 incelendiğinde ticaret lisesi mezun öğrencilerin tamamı zorunlu olduğundan dolayı lise dönemlerinde staj yapmışlardır. Staj yapanların yarısı muhasebe bürosunda çalışmıştır. Düz lise mezun öğrencilerin çoğunluğunun ise iş deneyimine sahip oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin yarsından fazlasının staj dışında isteğe bağlı çalışmaları dikkat çekmektedir.

#### 4.3. Muhasebe Eğitimi Tercihinde Etkili Olan Faktörler

Atmaca ve Coşkun (2014:182) ve Dinç (2008:103), öğrencilerin muhasebe eğitimini tercih etmesinde, mezun olduktan sonra iş olanaklarının geniş olması, meslek hayatında daha fazla para kazanacak olma düşüncesi ve sosyal statü kazandıracak meslek olması düşüncesinin önemli motivasyon araçları olduğunu belirtmişlerdir.

Özdemir (2010:105) ise, öğrencilerin meslek seçimi kararlarında rastlantıların, aile yapısının, ekonomik olayların, çevre koşullarının, bireysel özelliklerin ve puan durumu gibi faktörlerin etkili olduğunu ifade etmiştir.

*“11. Sınıfta üniversite sınavına hazırlanacak olanlar muhasebeden uzaklaştı. 12 sınıfta yarısı özel ders aldı. Babam üniversiteye gitmemi istemiyordu. Bir yerlerden başlamam gerekiyordu. Hiç olmadı 2 yıllık giderim. Daha sonra 2 yıl açıktan tamamlarım diye düşündüm. Staj yaptığım patronlarım da öyleydi. 2 yıl açıktan tamamlamışlardı. Ofis ortamları çalışma koşulları hoşuma gitti.”* (3K-TL).

*“Çok para kazanıyorlar. İlk çalıştığım işyerinde kadın çok kazanıyordu. Kadın ilk işe başladığında Pazar günleri temizliğe çağırıyorlarmış. Şimdi 2 evi, arabası, yazlığı var. Eğer bir şey istiyorsan önce düşünüp başarman zafer etmen gerekiyor demişti Aklımda çok kaldı.”* (4K-TL).

“Komşumuz mali müşavir. Kendi ofis, ev aldı. Durumu iyi. Yaşam standartları iyi Üniversite kazanma şansım azdı. En azından meslek sahibi olursun dediler. Komşularımın ve akrabalarımın önerisiyle 8. sınıfta karar verdim. Akrabalarım ticaret meslek mezunu ve muhasebeci, biri de sigortacı. İster sigortacı ister muhasebeci olursun dediler. Önceden kolaydı mali müşavir olmak staj uzun değildi. Pişman değilim. Okudukça sevdim. Bana uygun geldi.” (5K-TL).

“Kendi kararlarım ve öğretmenlerin yönlendirmesi. Stajdan sonra daha çok sevdim. Çalıştığım yer çok kaliteliydi; kurumsal bir yerdi. İnsanlarla ilişkiler ve öğrettikleri çok önemliydi. Cumartesi günleri bile gittim. Müdür ve danışman vardı. Çok sevdim onları (2 kadın). 2 yılı dörde tamamlarım muhasebeye devam ederim dedim. Çalıştığım yer etkili oldu. Okuldan sonra da gel dediler. Meslek lisesi olduğu için üniversite kazanmasam bile öğrendiğim mesleğim olur diye düşündüm. Muhasebe okudukça cazip geldi. Muhasebeyi seçince Lise 2 de muhasebe görmeye başladık Seçerken bilmiyordum Öğretmenlere danıştım rehber. Hangi bölümü seçeyim diye. En yüksek puan muhasebeydi. İş alanı daha geniş dedi öğretmenlerimiz. Rahat iş bulma ve puanı yüksek olması seçmeme neden oldu. Muhasebeyi tanımaya sevmeye başladım.”(6K-TL).

“Bir mali müşavirimiz vardı. Holdingin mali müşaviri. Yani güzel para kazanıyor, eğlendiğini de söylüyor, tatil falan yapıyor. İşyerinde iki üç tane eleman çalıştırıyor. Mutlu bir iş ortamı var. Güzel bir meslek gibi geliyor bana. Ticaret meslek lisesinden sınavsız geçiş yapılabilir. Muhasebe okuduğum için mantıklı olan muhasebe bölümü geldi bana. Başka bölüm seçmek istemedim.” (7E-TL).

“Muhasebe uygulamaları, muhasebe programları ilgimi çekti.Yapılan tablolar ve analizler hoşuma gitti. Ailem de destekledi. Kamuda iş imkanı rahat bulur diye düşündüm.” (10E-TL).

“Annem ve babam tarafından yönlendirildim diyebilirim. Aslında Anadolu lisesinde okumayı istiyordum. Puanımda yetiyordu ama babam muhasebeci olmamı çok istiyordu. Bir işe güce sahip ol elinde altın bileziğin olsun diyerek meslek sahibi olmamı istediler.” (11K-TL).

“Ben iş hayatına başladım. İş hayatında iş beni muhasebeye itti. Sonra muhasebe bölümüne karar verdim. Lise den 13 yıl sonra üniversiteyi kazandım. Çalıştığım iş ön muhasebe idi. Çalışırken ezbere yapıyordum. En azından bu işin okuluna gideyim dedim ve mesleği öğrenmek istedim.” (14K-TL).

“8 sene Migrosta çalıştım. Bire bir dialoglardan yorulduğum için muhasebe istedim. Kasiyerliğe göre daha rahat. İnsanlarla uğraşmak zor. Müşterilerle iletişim kurmadığım ortam istiyorum. Sessiz sakin. Patronum işini çok sevmesi etkiledi beni. Herşeye işe hakim. İdolüm.” (15K-DL).

“Muhasebe bölümü mezunu olan bir arkadaşım etkili oldu. Bu puanlarla muhasebe bölümüne gelebilirsin. İşsiz kalmazsın dedi. Aranan bir meslek olduğunu söyledi Daha çok bir bilezik. Önü açık ve garantisi olan bir meslek. Bir şey yapamazsam bu mesleği yaparım diye düşündüm. En çok sevdiğim meslek değil ama sevebileceğim bir meslek olur diye düşündüm.” (18E-DL).

“Geçen sene karar verdim. Ben Karadeniz Teknik Üniversitesinde tarih okuyordum. 2 yıl tarih okudum. Bölümünden mezun olduğum zaman işsiz kalacağımı anladım. 2 yıl okuyup çabuk iş bulabileceğim hangi bölüm olabilir diye araştırdığımda muhasebe bölümünü gördüm. Lisede de alanım değildi ama muhasebe programı öğrenmiştim. Yapabileceğimi düşünerek bu bölüme karar verdim.” (19K-DL).

Araştırmaya katılan öğrencilerin önlisans muhasebe eğitimini tercih etme görüşleri incelendiğinde, lisans programına yerleşememe, ebeveyn, çevre(komşular, arkadaşlar, lise öğretmenleri, iş çevresindeki

yöneticiler), yüksek kazanç, iş bulma garantisi ve kurumsal bir işte çalışmanın en etkili faktörler olduğu görülmektedir.

#### 4.5. Muhasebe Eğitimine Yönelik Görüşler

Önlisans programlarına girişin kolaylaşması ve program sayısının artması öğretim görevlisi sayısının yetersizliğine ve bu doğrultuda daha düşük nitelikli ve deneyim sahibi öğretim görevlilerinin istihdamına neden olmuştur. Bu durum derslerin uygulamadan daha çok teorik düzeyde yürütülmesine yol açmıştır (Yürekli ve Gönen, 2015:306).

Tugay ve Ömürbek (2014:54), yaptıkları araştırmada muhasebe eğitiminin sürekli değişen iş ortamına göre güncellenmediği ve bunun sonucunda da mezun öğrencilerin iş dünyasının ihtiyaçlarını karşılayacak yeterli becerilere sahip olmadığını belirtmektedir.

Öğrenciler ilgi alanlarına göre ve ileri çalışma gruplarına ayrılmalıdır. Vaka çalışmalarına daha fazla yer verilmelidir (Cheng, 2007:581 ).

*“Power point sunumların avantajı ve dezavantajları var. Çünkü evde de yapabilirim. Slaytın aynısı okunuyor. Ek cümle yok. Ayrıca uygulamalı dersler daha iyi oluyor bizim için.”* (3K-TL).

*“Yapabildiğim dersleri seviyorum. Mantığıma yatan dersler önemli. Ticari Matematik ve Matematik derslerini sevmiyorum. Sevdiğim ve anlayabildiğim dersleri seviyorum. Sözelim kuvvetli. Sözel dersleri seviyorum. Dersin işlenişi önemli hep ders hep ders olmaz”* (4K-TL).

*“Bir de eski bilgi verilirse daha iyi olur. Hani bilgisayarlı muhasebe dersi görüyoruz eski bir program şu an hiçbir işletmede yok. Şu an ETA’yı görüyoruz. Hiçbir işletmede yok haliyle hani ben bugün bir muhasebeciye girsem sen ne biliyorsun ki diyecek bana. 400 TL’ye çalıştırabilecek beni. Benim şu bilgim var diyemeceğim. Muhasebe mezunusun ama ne bilgin var diyecek bana.”* (7E-TL).

*“Ben muhasebe derslerini burada görüyorum. Bir de ofiste görünce benim bilinçaltıma tamamen yerleşiyor. Ofise gittiğim zaman daha verimli olmaya başlıyorum. Muhasebe derslerini gördüğümde Hocalarla ofis birbiriyle çapraz ilişki kurunca daha iyi oluyor”* (9K-TL).

*“Örneklerle anlatılan dersleri seviyorum. Bunlar bir şekilde kafamda yer ediyor ama doğru direkt slayttan okunan şeyleri ben zaten önümdeki nottan okuyabiliyorum. Bu yüzden örneklerle anlatılan dersleri seviyorum”*(11K-TL).

*“Uygulamalı dersleri yeterli bulmuyorum. Bilgisayar dersleri, Excel uygulama dersleri iyi ama sınıf kalabalık ve bilgisayarlar yetersiz olduğu için etkin öğrenemiyoruz. Uygulamalar yetersiz kalıyor. Biz ETA programını görüyoruz. Ama Çoğu muhasebeci LUCA programını kullanıyor. Biz burada pratik yapamıyoruz.”*(14K-DL).

*“İlk dönem beden eğitimi derslerine ne gerek var. Muhasebe bölümünde önemli olan muhasebe dersleridir. İlk sene boşa geçirmişim gibi meslek dersleri olmadığı için. Genellikle hocaları seviyorum. Okulumu seviyorum. Bana yakın bölüm”*(15K-DL).

*“En beğendim tarafı, muhasebe derslerinde sorumluluk veriyorlar. Ödev, sunum ve araştırma yapabiliyorsun. Mesleğe yönelik araştırma yapabiliyorsun. Ders gördüm çıktım iş bitti demiyorsun. Araştırırken öğreniyorum. Öğrendiğim zaman aklımda kalıyor.”* (16K-DL).

“Sonuçta muhasebe bilgisayarla ve müşterilerle olan bir iş. Sözel ders yerine uygulamaya dönük işlerin daha çok olmasını isterdim. Beyannamenin düzenlenmesi, fişlerin muhasebe kaydı yapılırken daha gerçekçi yapılması, faturaları ve belgeleri görerek muhasebe kaydının yapılması daha iyi olur. Sonuçta bu belgelerin gerçek olmasına gerek yok. Bunlar da bilgisayarda hazırlanabilir.”(18E-DL).

Öğrencilerin hemen hemen hepsi muhasebe eğitiminde meslek derslerinin uygulama ağırlıklı ve piyasada yaygın olarak kullanılan muhasebe paket programlarının öğretilmesi gerektiğini belirtmiştir. Diğer taraftan teorik derslerde öğretim elemanının sunum aracı olarak kullandığı “power point” e bağımlı kalması ve doğrudan okuması öğrencinin muhasebe eğitimine olan ilgisini azalttığı görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan öğrencilerden bazıları, sınıf mevcudunun fazla olmasının ve laboratuvarların yetersizliğinin de muhasebe eğitimi üzerinde olumsuz etki yarattığı konusunu vurgulamıştır.

#### 4.6. İş Hedefleri

McGrath ve Murphy (2016:82), öğrencilere modern bir muhasebe bürosunda ve yapılandırılmış bir işte iş deneyimi imkanı tanıyan bir program sunduklarında, muhasebe işine olan ilginin arttığını ortaya koymuşlardır.

Araştırmaya katılan öğrencilere iş tercihleri ve fırsat verilmesi durumunda tercih edecekleri iş ile ilgili görüşleri sorulduğunda Tablo 3’de yer alan cevapları vermişlerdir.

**Tablo 4: Öğrencilerin İş Tercihleri**

Katılımcı Kodu	Mevcut İş Tercihi	Fırsat Verilmesi Durumunda İş Tercihi
1K-TL	Şirket Muhasebe Bölümü	Polis
2K-TL	Kamu Kurumu	Kamu Kurumu
3K-TL	Muhasebe Bürosu	Muhasebe
4K-TL	Muhasebe Bürosu	Muhasebe
5K-TL	Muhasebe Bürosu	Muhasebe
6K-TL	Şirket Muhasebe Bölümü	Ana sınıf Öğretmeni
7E-TL	Kamu Kurumu	Radyo Televizyon
8K-TL	Muhasebe Bürosu	Banka
9K-TL	Şirket Muhasebe Bölümü	Hukuk
10E-TL	Şirket Muhasebe Bölümü	Bilişim veya Sağlık Memuru
11K-TL	Kamu Kurumu	Adalet
12K-DL	Şirket Muhasebe Bölümü	Kaymakam
13K-DL	Banka	Çocuk Gelişimi
14K-DL	Şirket Muhasebe Bölümü	-
15K-DL	Şirket Muhasebe Bölümü	Öğretmen
16K-DL	Şirket Muhasebe Bölümü	Avukat
17K-DL	Şirket Muhasebe Bölümü	Muhasebe
18E-DL	Gemi Kaptanlığı	Gemi Kaptanlığı veya Grafik Tasarımı
19K-DL	Muhasebe Bürosu	Tarih
20K-DL	Muhasebe Bürosu	

“Şirket ya da Kamu da olabilir. Mali Müşavirlik bürosunda çalışmayı düşünmüyorum. Mali müşavirlik bürosunda çalışmak zor ve parası çok az.” (1K-TL).

“Mali müşavirlik istiyorum. Memleketimde kendimi pişirip muhasebe ofisi açmak isterim. Şirket muhasebesi veya ön muhasebe daha altta, mali müşavir olunca büro sahibi oluyor” (5K-TL).

“Öncelikle kurumsal bir şirket, iş ortamı insanların kalitesi, disiplinli çalışması, işi ertelememeleri, saygılı olmaları, Böyle ortamda işi iyi öğrenebilirim. Mezun olunca iş tercihim özel sektör ya da muhasebe bürosu olabilir.

*Arkadaşımın çalıştığı muhasebe bürosuna gidiyorum. Ödev konuları için muhasebe bürosundan destek alıyorum. Mali müşavirlik bürosunda çok iş öğreniyorsun. Şirket daha iyi ama staj yaptığım şirkette olumlu tecrübeden dolayı şirkette çalışmak isterim.”(6K-TL).*

*“Mali müşavir tanıdığım var onu örnek alıyorum. Kendinin ofisi var. Kendi işi, kafasına göre istediği zaman gidiyor istediği zaman gitmiyor. Güzel meslek bence. Getirisi de iyi. Okuduktan sonra güzel meslek.”(8K-TL).*

*“Muhasebe bürosunda çalışıyorum ama muhasebe bürosu işini sevmiyorum. Mükellefin 100-TL lık işini yapıyorsun, paranı alamıyorsun ve bir de azar işt iyorsun. Ama uluslararası bir şirket olduğunda böyle bir olay olmaz diye düşünüyorum.” (9K-TL).*

*“Büyük bir işletmenin muhasebe bölümünde veya bir devlet dairesinde mesela Orman Bölge Müdürlüğünde staj yaptım. Orada çalışma ilişkileri iyiydi. İşte orada olmak istedim.” (10E-TL).*

*“Muhasebeyi öğrenmek istiyorum öncelikle, muhasebe çok farklı bir dal ve bu yönde ilerlemek istediğim için. Şirkette muhasebe veya finans bölümünde müdür olmak için. Muhasebe alanında bir şeyler yapmak için. Muhasebe bürosunu düşünmüyorum. 1 hafta bir büroda çalıştım. Çok zor geldi bana. Büroda mükelleflerle uğraşmak zor geldi bana. Şirkette yöneticilerle uğraşmak daha kolay..Büroda vergilerle uğraşıyorsun. Mükellefin çalışanları ile uğraşıyorsun. Büro bu açıdan zor geldi.” (12K-DL).*

*“Benim tecrübem yok. Şu an bir finansal hedefim yok. Yükseldikçe kazanacağınız paranın da artacağını düşünüyorum.”(12K-DL).*

*“Resmi olmalı bence bir otoritesi olmalı. Hitap şekilleri önemli bir ağabeyli ablalı konuşmak var bir de bey ve bayan diye hitap etmek var. Ben resmi olmasını isterim. Kurumsal bir yer olsun. Arkadaşlar ekip benim için önemli Ben biraz dışa dönük olduğum için sosyal aktiviteyi sevdiğim için daha fazla insanlarla çalışmayı isterim.”(13K-DL).*

*“Bu yaz okulu bitirince bir cruze gemisinde çalışıp, para kazanıp. özel kaptanlık belgesi almak istiyorum. Kendi tekne olursa kendi teknemde gezdirmek tarzında bir iş istiyorum. Ama bu olmazsa ikinci seçenek muhasebe işi. Daha önce söyledim bu benim için bu bir bilezik. Direkt büro açamıyoruz. Şirkette bir muhasebe bölümünde de çalışmak isterdim ama böyle yerlerde de tecrübe istiyorlar. Ya da tecrübe edinmek için 1 yıl bir büroda ömrümü çürütebilirim. Biraz daha işin temellerini almak için.”(18E-DL).*

Tablo 4 ve öğrenci görüşleri incelendiğinde, öğrencilerin mevcut durumda çoğunluğunun şirket muhasebe bölümlerinde çalışmak istedikleri ve uzun dönemde muhasebe bölümünde yönetici olmak istedikleri ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan 6 öğrenci ise muhasebe bürosunda çalışmak istediğini ifade etmiştir. Kariyer hedeflerinde de bağımsız denetçi ve mali müşavir olmak istediklerini belirtmişlerdir. Özellikle kadın öğrenciler, evlendiklerinde, çocuk sahibi olduklarında kendi işlerinin patronu olacaklarından dolayı, iş-hayat dengesini ayarlayabileceklerini belirtmişlerdir. İş hedeflerinde, kurumsal yapı, çalışma ortamı, yönetici tutum ve davranışı ve çalışma saatlerinin en etkili faktörler olduğu görülmektedir. Muhasebe bürolarının öğrencilerin iş hedeflerinde yer almamasının en önemli nedenleri, mükelleflerin peşinden koşturmaları, iş yoğunluğunun fazla olması ve büro kültürünün olmamasıdır.

Diğer taraftan öğrencilere fırsat verilmesi durumunda tercih edecekleri işler sorulduğunda genelinin muhasebe dışında işleri tercih ettikleri ortaya çıkmıştır. Bu da oldukça dikkat çekicidir. Her ne

kadar muhasebe eğitimini isteyerek tercih ettiklerini belirtseler de lisans programına yerleşememeleri ve bunun sonucunda en rahat iş bulma olanağının önlisans programları içerisinde muhasebe alanında olmasından dolayı muhasebe programına isteyerek geldiklerini ifade etmişlerdir.

#### 4.7. Muhasebe Mesleğinin Teşvik Edici Olması İçin Gerekli Özellikler

Önlisans muhasebe programından mezun olan öğrencilerin muhasebe mesleğini daha çok tercih etmesi için bir meslek standardının olması itici güç olacaktır (Allahverdi ve Kuzucu, 2015:777).

Byrne ve Willis, (2005:367), yaptığı çalışmada muhasebe mesleğinin öğrenciler tarafından sıkıcı ve geleneksel bir görünüme sahip olarak algılandığını; toplumun mesleği saygın bir meslek olarak gördüğünü ancak diğer mesleklerden daha az saygınlığa sahip olduğunu düşündüklerini vurgulamıştır. Nitelikli mezunların mesleğe yönelmesi için bu algının değiştirilmesi gerektiğini önermiştir.

Öğrencilerin, muhasebe mesleğinin teşvik edici olması için sahip olması gereken özellikler konusundaki dikkat çeken görüşleri şu şekildedir.

*“İnsan faktörü, iletişimin iyi olduğu ortamda çalışmak isterim. İletişimin iyi olduğu bir işyerinde her iş kolaylaşır. Beğenmediğim taraf sürekli beyan ve bildirim olması.”(1K-TL).*

*“Hocaları değiştirdim. Ders anlatmayan anlatamayan hocaları değiştirdim.Oraya çıkıp baskın şekilde ders anlatmak gerek aktif olmak gerek. Pasif olmuyor. Temas kurmak gerek öğrenciyle ders hakimiyeti olsun. Dışardaki uygulama, kanunda yazılanı anlatmak önemli. Mali müşavirliğin en beğendiğim tarafı ofisin kendine ait olması. Bütün mali müşavirlerin birbirlerine destek olması gerekir. Çünkü para alamamaktan şikayet ediyorlar. Destek olsunlar o müşteri başkasına gitmez. Herkes kendi parasını kazanır hepsi bir olursa. Her ay şu gün müşteri para getirsin denmeli standart olmalı. Adam aylar sonra para veriyor. Bunun düzelmesi gerekir. İş ortamının rahat olması gerek. İş öğretecek insanlar olmalı. Müşterilerden para alamıyoruz diye düşük ücret verdikleri için çalışmaktan vazgeçiyorlar.” (3K-TL)*

*“Diğer programlar çok basit. Muhasebenin ilgimi çekmesi için sıkıcı derslerin değişmesini isterdim. Aktif hocaların gelmesini isterdim. Durağan hocaları atardım.” (4K-TL).*

*“Staj konusunda öğretmenlerin yönlendirmesi ile bankada staj yaptım. Ancak az faydalı oldu. Getir götür işleri yaptık. Derslerin ofisteki ortam gibi olmasını isterdim. Monografi değil de evraklara göre yapmak sterdim. Gerçek belgelerle olmasını isterdim. Meslekle ilgili, mali müşavirlikle ilgili bilgi verilmesini isterim. Maddi durumu iyi. Çalışma ortamı iyi. Muhasebecilik karışık. İnsanlar erken yaşlanıyor diyorlar. Baskı olmadığı kendi odamın olduğu özgür olabileceğim iş olsun.”(5K-TL).*

*“Maliyet muhasebesi dersini yapamadığım ve anlamadığım için kaldırırdım. Bilgisayarlı muhasebede ETA öğretmezdim. Daha güncel program olmalı LUCA gibi. Data soft ve logoyu da kaldırırdım. Staj olsa iyi olurdu. İş bana güzel gelsin. Yapacağın şeyler belli. Ne zaman ne yapacağın belli güzel tarafı. Çalışma ortamının düzgün olması, işi öğreten kişinin doğru, olumlu öğretmesi; çalışan kişilerin tavrı önemli. Ofis ortamı, herkes tertipli düzenli olacak. Patron atında çalışmak istemem. Müdür olabilir, sistem olmalı. Koç'ta çalışırken mesela staj yaparken param zamanında yatarı. Her şey düzenliydi. Otoriter olmalı yöneticiler, disiplinli olsun dakik olsunlar. Mesai parası versin. İş düzeni olsun.” (6K-TL).*

*“Mali müşavirlik bürosunda işin açıkçası kimse sigortalı çalıştırmak istemiyor. Öğrencilerin biri gidiyor, biri geliyor. İş öğrendiği zaman daha fazla ücret istiyor. Çok fazla iş öğretmiyorlar öğrencilik esnasında. Üniversite*

mezunu olduktan sonra asgari ücretle seni başlatıyorlar ve mali müşavir olana kadar ücretin yükselmüyor. Muhasebe mesleğinin hocam dediğim gibi bir insan sosyal olursa, mutlu olursa çok güzel paralar kazanabiliyor.” (7E-TL).

“Mesela sınıfların daha az olmasını isterdim. Çünkü çok fazla kalabalık ve zor ders işleniyor çok zor anlıyoruz. Hocalarla ilgili mesela bazen çok yavaş konuştukları zaman mesela uyukum geliyor çok yavaş konuştukları zaman hiç birşey anlaşılmıyor. Bir süre sonra ders dinlemeyi bırakıyorsun onların değiştirilmesini falan isterdim. Beğendiğim tarafları şöyle düşünürsem; işte kendine ait iş yerin olduğu zaman o mesela güzel. Beni teşvik edebilir mesela ben görsem bir mali müşavirin nasıl çalıştığını çünkü gördüm. Beni teşvik etti mesela oturduğu yerden hesap kitap işleri yapıyor bilgisayardan yapıyordu bence teşvik edici bir özellik. Gidip görse nasıl çalıştığını ettiğini bir teşvik edici özellik. Kimsenin emri baskısı altında kalmadan kendi büromda kendi mesleğimi sevebileceğim şekilde yapmak” (8K-TL).

“Derslerin arasında bir kere çok boşluk var mesela bir derse giriyoruz 2 saat 1 saat şeyyip bırakıyorlar o yönünü değiştirirdim. En beğendiğim tarafı ayın birinde. Çünkü hiçbir beyanname falan olmuyor, muhasebeciler resmi tatil yapıyor ama ayın yirmi dördünde hep genelde mesaiye kalıyoruz zor oluyor beyannameler yetişmiyor. Her zaman muhasebede son gün var. Evet beyanname vermeyince yüksek cezalar alınıyor. “Çocuğum olsa Avukat olmasını isterdim. Avukat mesleğinin önü açık. Mali müşavir daha fazla çaba sarf ediyor daha çok staj yapıyor ama avukat daha değerli insanların gözünde.” (9K-TL).

İşletmelerde daha çok LUCA programları kullanılıyor yani bizim okulumuzda ETA kullanılıyor. LUCA'nın kullanılmasını isterdim. Etrafta da görüyoruz muhasebeciler çökmüş oluyor doğrusunu söylemek gerekirse. Ya bir şirket açmış saçları dökülüyor. Çok çalışılıyor yani muhasebede. Herhalde vergi beyannamesini doldururken gece 12'ye kadar açık oluyor devlet daireleri çalışılıyor herhalde Çalışma temposu yüksek. Teknolojinin daha da çok kullanılması gerekli muhasebe alanında.”(10E-TL).

“Her zaman üzerine basa basa söylüyorum. Öğretim elemanlarının ders anlatmalarını slayttan okuyarak değil örneklerle anlatmasını isterdim ve gerçekten o dersi bilen hocalar tarafından anlatılmasını isterdim yani yabancı bir hocanın o derse girerek aslında hiçbir şey anlamayarak birşeyler anlatmaya çalışmasını istemiyorum. Sıkıntılı bir meslek eşref saatinde olabilirsin kendini kötü hissediyor yada odaklanamıyor olabilirsin. Belki de farkına varmadan bir tane sıfırı eksik veya fazla attın herşey bitti o yüzden hata riski çok fazla. İyi yani ise çevren genişse mükellefin fazlaysa ondan gelecek paradır.” (11K-TL).

“Muhasebe mezunlarına şirkette çalışırken teşvik verilebilir. Bazen insanlar işletme mi muhasebe okuyorsun. Mezun olacaksın asgari ücretle bir yerde çalışacaksın gibi düşünceleri sahip oluyor. Belki devlet bu meslek için teşvik verebilir. Bazen insanlar bu mesleğin sıkıcı tek düze olduğunu düşünüyor. Ama ben öyle düşünmüyorum. Ben bu mesleği seviyorum. Herkes sonuçta bu bölümü bu mesleği yapmak için çalışıyor. Devlet bu meslekle ilgili teşvik verebilir. Şu andaki muhasebecilik ruhsatı şartları biraz yumuşatılabilir. İşte lisans mezunu olma ve 3 yıl staj. Ben şimdi düşünmüyorum ama bu şartlar yumuşatılırsa bu ruhsatı almayı düşünebilirim. Muhasebe bölümü mezunlarına işletme iktisat veya maliye mezunundan farklı bir stajerlik uygulaması getirilebilir.”(12K-DL).

“Eğitim güzel. Ticaret lisesi mezunu olsaydım daha iyi olurdu. Düz lisesi çıkışlı olmam ve babamın bu yıl vefatından dolayı kendimi derslere veremiyorum. 1. Sınıfta muhasebe dersine çok hakim olmadım. Aslında muhasebe ders notlarım çok iyiydi. Muhasebe mesleğini sevmiyorum. Arkadaşlarım var çalışıyor. Böyle. 3-5 kişi çalışıyorsun kendi haline. Salaş bir ortamda. Ben biraz daha derli toplu insanlarla iç içe olabilen bir özelliği olan banka yerde çalışmak istiyorum. Çok salaş ortam. Eşofmanla bile gelinebiliyor mesela. Ama ben böyle bir şey istemiyorum. Belki bu muhasebe büroları daha düzenli, çalışma ortamları daha iyi olsa belki düşünebilirdim. Kurumsal bir yer. Toplantılar. Eğitimler olsun ben bunlardan çok istiyorum.”(13K-DL).



“Sevdiğim yönü; muhasebe işini yaparken işletme ile ilgili her şeyi öğreniyorsun. Güncel hayattan her şey öğreniyorsun. Sevmediğim yönü ise dışarıdan bu mesleğe sıkıcı tek düze iş gibi görmeleri. İşte tanıştığım birisine muhasebe ile uğraştığımı söyleyince bu gibi şeyler söyleniyor. İnsanlar muhasebeyi sıkıcı buluyor. İşte masa başı iş, vergilerle uğraşıyorsun çok sıkıcı gibi. Oysa ben seviyorum. Muhasebenin içine girdikçe muhasebeyi daha çok seviyorum. KDV ve evrak işleri benim hoşuma gidiyor. Bana bunlar eğlenceli geliyor. Şimdi keşke bu muhasebe mesleğini daha önce düşünseydim diyorum. Lisede bana bu meslekle ilgili daha fazla bilgi verilseydi. Ya da rehberlik edilseydi. Daha iyi olurdu. Yapılan test sınavlarının yanında kişisel özelliklerini içeren sınavlar olsa olur.”(14K-DL).

“Yalnızlık .İşverenle müşteri arasında kalmak gerek. Müşteriye yalan söylemek. Gerçekleştiremeyeceğim şeyi söylemek sıkıntılı. Saatleri belli olsun. Evliyim çünkü dikkatliyimdir.”(15K-DL).

“En düşük almak istediğim ücret 2.000-TL. Zaten dışarıda 1.500-TL alıyorsun. Lise mezunu olanlar 1.500-TL alıyor. Onun içinde bizimde hani bir tık üstünde olmamız lazım diye düşünüyorum. Ya şöyle biraz daha muhasebe ağırlıklı olmasını istedim. Daha çok araştırma olmasını istedim, araştırmaya dayalı, performans. Çünkü derse giriyorsun. Şöyle bir şey var birinci dönem sınava giriyorsun, çalışıyorsun ama ikinci dönem geldiği zaman anlık çalışmaları unutuyorsun. Uygulamalı olduğu zaman daha akılda kalıyor. Bu meslekte sayısal tarafla uğraşmak. Durmadan bilgisayar başından hep hesap girişi çıkışı yaptığın için biraz yorucu. Beynin yoruluyor, o ayrı bir şey. Yani stresli bir tarafı var. Çünkü bir hesap hatası çok şeye mal olabiliyor. Çok büyük cezalar ödememize neden olabiliyor. Ama sayısal seviyorsan ben kaba tabirle parayı seviyorsan bu işi çok rahat yaparsın diyorum. Hangi şartlarda benim için önemli olan iş yerinde bir çalışanların birbirine karşı muamelesi, güler yüzü yada iyi niyeti hiç fark etmiyor, yaptığım işi düzgün yaparsam mutlu olurum ve benim işimin dışında angarya görev verilirse hiç mutlu olmam onu biliyorum. Önemli olan iş ortamı , işimde aldığım maaş, çalışma huzurum ve sosyal haklarım en önemlisi.”(16K-DL).

“Muhasebe bürolarında çalışmak isteyip de oradan olumsuz tepki alınca ve onların hep benim işim olsun diye baktıklarında, iş öğretiyim de o da ezilsin zihniyetiyle baktıklarını görünce bakış açım bu işe karşı değişti. Ne iş yaptırdığı önemli değil. İnsanı saf yerine koyuyorlar. İşte amele gibi .Ben iş vermesem nerde öğrenecek ki düşüncesine kapılıyorlar. Her işe gittiğimiz zaman bize birisi işi öğretiyor. Ama bunun karşılığını vererek biz çalışıyoruz. Şirketler de çalıştığımız zaman ücretle veya bizi eğitime göndererek ödüllendiriyor. Bu hafta büro ile yaşadığım olumsuz durum sonucunda dedim ki kendi kendime git başka bir işte çalış maddi durum için biriktir. Sonra muhasebe öğrenirsin dedim. Ama erteledikçe daha zor oluyor benim için. Yaşım küçük değil. Gelmişim 30 yaşına ne zaman meslek sahibi olacağım. Çok monotonlaşmış. Gelsin evraklara akşama kadar girsin ve gitsin. Bu iş daha eğlenceli hale gelse olur. Burada mali müşavir bu motivasyonu yapması gerekir.”(17K-DL).

Öğrenci görüşleri incelendiğinde, muhasebe mesleğini teşvik eden faktörler eğitim ve iş hayatı olarak iki grupta ele alınabilir. Eğitim açısından öğrencilerin mesleğe motive olabilmesi için, öğretim elemanlarının alanlarına hakim olmaları, aktif şekilde ve uygulama ağırlıklı ders anlatmaları gerektiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, derslerin yerinde öğrenilebilmesi için de stajın önemli olduğunu vurgulamışlardır.

Öğrencilerin iş hayatında muhasebe mesleğini ilgi çekici bulmaları konusunda önem verdikleri faktörler ise aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Muhasebe mesleğinin ve muhasebecinin imajı düzeltilmeli
- Çalışma ortamının düzgün, disiplinli ve bir iş düzeni olmalı

- Bürolarda monoton çalışma ortamları daha dinamik hale getirilmeli
- Bürolarda çalışan muhasebe elemanlarına ödenen ücretleri iyileştirilmeli
- Eğitim düzeyine göre ücret farklılaşmalı
- İş öğretecek kişiler olmalı ve işverenler/yöneticiler çalışanlarına değer vermeli

Yapılan görüşmelerde beklentilerin muhasebe büroları üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

## 5. SONUÇ

Çalışma, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Muhasebe ve Vergi Uygulamaları programı 2. sınıf normal ve ikinci öğretim öğrencilerinden 16 kadın, 4 erkek olmak üzere toplam 20 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Öğrenci seçimleri yapılırken öğrencilerin çoğunluğunun programa istemeyerek geldiği ayrıca gözlemlenmiştir. Bu da ayrı bir sorun olarak değerlendirilmelidir. Çalışmada muhasebe programına isteyerek gelen öğrencilerin, iş dünyasının ihtiyaç duyduğu muhasebe elemanını karşılayamama probleminde iş hedeflerinde, muhasebe eğitimi ve muhasebe mesleğine bakış açılarında etkisi olup olmadığını nitel araştırma yöntemiyle ortaya koymaktır. Araştırma bulguları dört temada bir araya getirilmiştir.

Muhasebe eğitimi tercihinde etkili olan faktörler temasındaki sonuçlara göre, öğrencilerin muhasebe eğitimine yöneliminin ticaret lisesi mezunlarında lise döneminde olduğu, düz lise mezunlarında ise iş deneyiminden sonra olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin muhasebe alanını seçmesindeki en büyük etken lisans programlarına yerleşememesi veya yerleşememe beklentisi olmasıdır. Bu da öğrencilerin muhasebe eğitimini birinci hedef olarak benimsemediklerini göstermektedir. Öğrencilerin ikinci hedef olarak muhasebe önlisans eğitimini seçme nedenleri ise; iş bulma garantisi, çevre etkisi, yüksek kazanç, kendi işinin patronu olma ve lisans programına tamamlayarak mali müşavir olma beklentisidir. Bu bulgular, Atmaca ve Coşkun (2014), Dinç (2008) ve Özdemir'in (2010) yaptıkları araştırmalardan elde ettikleri bulgularla benzerlik göstermektedir. Sonuçta öğrenciler önlisans programına isteyerek geldiklerini belirtse de aslında zorunlu bir isteklilik olduğu söylenebilir.

Muhasebe eğitime yönelik görüşler temasındaki bulgularda, muhasebe eğitiminin faydalı olabilmesi için derslerin uygulamalı yapılması, güncel muhasebe paket programlarının kullanılması ve öğretim elemanlarının teknolojik ders araç-gereçlerini doğru ve etkin kullanması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu durum programa isteyerek gelen öğrencinin muhasebe eğitimine olan ilgisini azaltabilir.

Diğer tema olan iş hedeflerinde önemli bulgular ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin birçoğu şirket muhasebe bölümünde çalışmak ve kariyer hedeflerinde yönetici olmak istemektedirler. Muhasebe bürosunu kariyer hedefi olarak gören öğrenciler ise bağımsız denetçi ve mali müşavir olmak istemektedirler. İş yeri hedefleri seçimlerinde, stajlarını kurumsal işletmelerde ve iş düzeni olan muhasebe bürolarında yapmaları önemli bir rol oynamaktadır. Kadın öğrencilerin mali müşavir olmak istemelerindeki en etkili neden, çocuk sahibi olduklarında iş-hayat dengesini ayarlayabileceklerini düşünmeleridir. Muhasebe bürolarının öğrencilerin iş hedeflerinde yer almamasındaki başlıca nedenler, mükelleflerin mali müşavirlik işlerini takip etmemesi, iş yoğunluğunun fazla olması ve büro kültürünün

olmamasıdır. Ayrıca işveren/yönetici tutum ve davranışlarının da meslek seçiminde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Temada öğrencilere fırsat verilmesi durumunda tercih edecekleri meslekle ilgili görüşleri sorulduğunda, çoğunluğunun muhasebe kariyeri dışında bir meslek seçmek istedikleri ortaya çıkmıştır. Bu da ilk temada vurgulanan zorunlu isteklilik durumunu açıklamaktadır.

Muhasebe mesleğinin teşvik edici olması için gerekli özellikler teması altında yer alan bulgular incelendiğinde, eğitim açısından öğretim elemanlarının aktif ders anlatması, stajın önemli olduğu; iş hayatı açısından muhasebe mesleğinin daha saygın bir meslek olarak algılanmasının sağlanması, muhasebecinin daha sosyal ve bakımlı olması, ücret sisteminin iyileştirilmesi, işveren/yöneticinin öğretim konusunda istekli olması ve değer vermesi ortaya çıkmıştır.

Sonuçta, muhasebe eğitimi tercih etmedeki zorunlu isteklilik, eğitim ortamındaki eksiklikler, muhasebe mesleğinin ikinci hedef olması, muhasebe bürolarında yaşanan sıkıntılar, suistimaller ve olumsuz imaj ihtiyaç duyulan muhasebe elamanının istihdam edilmesinde problem yaratmakta ve mesleğin cazibesini azaltmaktadır. TİSK (2015:60), çalışma raporunda işgücü eğitim düzeyinin düşüklüğü ile iş arayanların niteliğinin işgücü piyasasının talepleri ile uyumunu vurgulasa da; iş dünyasındaki problemlerin de nitelikli öğrencilerin mesleğe olan ilgisini azalttığı söylenebilir.

Önlisans öğrencilerinin mesleğe olan ilgisini arttırmak için aşağıda yer alan önerilerin yerine getirilmesi fayda sağlayacaktır.

- Muhasebe derslerinde gerçek iş dünyasını yansıtan simülasyon, senaryo ve vaka çalışmaları gibi uygulamaya dönük öğrenme araçlarının yoğun olarak kullanılması
- Laboratuvarların tüm derslerde kullanılabilir şekilde tasarlanması ve güçlü internet bağlantısının olması
- Nitelikli öğretim elemanı sayısının artırılması
- Öğrencinin mesleki bilgi ve becerisini kullanabileceği ve geliştirebileceği staj yerlerinin seçilmesi
- 2008 yılında önlisans mezunlarının “serbest muhasebeci” olma hakları kaldırılmıştır. Önlisans mezunları için benzer bir yasa veya meslek standardının çıkarılması
- Muhasebe bürolarında çalışacak mezunların alacakları taban ücretin seviyesinin belirlenmesi
- Muhasebe bürolarının profesyonel çalışma ortamına ve görünümüne sahip olması
- İş hayatında muhasebe mesleğinin öneminin ve saygınlığının artırılması.

Araştırmanın 2. sınıf sonunda yani öğrencilerin bütün ders ve uygulamaları tamamladıktan sonra yapılması, muhasebe mesleği ve eğitimi ile ilgili daha fazla katkı sağlayacak bilgilerin elde edilmesi imkanını yaratacaktır. Ayrıca muhasebe mezunu olup muhasebe dışında çalışan öğrencilere de nicel veya nitel çalışma uygulanarak kariyer hedefleri sorgulanarak karşılaştırmalar yapılabilir.

## 6. KAYNAKLAR

- Allahverdi, Metin-Kuzucu, Seyfettin Caner (2015), “Önlisans Muhasebe Bölümü Mezunlarının Meslek Standardı Problemi ve Bir Standart Önerisi”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt.8, Sayı.39, (770-778).
- Atmaca, Metin-Coşkun, Nurcan (2014), “Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi’ne Bağlı Meslek Yüksek Okullarında Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Motivasyonlarının ve Beklentilerinin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.4, Sayı.1, (167-184).
- Balkız, Özlem Irmak (2015), *Üniversite Öğrencileri İşgücü Piyasasında*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Bulca, Handan-Erem, Işıl (2014), “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Muhasebe ve Finans Eğitimine Yönelik Düşünceleri: Uşak Üniversitesi’nde Bir Araştırma”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı.19, (68-94).
- Byrne, Maram-Willis, Pauline (2005), “Irish Secondary Students' Perceptions of The Work of An Accountant and The Accounting Profession”, *Accounting Education*, Cilt.14, Sayı.4, (367-381).
- Cheng, Kai Wen (2007), “The Curriculum Design in Universities From The Perspective of Providers in Accounting Education”, *Education*, Cilt.127, Sayı.4, (581-590).
- Çelenk, Hakan-Atmaca, Metin-Horasan, Emre (2010), “Marmara Üniversitesinde Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Muhasebe Alanına Bakış Açılarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Öneri*, Cilt.9, Sayı.33, (159-171).
- ÇSGB (2014), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023, <http://www.uis.gov.tr/media/1370/uis-2014-2023.pdf> (01.03.2017).
- Danziger, Nira-Eden, Yoram (2006), “Student Career Aspirations and Perceptions: The Case of Israeli Accounting Students”, *Accounting Education*, Cilt.15, Sayı.2, (113-134).
- Dinç, Engin (2008), “Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı.16, (90-106).
- Durer, Salih-Çalışkan, Arzu Özsözgün-Akbaş, Halil Emre-Gündoğdu, Ceren Erdin (2014), “İşletme Bölümü Öğrencilerinin Muhasebe Alanında Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı.43, (65-79).
- Ertuğrul, Ayşe Nilgün (2016), “İşletmelerin, Önlisans Muhasebe Bölümü Mezunlarından Beklentileri ve Ankara Organize Sanayi Bölgesi’nde Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt.14, Sayı.2, (133-147).
- İŞKUR (2015), 2015 İstatistik Yılığ, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop..>, (10.01.2017).
- Kırhoğlu, Hilmi-Gökgöz, Ahmet (2011), “Ticaret Meslek Liselerinde Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Stajerlikte Karşılaştıkları Problemler ve Çözüm Önerileri: İstanbul Örneği”, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.7, Sayı.13, (131-146).
- Kuş, Elif (2003), Nicel-Nitel Araştırma Teknikleri, *Anı Yayıncılık*, Ankara.
- Law, Philip (2010), “A Theory of Reasoned Action Model of Accounting Students' Career Choice in Public Accounting Practices in The Post-Enron”, *Journal of Applied Accounting Research*, Cilt.11, Sayı.1, (58-73).
- Law, Philip-Yuen, Desmond (2012), “A Multilevel Study of Students' Motivations of Studying Accounting Implications for Employers”, *Education Training*, Cilt.54, Sayı.1, (50-64).
- McGrath, Dianne-Murphy, Dainel (2016), “Understanding Accounting as A Career: an Immersion Work Experience for Students Making Career Decisions”, *Accounting Education*, Cilt.25, Sayı.1, (57-87).
- Özdemir, Serkan (2010), “Önlisans Muhasebe Öğrencilerinin Kariyer Planlamasını Etkileyen Unsurlar: Ege Bölgesinde Bir Araştırma”, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 2010/2, (103-121).

- Sugahara, Satoshi-Boland, Gregory-Cilloni, Andrea (2008), “Factors Influencing Students' Choice of An Accounting Major in Australia”, *10th IAAERWORLD Congress of Accounting Educators*, Cilt.17, Sayı.1, (37-54).
- Tan Mei Lin-Laswad, Fawzi (2006), “Students' Beliefs, Attitudes and Intentions to Major in Accounting.”, *Accounting Education*, Cilt.15, Sayı.2, (167-187).
- Tepeli, Yusuf-Kayihan, Burak (2015), “Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Muhasebe Mesleğine Bakış Açılarının Değerlendirilmesi: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt.13, Sayı.3, (138-156).
- TİSK (2010), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu XXIV. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara.
- TİSK (2015), 2015 Yılı Raporu, <http://tisk.org.tr/yayinlar/> (01.03.2017).
- Tugay, Osman-Ömürbek, Vesile (2014), “Uygulamada Kullanılma Düzeyi ve Yeterliliği Üzerine Bir Araştırma Yönelik Düşünceleri: Uşak Üniversitesi'nde Bir Araştırma”, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.7, Sayı.3, Ekim, (53-74).
- TÜSİAD (2010), Türkiye'deki Meslek Eğitim ve Öğretim Strateji Belgesi, İstanbul.
- YÖK (2017), Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (10.01.2017).
- Yürekli, Emin-Gönen, Seçkin (2015), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Nitelikli Meslek Mensubu Yetiştirilmesine Yönelik Önlisans Programından Beklentileri”, *KAÜ İİBF Dergisi*, Cilt.6, Sayı.10, (301-316).

Ek:

### Görüşme Soruları

Yaş	:
Cinsiyet	:
Mezun Olduğu Lise Türü	:
Bitirme derecesi	:
Staj Yaptı Mı	:
Staj Yeri	:
Staj Süresi	:
Staj Dışı Çalışma Deneyimi	:

- 1) Muhasebe programında okumaya ne zaman ve nasıl karar verdin?
- 2) Programı seçmede en etkili olan kişi kimdir?
- 3) Meslekte kendinize örnek aldığınız kişi kimdir? Neden?
- 4) Her gün severek çalışabileceğiniz bir iş tanımlayınız.
- 5) İleride çocuğun olsa hangi programda veya hangi mesleği yapmasını istersin?
- 6) Muhasebe Programını Seçme Nedenlerin Nelerdir?
- 7) Okuduğun programın en beğendiğin/beğenmediğin tarafları nelerdir?
- 8) Tekrar okuma imkanına sahip olsaydın farklı bir alanda eğitim almak ister miydin? Hangi alanı seçerdin?
- 9) Değiştirme imkanın olsaydı muhasebe programının nasıl olmasını isterdin? (Eğitim, dersler, öğretim elemanları vb.)
- 10) İş (kariyer) hedeflerin nelerdir?
- 11) Muhasebe mesleğini seçme nedenlerin nelerdir?
- 12) Muhasebe mesleğinde başarılı olmak için gerekli nitelikler/kişisel özellikler nelerdir?
- 13) Muhasebe mesleğinin en beğendiğin/beğenmediğin tarafları nelerdir?
- 14) Muhasebe mesleğinin teşvik edici olması için ne tür özelliklere sahip olmasını istersin?
- 15) Uzun vadeli iş hedeflerin nelerdir? Kendini 10-15 yıl sonra nerede görüyorsun?
- 16) Muhasebe mesleği ilgili yerine getirilmesi en zor konular nelerdir?
- 17) Hangi şartlarda çalışmak seni mutlu eder?



**YÖRE HALKININ ÜNİVERSİTE ALGISI:  
AĞLASUN MESLEK YÜKSEKOKULU ÖRNEĞİ<sup>1</sup>**

**UNIVERSITY PERCEPTION OF LOCAL PEOPLE:  
A SAMPLE AGLASUN VOCATIONAL SCHOOL**

Fatma Mumcu KÜÇÜKÇAYLI<sup>2</sup>, Eda TELLİ<sup>3</sup>

**Öz**

*Bu çalışmanın amacı, yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokulu'na yönelik algısını ekonomik, yöresel imaj ve sosyal etki açısından ölçmektir. Bu çalışmanın sahasını yaklaşık 3790 civarı nüfusa sahip ekonomisi tarıma ve hayvancılığa dayanan Burdur iline bağlı Ağlasun ilçesi oluşturmaktadır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmış olup, verilerin analizinde frekans dağılımları, ortalama ve standart sapma değerleri ve Mann - Whitney U Testi ile Kruskal Wallis Test analizleri kullanılmıştır. Araştırmanın ulaştığı en genel sonuç, Ağlasun'da yaşayan yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokuluna yönelik algıları değerlendirildiğinde sosyal etki ve yöresel imaj açısından olumlu algıya sahip olduğu söylenebilir.*

**Anahtar Kelimeler:** Yöre Halkı, Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Üniversite algısı.

**Abstract**

*The aim of this study, local community's perception towards Ağlasun Vocational School is measured from economic, regional image and social impact. The area of this work is the Ağlasun province of Burdur, which has a population of approximately 3790 and whose economy is based on agriculture and animal husbandry<sup>4</sup>. In this research was used survey method. In the analysis of data were used frequency distributions, mean and standard deviation values and Mann - Whitney U Test and Kruskal Wallis Test. The most general outcome of your research, when the local people living in Ağlasun evaluate the perception of Ağlasun Vocational School, it can be said that they have a positive perception in terms of social effect and regional image.*

**Keywords:** Local people, Ağlasun Vocational School, University perception

<sup>1</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Ağlasun MYO, fmumcu@mehmetakif.edu.tr

<sup>3</sup> Öğr. Gör., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Ağlasun MYO, edatelli@mehmetakif.edu.tr

## 1. GİRİŞ

Meslek yüksekokulları, ülke üretimine katkı sağlayan ara eleman ihtiyacının karşılanması açısından oldukça önemlidir. Meslek yüksekokulları ayrıca, kuruldukları yöreye ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda da katkı sağlamakta ve yörenin gelişmesinde önemli bir rol almaktadır. Bu çalışma, üniversite-yöre halkı etkileşimini tespit etmek ve gelecek dönemlerde atılacak adımlarda katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir.

Üniversitelerin geleneksel açıdan temel fonksiyonları; bilgi geliştirmeyi ifade eden “öğrenim”, bilgi aktarmayı açıklayan “eğitim” ve edinilen bilgilerin topluma iletilmesini kapsayan “servis” olarak tanımlanmaktadır (Gürkaynak& Kasımoğlu, 2004, 149). Eğitim filozofu Gasset’e göre üniversitenin işlevleri; mesleki eğitim, bilimsel araştırma ve kültür aktarımı olarak sıralanmıştır (Gasset, 1998: 43) Başka bir görüşe göre de, üniversiteler üç temel işleve sahiptir; “toplumun ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştirmek, toplumsal gelişmeye yön vermek ve gelişmeyi engelleyen yanlış enformasyonu ortadan kaldırmaktır” (Karakoç,1996, Hatipoğlu, 1995 aktaran Öztürk vd., 2011: 149).Üniversitelerin bu işlevleri yanında kuruldukları bölgeye başta ekonomik olmak üzere birçok alanda katkı sağladığı yadsınamaz bir gerçektir. Cleary (2002) ve Jeffery (2001)’nin çalışmalarında, üniversitelerin buldukları bölgenin kalkınmasında önemli bir aktör olduklarını belirterek, temel fonksiyonlarını şu şekilde sıralamışlardır (Çetin, 2007: 219):

- Üniversiteler, bölgesel bilgi ekonomisi ve toplumunun destekleyicisidir.
- Ekonomik istikrarda önemli bir rol oynar.
- Bölgede sosyal yaşamın temel unsurudur.
- Kültürel kaynakların temelini oluşturur ve zenginleştirir.
- Bölgenin uluslararası işbirliği ve dışa açılmasında etkilidir.
- Yenilikçi aktiviteler ve girişimcilğe öncülük eder. Ayrıca, akademik girişimcilik rolüyle bölgesel ekonomide önemli ölçüde etkilidir.

Kentleşmenin henüz sağlanamadığı Anadolu kentlerinde kurulan üniversitelerin, kuruldukları bölgede etkisi şüphesiz çok daha büyük boyutlardadır. Kentte ilk olarak demografik ve ekonomik etkileri hissedilse de, zamanla bölgenin istihdam oranlarında, konut, sağlık imkanlarında ve fiziki altyapısındaki gelişmelere bağlı olarak yaşam kalitesini de etkilemektedir (Yavuzçehre, 2016: 246). Üniversitelerin buldukları bölgede yapılan çevre düzenlemesi, yeni ve farklı kültürel, sportif ve eğlence yerlerinin açılması, farklı şehir ve kültürlerden gelen personel ve öğrencilerin bölge halkıyla ilişkileri sonucunda, bölgenin sosyo-kültürel olarak da gelişmesinde önemli rolleri bulunmaktadır (Gültekin vd., 2008: 264) Üniversitelerin bu belirtilen etkileri, gelişmiş kentlerde daha az hissedilirken, küçük ve orta büyüklükteki il/ilçelerde ise çok daha fazla hissedildiği yönündedir. Işık (2008) çalışmasında, 1992’de kurulan 15 Üniversite için üniversitenin nüfus ve göç oranları üzerindeki etkisini incelemiş, üniversitelerin, küçük ve orta büyüklükteki şehirlerde nüfus ve göç oranlarını etkiledikleri ve ekonomik kalkınma modeli olarak görüldükleri belirtilmiştir.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde giriş, ikinci bölümde üniversitelerin buldukları bölgeye ekonomik ve sosyo/kültürel etkileri ve yerel halkın üniversite algısını ölçmeye



yönelik ülkemizdeki literatür araştırmasına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde, araştırmanın metodolojisi yer alırken. Son bölümde ise sonuç ve öneriler yer almaktadır.

## 2. LİTERATÜR

Üniversitelerin buldukları bölgeye katkısı yönünde ülkemizde yapılan çalışmalar incelendiğinde, daha çok üniversite öğrencilerinin harcama yapısının ve üniversitelerin il ekonomisine katkısının araştırıldığı görülmektedir. Kaşlı ve Serel (2008), Dalğar vd. (2009), Akçakanat vd. (2010), Yıldız (2010), Yaylalı vd. (2011), Ceyhan ve Güney (2011), Çalışkan & Demir (2013), Arslan (2014), Korkmaz (2015), Binici ve Koyuncu (2015) yapmış oldukları çalışmalar üniversitenin ekonomik katkısını araştırmaya yönelik yapılan çalışmaların bazılarıdır. Aşağıda bu çalışmalara ait bilgiler özetlenmiştir.

**Tablo 1. Üniversitelerin Kent Ekonomisine Katkısının İncelendiği Literatür Çalışmaları**

Yazarlar ve Çalışma Yılı	Araştırmanın Yapıldığı Yer	Araştırmanın Amacı	Araştırmanın Bulguları
Torun (2005)	Niğde	Niğde Üniversitesinin kurumsal imajı ve üniversitenin Niğde'ye katkısının tespit edilmesidir.	Katılımcıların % 86,8'i Üniversitesi'nin faydalı olduğunu, %10,5'i faydalı olmadığını belirtmişler. En fazla ekonomik katkı sağladığı bulunmuştur.
Kaşlı ve Serel (2008)	Balıkesir/ Gönen	Üniversite öğrencilerinin tüketim harcamaları analiz ederek, ilçeye ekonomik etkisini incelemek amaçlanmıştır.	Araştırmaya katılan Öğrencilerin, 2006–2007 eğitim-öğretim yılında toplam 2.300.000 TL harcama yaptığı tespit edilmiştir.
Dalğar vd. (2009)	Burdur/Bucak	Yükseköğretim kurumlarının bölge ekonomisine olan katkısının incelenmesi amaçlanmıştır.	İstihdam boyutunda 372 kişi, ekonomik boyutta ise 45 milyon TL'lik bir katkı sağladığı tespit edilmiştir.
Akçakanat vd. (2010)	Isparta	Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin 2003, 2005, 2007 ve 2009 yıllarında yapmış oldukları harcamaların il ekonomisine katkısını araştırmaktır.	Öğrencilerin il ekonomisine yıllık yaklaşık olarak 81 milyon TL katkı sağladıkları tespit edilmiştir.
Yıldız (2010)	Kırklareli/ Babaeski	Babaeski Meslek Yüksekokulu'nun yerel ekonomiye katkısını belirlemektir.	Öğrenciler aylık toplam 221.000 TL. düzeyinde harcama yaparak ilçe ekonomisine önemli bir gelir yaratmaktadır.
Yaylalı vd. (2011)	Konya/ Seydişehir	Seydişehir Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin gelir-harcama ilişkilerini ve Meslek Yüksekokulunun ilçe ekonomisine katkısını araştırmak.	Yüksekokulun ilçe ekonomisine ayda yaklaşık olarak 467.000 TL katkı yaptığı belirtilmiştir.
Ceyhan ve Güney (2011)	Bartın	Bartın Üniversitesi öğrencilerinin ve ziyaretçilerin yapmış oldukları harcamaların Bartın'a doğrudan, dolaylı ve uyarılmış ekonomik etkilerini 20 yıllık projeksiyonda belirlemektir.	2030 yılında toplam 399.825.730 TL gelir etkisi, toplam 8.690 kişi istihdam etkisi, toplam 205.285.645 TL yatırım etkisi yaratacağı tahmin edilmiştir.
Çalışkan ve Demir (2013)	Manisa/ Köprübaşı	Köprübaşı MYO öğrencilerinin harcamalarının ilçe ekonomisine katkısı araştırılmıştır.	Bir MYO öğrencisinin aylık ortalama harcamasının 574TL olduğu ve ilçe ekonomisine önemli katkılarının olduğu iletilmiş.
Çayın ve Yapraklı (2014)	Batman	Batman Üniversitesi'nin Batman ekonomisinin gelir ve istihdamı üzerindeki ekonomik etkilerini belirlemektir.	Batman Üniversitesi'nin yerel gelir ve istihdamı pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Arslan (2014)	Çankırı	Çankırı Karatekin Üniversitesinin kentte yarattığı doğrudan ve dolaylı ekonomik katkıyı ortaya çıkarmaktır.	Aylık ortalama 565 TL'lik öğrenci harcaması yılda yaklaşık 35,5 milyon TL olarak ekonomik hayatını canlandırmaktadır.
Korkmaz (2015)	Bayburt	Bayburt Üniversitesi İİBF öğrencilerinin, harcamalarının il ekonomisine katkısı araştırılmıştır.	2012-2013 eğitim-öğretim döneminde öğrencinin Bayburt ekonomisine bir yılda yaklaşık 16 582 992,48 TL katkı sağladığı tespit edilmiştir.
Binici ve Koyuncu (2015)	Bitlis	Bitlis Eren Üniversitesi'nde okuyan öğrencilerin yaptıkları harcamaların yöreye sağladığı ekonomik katkıyı çarpan katsayısı yardımıyla tespit etmek amaçlanmıştır.	2012-2013 yılı içinde öğrenci harcamalarının kent ekonomisine 74.816.565 TL katkı sağladığı bulunmuştur.

Akçakanat vd. (2010), Taşçı vd (2011), Yılmaz ve Kaynak (2012), Sağır ve İnci (2012), Akengin ve Kayk (2013), Sankır ve Gürdal (2014), Saatçı vd. (2015), Yavuzçehre (2016) çalışmalarında olduğu gibi, üniversitenin ekonomik etkisi yanında, sosyal, kültürel etkileri ve yerel halkın üniversite algısını ölçmeye yönelik çalışmalar da bulunmaktadır. Aşağıda bu çalışmalara ait bilgiler özetlenmiştir.

**Tablo 2. Üniversitelerin Sosyal/Kültürel Etkileri ve Üniversite Algısının İncelendiği Literatür Çalışmaları**

Yazarlar ve Çalışma Yılı	Araştırmanın Yapıldığı Yer	Araştırmanın Amacı	Araştırmanın Bulguları
Taşçı vd (2011)	Eskişehir	Kentin üniversite algısını, Anadolu Üniversitesi örneği ile incelemektir.	Üniversitenin sunduğu entelektüel ve kültürel etkinliklerin kent ile üniversite arasında etkileşimi zenginleştirdiği belirtilmiştir.
Yılmaz ve Kaynak (2012)	Bayburt	Yöre halkının Bayburt Üniversitesi'ne yönelik algı ve beklentilerini belirlemektir.	Şehrin ekonomik hayatına canlılık getirdiği, şehrin yaşam kalitesini yükselttiği sonucuna varılmıştır
Sağır ve İnci (2013)	Karabük	Halkının Karabük Üniversitesi hakkındaki görüşlerini ifade etmelerini ve Üniversitesi'nin imajını belirlemektir.	Üniversitenin halk tarafından benimsenmesi ve üniversite imajının olumlu yönde olması.
Akengin ve Kayk (2013)	Kıbrıs/ Gazimağusa	Üniversite şehri hüviyeti kazanan Gazimağusa'nın şehirleşme süreci ile Doğu Akdeniz Üniversitesinin ilişkisini incelemektir.	Şehrin gelişim yönünü belirleyen önemli faktörün üniversite olduğu ve sosyal-ekonomik alanda olumlu etkileri olduğu belirtilmiştir.
Sankır ve Gürdal (2014)	Zonguldak	Halkının Bülent Ecevit Üniversitesi algısını ve üniversitenin kent üzerindeki ekonomik, kültürel ve sosyal yaşam etkilerini belirlemektir.	Kentin üniversiteye yönelik algısının olumlu olduğu ve kent –üniversite arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi gerekliliği sonucuna ulaşılmıştır.
Saatçı vd. (2015)	Bursa/ Harmancık	Yerel halkın, ilçede yer alan Harmancık Meslek Yüksekokulu'na bakış açısının ekonomik katkı, yöresel imaj ve sosyal etki kategorilerinde belirlenmesidir.	Yerel halkın üniversiteye bakış açısının olumlu yönde olduğu görülmüştür.

Yavuzçehre (2016)	Denizli	PAU'nin, Denizli üzerinde demografik, ekonomik, mekânsal, sosyal, kültürel yapıya ve sanayisine etkileri araştırılmıştır.	PAU'nin, Denizli kentinin gelişmesinde sürükleyici değil ama tamamlayıcı rol aldığı belirtilmiştir
----------------------	---------	---	--

### 3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Burdur ili Ağlasun ilçesinde yaşayan yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokuluna yönelik algısını ekonomik, yöresel imaj, sosyal ve kültürel açılardan analiz etmektir. Bu amaçla, Ağlasun Meslek Yüksekokulu'na yönelik yöre halkının algılarında farklılık olup olmadığını test etmeye yönelik analizler yapılmıştır.

Öncelikle yapılan araştırmada kullanılacak ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini ölçmek amacıyla araştırma ölçeği SPSS programı kullanılarak güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analizin sonucunda Cronbach Alpha katsayısı 0,786 olarak bulunmuştur. Bu değer anket formunun iç tutarlılığının kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir. Sosyal bilimlerde güvenilirlik katsayısının 0,70 ve üzeri olması ölçeğin iç tutarlılığının yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir (Saatcı vd., 2015: 129).

#### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Burdur ili Ağlasun ilçesinde yöre halkı oluşturmaktadır. Ağlasun 2016 yılı güncel nüfus verilerine göre ilçe merkezinde yaşayan toplam nüfusu yaklaşık 3784'dür. Evren büyüklüğü 3000-4000 arasında yer alan  $\pm$  % 5 tolerans seviyesinde gösterilebilir örneklem hatasına göre ulaşılabilecek gereken örneklem hacimleri dikkate alındığında, araştırmaya dahil edilmesi gereken asgari örneklem sayısı 341-351 arasında değişiklik göstermektedir (Bayram, 2009: 26). Bu doğrultuda, 500 anket dağıtılmış ve hatalı ve eksik kodlamalı olan anketler çıkarılarak 345 anket araştırmaya dahil edilmiştir.

Araştırmanın yöntemi, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemidir. Diğer yandan evrenin tamamına ulaşılamaması ve araştırmaya katılmak istemeyen halkın olması araştırmanın sınırlamaları ve kısıtlarını oluşturmaktadır.

#### 3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak yüz yüze görüşme tekniği kullanılmış ve veri toplama aracı olarak anket çalışması uygulanmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde halkın demografik özelliklerini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise, Saatcı ve diğerleri (2015) tarafından yapılan çalışmalarında kullanılan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğin ikinci bölümünde araştırmaya katılmış olan yerel halk için, Ağlasun Meslek Yüksekokulu'nun ne ifade ettiği ve Ağlasun Meslek Yüksekokulu'na yönelik algılarının belirlenmesine yönelik (1)“Kesinlikle Katılmıyorum” ile (5)“Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişen 5'li Likert Ölçeği kullanılarak önermeler sunulmuştur.

Veriler SPSS IBM 22 istatistik programı yardımıyla analiz edilmiştir. Verilerin analizinde; frekans dağılımları, ortalama ve standart sapma değerleri ve hipotezlerin test edilmesinde veriler normal dağılım

göstermediğinden dolayı non-parametrik testlerden Mann - Whitney U Testi ile Kruskal Wallis Test analizleri kullanılmıştır.

### 3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H<sub>1</sub>: Yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokuluna yönelik algısı, “ekonomik katkı” boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir

H<sub>2</sub>: Yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokuluna yönelik algısı, “yöresel imaj” boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir

H<sub>3</sub>: Yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokuluna yönelik algısı,“sosyal etki” boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H<sub>4</sub>: Yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokulu’na yönelik algısı, “ekonomik katkı” boyutu meslek durumuna göre farklılık göstermektedir.

H<sub>5</sub>: Yöre halkının, Ağlasun Meslek Yüksekokulu’na yönelik algısı, “yöresel imaj” ” boyutu meslek durumuna göre farklılık göstermektedir.

H<sub>6</sub>: Yöre halkının, Ağlasun Meslek Yüksekokulu’na yönelik algısı "sosyal etki” boyutlarında meslek durumuna göre farklılık göstermektedir.

H<sub>7</sub>: Yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokulu’na yönelik algısı, “ekonomik katkı” boyutlarında memleket durumuna göre farklılık göstermektedir.

H<sub>8</sub>: Yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokulu’na yönelik algısı, “yöresel imaj” boyutlarında memleket durumuna göre farklılık göstermektedir.

H<sub>9</sub>: Yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokulu’na yönelik algısı, “sosyal etki” boyutlarında memleket durumuna göre farklılık göstermektedir.

### 3.5. Verilerin Analizi

#### 3.5.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	112	24,1
	Erkek	233	50,2
Medeni Durum	Evli	235	50,6
	Bekar	110	23,7
Eğitim	İlkokul	85	18,3
	Ortaokul	78	16,8
	Lise	85	18,3
	Ön lisans	48	10,3
	Lisans	38	8,2
	Yüksek lisans	11	2,4
Aylık Gelir	0-900 TL	55	11,9
	901-1800 TL	133	28,7
	1801-2700 TL	82	17,7
	2701-3600 TL	37	8,0
	3601 ve üzeri	38	8,2
Yaş	18-28	88	19,0
	29-39	96	20,7
	40-50	86	18,5
	51-61	44	9,5
	62 ve üzeri	31	6,7
Meslek	Memur	50	10,8
	İşçi	55	11,9
	Emekli	38	8,2
	Ev hanımı	43	9,3
	Esnaf	70	15,1
	Serbest meslek	33	7,1

	Diğer	56	12,1
Memleket	Ağlasun	278	59,9
	Diğer	67	14,4

Tablo 3’de görüldüğü üzere katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek (%50,2), evli (%50,6) ve ilkökul ve lise (%18, 3) mezunu olduğu görülmektedir. Diğer yandan aylık gelirin en fazla (%28,7) ile ‘‘901- 1800 TL ‘‘gelire sahip olan ve katılımcıların (%20,7) ‘sini ‘‘29-39’’ yaş aralığında yer alan katılımcılar oluşturmaktadır. Meslek grubunda ise, en fazla %15,1 ile esnaflar yer almaktadır. Son olarak cevaplayıcıların büyük çoğunluğunun Ağlasun’lu oldukları (%59,9) söylenebilir.

### 3.5.2. Araştırmaya Katılanların Üniversiteye Yönelik Algısı

Araştırmanın bu aşamasında yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokuluna yönelik algısının belirlenmesine yönelik olarak faktör analizi yapılmıştır. Yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokulu’na yönelik algılarını ölçmek amacıyla kullanılan ölçeğe güvenirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alpha katsayısı 0, 786 olarak bulunmuştur. Ölçeğin verilerinin faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Barlett’s testi sınanmış ve KMO değerinin 0, 880 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla bu sonuç veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. 0,50-1.0 arası değerler faktör analizi için yapılabilmesi için yeterlidir (Altunışık vd., 2005: 217).

Barlett’s testi ise  $p=0,000 < 0,05$  olduğu bulunmuş ve dolayısıyla bu değerinde değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Faktör analizinde faktör yüklerinin 0,50 ve üzerinde olması ve gözlem sayısının 120 veya üzerinde olması gerekmektedir (Alpar, 2011: 283). Ölçeğe uygulanan güvenirlik analizi sonucunda 4 değişken analizden çıkarılarak 16 değişken analize tabi tutulmuş ve faktör analizi sonucu özdeğeri 1’den büyük ve faktör yükleri 0,50 ve üzerinde olan 3 boyut elde edilmiştir. Faktör analizi Tablo 4’de gösterilmiştir.

**Tablo 4: Araştırmaya Katılanların Ağlasun Meslek Yüksekokulu’na Yönelik Algı Boyutları**

	Ölçek İfadeleri	Faktör yükleri	Varyans Yüzdesi	Özdeğer
Ekonomik katkı	Ağlasun Meslek Yüksekokulu kentin ekonomik hayatına canlılık getirmiş ve yeni iş yerleri açılmıştır.	0,548	18,075	5,616
	Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Ağlasun’a yapılan yeni yatırımlar için çekicilik unsurudur.	0,531		
	Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Ağlasun’nun yaşam kalitesini yükseltmektedir.	0,651		
	Ağlasun Meslek Yüksekokulu ilçe dışına göç hareketliliğini durdurmuş veya yavaşlatmıştır	0,570		
	Ağlasun Meslek Yüksekokulu işsizliğin azalmasına katkıda bulunmuştur	0,552		
	Ağlasun halkı, Harmancık Meslek Yüksekokulu’nun ilçeye olan sosyal ve ekonomik katkılarının farkındadır	0,584		
Yöresel İmaj	Ağlasun Meslek Yüksekokulu, sosyal sorumluluk ve yardım etmede gönüllüdür.	0,675	36,130	1,328
	Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Ağlasun yöresinde olumlu bir imaja sahiptir.	0,686		
	Ağlasun Meslek Yüksekokulu, ilçenin sosyo-kültürel yaşamını olumlu yönde etkilemektedir	0,501		

	Ağlasun Meslek Yüksekokulu'nun hoşgörü ve demokrasi kültürünün gelişmesinde olumlu etkisi bulunmaktadır	0,546		
	Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Ağlasun ilçesinin tanınırlık ve imajı için önemlidir	0,569		
<b>Sosyal Etki</b>	Ağlasun Meslek Yüksekokulu, yöre halkına farklı kültürleri tanıma fırsatı veriyor.	0,584	51,653	1,320
	Ağlasun Meslek Yüksekokulu, çocuklarımıza güzel örnek oluyor.	0,682		
	Ağlasun Meslek Yüksekokulu, ilçeye sosyal ve kültürel bir canlılık getirmiştir.	0,721		
	Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Ağlasun halkı tarafından olumlu değerlendirilmektedir	0,736		
	Bir öğrenciyle komşuluk yapmak beni rahatsız etmez.	0,517		

Tablo 4'te görüldüğü üzere katılımcıların Ağlasun Meslek Yüksekokulu'na yönelik algılarını en fazla %51, 653 ile sosyal etki boyutu açıklarken, en az %18,075 ile ekonomik katkı boyutu açıklamaktadır.

**Tablo 5: Yöre Halkının Ağlasun Meslek Yüksekokuluna Yönelik Algısını Gösteren Tanımlayıcı İstatistikleri**

DEĞİŞKENLER	ARİTMETİK ORTALAMA	STANDART SAPMA
<b>EKONOMİK KATKI</b>		
Ağlasun Meslek Yüksekokulu kentin ekonomik hayatına canlılık getirmiş ve yeni iş yerleri açılmıştır.	<b>4,13</b>	1,102
Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Ağlasun'a yapılan yeni yatırımlar için çekicilik unsurudur.	<b>3,91</b>	1,107
Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Ağlasun'nun yaşam kalitesini yükseltmektedir.	3,86	1,111
Ağlasun Meslek Yüksekokulu ilçe dışına göç hareketliliğini durdurmuş veya yavaşlatmıştır	2,86	1,286
Ağlasun Meslek Yüksekokulu işsizliğin azalmasına katkıda bulunmuştur	3,03	1,359
Ağlasun halkı, Harmancık Meslek Yüksekokulu'nun ilçeye olan sosyal ve ekonomik katkılarının farkındadır	3,85	1,131
<b>YÖRESEL İMAJ</b>		
Ağlasun Meslek Yüksekokulu, sosyal sorumluluk ve yardım etmede gönüllüdür.	3,63	1,142
Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Ağlasun yöresinde olumlu bir imaja sahiptir	<b>3,94</b>	1,044
Ağlasun Meslek Yüksekokulu, ilçenin sosyo-kültürel yaşamını olumlu yönde etkilemektedir	3,91	1,125
Ağlasun Meslek Yüksekokulu'nun hoşgörü ve demokrasi kültürünün gelişmesinde olumlu etkisi bulunmaktadır	3,92	1,130
Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Ağlasun ilçesinin tanınırlık ve imajı için önemlidir	<b>4,19</b>	,931
<b>SOSYAL ETKİ</b>		
Ağlasun Meslek Yüksekokulu, yöre halkına farklı kültürleri tanıma fırsatı veriyor.	3,93	1,072
Ağlasun Meslek Yüksekokulu, çocuklarımıza güzel örnek oluyor.	3,50	1,385
Ağlasun Meslek Yüksekokulu, ilçeye sosyal ve kültürel bir canlılık getirmiştir.	<b>4,08</b>	1,000

Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Ağlasun halkı tarafından olumlu değerlendirilmektedir	3,98	1,084
Bir öğrenciyle komşuluk yapmak beni rahatsız etmez	<b>4,33</b>	,979

Tablo 5'e göre, ekonomik katkı faktöründe en yüksek ortalama değer 4,13 olarak "Ağlasun Meslek Yüksekokulu kentin ekonomik hayatına canlılık getirmiş ve yeni iş yerleri açılmıştır" ifadesi en yüksek katılım değişkeni olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra en yüksek ikinci değer 3,91 ortalama değeri ile "Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Ağlasun'a yapılan yeni yatırımlar için çekicilik unsurudur" değişkenidir. Öte yandan, ekonomik katkı faktöründe en düşük ortalama değer ise, 2,86 ile "Ağlasun Meslek Yüksekokulu ilçe dışına göç hareketliliğini durdurmuş veya yavaşlatmıştır" ifadesidir. Genel olarak ortaya çıkan bu sonuçlara göre, Ağlasun meslek Yüksekokuluna yönelik yöre halkının algısında Meslek Yüksekokulunun şehrin gelişimine katkı sağladığı ve dolayısıyla ekonomik hayata hareketlilik getirdiği, Meslek Yüksekokulunun ilçeye yapılacak yeni yatırımlar için çekici unsur olduğu söylenebilir.

Katılımcıların Ağlasun Meslek Yüksekokulu'nun yöresel imaj faktörüne yönelik algılarında en yüksek katılımın 4,19 ortalama değer ile "Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Ağlasun ilçesinin tanınırlık ve imajı için önemlidir" ifadesi yer almaktadır. Bu ifadeyi sırasıyla 3,94 ortalama değer ile "Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Ağlasun yöresinde olumlu bir imaja sahiptir" ifadesi izlemektedir. Bu değerlere göre, Ağlasun halkının ilçenin imajı üzerinde olumlu etkisi olduğu görüşünde olduğu söylenebilir. Diğer yandan "Ağlasun Meslek Yüksekokulu, sosyal sorumluluk ve yardım etmede gönüllüdür" ifadesinin ortalama değeri 3,63'tür. Buna göre katılımcıların Meslek Yüksekokuluna yönelik algısında çok fazla etkisinin olmadığı söylenebilir.

Katılımcıların Ağlasun Meslek Yüksekokulu'nun sosyal etki faktörüne yönelik algılarında ise, en yüksek ortalama değer 4,33 ortalama değer ile "Bir öğrenciyle komşuluk yapmak beni rahatsız etmez" ifadesi ile 4,08 ile "Ağlasun Meslek Yüksekokulu, ilçeye sosyal ve kültürel bir canlılık getirmiştir" ifadesidir. Buna göre, katılımcıların sosyal etki faktörü açısından ilçeye hareketlilik getirdiği algısına sahip olduğu söylenebilir.

### 3.5.3. Katılımcıların Algısına Yönelik Değişkenler Arasındaki İlişki

Araştırmada, yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokuluna yönelik algısının belirlenmesine yönelik görüşlerini değerlendirmek amacıyla Korelasyon Analizi yapılmıştır. Dağılımın normal göstermediğinden dolayı Pearson korelasyon katsayısının parametrik olmayan alternatifi olarak uygulanan Sperman sıra korelasyonu yapılmıştır. Sperman korelasyon matrisinde katılımcıların Meslek Yüksekokuluna yönelik algısı 0,01 anlamlılık düzeyine göre değerlendirildiğinde, "Ağlasun Meslek Yüksekokulu, ilçenin sosyo-kültürel yaşamını olumlu yönde etkilemektedir" ile "Ağlasun Meslek Yüksekokulu'nun hoşgörü ve demokrasi kültürünün gelişmesinde olumlu etkisi bulunmaktadır" ifadesi arasında anlamlı, pozitif ve yüksek ilişki ( $r=0,657; p=0,000<0,001$ ) olduğu ortaya çıkmıştır.

"Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Ağlasun yöresinde olumlu bir imaja sahiptir" ifadesi ile Ağlasun Meslek Yüksekokulu, ilçenin sosyo-kültürel yaşamını olumlu yönde etkilemektedir" ifadesi arasında da ( $r=0,634; p=0,000<0,001$ ) pozitif, anlamlı ve yüksek bir ilişki sonucuna ulaşılmıştır.

“Ağlasun Meslek Yüksekokulu, ilçeye sosyal ve kültürel bir canlılık getirmiştir” ile Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Ağlasun halkı tarafından olumlu değerlendirilmektedir” ifadesi arasında ( $r=0,630$ ) arasında yüksek düzeyde, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

“Ağlasun Meslek Yüksekokulu, çocuklarımıza güzel örnek oluyor” ile “Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Ağlasun ilçesinin tanınırlık ve imajı için önemlidir” ifadesi arasında ( $r= 0, 578$ ) orta düzeyde, anlamlı ve pozitif ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan ekonomik katkı faktörü algısında yer alan “Ağlasun Meslek Yüksekokulu kentin ekonomik hayatına canlılık getirmiş ve yeni iş yerleri açılmıştır” ile Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Ağlasun’a yapılan yeni yatırımlar için çekicilik unsurudur” ifadesi arasında da ( $r=0,534$ ;  $p=0,000<0,001$ ) anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Genel olarak değerlendirildiğinde, korelasyon analizi sonucuna göre ifadeler arasında anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

### 3.5.4. Hipotezlerin Test Edilmesine Yönelik Bulgular

Araştırmada hipotezlerin test edilmesine yönelik normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçları Tablo 6 da gösterilmiştir.

$H_0$ :Ekonomik katkı, yöresel imaj ve sosyal etki değişkeni normal dağılıma uyar.

$H_1$ :Ekonomik katkı, yöresel imaj ve sosyal etki değişkeni normal dağılım göstermez.

Tablo 6: Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Ekonomik Katkı	0,090	345	,000	0,977	345	,000
Yöresel İmaj	0,119	345	,000	0,940	345	,000
Sosyal Etki	0,095	345	,000	0,947	345	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 6’da görüldüğü gibi, üç boyutunda  $p=0, 000<0,01$  olduğu görülmektedir. Bundan dolayı  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir. Yani dağılımın normal dağılıma uymadığı sonucuna ulaşılmış olup, Non-parametrik testler yapılmıştır.

Yapılan analiz sonucuna göre, faktörlerin normal dağılmadığı sonucuna ulaşılmış ve Non-parametrik testler olan Mann-Whitney U Testi ve Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Mann-Whitney U Testi, aralıksız ölçülen iki bağımsız grup arasındaki farklılıkların testi için kullanılır. Bu test bağımsız örnekler için uygulanan t-testlerinin parametrik olmayan alternatifidir. (Kalaycı, 2008: 99). Kruskal Wallis Testi ise, gruplar arası tek yönlü varyans analizinin non-parametrik alternatifidir. Bu analiz sürekli değişkenlere sahip üç yada daha fazla grup için karşılaştırma yapmayı sağlar (Kalaycı, 2008: 106). Bu doğrultuda ulaşılan sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.



**Tablo 7: Eğitim Düzeyine Göre Ağlasun Meslek Yüksekokulu'na Yönelik Algı Farklılıklarının Sıralanması**

	Eğitim	N	Sıra Ort.		Eğitim	N	Sıra Ort.		Eğitim	N	Sıra Ort.
Ekonomik Katkı	İlkokul	85	182,60	Yöresel İmaj	İlkokul	85	186,66	Sosyal Etki	İlkokul	85	182,96
	Ortaokul	78	169,18		Ortaokul	78	174,74		Ortaokul	78	180,75
	Lise	85	191,81		Lise	85	183,16		Lise	85	175,81
	Ön lisans	48	160,36		Ön lisans	48	157,85		Ön lisans	48	153,84
	Lisans	38	143,51		Lisans	38	128,07		Lisans	38	145,01
	Y.lisans	11	137,55		Y.lisans	11	197,91		Y.lisans	11	199,64
	Toplam	345			Toplam	345			Toplam	345	

Tablo 7’de, eğitim düzeylerine göre katılımcıların Ağlasun Meslek Yüksekokulu’na yönelik algı farklılıklarının sıra ortalamaları gösterilmektedir. Yapılan analiz sonucunda ekonomik katkı boyutuna göre ortalama sırası en yüksek ‘‘lise’’(191,81) mezunu olduğu yine aynı boyuta ilişkin ortalama sırası en düşük ise, ‘‘yüksek lisans’’(137,55) mezunu oldukları saptanmıştır. Yöresel imaj boyutuna göre, ortalama sırası en yüksek ‘‘yüksek lisans’’ (197,91) mezunu olduğu, ortalama sırası en düşük ise ‘‘lisans’’ (128,07) mezunu oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan sosyal etki boyutunda en yüksek ortalama sıra ‘‘yüksek lisans’’ (199,64) mezunu ve ortalama sırası en düşük ‘‘lisans’’ (145,01) mezunu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ortalamalar arasındaki farklılığa ilişkin yapılan Kruskal Wallis testi Tablo 8 ‘de gösterilmiştir.

**Tablo 8: Eğitim Düzeyine Göre Ağlasun Meslek Yüksekokulu'na Yönelik Algı Farklılıklarının Belirlenmesi Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

	Ekonomik Katkı	Yöresel İmaj	Sosyal Etki
Ki-Kare	9,468	12,130	6,997
Sd	5	5	5
Asymp. Sig. (p)	,221	<b>,033</b>	,092
Anlamlı Farklılık		1-4 3-4	

Yapılan Kruskal Wallis Testi sonucu Tablo 8’de gösterilmiştir. Tabloya göre, yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokuluna yönelik bakış açısı ‘‘Yöresel İmaj’’ boyutunda eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık ( $p=0,033<0,05$ ) olduğu görülmüştür. Ancak ekonomik katkı ve sosyal etki boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla  $H_1$  ve  $H_3$  hipotezi reddedilmiş,  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir. Bu farklılığın hangi grup yada gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla hangi gruplar arasında olduğunu görmek için Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır. Bonferroni düzeltmesi sonucu farklılığın ilkökul, lisans ve lise eğitim kategorilerine ait gruplardan kaynaklandığı bulunmuştur. Bonferroni düzeltmesi, alpha değerinin (0,05) ikili karşılaştırma sayısına bölünmesidir (Lorcu, 2015: 154).

Bu araştırma için anlamlılık düzeyi eğitim değişkeninde grup sayısı altı olduğundan dolayı Bonferroni düzeltmesi  $0,05/6=0,0083$  olarak belirlenmiş ve meslek değişkeninde ise grup sayısı 7 olduğu

için Bonferroni düzeltmesi  $0,05/7= 0,0071$  olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla 2'den fazla ana kütle ortalamasının karşılamasında kullanılan Kruskal Wallis testinden sonra ikili gruplar arasındaki karşılaştırmaları yapan ve eğitim grupları ile meslek grupları arasındaki farkın test edilmesi amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 9 ve tablo 10'da gösterilmiştir.

**Tablo 9: İlkokul ve Lisans Mezunları İçin Mann-Whitney U Testi Sonuçları**

Eğitim	N	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U	Z	p
İlkokul	85	68,05	5784,00	1101,000	-,2,826	, ,005
Lisans	38	48,47	1842,00			
Toplam	123					

\* Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır.  $P=0,0083$

İlkokul ve lisans mezunlarının diğer mezunlara göre yöresel imaj boyutuna yönelik algılarının arasındaki farklılığın ilkokul mezunu (68,05) ile lisans mezunu (48,47) arasında olduğu Tablo 9 da görülmektedir. Bonferroni testi sonucu ilkokul ve lisans mezunları karşılaştırılmasında  $p=0,005<0,0083$  olduğundan  $H_2$  kabul edilecektir ve bu sonuca ve Mann-Whitney U testi sonucuna göre anlamlılığın ilkokul mezunlarının lehine olduğu söylenebilir.

**Tablo 10: Lise ve Lisans Mezunları İçin Mann-Whitney U testi sonuçları**

Eğitim	N	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U	Z	p
Lise	85	68,09	5787,50	1097,500	-,2,848	, ,004
Lisans	38	48,38	1838,50			
Toplam	123					

\* Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır.  $P=0,0083$

Lise ve lisans mezunları karşılaştırılmasında  $p=0,004<0,0083$  olduğundan  $H_2$  kabul edilecektir ve diğer yandan lise (68,09) ve lisans (48,38) mezunları ile yöresel imaj algısı arasında fark olduğu tablo 10'da görülmektedir. Bonferroni düzeltmesi sonucuna ve Mann-Whitney U testi bulgularına göre ise anlamlılığın lise mezunlarının lehine olduğu söylenebilir.

**Tablo 11: Meslek Düzeyine Göre Ağlasun Meslek Yüksekokulu'na Yönelik Algı Farklılıklarının Sıralanması**

	Meslek	N	Sıra Ort.		Meslek	N	Sıra Ort.		Meslek	N	Sıra Ort.
Ekonomik Katkı	Memur	49	158,12	Yöresel imaj	Memur	49	150,27	Sosyal Etki	Memur	49	157,32
	İşçi	52	166,71		İşçi	52	153,42		İşçi	52	171,86
	Emekli	30	165,15		Emekli	30	179,02		Emekli	30	187,75
	Ev hanımı	43	184,35		Ev hanımı	43	190,50		Ev hanımı	43	155,15
	Esnaf	87	185,57		Esnaf	87	194,10		Esnaf	87	200,32
	Serbest Meslek	28	212,50		Serbest Meslek	28	219,41		Serbest Meslek	28	185,89
	Diğer	56	148,06		Diğer	56	138,42		Diğer	56	144,70
Toplam	345		Toplam	345		Toplam	345				

Tablo 11’de Kruskal Wallis Test sonucuna göre sıra ortalaması ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Analiz sonucuna göre, ekonomik katkı boyutunda en yüksek sıra ortalamasını “serbest meslek” (212,50) grubunda yer alan katılımcılar oluşturmaktadır. Diğer yandan aynı boyut içerisinde en düşük sıra ortalamasını ise “diğer meslek”(148,06) grubunda yer alan kişiler oluşturmaktadır. Yöresel imaj boyutuna göre, ortalama sırası en yüksek “serbest meslek” (219,41) olduğu, ortalama sırası en düşük ise “diğer meslek” (138,42) grubunu oluşturmaktadır. Diğer yandan sosyal etki boyutunda ise, en yüksek ortalama sıra “esnaf” (200,32) meslek grubu olduğu ortalama sırası en düşük “diğer meslek” (144,70) grubuna sahip katılımcılar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 12: Meslek Düzeyine Göre Ağlasun Meslek Yüksekokulu’na Yönelik Algı Farklılıklarının Belirlenmesi Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

	Ekonomik Katkı	Yöresel İmaj	Sosyal Etki
Ki-Kare	13,484	22,907	24,201
Sd	6	6	6
Asymp. Sig.(p)	,036	,001	,000
Anlamlı Farklılık		6-7	5-7

Kruskal Wallis Testi sonucu Tablo 12’de gösterilmiştir. Tabloya göre, yöre halkının, Ağlasun Meslek Yüksekokuluna yönelik algı farklılıklarının belirlenmesinde “Yöresel İmaj” ve “Sosyal Etki” boyutlarında meslek durumuna göre anlamlı bir farklılık ( $p=0,001<0,05$ ;  $p=0,000<0,05$ ) olduğu görülmüştür. Dolayısıyla  $H_4$  reddedilmiş,  $H_5$  ve  $H_6$  hipotezleri kabul edilmiştir. Bu farklılığın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla hangi gruplar arasında olduğunu görmek için Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır. Bonferroni düzeltmesi sonucu farklılığın yöresel imaj boyutu ile ilgili olarak “serbest meslek ve diğer” meslek grupları ile, sosyal etki boyutu ile ilgili olarak ise “esnaf ve diğer meslek gruplarında yer alan gruplardan kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. İkili gruplar arasındaki farklılığı ortaya koymak amacıyla Mann –Whitney U testi tablo 13 ve tablo 14’de gösterilmiştir.

**Tablo13: Serbest Meslek ve Diğer Meslek Grupları İçin Mann- Whitney U Testi Sonuçları**

Meslek	N	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U	Z	p
Serbest Meslek	28	54,09	1514,50	459,500	-3,100	,002
Diğer Toplam	56	36,71	2055,50			

\* Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır.  $P=0,0071$

Tablo 13’de görüldüğü üzere, yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokuluna yönelik algılarının meslek grubuna göre değerlendirildiğinde serbest meslek ( $X=54,09$ ) ile diğer meslek gruplarının ( $X=36,71$ ) ortalamaları arasında farkın olduğu görülmüştür. Dolayısıyla serbest meslek ve diğer meslek gruplarının karşılaştırılmasında  $p=0,002<0,0071$  olduğundan  $H_5$  kabul edilmiştir. Bu bulguya ve Mann-Whitney U test sonucuna göre anlamlılığın serbest meslek grubunun lehine olduğu söylenebilir.

**Tablo 14: Esnaf ve Diğer Meslek Grupları İçin Mann-Whitney U Testi Sonuçları**

Meslek	N	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U	Z	p
Esnaf	87	83,02	7223,00	1477,000	-3,986	,000
Diğer	56	54,88	3073,00			
Toplam	143					

\* Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır. P=0,0071

Tablo 14’de görüldüğü üzere, yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokuluna yönelik algılarının meslek grubuna göre değerlendirildiğinde esnaf ( X=83,02) ile diğer meslek gruplarının (X=54,88) ortalamaları arasında farkın olduğu görülmüştür. Dolayısıyla esnaf ve diğer meslek gruplarının karşılaştırılmasında  $p=0,000 < 0,0071$  olduğundan  $H_0$  kabul edilmiştir.

**Tablo 15: Memleket Durumuna Göre Ağlasun Meslek Yüksekokulu’na Yönelik Algı Farklılıklarının Sıralanması**

	Memleket	N	Sıra Ortalaması	Sıraların Toplamı
Ekonomik Katkı	Ağlasun	278	175,05	48665,00
	Diğer	67	164,48	11020,00
	Toplam	345		
Yöresel İmaj	Ağlasun	278	175,42	48765,50
	Diğer	67	162,98	10919,50
	Toplam	345		
Sosyal Etki	Ağlasun	278	177,78	49422,50
	Diğer	67	153,17	10262,50
	Toplam	345		

Tablo 15’ e göre yöre halkının üniversiteye yönelik algı boyutları açısından değerlendirildiğinde, Ağlasun’lu olanların ekonomik katkı, yöresel imaj ve sosyal etki boyutları ile algılarının diğer memlekete sahip olanların algılarından daha fazla olduğu söylenebilir.

**Tablo 16: Memleket Durumuna Göre Ağlasun Meslek Yüksekokulu’na Yönelik Algı Farklılıklarının Belirlenmesi Mann-Whitney U Testi Sonuçları**

	Ekonomik Katkı	Yöresel İmaj	Sosyal Etki
Mann-Whitney U	8742,000	8641,500	7984,500
Wilcoxon W	11020,000	10919,500	10262,500
Z	-,782	-,921	-1,821
Asymp. Sig. (2-tailed)	,434	,357	,069
a. Grouping Variable: Memleket			

Yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokulu’na yönelik algı puanları Ağlasun’lu olup olmama durumlarına göre değerlendirilmesine yönelik yapılan Mann-Whitney U testi Tablo 16’da gösterilmiştir. Bu sonuca göre; “ekonomik katkı ( $p=0,434 > 0,05$ ), yöresel imaj ( $p=0,357 > 0,05$ ) ve sosyal etki

( $p=0,069>0,05$ )” boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda  $H_7$ ,  $H_8$  ve  $H_9$  hipotezleri reddedilmiştir. Özetle Ağlasun’lu olan yöre halkının algısının Ağlasun’lu olmayan yöre halkının algısından farklı olmadığını söylemek mümkündür.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokulu’na yönelik algısının ekonomik katkı, yöresel imaj ve sosyal etki faktörleri açısından farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Bu sebeple öncelikle katılımcıların demografik özelliklerini gösteren frekans analizi yapılmış ve yapılan analiz sonucunda, yöre halkının büyük büyük çoğunluğunun erkek (%50,2), evli (%50,6) ve lise (%18, 3) mezunu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan aylık gelirin en fazla (%28,7) ile “901-1800 TL” gelire sahip olan ve katılımcıların (%20,7)‘sini “29-39” yaş aralığında yer alan katılımcılar olduğu meslek grubunda ise, en fazla %15,1 ile esnaf yer aldığı bulgularına ulaşılmıştır. Son olarak memleket durumuna göre ise cevaplayıcıların büyük çoğunluğunun Ağlasun’lu oldukları (%59,9) söylenebilir.

Araştırmada verilerin analizinde hangi testin uygulanacağını ve dağılımın normal olup olmadığını belirlemek amacıyla normallik testi yapılmış ve dağılımın normal dağılım sergilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple analizde iki bağımsız grup ortalaması arasındaki farkın ortaya konulmasına yönelik non-parametrik bir test olan Mann Whitney U testi ile ikiden fazla grup arasında karşılaştırma imkanı veren Kruskal Wallis T testi yapılmıştır. Bu kapsamda,  $H_1, H_3, H_4, H_7, H_8, H_9$  hipotezleri reddedilmiş ve  $H_2, H_5, H_6$  hipotezleri kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokulu’na yönelik algıları açısından değerlendirildiğinde “Yöresel İmaj” boyutunda eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık ( $p=0,033<0,05$ ) olduğu görülmüştür. Bu farklılık ise ilkokul-lisans ve lise –lisans mezunlarından kaynaklandığı sonucu ortaya çıkmıştır. Çalışmada ulaşılan bir diğer sonuç ise, yöre halkının Ağlasun Meslek Yüksekokulu’na yönelik algıları açısından değerlendirildiğinde “yöresel imaj” ve “sosyal etki” boyutunun meslek durumuna göre anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılığın ise yöresel imaj boyutunda serbest meslek ve diğer meslek grubu katılımcılardan; sosyal etki boyutunda ise, esnaf ve diğer meslek grubu katılımcılardan kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özet olarak, yöre halkının yüksekokula yönelik bakış açısında ekonomik katkı ve yöresel imaj faktörleri açısından anlamlı bir ilişki mevcutken ekonomik katkı boyutu açısından anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Araştırmanın ulaştığı bu genel sonuçlar ışığında, çalışmanın ileride ilgili alanda çalışma yapacak araştırmacılar için rehber niteliğinde olması ve alan yazına katkıda bulunması beklenmektedir. Diğer yandan araştırmanın belli bir bölgede yapılması ve çalışmada yöre halkının üniversiteye yönelik algısını ekonomik, yöresel imaj ve sosyal etkisi açısından incelenmiştir. Ancak ileriki çalışmalar için yöre halkının üniversite öğrencilerine yönelik algı düzeylerini ölçmek amacıyla bu yönünü ortaya koyan çalışmalar yapılabilir.

#### 5. KAYNAKÇA

Akçakanat, Tahsin-Çarıkcı, İlker- Dulupçu, Murat Ali (2010), “Üniversite Öğrencilerinin Buldukları İl Merkezine Ekonomik Katkıları ve Harcama Eğilimleri: Isparta 2003-2009 Yılları Örneği”,

*Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı.22, (165-178).

Akengin, Hamza- Kaykı, Aynur (2013), ‘‘Şehirleşme Üniversite İlişkisine Bir Örnek: Gazimağusa’’, *Marmara Coğrafya Dergisi*, Sayı.28, (501-525).

Alpar, Reha (2011), *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*, 3. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.

Altunışık, Remzi- Coşkun, Recai- Bayraktaroğlu, Serkan- Yıldırım, Engin (2005), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 4. Baskı, Sakarya Kitabevi, Sakarya.

Arslan, Hakan (2014), ‘‘Çankırı Karatekin Üniversitesinin Kente Ekonomik Katkısı ve Öğrenci Harcamalarının Farklı Değişkenler Açısından Analizi’’. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı.2, (114-127).

Bayram, Nuran (2009), *Sosyal Bilimlerde SPSS İle Veri Analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi

Binici, Fatih Ömür - Koyuncu, Burcu (2015), ‘‘ Üniversite Öğrencilerinin 2012-2013 Harcamalarının Bitlis İli Ekonomisine Katkısının İncelenmesi’’ Bitlis Eren Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.4 , Sayı.1, (113-126).

Ceyhan, M. Said - Güney, Gül (2011), ‘‘Bartın Üniversitesinden Bartın İlinin Ekonomik Gelişimine 20 Yıllık Projeksiyonda Katkılarının Değerlendirilmesi’’ *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.21,Sayı.2, (183-207).

Çalışkan, Şadan- Demir, Fatih (2013), ‘‘ Celal Bayar Üniversitesi Köprübaşı Meslek Yüksek Okulu Öğrenci Harcamalarının Bileşimi ve İlçe Ekonomisindeki Yeri’’ *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Manisa Özel Sayısı, Cilt.11, Sayı.3, (357-371).

Çayın, Mücahit - Yapraklı, Sevda (2014), ‘‘Üniversitelerin Yerel Gelir ve İstihdam Üzerindeki Etkileri: Batman Üniversitesi Üzerine Bir Uygulama’’, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.15, Sayı.2, (155-172).

Çetin, Murat (2007), ‘‘Bölgesel Kalkınma Ve Girişimci Üniversiteler’’, *Ege Akademik Bakış/Ege Academic Review*, Cilt. 7,Sayı.1, (217–238).

Dalğar, Hüseyin- Tunç, Hakan- Kaya, Murat (2009), ‘‘Bölgesel Kalkınmada Yükseköğretim Kurumlarının Rolü ve Bucak Örneği’’ *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl.1, Sayı.1, Güz, (39-50).

Gasset, Jose Ortega (1998), *Üniversitenin Misyonu*. Çev: Neyyire Gül Işık, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

Gültekin, Nihat- Çelik, Abdullah - Nas, Zekeriya (2008), ‘‘Üniversitelerin Kuruldukları Kente Katkıları’’ *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* , Sayı.24, (297-305).

Gürkaynak, Mehmet.R- Kasımoğlu, Murat (2004), ‘‘Türkiye’de Üniversite-Komşu Çevre Etkileşimi: İşbirliği İçin Bir Ön Çalışma’’, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt.37,Sayı.3, (147-162).

- Işık, Şevket (2008), ‘‘Türkiye’de Üniversitelerin Kentleşme Üzerine Etkileri’’, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.10, Sayı.3, (159-181).
- Kalaycı, Şeref (2008), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayıncılık.
- Kaşlı, Mehmet- Serel, Alpaslan (2008), ‘‘Üniversite Öğrenci Harcamalarının Analizi ve Bölge Ekonomilerine Katkılarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma’’, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt.15, Sayı.2, (99-113).
- Korkmaz, Özge (2015), ‘‘Üniversite Öğrencilerinin Harcamalarının İl Ekonomisine Katkısı: Bayburt Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Analiz’’ *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt. 29, Sayı. 2, (233-250).
- Lorcu, Fatma (2015), *Örneklerle Veri Analizi Spss Uygulamalı*, 1.Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Öztürk, Salih-Torun, İshak- Özkök, Yıldız (2011), ‘‘Anadolu’da Kurulan Üniversitelerin İllerin Sosyo-Ekonomik Yapılarına Katkıları’’, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.8, Sayı.16, (145-158).
- Saatçı, Gencay-Avcıkurt, Cevdet-Demirbulat, Özge (2015), ‘‘Yerel Halkın Üniversiteye Bakış Açısı: Harmancık Meslek Yüksekokulu Örneği’’ *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı.47, (126-140).
- Sağır, Adem-İnci, Ülkü H. (2013), ‘‘ Karabük’te Üniversite Algısı: Karabük Üniversitesi Örneği’’, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt.2, Sayı.2, (49-82).
- Sankır, Hasan-Gürdal Demir, Ayça (2014), ‘‘Bülent Ecevit Üniversitesi’nin Zonguldak’a Etkileri ve Kentin Üniversite Algısı’’, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, Cilt.4, Sayı.2, (90-98).
- Taşçı, Deniz- Gökalp, Emre- Kumtepe G., Evrim- Kumtepe, Alper Tolga- Toprak, Elif (2011), ‘‘Kentin Üniversite Algısı: Anadolu Üniversitesi ve Eskişehir Örneği’’, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt.44, Sayı.2, (131-146).
- Torun, İshak (2005), ‘‘Yöre Halkının Üniversiteye Bakışı ve Beklentileri: Niğde Üniversitesi Örneği’’ *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı.9, (156-176).
- Yavuzçehre Savaş, Pınar (2016), ‘‘Üniversitelerin Kentlerine Etkileri: Denizli Pamukkale Üniversitesi Örneği’’ *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.21, Sayı.1, (235-250).
- Yaylalı, Muammer-Özer, Hüseyin-Dilek, Önder (2011), ‘‘Selçuk Üniversitesi Seydişehir Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Gelir-Harcama İlişkisi ve Meslek Yüksekokulunun İlçe Ekonomisine Katkısı’’, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.7, Sayı.13, (1-13).
- Yıldız, Emel (2010), ‘‘Meslek Yüksekokullarının Yerel Ekonomiye Katkıları: Babaeski Meslek Yüksekokulu Örneği’’, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.12, Sayı.2, (87-102).
- Yılmaz, Mustafa Kemal- Kaynak, Selahattin (2012), ‘‘Sosyo - Ekonomik Dönüşüm Sürecinde Üniversitelerin Rolü ve Yöre Halkının Üniversiteden Beklentileri İle İlgili Bir Uygulama’’, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.13, Sayı.4, (55-73).



## GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNİN BELİRLENMESİ: TAŞKENT MYO ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

## DETERMINATION OF ENTREPRENEURSHIP TRENDS: A STUDY ON TAŞKENT VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS

Ayşe YAVUZ<sup>2</sup>, Halil İbrahim YAVUZ<sup>3</sup>

### Öz

*Girişimcilik; emek, sermaye ve doğal kaynakların bir araya getirilerek mal veya hizmet meydana getirilmesi faaliyetlerine verilen genel addır. Girişimci ise bu faaliyetleri gerçekleştiren kişidir. Bu çalışma ile Taşkent Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Böylece öğrencilerin girişimcilik konusuna olan ilgi ve yeterlilikleri açığa çıkarılacaktır. Bu çalışma Selçuk Üniversitesi Taşkent MYO öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda öğrencilerin demografik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri ilişkilendirilmiş ve öğrencilerin girişimcilik düzeyleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Girişimci, Girişimcilik, Meslek Yüksekokulları, Öğrenci, Taşkent

### Abstract

*Entrepreneurship is the general name given to activities of generating goods or service by bringing together labor, capital and natural resources. The entrepreneur is the person who carries out these activities. With this study, it is aimed to find out the entrepreneurship tendencies of the students in Taşkent Vocational School. Thus, the interests and competences of the students for entrepreneurship will be revealed. This study has been carried out on Selçuk University Taşkent Vocational School students. Survey technique has been used as data collection tool. The obtained data has been analyzed by SPSS packet program. As a result of the study, demographic characteristics of students and entrepreneurship tendencies are related and it has been found that there is no significant difference between entrepreneurship levels of the students and their demographic characteristics.*

**Keywords:** Entrepreneurship, Entrepreneur, Vocational School, Student, Taşkent

<sup>1</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Öğretim Görevlisi, Selçuk Üniversitesi, ayseyavuz@selcuk.edu.tr

<sup>3</sup> Öğretim Görevlisi, Selçuk Üniversitesi, h.ibrahimyavuz@selcuk.edu.tr



## 1. GİRİŞ

Küresel rekabetin her geçen gün varlığını artırarak hissettirdiği günümüz iş dünyasında işletmelerin hayatta kalabilmelerinde ve rekabet üstünlüğü elde etmelerinde önemli bir rolü olan girişimcilik kavramına verilen önem giderek artmaktadır. Girişimcilik faaliyeti tüm dünyada ekonomilerin gelişmesi ve istihdam sağlanması konularında bir çıkış yolu olarak görülmektedir.

Günümüzde yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucunda girişimcilere daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Girişimciler, yeniliklerin öncüsü, rekabete dayanıklı ve risk alabilen kişilerdir. Güçlü bir ekonominin varlığı için her zaman girişimcilere ihtiyaç duyulacaktır. Bir ülkedeki girişimci sayısının fazlalığı, o ülkenin ekonomisinin güçlenmesinde bir etken olabilmektedir. Bu durumda ekonomisini geliştirmek, rekabet gücünü artırmak, gelir düzeyini artırmak ve işsizlikle mücadele etmek isteyen bir ülke etkili girişimcilere sahip olmak ve onları desteklemek durumundadır.

Girişimcilik eğilimi, doğuştan gelen bir davranış olarak görülse de ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi gerekmektedir. Bireylerde girişimcilik eğilimini etki eden birçok faktörler bulunmaktadır. Bireyin cinsiyeti, yaşı, köyde veya ilde yaşıyor olması, eğitim durumu, ailenin işi gibi birçok faktör girişimcilik eğilimine etki eden faktörler arasında sayılabilmektedir.

Girişimciliğin öneminin anlaşılmasıyla birlikte özellikle son zamanlarda bu konuda birçok araştırma yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmada meslek yüksekokulu öğrencilerinin girişimcilik eğiliminde farklılıkların bulunup bulunmadığı öğrencilere ait demografik değişkenler ile ilişkilendirilerek açıklanmaya çalışılmaktadır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Geçmiş yıllarda kullanılan teşebbüs kavramı günümüzde yerini girişim kavramına, müteşebbis kavramı da girişimci kavramına bırakmıştır. Girişim kavramı bir işi gerçekleştirmek için harekete geçme, yeltenme ve başlama anlamına gelmektedir (Çatır vd., 2015:108). Girişimci kelimesi köken olarak “entrepreneur” sözcüğünden gelmekte ve “bir şey yapmaya söz vermek” veya “bir şeyden sorumlu olmak” anlamlarına gelmektedir (Taysı ve Canbaz, 2014: 60).

Başka bir tanıma göre girişimci, henüz belli olmayan bir bedele satmak için üretim faktörlerini satın alan ve bu faktörleri bir araya getirerek ürün ve hizmet üreten kişidir (Çarıkçı ve Koyuncu, 2010:6).

Girişimcilik kavramının iktisat ve işletme alanlarında uzun yıllardır kullanıldığı bilinmektedir. Girişimcilik faaliyeti, Fransız ekonomist J.B. Say tarafından iktisat literatürüne dördüncü bir üretim faktörü olarak dahil edilmiştir. Böylece üretim faktörleri; emek, sermaye, doğa faktörleri ve girişimcilik şeklinde sıralanmıştır (Bilge ve Bal, 2012:132).

Girişimcilik; içinde bulunulan çevrenin sunduğu fırsatların farkına vararak bu fırsatlardan tasarılar, planlar, projeler üretebilme ve bunları günlük hayata aktararak kar elde etme, insanların hayatını daha kolay hale getirme yeteneğine sahip olma olarak da görülmektedir (Duran vd, 2013: 35). Başka bir tanıma göre girişimcilik kaynaklarla, teknolojiyle ve piyasa ihtiyaçlarıyla ilişkili olarak ortaya çıkan üretim imkanlarını görme yeteneğidir (Johansen, 2002: 1).

Kuratko'ya göre girişimcilik iş dünyasında değişim için gerekli agresif bir katalizör şeklinde tanımlanmakta; girişimci ise kaos ortamlarında diğerlerinin fark edemediği fırsatları görebilen kişiler olarak ifade edilmektedir (Kuratko, 2007: 1). Girişimcilik; risk alma, gelecek odaklılık, kararlılık, fırsatları değerlendirme, liderlik yönünün olması ve dış faktörlere karşı bireysel güç olarak altı alt boyuttan meydana gelmektedir (Bilge ve Bal, 2012: 144).

Girişimcilik; günümüzün ekonomik ve sosyal açıdan önemli güçlerinden birisini oluşturmaktadır. Bu kadar önemli bir güç haline gelmesinin temel nedeni girişimcilik faaliyetlerine olan ilginin her geçen gün giderek artmasıdır. Girişimcilik faaliyetlerine karşı ilginin bu denli artması ise iş alanları ve teknolojiadaki gelişmelerin dünyayı şekillendirmesinden kaynaklanmaktadır. Dünya üzerinde yaşanan dönüşümün tam olarak anlaşılabilmesi için girişimciliğin ve girişimcilik ile ilgili dinamiklerin anlaşılması gerekmektedir (Keleş vd., 2012: 109).

Girişimcilik, tüm gelişmiş ülkelerde ve hemen hemen tüm endüstri dallarında önemli bir yere sahiptir. Girişimciliğin gün geçtikçe artan bu önemini, özellikle üç alanda vurgulamak mümkündür (Balaban ve Özdemir, 2008:135):

- Yenilikçilik-icatçılık,
- Yeni iş alanları yaratma
- Yeni işletmelerin doğması-büyümesi,

Girişimcilik faaliyeti toplumsal kalkınmanın sağlanması, refahın artırılması, istihdam sorununa çözüm bulunması, rekabetin geliştirilmesi, katma değer yaratılması vb. gibi birçok alanda önemli roller üstlenmektedir. Girişimciler yeni fikirlerin geliştirilmesi ve uygulanmasını sağlar, yeni sanayi dallarının oluşmasına yol açar ve ekonomik büyümeye katkı sağlar (Uluyol, 2013:353).

Girişimcilik eğilimi ise, kişinin girişimcilik yapmaya doğru yönelmesi ve bunu gerçekleştirmek için kendine güven duyması ile ilgilidir. Girişimcilik eğilimi ile özellikle gençler arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Girişimciliğin, fikri ve fiziki bir hareketliği gerektirmesinden dolayı gençlerin diğer yaş gruplarına göre daha enerji dolu olmaları, önlerine gelen fırsatları işe dönüştürme noktasında daha istekli olmaları oldukça normaldir. Bu hareketliliğin gençler tarafından girişimciliğe dönüştürülmesi önemli bir kazanım olacaktır (Güreşçi, 2014: 24).

Girişimci davranışları engelleyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler; kuruluş sermayesini bulmak için karşılaşılan zorluklar, iş dünyasının barındırdığı riskler, kuruluş maliyetlerinin yüksek olması, yasal kısıtlamalar, girişimci imajının tam ve doğru algılanamamasından doğan güçlükler, girişimcilik ile ilgili eğitimlerin verilmemesi, insan kaynakları tarafında yaşanan problemler ve bireysel özelliklerin girişimciliğe engel teşkil etmesi şeklinde sıralanabilmektedir (Kılıç vd., 2012:426).

Girişimci olmayı belirleyen faktörler; bireysel yaklaşım, çevresel yaklaşım ve firma yaklaşımı olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Bireysel yaklaşıma göre, girişimci bireyin psikolojik ve demografik özellikleri göz önüne alınarak açıklanmakta ve girişimciliği etkileyen faktörler; yaş, eğitim, kişisel değerler, aile, iş tecrübesi vb. olarak sıralanmaktadır. Çevresel yaklaşıma göre girişimci sosyal, ekonomik, kültürel ve teknolojik koşullardan etkilenmektedir. Girişimciliği etkileyen bir diğer yaklaşım

olan firma yaklaşımı; mevcut bir şirket içinde gerçekleştirilen girişimcilik faaliyetlerini dikkate almakta ve iyi bir girişimci olmak için aynı zamanda yönetsel özellikleri de bünyesinde barındırmak gerektiğini vurgulamaktadır (Köksal ve Penez, 2015:157).

Girişimcilik ile ilgili literatürde yapılan çalışmalar incelendiği zaman bunlardan biri Çatır vd.'nin (2015) Uşak Üniversitesi Ulubey Meslek Yüksekokulu'nda gerçekleştirdikleri çalışmadır. Çalışma sonucunda öğrencilerin girişimcilik eğilimleri ile cinsiyetleri ve öğrencilerin normal veya ikinci öğretim öğrencisi olmaları arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken; yaşları, girişimcilik dersi alıp almama durumu ve bölümleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşletme bölümünde okuyan, girişimcilik dersini alan ve 20-22 yaş aralığında bulunan öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin diğer öğrencilere göre daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur.

Günay (2016) tarafından yapılan diğer bir çalışmada bilişim alanında eğitim gören öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Araştırma Afyonkarahisar ilinde farklı kademelerde okuyan bilişim alanındaki 645 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda lisans öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin lise öğrencilerine göre daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. Ayrıca öğrencilerin girişimcilik eğilimleri ile cinsiyet, yaş, girişimcilik eğitimi alma, aile işletmesinin olması durumlarına göre doğrudan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Uygun vd. (2012) tarafından yapılan başka bir çalışmada girişimci adaylarının girişimcilik eğilimleri ve girişimcilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu çalışmada erkeklerin kadınlara, aile geliri yüksek olanların düşük olanlara, büyük yerlerde büyüyenlerin küçük yerlerde büyüyenlere, mühendislik fakültesinde okuyanların diğer fakültede okuyanlara göre kendi işini kurma eğilimlerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır. Girişimcilik eğilimi ile risk alma ve özgüven özelliği arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Nicolaou vd.'nin (2008) 870 adet tek yumurta ikizi ve 857 adet aynı cinsiyete sahip çift yumurta ikizi üzerinde İngiltere' de yaptıkları bir çalışmaya göre girişimcilik üzerinde genetik etkilerin aile çevresi ve aile terbiyesinin etkisinden daha fazla olduğunu ortaya koymuşlardır.

### 3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı önlisans öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini belirlemek ve girişimcilik düzeylerinin demografik özellikler olan cinsiyet, yaş, okuduğu bölüm, ailenin ikamet ettiği yer, ekonomik düzey, babanın çalıştığı sektör düzeyinde farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

Öğrenciler mezun olduktan sonra kamuda veya özel sektörde yeterli iş imkânı bulamadığından, ekonomik kalkınma ve büyüme için girişimcilerin yüksek öneme sahip olmasından dolayı öğrencilerin girişimcilik yeteneklerinin ortaya çıkarılmasına yardımcı olunması ve bu yeteneğin geliştirilmesi son derece önemlidir.

Araştırmamızda aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H1: Meslek yüksekokulu öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri ile ailelerinin yaşadıkları yer arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H2: Meslek yüksekokulu öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H3: Meslek yüksekokulu öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri ile okudukları bölümler arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H4: Meslek yüksekokulu öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri ile ailelerinin gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

### **3.2. Veri Toplama Aracı ve Ölçekler**

Çalışma bağımlı değişkenin “girişimcilik eğilimi”, bağımsız değişkenlerin de “öğrencilerin demografik özelliklerinin” olduğu ampirik bir araştırmadır. Araştırmada anket yöntemi veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Anket, Yılmaz ve Sünbül (2009) tarafından geliştirilmiş ve geçerliliği sınanmış olan girişimcilik ölçeğinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Anketimiz iki bölümden meydana gelmiştir. İlk bölümde demografik bilgileri belirlemeye yönelik cinsiyet, yaş, okuduğu bölüm, ailenin ikamet ettiği yer, ekonomik düzey, babanın çalıştığı sektör gibi sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise girişimcilik eğilimlerini belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır.

### **3.3. Evren ve Örneklem**

Araştırma Konya ilinde Taşkent Meslek Yüksekokulu öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Taşkent Meslek Yüksekokulunda 1 ve 2. sınıfta okula devam eden 165 öğrenci bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise anketin uygulandığı tarihte okulda bulunan öğrenciler oluşturmaktadır. Ankete geri dönüş yapan öğrenci sayısı 107 olup, analiz 107 anket üzerinde gerçekleştirilmiştir.

### **3.4. Güvenirlilik Analizi**

Ankette kullanılan girişimcilik eğilimi ölçeğinin güvenilirlik düzeyini ölçmek amacıyla güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenirlilik analizi sonucunda 36 ifadeye ilişkin Cronbach's Alfa değeri 0,94 olarak hesaplanmıştır. Bu değere göre ölçeğin güvenilir olduğu görülmektedir.

### **3.5. Verilerin Analizi ve Bulgular**

Araştırmada, öğrencilerin demografik özelliklerini incelemek ve girişimcilik eğilimlerini analiz etmek amacıyla istatistik testler kullanılmıştır. Ankete katılan öğrencilere ait demografik tanımlamalar Tablo.1'de Frekans (n) ve Yüzde (%) şeklinde verilmiştir. Verilerimizin normal dağılıp dağılmadığını görmek amacıyla Kolmogorov Smirnov Testi yapılmıştır. Test sonucuna göre Sig. değeri 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğu için verilerin normal dağılıma uyduğu görülmüştür. Ölçeğin demografik özelliklere göre değişim gösterip göstermediğini test etmek için; iki farklı örneklem grubu için Bağımsız Örneklem t Testi, örneklem grubunun ikinin üzerinde olduğu durumlar için ise Tek Yönlü Varyans Analizi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi için  $p < 0.05$  değeri esas alınmıştır.

Ölçeklerde yer alan sorulara ilişkin Ortalama ve Standart Sapma değerleri tablolarda verilmiştir.

**Tablo 1. Ankete Katılanlara İlişkin Demografik Bulgular**

Değişken	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
bay	63	58,9
bayan	44	41,1
Yaş		
18-20	72	67,3
21-23	34	31,8
24-26	1	0,9
Sınıf		
1.sınıf	72	67,3
2.sınıf	35	32,7
Okuduğunuz bölüm		
Dış Ticaret	12	11,2
Bankacılık ve Sigortacılık	8	7,5
İş sağlığı ve Güvenliği	6	5,6
Harita ve Kadastro (1. Öğretim)	51	47,7
Harita ve Kadastro (2. Öğretim)	30	28
Ailenizin yaşadığı yer		
İl	46	43
İlçe	40	37,4
Köy	19	17,8
Kasaba	2	1,9
Ailenizin ekonomik düzeyi		
1000-2000	71	66,4
2001-3000	25	23,4
3001-4000	5	4,7
4000 üstü	6	5,6
Babanızın çalıştığı sektör		
Kamu	9	8,4
Esnaf	20	18,7
Özel sektör	21	19,6
Çalışmıyor	15	14
Diğer	42	39,3
Ailenize ait özel işletme olup olmaması		
Evet	11	10,3
Hayır	96	89,7
Kardeş sayısı		
1	25	23,4
2	32	29,9
3	20	18,7
4	6	5,6
5 ve üzeri	24	22,4
Aile durumunuz		
Her ikisinde sağ- birlikte yaşıyor	94	87,9
Her ikisinde sağ- boşanmış	7	6,5
Anne sağ- baba vefat etti	3	2,8
Baba sağ- anne vefat etti	3	2,8
Toplam	117	100

Demografik özelliklerine göre ankete katılanların yaklaşık %59'unu baylar ve %67'sini 18-20 yaş arasındaki gençler oluşturmaktadır. Okul kontenjanı ve öğrenci sayısında Harita Kadastro bölümünün ağırlığı anket verilerine de yansımış olup, ankete katılan öğrencilerin %75,7'sini bu bölüm öğrencileri oluşturmaktadır. Ankete katılanların yaklaşık %80'lik kısmı il ve ilçe merkezlerinde yaşarken, %66,4'ünün ailesinin gelir düzeyi 1000-2000 TL aralığındadır. Gelir düzeyinin düşük olmasındaki önemli neden ise %39,3'lük bir orana sahip olan öğrencilerin babalarının emekli veya çiftçi olmasından kaynaklıdır. Öğrencilerin yaklaşık %90'lık kısmının ailesine ait özel bir işletmesi yoktur. Ankete katılan öğrencilerin %53'ü 2 ve daha az kardeş sahibi olup, yaklaşık %88'lik bölümünün anne-babaları sağ ve birlikte yaşamaktadır.

**Tablo 2. Girişimcilik Eğilimi Ölçeğinde Yer Alan İfadelere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

	Ortalama	Standart Sapma
İşimde geçmiş performansımın daha iyi olabilmek için daha çok çaba harcamaya çalışırım.	4,36	,770
Görevimin son derece zor olduğu zamanlarda elimden gelenin en iyisini yaparım.	4,43	,741
İstediğim şeyi elde ettiğim zaman bunun sebebinin genellikle kendi yeteneklerimin olduğu düşünürüm.	3,94	1,089
İşlerimde kendi kararlarım etkilidir.	4,26	,925
Kendi işimi kurabilirim.	4,05	1,076
İşten zorunlu olarak ayrılırsam işle ilgili kendime seçenekler oluşturabilirim.	3,89	,974
Zor durumlarda seçenekler oluşturabilirim .	4,19	,933
Farklı insanlarla dostluklar kurabilirim.	3,89	1,216
Denemediklerimi denemekten çekinmem.	4,16	,943
Kendimde farklı işler yapabilecek enerjiyi hissedirim.	4,16	,913
Arkadaşlarıma değişik iş projelerden söz ederim.	3,47	1,168
Yeteneklerimi uygulayabilecek alanlar oluştururum.	3,80	1,013
Arkadaşlarımdan gelen bazı projelere katılmaktan çekinmem	3,80	,966
Hayatımı dış etkenlere bırakmam	3,98	1,141
Kararlarımla hayatımı şekillendirebileceğimi düşünüyorum.	4,41	,846
Risk almaktan çekinmem	3,92	1,108
Geleceği görerek ona dönük hazırlıklar yapabilirim.	3,96	1,036
Yeni bir şeyleri denememe imkan veren projeler üzerinde çalışmayı severim.	3,99	1,145
Eski fikirlere ve uygulamalara meydan okumayı ve daha iyilerini araştırmayı severim.	3,83	1,059
Yeni bir perspektiften bakmama imkan sağlayan proje ve işlerle uğraşırım.	3,89	1,012
Geçmişte başkaları tarafından kullanılmamış yeni yöntemlerle çalışmayı denerim.	3,53	1,093
Yeterli çabayla, her türlü sorunu ortadan kaldırebiliriz.	4,21	,949
Yaptığım planları yürütebileceğimden çoğunlukla eminimdir.	4,11	,945
Yeni bir durum ve uygulamaya adapte olmakta sorun yaşamam.	3,91	,967
Üzerinde çalıştığım bir konuda hata yapmaktan çekinmem.	3,66	1,181
Her işin bir riski vardır. İşimde her türlü riski göze alabilirim.	3,96	1,098
Başarıyı sağlayacak uygun yöntem ve tekniklerin arayışı içerisindeyimdir.	3,92	1,001
Karşıma çıkan fırsatları değerlendirebilirim.	4,33	,929
Elimdeki kaynakları bir araya getirerek verimliliğe dönüştürebilirim.	3,88	1,025
İşimde ve çalışmalarımdaya ortaya çıkan değişimlere açıgımdır.	3,88	1,088
İşimi severek ve azimle yaparım.	4,47	,769
İşimde yaratıcılık yönüm güçlüdür.	4,20	,926
İşimi gerçekleştirirken, herhangi bir ekip ya da kişiyle çalışabilirim.	4,19	,902
Bir işte ya da uygulamada liderliği ele almaktan çekinmem.	4,18	,950
İş konusunda gelecekle ilgili etkili kararlar alabilirim.	4,17	,906
Farklı işlere yönelik motivasyonum ve eğilimlerim güçlüdür.	4,13	1,001

Sorulara verilen cevapların ortalaması 4,03'tür. Bu sonuçtan hareketle öğrencilerin genel anlamda girişimci eğilimli olduğu söylenebilmektedir. 3,47 ile en düşük ortalamaya "arkadaşlarıma değişik iş projelerinden söz ederim" sorusu sahiptir. 4,43 ile en yüksek ortalamaya sahip soru ise "görevimin son derece zor olduğu zamanlarda elimden gelenin en iyisini yaparım" olmuştur.

**Tablo 3. Girişimcilik Eğiliminin Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması İçin Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi**

Değişken		N	Ortalama	Standart Sapma	Test Değeri	p
Cinsiyet	bay	63	4,0494	,60640	,412	0,681
	bayan	44	4,0032	,51733		
Sınıf	1.sınıf	72	4,0104	,61408	-,518	0,605
	2.sınıf	35	4,0714	,46968		
Ailenize ait özel işletme olup olmaması	Evet	11	4,2803	,43167	1,547	0,125
	Hayır	96	4,0017	,57795		

Girişimcilik eğilimi ölçeğinin katılımcıların cinsiyetleri açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Bağımsız Örneklem T Testi analizi uygulanmıştır. Test sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ( $p=0.681>0.05$ ).

Girişimcilik eğilimi ölçeğinin katılımcıların öğrenim gördükleri sınıfları açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Bağımsız Örneklem T Testi analizi uygulanmıştır. Test sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ( $p=0.605>0.05$ ).

Girişimcilik eğilimi ölçeğinin katılımcıların ailelerine ait özel işletme olup olmaması açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Bağımsız Örneklem T Testi uygulanmıştır. Test sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ( $p=0.125>0.05$ ).

**Tablo 4. Girişimcilik Eğiliminin Katılımcıların Demografik Özellikleri Açısından Karşılaştırılması İçin Uygulanan Tek Yönlü Varyans (Anova Testi) Analizi Sonuçları**

Değişken		N	Ortalama	Standart Sapma	Test Değeri	p
Yaş	18-20	72	4,0089	,49867	,879	,418
	21-23	34	4,0547	,69924		
	24-26	1	4,7500			
Bölüm	Dış Ticaret	12	4,1019	0,44874	1,486	0,212
	Bankacılık ve Sigortacılık	8	4,4132	0,65490		
	İş sağlığı ve Güvenliği	6	4,1759	0,48897		
	Harita ve Kadastro (1. Öğretim)	51	4,0136	0,48104		
	Harita ve Kadastro (2. Öğretim)	30	3,8991	0,70679		
Ailenin yaşadığı yer	İl	46	4,0139	0,66183	0,459	0,712
	İlçe	40	3,9819	0,53559		
	Köy	19	4,1564	0,38291		
	Kasaba	2	4,1806	0,60890		
Ailenizin ekonomik düzeyi	1000-2000	71	3,9957	0,59424	1,352	0,262
	2001-3000	25	4,0789	0,48077		
	3001-4000	5	3,8111	0,61155		
	4000 üstü	6	4,4213	0,50960		
Babanızın çalıştığı sektör	Kamu	9	3,8673	0,32506	0,482	0,749
	Esnaf	20	4,0750	0,50341		
	Özel sektör	21	4,1270	0,54593		
	Çalışmıyor	15	4,0833	0,55007		
	Diğer	42	3,9769	0,66014		
Kendiniz hariç kardeş sayınız	1	25	4,0011	0,48176	0,974	0,425
	2	32	4,1293	0,52660		
	3	20	4,1167	0,40621		
	4	6	3,7269	0,56065		
	5 ve üzeri	24	3,9329	0,78640		
Aile durumunuz	Her ikiside sağ- birlikte yaşıyor	94	4,0381	0,57000	0,379	0,768
	Her ikiside sağ- boşanmış	7	3,9524	0,60300		
	Anne sağ- baba vefat etti	3	4,2315	0,43063		
	Baba sağ- anne vefat etti	3	3,7685	0,78042		

Girişimcilik eğilimi ölçeğinin katılımcıların demografik özellikleri açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi uygulanmıştır. Test sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0.05$ ). Bu nedenle daha önce kurmuş olduğumuz hipotezlerden;

H1: Meslek yüksekokulu öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri ile ailelerinin yaşadıkları yer arasında anlamlı bir farklılık yoktur,

H2: Meslek yüksekokulu öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur,



H3: Meslek yüksekokulu öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri ile okudukları bölümler arasında anlamlı bir farklılık yoktur,

H4: Meslek yüksekokulu öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri ile ailelerinin gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur,

hipotezlerinin tamamı kabul edilmiştir.

#### 4. SONUÇ

Toplumların gelişmesi ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmesi için girişimcilik özelliği gösteren kişileri girişimciliğe yönlendirmek ve girişimcilerin sayısını arttırmak önemli bir konudur. Buradan hareketle üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimini belirlemek amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. Öğrencilerin girişimcilik eğilimleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre çalışmanın gerçekleştirildiği meslek yüksekokulunda; öğrencilerin cinsiyet, yaş, sınıf, bölüm, ailesinin yaşadığı yer, kardeş sayısı, babasının çalıştığı sektör gibi demografik özellikleri ile girişimcilik eğilimi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda girişimcilik eğilimine ilişkin gruplar arasında herhangi bir farklılığın bulunmaması dikkat çekicidir. Nitekim bu kadar farklı demografik özelliklerin kıyaslandığı bir araştırmada en azından bazı gruplarda farklılık gözlenmesi beklenmektedir. Sonucun bu şekilde çıkmasına anketler doldurulurken gereken önem ve özenin gösterilmemesinin sebep olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle nicel çalışmaların yanı sıra konu ile ilgili nitel çalışmaların da yapılması önerilmektedir.

Literatürdeki benzer çalışmaların bir kısmında gruplar arasında anlamlı farklılıklar çıkarken bazılarında ise böyle bir ilişki bulunamamıştır. Bilge ve Bal'ın (2012) yaptığı çalışmada bizim çalışmamıza benzer şekilde cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunamamış ayrıca öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin de düşük olduğu ortaya koyulmuştur. Taysı ve Canbaz'ın (2014) yapmış olduğu araştırmada da gruplar arasında cinsiyet, yaş, ailedeki kardeş sayısı, medeni durum, ailenin yaşadığı yer, yetişme çağına iken en uzun süre ikamet edilen yer gibi demografik özelliklerde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yalnız öğrencilerin okuduğu bölüm açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Ekonomik refah düzeyinin yüksek olmasını arzulayan, işsizlik problemini ortadan kaldırmak isteyen kısacası gelişmiş ülkeler düzeyine çıkmayı amaçlayan bir ülke için girişimciler oldukça önemlidir. Girişimciliğin önemini anlayan bir ülke girişimci sayısını arttırmak için girişimciliği teşvik etmeye çalışmaktadır. Ülkemizde de son yıllarda KOSGEB ve Teknokent'ler gibi kuruluşlar tarafından özellikle kadın ve genç girişimcilere yönelik maddi desteklerin artırıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu durumun sürdürülebilir olması ve açılan işletmelerin ekonomik büyümeye katkı sağlaması için suistimallerin önlenmesi, alınan hibe ve faizsiz kredilerin hangi alanlarda kullanıldığının denetlenmesi gerekmektedir.

## 5. KAYNAKÇA

- Balaban, Özlem-Özdemir, Yasemin (2008), “Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği”, *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, Cilt.3, Sayı.2, (133-147).
- Bilge, Hürriyet-Bal, Vedat (2012), “Girişimcilik Eğilimi: Celal Bayar Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.2, Sayı.16, (131-148).
- Çarıkcı, İ. Hüseyin-Koyuncu, Osman (2010), “Bireyci-Toplumcu Kültür Ve Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı.3, (1-18).
- Çatır, Ozan-Şimşek, Ali-Ölekli, Nilay (2015), “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma”. *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, Aralık, 4. Umyos Özel Sayısı, (105-114).
- Duran, Cengiz-Büber, Harun-Gümüştekin, G. Eren (2013), “Girişimcilik Hislerine Eğitimin Katkısı: Kütahya Meslek Yüksek Okulu Makine Programı Örneği”. *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, Cilt.8, Sayı.2, (33-56).
- Günay, Abdurrahman (2016), *Bilişim Alanında Değişik Kademelerde Eğitim Gören Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Bilgisayar Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.
- Güreşçi, Ertuğrul (2014), “Girişimcilik Eğilimi Üzerine Bir Araştırma: İspir Hamza Polat MYO Örneği”. *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, Cilt.9, Sayı.1, (23-38).
- Johansen, Karl-Johan (2002), “Organizational factors and Intrapreneurship”. *Harvard Business Review*, Vol.23, No.3, (315-334).
- Keleş, H. Necla-Özkan, T. Kırıl-Doğaner, Mustafa-Altunoğlu, A. Ender. (2015), “Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Sayı.9, (107-118).
- Kılıç, Recep-Keklik, Belma-Çalış, Nevzat (2012), “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma: Bandırma İİBF İşletme Bölümü Örneği”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.17, Sayı.2, (423-435).
- Köksal, Yüksel-Penez, Selin (2015), “Yüksek Girişimcilik Eğilimli Üniversiteli Gençlerin Demografik Özellikleri Ve Sektör Tercihleri Üzerine Bir İnceleme”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.20, Sayı.1, (155-167).
- Kuratko, Donald F. (2007), “Entrepreneurial Leadership In The 21. Century: Guest Editor’s Perspective”, *Journal Of Leadership And Organisational Studies*, Vol.13, No.14, (1-11).
- Nicolaou, Nicos- Shane, Scott- Cherkas, Lynn- Hunkin, Janice- Spector, Tim D. (2008), “Is the Tendency to Engage in Entrepreneurship Genetic?” *Management Science*, Vol.54, No.1, (167-179)

- Taysı, Kemal-Canbaz, Serdar (2014), “Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerini Ve Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Ejovoc: Electronic Journal Of Vocational Colleges*, Cilt.4, Sayı.1, (59-67).
- Uluçol, Osman (2013), “Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesi: Gölbaşı Meslek Yüksekokulu Örneği”. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.6, Sayı.15, (350-372).
- Uygun, Mutlu- Mete, Sinan- Güner, Ebru (2012), “Genç Girişimci Adayların Girişimcilik Eğilimi Ve Girişimcilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler”. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt.4, Sayı.2, (145-156).
- Yılmaz, Ercan-Sünbül, A. Murat (2009), “Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeğinin Geliştirilmesi.” *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı.21, (196-203).



## MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN OKUL TERCİH SEBEPLERİ VE UYUM DURUMLARI: SİVRİHİSAR ÖRNEĞİ<sup>1</sup>

### REASONS OF SCHOOL PREFERENCES AND COMPLIANCE SITUATIONS OF VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS: SİVRİHİSAR SAMPLE

Esra SERTEL<sup>2</sup>, Hakan YILDIRIM<sup>3</sup>, Serel ÖZMEN-AKYOL<sup>4</sup>

#### Öz

Gelişmekte olan ülkelerin ekonomik kalkınmalarında mesleki ve teknik eğitim büyük bir öneme sahiptir. Ülkemizin 2023 hedeflerinden biri, dünyanın en güçlü ilk 10 ekonomisi arasında yer almaktır. Bu hedefin yerine getirilmesinde, meslek yüksekokullarının rolü ve katkısı göz ardı edilemez. Ancak, meslek yüksekokulu öğrencilerinin okula uyum sorunu yaşadığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, meslek yüksekokulu öğrencilerinin okul tercih sebepleri ve uyum durumlarının değerlendirilmesi önem kazanmaktadır. Bu çalışma, Sivrihisar Meslek Yüksekokulundaki öğrencilerinin okul tercih sebepleri ve uyum durumlarını değerlendirerek, bu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyip, öğrencilere sunulan olanaklar hakkında daha gerçekçi değerlendirmeler ortaya koymak ve sorunların çözümüne katkıda bulunmak amacıyla planlanmıştır. Bu çalışmanın evrenini, Sivrihisar Meslek Yüksekokulunda öğrenim görmekte olan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmada tarama modeli kullanılmış, veri toplamak için “okul tercih sebepleri ve üniversite yaşamına uyum anketi” uygulanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2016-2017 öğretim yılında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sivrihisar Meslek Yüksek Okulunda öğrenim görmekte olan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmaya toplam 265 öğrenci katılmıştır. Araştırmanın sonucunda; tercihlerinde üniversite ve program hakkında bilgisi olanlar ile yeteneklerini dikkate alanların daha memnun oldukları ve uyum sorunları yaşamadıkları; bu karşın bilinçli seçim yapmamışların memnuniyet ve uyum düzeylerinin düşük olduğunu söylemek mümkündür.

**Anahtar Sözcükler:** Meslek Yüksekokulu, Meslek Yüksekokullarını Tercih Sebepleri, Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Uyum Durumu, Meslek Yüksekokullarının Sorunları, Sivrihisar Örneği

<sup>1</sup> Bu çalışma, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde 11-13 Mayıs 2017 tarihlerinde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde (MESTEK 2017) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Öğr. Gör., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, esertel@ogu.edu.tr

<sup>3</sup> Öğr. Gör., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, hayildirim@ogu.edu.tr

<sup>4</sup> Öğr. Gör., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, sozmen@ogu.edu.tr

### **Abstract**

*In developing countries, vocational and technical education has a great importance in economic development. One of our country's 2023 goals is to be among the world's 10 strongest economies. In fulfilling this goal, the role and contribution of vocational schools cannot be ignored. However, it has been observed that vocational school students have had problems of compliance with the school. In this context, assessment of school preference reasons and compliance status of vocational school students is gaining importance. The aim of this study is to determine reasons of school preference and compliance status of students in Sivrihisar Vocational School of Higher Education. This study was planned to determine the relation between the school preference reasons and the adaptation conditions of Sivrihisar Vocational School of Higher Education students to make more realistic evaluations about the possibilities offered to the students and to contribute solution of the problems. The universe of this study is the students who are studying at Sivrihisar Vocational School of Higher Education. The survey method was used in the study and "school preference reasons and adaptation to university life" questionnaire was applied for data collection. A total of 265 students participated in the research, who are studying at Eskişehir Osmangazi University Sivrihisar Vocational School of Higher Education during 2016-2017 school year. As a result of the research; those who have knowledge about the university and the program and those who consider their talents while making school preferences are more satisfied and have not experienced adaptation problems.*

**Keywords:** *Vocational School of Higher Education, Reasons of Vocational School of Higher Education Preferences, Compliance Situations of Vocational School of Higher Education Students, Issues of Vocational School of Higher Education, Sivrihisar Sample*

## **1. GİRİŞ**

Gelişmekte olan ülkelerin ekonomik kalkınmalarında mesleki ve teknik eğitim büyük bir öneme sahiptir. Ülkemizin 2023 hedeflerinden biri, dünyanın en güçlü ilk 10 ekonomisi arasında yer almaktır. Bu hedefin yerine getirilmesinde, meslek yüksekokullarının rolü ve katkısı göz ardı edilemez.

Ülkemizde, nitelikli ara elemanlara duyulan ihtiyaç her fırsatta yetkililerce ve eğitimcilerce dile getirilmekte olup, bu ihtiyacın karşılanmasına yönelik çalışmalara özel bir önem verilmektedir. Meslek Yüksekokulları, ülkemizin hedeflerine ulaşmak için gereksinim duyduğu niteliklerdeki ara eleman ihtiyacının karşılanmasında, en temel ve önemli unsurlardan biri olmakla birlikte verilen mesleki ve teknik eğitimin birçok bileşen sebebiyle yetersiz olabildiği ve geliştirilmeye ihtiyaç duyduğu da bilinmektedir.

Ülkemizin 2023 hedeflerinin yanı sıra, ilgili tüm sektörlerin beceri sahibi, nitelikli ara eleman olarak tanımladıkları çalışanlara duydukları ihtiyaç ve beklentilerin karşılanabilmesi için, mesleki eğitimdeki yetersizliklerin giderilmesi kadar, meslek yüksekokullarının daha yüksek akademik ve teknik beceriye sahip öğrenciler tarafından tercih edilmesinin sağlanması da gerekmektedir.

Çeşitli iş kollarında mesleki eğitim vererek nitelikli insan gücü yetiştiren Meslek Yüksekokulları (Davras ve Bulgan, 2012:230), ülkenin gereksinimine uyan nitelikli yetişmiş iş gücü sağlamaktadır. (Kılıç vd., 2007:292). Mesleki eğitim görmüş nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyaç, özellikle işverenlerce sıklıkla

dile getirilmekte ve kalifiye elemanlar mezuniyetten sonra iş bulma konusunda daha şanslı görülmektedirler. Bu sebeplerle meslek yüksekokulları tercih edilmektedir. Ancak, meslek yüksekokulu öğrencilerinin okula uyum sorunu yaşadığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, meslek yüksekokulu öğrencilerinin okul tercih sebepleri ve uyum durumlarının değerlendirilmesi önem kazanmaktadır.

Bu çalışma, Sivrihisar Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin okul tercih sebepleri ve okul yaşamına uyum durumları arasındaki ilişkiyi tespit ederek, öğrencilere sunulan olanaklar hakkında daha gerçekçi değerlendirmeler ortaya koymak ve sorunların çözümüne katkıda bulunmak amacıyla planlanmıştır. İkinci bölümde okul tercih sebepleri ve okul yaşamına uyum konuları ele alınmış, üçüncü bölümdeyse araştırma yöntemi açıklanmıştır. Dördüncü bölümde bulgular, beşinci bölümde ise sonuç ve öneriler ifade edilmiştir.

## 2. MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA TERCİH VE UYUM

İş hayatının gerektirdiği niteliklere sahip yeter sayıda ve kaliteli insan gücü yetiştirmek ve insan kaynaklarımızın rekabet gücünü artırmak ancak sürekli mesleki ve teknik eğitim imkân ve ortamı yaratmakla mümkündür (Çelik vd., 2009; Aktaran: Aladağ Bayrak, 2012:4).

Günümüzde, ülkemizin ekonomik kalkınma hedefleri de dikkate alındığında, nitelikli ara kademe iş gücü yetiştirmenin ne kadar önemli olduğu ortadadır. İki yıllık önlisans programları (meslek yüksekokulları), ortaöğretim yeterliliklerine dayalı, en az iki yıllık bir programı kapsayan nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan veya lisans öğretiminin ilk kademesini teşkil eden bir yükseköğretimdir. Amacı, üniversite kapılarında yığınları önleme dışında gerçek anlamda sanayinin ihtiyacı olan ara kademe teknik elemanlarının eğitimini gerçekleştirmektir. (Senar ve Garip, 2013:09). Meslek Yüksekokulları, ihtiyaç duyulan nitelikli ara eleman gereksinimini karşılamada en büyük paya sahip olan kurumlardır. Ancak, böylesine önemli bir görevi gerçekleştiren meslek yüksekokullarında, öğrencilerin okula uyum sorunu yaşadığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, meslek yüksekokulu öğrencilerinin okul tercih sebepleri ve uyum durumlarının değerlendirilmesi önem kazanmaktadır.

Türkiye'deki öğrencilerin herhangi bir üniversiteyi, fakülteyi veya bölümü tercih etmesini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumu, ebeveynlerinin öğrenim durumu, ebeveyn mesleği, eğitim gördüğü bölge ve il, tercih edilen mesleğin geleceğe dönük görünümü vb. gibi faktörler tercihler konusunda önemli oranda etkili olmaktadır. (Erol vd., 2012:5). Meslek yüksekokulları yapıları itibarıyla, genellikle meslek lisesi mezunlarının devam ettiği okullar olmakla birlikte, mesleki ve teknik eğitim veren liseler haricindeki okullardan mezun olan öğrenciler tarafından da tercih edilmektedir. Liseye başlarken mesleki, genel ya da anadolu lisesi gibi seçenekler arasından birini seçmenin yanında, alan tercihi de yapan öğrencinin, daha önce gerçekleşmiş pek çok tercihi dolayısıyla meslek ve üniversite/bölüm seçimi etkilenmektedir.

Araştırmalarda, mesleki ve eğitsel kararlarda etkili olan faktörler ve yararlanılan kaynaklar (Hamamcı vd., 2013; Özyürek ve Kılıç-Atıcı, 2002), lise öğrencilerinin alan seçimini etkileyen faktörler (Şengün, 2013), bölüm seçme nedenleri (Korkut-Owen vd., 2012), meslek seçimini etkileyen faktörler (Aytekin, 2005; Kıyak, 2006; Sarıkaya ve Khorsid, 2009; Yelken, 2008) gibi değişkenler incelenmiştir (Aktaran:Gelibolu, 2014:4).

Ayrıca okul ya da bölüm seçimi dışında meslek seçimi ile ilgili çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, meslek seçiminde cinsiyetin etkisi konusunda pek çok çalışmaya rastlanmaktadır. Korkut-Owen vd.(2012)'ne göre son zamanlarda üniversite öğrencileri ile yapılan bir çalışmada Frolian (2010), kadınların geleneksel olan mesleklere (1/3); erkeklerin ise geleneksel olmayan mesleklere daha çok (3/1) yöneldiklerini bulmuştur. Erol vd. (2012)'ne göre ise, öğrenci tercihleri üzerine yapılan ve Eğitim Fakültesi, Tıp Fakültesi ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) öğrencilerini kapsayan bir araştırmada (Bahar, 2002:125), Eğitim Fakültesi öğrencilerinin sosyo-ekonomik düzeyinin Tıp ve İİBF öğrencilerinin sosyo-ekonomik düzeyinden daha düşük düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Yine aynı çalışmada öğrencilerin anne-baba öğrenim durumu, anne-baba mesleği, aylık gelir, kardeş sayısı, ailenin sürekli ikamet ettiği yer, öğrencinin öğrenimi süresince kaldığı yer ile okul türü arasında anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Toplumdaki bireyin, yükseköğretim yaşamına başlaması, o bireyin yaşamında birçok değişiklik olması anlamına gelir. Değişiklikler, bir uyum sağlama sürecini de beraberinde getirmektedir (Aladağ Bayrak, 2012:1). Yavuzer (1996)'e göre uyum, bireyin sahip olduğu özelliklerinin kendi benliğiyle içinde bulunduğu çevre arasında dengeli bir ilişki kurabilmesi ve bu ilişkiyi sürdürebilmesidir. Bireyin kendisinin, diğer insanların ve çevrenin fiziksel, psikolojik ve sosyal istekleriyle bireysel tepkilere başvurması olarak tanımlanan uyumda, çevrenin etkisi vurgulanmaktadır. Uyumu ölçmek için evrensel bir standart yoktur. Araştırmacılar, teorik oryantasyonlar ve değerlerin her birini yansıtan standartların çeşitliliğini benimsemişlerdir (Aslan, 2015:132).

Üniversite yıllarında bir grubun üyesi olma, bir meslek sahibi olma ve geleceğe yön verme idealleri ile yeni bir okula, yeni bir kente ve yabancı bir çevreye uyum sağlama çabaları pek çok gençte bazı uyum problemlerinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Aktaş, 1997:107).

Türkiye'deki alanyazın incelendiğinde üniversitede uyumu ölçmek için geliştirilen Hacettepe Kişilik Envanteri (Özgüven, 1992) ve Üniversite Yaşamı Ölçeği (Aladağ vd., 2003) görülmektedir. Üniversiteye hazırlık ve yeni başlamış öğrenciler için geliştirilen Üniversite Yaşamı Ölçeği üniversite ortamına uyum, duygusal uyum, kişisel uyum, karşı cinsle ilişkiler, akademik uyum ve sosyal uyum olmak üzere altı alt boyuttan oluşmaktadır (Aktaran: Aslan, 2015:135).

### 3. YÖNTEM

Bu araştırma, Sivrihisar Meslek Yüksekokulundaki öğrencilerinin okul tercih sebepleri ve okula uyum durumlarını değerlendirerek, öğrencilerin profillerini oluşturmayı ve var olan durumu ortaya koymayı amaçlayan betimsel bir çalışma olup, katılımcılara anket uygulanarak veri derlemesi yapılmıştır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, Sivrihisar Meslek Yüksekokulundaki öğrencilerinin okul tercih sebepleriyle okul yaşamına uyum durumları tespit etmektir. Ayrıca tercihlerle okul yaşamına uyum durumları arasında ilişki olup olmadığını araştırarak, daha tercih edilebilir olmak ve okula daha kolay uyum sağlanması amacıyla öğrencilere sunulacak olanaklar hakkında gerçekçi değerlendirmeler ortaya koymak ve sorunların çözümüne katkıda bulunmak amacını da gütmektedir.

### 3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini, 2016-2017 öğretim yılında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sivrihisar Meslek Yüksek Okulunda öğrenim görmekte olan öğrenciler oluşturmaktadır. Okulda beş bölüm bulunmaktadır. Araştırmada, herhangi bir örneklem yöntemi kullanılmadan evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiş, kayıt döneminde okula gelip kaydını tamamlayan tüm öğrenciler araştırmanın önemi konusunda bilgilendirilmiş ve anket formlarını doldurmaları istenmiştir. Araştırmaya toplam 265 öğrenci katılmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada, öğrencilerin okul tercih sebepleri ve uyum durumlarını tespit etmek için literatür taranmış, daha önce bu tür çalışmalarda benzer amaçlarla kullanılmış ve geçerliliği, güvenilirliği kanıtlanmış anket örnekleri incelenmiş, yazarlarından/kullanıcılarından izin alınarak bazı anketler bu araştırmada yararlanılmak üzere uyarlanmıştır.

Anket formu “*Demografik özellikler*”, “*Okul Tercih Sebepleri*” ve “*Üniversite Yaşamına Uyum*” olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların cinsiyeti, öğrenim gördüğü program, mezun olduğu lise türü, üniversiteye hazırlanmak için dershaneye gidip gitmediği, programa yerleşme şekli, barınma bilgisi anne ve baba eğitim düzeyi, ailenin yaşadığı yer, ailenin ortalama gelir seviyesi, öğrencinin bir işte çalışma durumu ve genel not ortalaması şeklindeki maddeler yer almaktadır. Anketin “*Okul Tercih Sebepleri*” kısmı Gelibolu (2014) tarafından geliştirilen “*Üniversite ve Bölüm Tercihlerini Etkileyen Faktörler (ÜBTEF)*” anketinden, “*Üniversite Yaşamına Uyum*” kısmı ise Aladağ, Kağnıcı, Tuna ve Tezer (2003) tarafından üniversiteye yeni başlayan öğrencilerin genel olarak üniversite yaşamına uyum düzeylerini, üniversiteye uyumun farklı yönleri ile ölçmek amacıyla geliştirilen *Üniversite Yaşamı Ölçeğinden (ÜYÖ)* izin alınarak uyarlanmıştır.

İkinci bölümde, öğrencilerin bölümlerini seçme nedenleri ile ilgili maddelere yer verilmiştir. Bu bölüm, *Hiç-Az-Orta-Çok-Tamamen* biçiminde cevaplanan, okul ve program seçimini etkileyen faktörleri içeren toplam 39 maddeden oluşmaktadır.

Anketin üçüncü bölümünde ise öğrencilerin üniversiteye uyum düzeyleri ile ilgili bilgi toplamak amaçlanmıştır. Bu amaçla Aladağ, Kağnıcı, Tuna ve Tezer (2003)’den uyarlanan 49 maddeden oluşan ölçekteki her bir madde “bana hiç uygun değil (1)” ile “bana tamamen uygun (5)” arasında derecelendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 49, en yüksek puan 245’tir. Ölçekten alınan yüksek puanlar uyuma, düşük puanlar ise uyumsuzluğa işaret etmektedir. Orijinalinde altı alt boyuttan oluşan ölçekteki 12 madde üniversite ortamına uyumu, 9 madde duygusal uyumu, 7 madde kişisel uyumu, 7 madde karşı cinsle ilişkileri, 7 madde akademik uyumu ve 6 madde ise sosyal uyumu ölçmektedir. Bu çalışma için maddeler *Üniversiteye Uyum* (13 madde), *Akademik Uyum* (7 madde) ve *Sosyal/kişisel Uyum* (29 madde) olarak 3 alt boyuta indirgenecek şekilde düzenlenmiştir.

### 3.4. Veri Analizi

Anket verileri SPSS 22.0 ile analiz edilmiştir. İstatistiksel değerlendirmede betimsel istatistik kullanılmış, maddelere verilen cevapların frekansları ve yüzdelik değerleri hesaplanmıştır.

Ankete katılan öğrencilerin %26,8’i kız ve %73,2’si erkektir. Ankete katılan öğrencilerin %21,9’u Bilgisayar Programcılığı, %22,6’sı inşaat, %15,8’i Makine, %17,7’si İklimlendirme %21,9’u



Muhasebe bölümünde okumaktadır. Ankete katılan öğrencilerin %1,5'i çok programlı liseden, %82,3'ü meslek/anadolu meslek lisesinden, %7,5'i anadolu lisesinden, %7,9'u genel/düz/temel liseden ve %0,8'i açıköğretim lisesinden mezun olmuştur. Katılımcıların %34'ü üniversite hazırlık kursuna gitmişken, %66'sı gitmemiştir. Programa yerleşme şekli bakımından en büyük oran %49,1 ile sınavsız geçiş yapanlar olmuştur, YGS ile yerleşenlerin oranı ise %41,5'tir. Öğrencilerin yarıya yakını (%47,5) devlet yurdunda kalmakta, ardından evde arkadaşlarıyla kalanlar (%34,3) ve evde aileleriyle yaşayanlar (%12,5) gelmektedir. Anne-baba eğitim düzeylerine bakıldığında her ikisinde de en sık gözlenen eğitim seviyesinin ilköğretim olduğu görülmüştür (sırasıyla %45,3 ve %41,5). Okur-yazar olmayan anne oranı %8,3 ve okur-yazar olmayan baba oranı %2,6'dır. Ailenizin yaşadığı yer sorusuna verilen yanıtlar sırasıyla; %43,0 büyükşehir, %15,5 ilçe merkezi, %23,8 il merkezi, %9,4 köy/belde şeklindedir. Ailelerin ortalama gelir seviyesi incelendiğinde 600 TL ve altı geliri olanların oranı %3,4 iken, 600-1500 TL arası %33,6; 1500-3000 TL arası %37,4; 3000 TL ve üstü %17,0'dir. Öğrencinin aylık harcama miktarı sorusuna verilen yanıtların dağılımı 200 TL ve altı için %16,2; 200 ila 500 TL arası için %39,2; 500 ila 800 TL arası için %26,8; 800 TL ve üstü için ise %9,4 olarak bulunmuştur. Öğrencilerin %77,4'ünün ücretli bir işte çalışmadığı, %8,3'ünün özel firmada yarı zamanlı, %3,8'inin ise özel firmada tam zamanlı çalışmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genel not ortalaması 0,00 ile 1,00 arasında olan öğrencilerin oranı %5,7 iken %32,1'inin ortalaması 1,01-2,00 arasındadır. En sık gözlenen GNO aralığı %49,4 ile 2,01-3,00'tür. 3,01-4,00 arasında GNO'ya sahip öğrenci oranı ise %10,9'dur. Ankete katılan öğrencilerin %1,9'luk kısmı başarı durumunu belirtmekten kaçınmışlardır. Başarı durumunu belirtmeyen bu grubun başarısız öğrenci olma ihtimali yüksektir.

Bu frekans değerleri ayrıntılı olarak Tablo 1'de gösterilmektedir.

**Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri**

Değişken	Grup	Frekans	Frekans Yüzde
Cinsiyet	Kız	71	26,8
	Erkek	197	73,2
Kayıtlı Olunan Program	Bilgisayar Programcılığı	58	21,9
	İnşaat	60	22,6
	Makine	42	15,8
	İklimlendirme	47	17,7
	Muhasebe	58	21,9
Mezun Olunan Lise	Çok Programlı Lise	4	1,5
	Meslek/Anadolu Meslek	218	82,3
	Anadolu	20	7,5
	Genel/Düz/Temel Lise	21	7,9
	Açıköğretim Lisesi	2	0,8
Üniversite Hazırlık Dershanesi	Giden	90	34,0
	Gitmeyen	175	66,0
Programa Yerleşme Şekli	Sınavsız	130	49,1
	YGS	110	41,5
	Ek Yerleştirme	20	7,5
	Okul Birincisi	1	0,4
	Diğer	4	1,5

Barınma Bilgisi	Özel Yurtta	3	1,1
	Devlet Yurdunda	126	47,5
	Evde Arkadaşlarla	91	34,3
	Evde Ailemle	33	12,5
	Evde Tek Başıma	10	3,8
	Akrabalarımınla Birlikte	1	0,4
	İşaretlemeyen	1	0,4
Anne Eğitim Düzeyi	Okur-Yazar Değil	22	8,3
	Okur-Yazar	15	5,7
	İlköğretim	120	45,3
	Ortaöğretim	76	28,7
	Yükseköğretim	11	4,2
	İşaretlemeyen	21	7,6
Baba Eğitim Düzeyi	Okur-Yazar Değil	7	2,6
	Okur-Yazar	9	3,4
	İlköğretim	110	41,5
	Ortaöğretim	89	33,6
	Yükseköğretim	22	8,3
	İşaretlemeyen	28	10,6
Ailenizin Yaşadığı Yer	Büyükşehir	114	43,0
	İl Merkezi	41	15,5
	İlçe Merkezi	63	23,8
	Köy/Belde	25	9,4
	İşaretlemeyen	22	8,3
Ailenizin Ortalama Gelir Seviyesi	600 TL Ve Altı	9	3,4
	600 -1500 TL Arası	89	33,6
	1500-3000 TL Arası	99	37,4
	3000 TL Ve Üstü	45	17,0
	İşaretlemeyen	23	8,7
Öğrencinin Aylık Harcama Miktarı	200 TL Ve Altı	43	16,2
	200-500 TL Arası	104	39,2
	500-800 TL Arası	71	26,8
	800 TL Ve Üstü	25	9,4
	İşaretlemeyen	22	8,3
Öğrencinin Ücretli İşte Çalışması Durumu	Hayır	205	77,4
	Özel Firmada Yarı Zamanlı	22	8,3
	Özel Firmada Tam Zamanlı	10	3,8
	İşaretlemeyen	28	10,5
Öğrencinin Genel Not Ortalaması (Birleştirilmiş Sınıflar)	0,00-1,00	15	5,7
	1,01-2,00	85	32,1
	2,01-3,00	131	49,4
	3,01-4,00	29	10,9
	İşaretlemeyen	5	1,9

Veriler SPSS'e işlenip analize geçildiğinde, anket içi tutarsızlıklar ile okul tercih sebepleri ve üniversite yaşamına uyum sorularında eksik verilerin çokluğu yüzünden 10 tane anket geçersiz sayılmış

ve değerlendirmeler 255 anket üzerinden yapılmıştır. Dağılımlar arasındaki farklılığın anlamlılığı “Ki Kare Testi” ve “t testi” ile analiz edilmiştir. Yapılan analizlerde bazı ki-kare tablolarındaki hücrelerde 5’ten küçük beklenen değere sahip hücre sayısı, toplam hücre sayısının %20’sini geçtiğinden kategoriler arasında birleştirme yapılması gerekmiştir. Bu durumda *hiç-az-orta* kategorileri *az* adıyla kendi içlerinde birleştirilirken, *çok-tamamen* kategorileri de *çok* adıyla birlikte değerlendirilmiştir.

#### 4. BULGULAR

Araştırmada okul tercih sebepleri ve tercihleri etkileyen unsurlar anlaşılmaya çalışıldığından, öncelikle öğrencilere yöneltilen “*Bu bölümü tercih etmenizden en çok etkisi olan kişiler kimlerdir ve tercihinizde ne kadar etkili olmuşlardır?*” sorusuna verilen yanıtlar incelenmiştir. Kendim, ailem, arkadaşlarım ve diğer kişilerden oluşan etki unsurlarının, hiç-az-orta-çok-tamamen seçeneklerinden en uygunuyla işaretlenmesi istenmiştir.

**Tablo 2. Araştırmaya katılan öğrencilerin okudukları bölümü tercih etmesinde en çok etkisi olan kişiler**

	Kendim	Ailem	Arkadaşlarım	Diğer
Hiç	%11,1	%26,9	%51,0	%78,0
Az	%7,9	%12,4	%16,5	%5,1
Orta	%21,3	%27,3	%16,9	%9,0
Çok	%24,5	%19,7	%10,0	%5,9
Tamamen	%35,2	%13,7	%5,6	%2,0
toplam	%100	%100	%100	%100
Ortalama değer	3,65	2,81	2,03	1,49

Tablodaki faktörler için verilen yanıtların aritmetik ortalaması üzerinden bakıldığında, en yüksek ortalamaya sahip değişkenin 3,65 değeriyle “kendim” olduğu, dolayısıyla en fazla dikkate alınan kişi faktörünün kendileri olduğu söylenebilir. Ardından *hiç-az-orta-çok-tamamen dikkate aldım* seçeneklerine verilen yanıtlar bakımından 2,81’lik ortalama ile ikinci sırada olan “ailem” faktörünün takip ettiği görülmektedir. Arkadaş etkisinin ortalama etki puanı 2,03 iken, diğer kişilerin ortalama etki puanı 1,49 çıkmış, bu soruya *hiç etki etmedi* diye cevap verenlerin oranıysa %78 bulunmuştur. Tablodan da görüleceği gibi tamamen kendi tercihiyle gelen 89 öğrencinin toplam içindeki oranı %35,2’dir. Bu soruyu çok diyerek cevaplayan 62 kişi vardır ve bu sayı %24,5’e karşılık gelmektedir. Bununla birlikte öğrencilerin %11,1’lik kısmı kendi hiç istemediği halde, %7,9’u ise az isteyerek okuduğu bölüme gelmiştir.

Yapılan analizlerde ki-kare tablolarındaki hücrelerde 5’ten küçük beklenen değere sahip hücre sayısı toplam hücre sayısının %20’sini geçmesi durumuyla karşılaşıldığından kategoriler arasında birleştirme yapılmıştır. Bölümü *kendisi* tamamen ya da çok isteyerek seçenlerle, hiç-az-orta istek seviyesiyle seçtiğini söyleyenler isteyenler-istemeyenler olarak iki gruba ayrılmışlar ve ankette yer alan bir diğer soru olan “*Kazandığınız bölümden ne kadar memnunsunuz?*” sorusu ile birlikte ele alınmış, ki-

kare analizi yapılarak tercihini kendi yapanlar ile bölümünden memnun olanlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır.

**Tablo 3. Memnuniyet ve tercih değişkenleri için ki kare testi**

	değer	sd	p
Pearson Ki-Kare	38,030	1	,000

Tabloya göre  $p < 0,05$  bulunduğundan tercihini kendi yapanlar ile bölümünden memnun olanlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**Tablo 4. Bölümünden memnunum-değilim \_Bölümü kendim istedim-istemedim çapraz tablosu**

		bölümü kendim istedim-istemedim		Toplam	
		kendi istemeyen	kendi isteyen		
bölümünden memnunum-değilim	memnun değil	Sayı	87	71	158
		% bölümünden memnunum-değilim	55,1%	44,9%	100,0%
		% bölümü kendim istedim-istemedim	85,3%	47,0%	62,5%
	memnun	Sayı	15	80	95
		% bölümünden memnunum-değilim	15,8%	84,2%	100,0%
		% bölümü kendim istedim-istemedim	14,7%	53,0%	37,5%
Toplam		Sayı	102	151	253
		% bölümünden memnunum-değilim	40,3%	59,7%	100,0%

Tablo.4 incelendiğinde bölümünden memnun olduğunu söyleyen öğrencilerin %84,2'sinin okul tercihlerini kendi yapanlar olduğu görülmekteyken, memnun olmayanların %55,1 zaten kendi isteyerek seçmediğini ifade eden öğrencilerdir. Genel olarak bakıldığında ise bölümünden memnun olanların oranı yalnızca %37,5 olarak bulunmuştur. Bu memnuniyetsizliğin sebebi araştırılmak istendiğinde, öğrencilerin tercihlerini bilinçli yapıp yapmadıklarını anlamak için ankette yer alan *tercih yaptığınız zaman okuyacağınız üniversite hakkında ne kadar bilginiz vardı, tercih yaptığınız zaman okuyacağınız program ile ilgili ne kadar bilginiz vardı, tercih yaptığınız zaman okuyacağınız okulun bulunduğu yerleşke(yer) ile ilgili ne kadar bilginiz vardı, tercih yaptığınız zaman yetenekleriniz hakkında ne kadar bilginiz vardı, tercih yaptığınız zaman yeteneklerinizi ne kadar dikkate aldınız, programınız idealinizdeki bölüme ne derece yakındır* gibi bilinçli tercihi ölçen sorulara verilen yanıtlarla, memnuniyet değişkeni birlikte ele alınıp ki-kare analizleri yapılmıştır.

**Tablo 5. Bölümünden memnunum-memnun değilim \_Bilinçli tercih çapraz tablosu**

		az		çok		$\chi^2$	p
		f	%	f	%		
1. Programınız idealinizdeki bölüme ne derece yakındır?	Memnun	20	20,8	76	79,2	96,141	<b>0,000</b>
	M. Değil	132	83,0	27	17,0		
2. Tercih yaptığınız zaman okuyacağınız üniversite hakkında ne kadar bilginiz vardı?	Memnun	75	78,1	21	21,9	6,733	<b>0,009</b>
	M. Değil	143	89,9	16	10,1		
3. Tercih yaptığınız zaman okuyacağınız program ile ilgili ne kadar bilginiz vardı?	Memnun	35	36,8	60	63,2	29,385	<b>0,000</b>
	M. Değil	113	71,5	45	28,5		
4. Tercih yaptığınız zaman okuyacağınız okulun bulunduğu yerleşke(yer) ile ilgili ne kadar bilginiz vardı?	Memnun	73	76,0	23	24,0	2,579	0,108
	M. Değil	133	84,2	25	15,8		
5. Tercih yaptığınız zaman yetenekleriniz hakkında ne kadar bilginiz vardı?	Memnun	46	47,9	50	52,1	15,325	<b>0,000</b>
	M. Değil	115	72,3	44	27,7		
6. Tercih yaptığınız zaman yeteneklerinizi ne kadar dikkate aldınız?	Memnun	40	41,7	56	58,3	37,204	<b>0,000</b>
	M. Değil	126	79,2	33	20,8		
7. Bölümünüz yeteneklerinize uygun mu?	Memnun	37	38,9	58	61,1	60,442	<b>0,000</b>
	M. Değil	135	86,0	22	14,0		

Tablo 5'i oluştururken önce, bu sorulara verilen "hiç-az-orta" cevapları *bilinç düzeyi az* olarak, "çok-tamamen" cevaplarıysa, *bilinç düzeyi çok* olarak yeniden kodlanmış ve soruların etkileri bir arada incelenmek üzere "bilinçli tercih" adındaki yeni bir değişkene dönüştürülmüşlerdir. Tablo 5 incelendiğinde, tercih ile ilgili sorulardan dördüncüsü olan *Tercih yaptığınız zaman okuyacağınız okulun bulunduğu yerleşke(yer) ile ilgili ne kadar bilginiz vardı* sorusu hariç, diğerleri ile memnuniyet düzeyleri karşılaştırıldığında bu değişkenler arasında gözlenen farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Tercihlerinde üniversite ve program hakkında bilgisi olanlar ile yeteneklerini dikkate alanların daha memnun oldukları bu karşın bilinçli seçim yapmamışların memnuniyet düzeylerinin düşük olduğunu söylemek mümkündür.

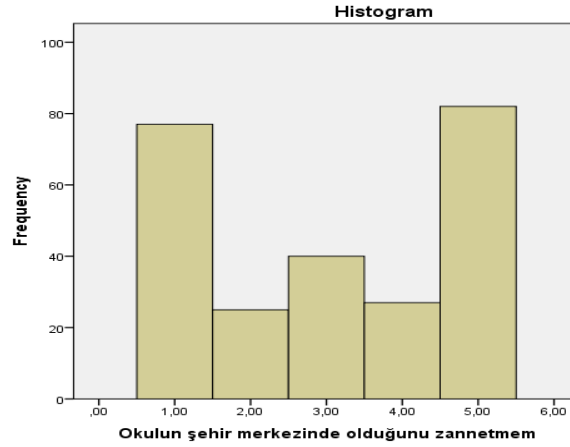
Ankette öğrencilere cevaplamaları için yöneltilen ifadelerden biri, "*okulun şehir merkezinde olduğunu zannetmem*" şeklindedir. Bu bilginin derlenmek istenmesinin sebebi, Sivrihisar MYO özelinde yıllardır karşılaşılan ve öğrenciler tarafından dile getirilen bir durum olmasıdır. Eskişehir Osmangazi Üniversitesine bağlı bir yüksekokul olan Sivrihisar MYO, adından da anlaşılacağı gibi Eskişehir ili, Sivrihisar ilçesinde bulunan yerleşkede eğitim vermektedir. Ancak tercihler esnasında bazı öğrencilerin bu durumu gözden kaçırdıkları ve daha sonra okulunun bulunduğu yeri öğrendiklerinde şehir merkezindeki kampus yerine, ilçede konuşlanmış okulda öğrenim görmekten memnun olmadıkları gözlenmiştir.

**Tablo 6. Okulun şehir merkezinde olduğunu zannetmem ifadesinin frekans dağılımı**

	Frekans	yüzde
Hiç	77	30,2
Az	25	9,8
Orta	40	15,7
Çok	27	10,6
Tamamen	82	32,2
Cevap vermeyen	4	1,6
toplam	255	100,0

Tablo 6'daki frekans dağılımından görüleceği gibi; *Okulun bulunduğu yeri şehir merkezinde zannetmem ifadesi için size en uygun seçeneği işaretleyiniz* sorusuna 77 kişi "hiç" derken, 82 kişi ise "tamamen" cevabını vermiştir. "Az-orta-çok" cevapları toplandığında, okulun bulunduğu yerleşkenin nerede olduğu konusunda net bir fikri olmayan öğrenci sayısı da 92 olarak bulunmuştur. Okulun şehir merkezinde olmadığı farkında olan 77 kişinin %30,2'lik oranına karşılık, şehir merkezinde sananların oranı %32,2'dir. Konum hakkında net fikri olmayan öğrencilerin %36,1'lik oranıyla birlikte öğrencilerin kayıt öncesi, yerleşmeye hak kazandıkları okullarının nerede bulunduğunu ayrıntılı olarak soruşturmadıkları, bu konuda ihmalkar davrandıkları ya da lisedeki, dershanedeki rehberlik servisleriyle irtibata geçip bilgilendirilmedikleri sonucuna varılmıştır. Bu durum hakkındaki yanıtların dağılımı Tablo 7'de histogram görünümüyle verilmiştir:

**Şekil 1. "Okulun şehir merkezinde olduğunu zannetmem" ifadesinin histogramı**



Ankette öğrencilere, okulu tercih ederken dikkat ettikleri etkenler ile ilgili başka sorular da yöneltilmiş, kayda değer dönüşler alınan sorularla ilgili verilere Tablo 7'de yer verilmiştir.

**Tablo 7. Okul tercihindeki etkenler**

	hiç		az		orta		çok		tamamen	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.Programın kazandırdığı mesleğin iş bulma imkânlarının çok olması	8	3,1	32	12,7	94	<b>37,3</b>	77	<b>30,6</b>	41	16,3
2.Programın kazandırdığı mesleğin toplumsal saygınlığının yüksek prestijli olması	17	6,7	36	14,3	101	<b>40,1</b>	74	<b>29,4</b>	24	9,5
3.Programın kazandırdığı mesleğin maddi kazanç imkânlarının fazla olması	13	5,1	36	14,3	93	<b>37,1</b>	76	<b>30,3</b>	33	13,1
4.Programın popüler olması	37	14,7	53	<b>21,1</b>	93	<b>37,1</b>	52	20,7	16	6,4
5.Aldığım puanın ancak bu programa yetmesi	78	<b>30,8</b>	60	23,7	63	24,9	33	13,0	19	7,5
6.Puanım / Sınavsız geçiş şansım boşa gitmesin diye	104	<b>41,8</b>	28	11,2	57	22,9	31	12,4	29	11,6
7.Bu programa direk geçiş hakkı verildiği için	104	<b>41,6</b>	32	12,8	44	17,6	36	14,4	34	13,6

Bu gruptaki sorulara verilen yanıtlar, ilk 3 soru için orta ve çok seçeneklerinde yığılmış, programın popülerliği hakkındaki soruda orta (%37,1) ve az (%21,1) seçenekleri en çok tercih edilenler olmuştur. Tablo 8’den görülebileceği gibi, *aldığım puanın ancak bu programa yetmesi*, *sınavsız geçiş şansım boşa gitmesin* ve *bu programa direk geçiş hakkı verildiği için* ifadelerinde az seçeneği en yoğun tercih edilen şık olmuştur. Bu sonuçlara göre, ilk üç soruda yer alan “iş bulma”, “toplumsal saygınlık” ve “maddi kazanç” faktörleri araştırmaya katılan öğrenciler için öncelikli tercih sebepleridir.

Bu çalışmanın üniversite yaşamına uyum ile ilgili kısmında maddeler *Üniversiteye Uyum* (13 madde), *Akademik Uyum* (7 madde) ve *Sosyal/kişisel Uyum* (29 madde) olarak 3 alt boyuta indirgenecek şekilde düzenlenmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 49, ortalama puan 147, en yüksek puan 245’tir. Alt faktörler için alınabilecek en küçük-ortalama-en büyük uyum puanları sırasıyla 13-39-65, 7-21-35, 29-87-145’tir. Ölçekten alınan yüksek puanlar uyuma, düşük puanlar ise uyumsuzluğa işaret etmektedir.

**Tablo 8. Üniversite yaşamına uyum hakkında betimleyici istatistikler**

	Alınabilecek düşük-yüksek puan	N	Enküçük	Enbüyük	Ortalama	Std. sapma	Çarpıklık		Basıklık	
							İstatistik	Hata	İstatistik	Hata
ÜYU_F1_üni_uyum	13-65	255	22,00	62,00	<b>40,5245</b>	5,86907	,340	,153	1,322	,304
ÜYU_F2_akademik_uyum	7-35	255	7,00	35,00	<b>24,8909</b>	4,80610	-,110	,153	,472	,304
ÜYU_F2_sosyal/kişisel_uyum	29-145	255	69,00	139,00	<b>104,2252</b>	15,17838	,310	,153	-,714	,304
ÜYU_toplam	49-245	255	121,00	227,00	<b>169,6406</b>	20,47242	,375	,153	-,368	,304
öğrencinin_GNO		252	1,00	4,00	<b>2,6825</b>	,75375	-,189	,153	-,234	,306

Bu tabloda yer alan öğrencilerin genel not ortalaması ile ilgili değerlere bakıldığında ortalama puan 4 üzerinden 2,6825 bulunmuştur. 3 öğrencinin bu soruya cevap vermediği görülmektedir. Bu kişilerin akademik açıdan ortalamasının altında oldukları varsayılabilir.

Tablo 8’de uyum puanları incelendiğinde, “ortalama üniversiteye uyum puanı” 40,5245; “ortalama akademik uyum puanı” 24,8909; “ortalama sosyal/kişisel uyum puanı” 104,2252; ve hepsinin birlikte genel olarak incelendiği toplam uyumun ortalaması 169,6406 bulunmuştur. Ölçekten alınan yüksek puanlar uyuma, düşük puanlar ise uyumsuzluğa işaret etmektedir. Uyumların ortalama değerleri, beklenen ortalamalardan büyüktür. Bu farkın anlamlı olup olmadığını görmek için SPSS’te tek örneklem t testi yapılmıştır:

$H_0 =$  %95 güvenle beklenen ortalama ile gerçekleşen ortalama arasında anlamlı bir fark yoktur.

$H_1 =$  %95 güvenle beklenen ortalama ile gerçekleşen ortalama arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotezleri sınamak için yapılan tek örneklem t testi ile ilgili değerler tablo 9’da yer almaktadır.

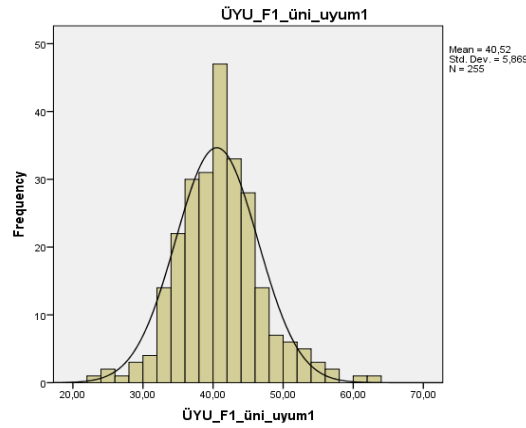
**Tablo 9. Üniversite yaşamına uyum hipotezleri için tek örneklem t testi sonuçları**

	t	sd	p	Ortalama fark
ÜYU_F1_üni_uyum1	4,148	254	,000	1,52452
ÜYU_F2_akademik_uyum1	12,928	254	,000	3,89091
ÜYU_F3_kişisel_uyum1	18,122	254	,000	17,22516
ÜYU_toplam1	17,660	254	,000	22,64059

Tablo 9’dan görüleceği gibi %95 güven düzeyinde beklenen ortalama ile gerçekleşen ortalama arasında anlamlı ( $p < 0,05$ ) bir fark vardır. Katılımcıların üniversite ortamına uyumları, akademik olarak derslere uyumları, sosyal ve kişisel olarak çevreye uyumları ortalamanın üstünde seyretmektedir.

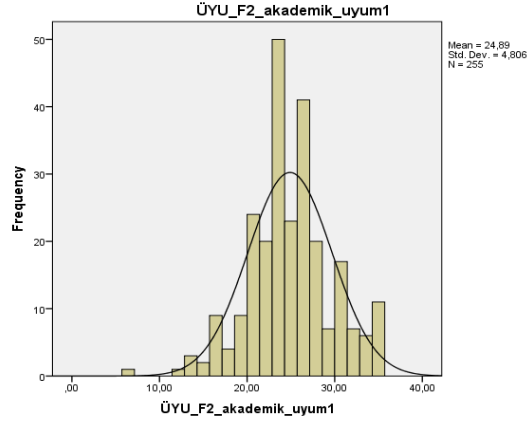
Şekil 2, Şekil 3 ve Şekil 4 bu dağılımların histogramlarını göstermektedir:

**Şekil 2. Üniversiteye uyum histogramı**

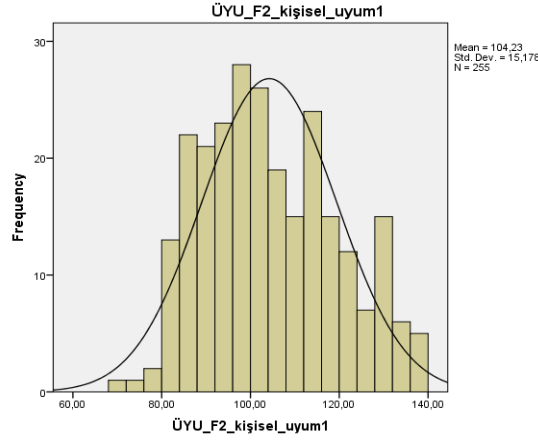




Şekil 3. Akademik uyum histogramı



Şekil 4. Kişisel uyum histogramı



Son olarak toplam uyum ve alt faktörlerinin (üniversiteye uyum, akademik uyum, sosyal/kişisel uyum), öğrencilerin okudukları bölümleriyle (bilgisayar programcılığı, inşaat teknolojisi, iklimlendirme ve soğutma, makine, muhasebe ve vergi uygulamaları), cinsiyetleriyle, bölümü kendi isteğiyle tercih edip etmediğiyle, bu tercihi bilinçli yapıp yapmadığıyla, bölümünden memnun olup olmadığıyla ilişkisi incelenmiştir. Bu amaçla bağımsız gruplar t testi (cinsiyet, tercih, bilinç, memnuniyet için) ve ANOVA (bölümler için) uygulanmıştır.

Bu testlerin sonuçları kısaca şu şekildedir:

Bölümü öğrencinin kendisinin isteyip istememesi ile üniversiteye uyum, akademik uyum, sosyal/kişisel uyum ve genel uyum değişkenleri ayrı ayrı t testine tabi tutulmuş, bunlardan yalnızca *kişisel uyum* için  $t=-2,022$   $p=0,044<0,05$  bulunmuştur. Diğer durumlarda  $p>0,05$ 'tir. Bölümü kendi isteyenlerin daha uyumlu oldukları söylenebilir.

Bölümü bilinçli tercih etmekle, üniversiteye uyum, akademik uyum, sosyal/kişisel ve genel uyum değişkenleri ayrı ayrı t testine tabi tutulmuş, bunlardan yalnızca *kişisel uyum* için  $t=2,180$   $p=0,03<0,05$  bulunmuştur. Diğer durumlarda  $p>0,05$ 'tir. Kişisel uyum bölümü bilinçli tercih edenler bakımından istatistiksel olarak farklıdır. Bölümü daha bilinçli tercih edenlerin kişisel uyumları daha yüksektir denilebilir.

Memnuniyet açısından uyum ve alt faktörleri incelendiğinde bölümümden memnunum-değilim değişkeni ile uyumla ilgili olan değişkenlerin hiçbiri istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklı bulunmamıştır.

Çalışmaya katılan öğrencilerin üniversiteye uyumlarının, akademik uyumlarının ve sosyal/kişisel uyumlarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t testi sonuçları incelendiğinde hiç bir boyutta gruplar arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ).

Öğrencilerin üniversiteye uyumlarının, akademik uyumlarının ve sosyal/kişisel uyumlarının kayıtlı oldukları bölümlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ANOVA testi sonuçları incelendiğinde hiç bir boyutta gruplar arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ).

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sivrihisar Meslek Yüksekokulu özelinde yapılan bu çalışmada, MYO öğrencilerinin okul ve bölümleri tercih etme sebepleri ile eğitim gördükleri okullara uyum durumları araştırılmıştır. Tercihlerinde üniversite ve program hakkında bilgisi olanlar ile yeteneklerini dikkate alanların daha memnun oldukları bu karşın bilinçli seçim yapmamışların memnuniyet düzeylerinin düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Sivrihisar MYO özelinde, okulun merkez yerleşkede bulunduğunu sanan öğrencilerin mevcudiyeti bilinen bir gerçektir. Bu çalışmada da varılan sonuç bu yönde olmuş, tercihler esnasında bazı öğrencilerin bu durumu gözden kaçırdıkları ve daha sonra okulunun bulunduğu yeri öğrendiklerinde şehir merkezindeki yerleşke yerine, ilçede konuşlanmış okulda öğrenim görmekten memnun olmadıkları gözlenmiştir. Okulun şehir merkezinde olmadığı farkında olan öğrenci oranı, verilen cevaplara göre %30,2 gibi oldukça düşük bir değer olarak ortaya çıkmıştır. Şehir merkezinde sananlar (%32,2) ve konum hakkında net fikri olmayanlarla (%36.1) birlikte öğrencilerin kayıt öncesi, yerleşmeye hak kazandıkları okullarının nerede bulunduğunu ayrıntılı olarak sorgulamadıkları, bu konuda ihmalkar davrandıkları ya da lisedeki, dershanedeki rehberlik servisleriyle irtibata geçip bilgilendirilmedikleri sonucuna varılmıştır. Bu eksikliğin giderilmesi için ileride okul tanıtımının daha iyi yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, öğrenciler için okul tercih sebepleri arasındaki en önemli etkenler, “iş bulma”, “toplumsal saygınlık” ve “maddi kazanç” faktörleri ilk üç sırada yer almaktadır. Araştırmaya katılan öğrenciler için okul ve bölüm seçerken öncelikli tercih sebepleri olarak bulunan bu sonuçlar, öğrencilerin genelinde gözlenen gelecek kaygısının bir yansıması olarak yorumlanmıştır.

Katılımcıların üniversite ortamına uyumları, akademik olarak derslere uyumları, sosyal ve kişisel olarak çevreye uyumları ortalamanın üstünde bulunmuştur. Genel olarak bakıldığında bazı olumsuzluklara rağmen öğrencilerin okul ortamına orta seviyeden daha iyi uyum gösterdikleri söylenebilir. Özellikle okul ve bölüm tercihini kendi yapmış öğrenciler, bu tercihi kendi yönelimlerini ve yeteneklerini dikkate alarak daha bilinçli şekilde gerçekleştirmiş ise okula karşı daha uyumlu olmaktadır. Cinsiyet açısından kız ya da erkek öğrencilerin uyum durumları birbirinden farklı değildir. Sivrihisar MYO’daki kız öğrencilerin genel mevcuda oranının %26,8 bulunması dikkat çekmiştir. Bu durumun etkenleri arasında özellikle makine, iklimlendirme-soğutma ve inşaat teknolojisi gibi bölümleri daha çok erkek öğrencilerin tercih etmesi gösterilebilir. Sivrihisar MYO’da mevcut bulunan beş farklı

bölümün öğrencileri açısından akademik, kişisel ya da sosyal uyumluluk bakımından belirgin bir fark bulunamamıştır. Bunun sebebi olarak bu öğrencilerin görece dar bir yerleşkede, sıklıkla aynı arkadaşlarıyla birlikte aynı akademik ve sosyal çevreyi paylaşmaları gösterilebilir. Bu durum aynı zamanda bu öğrencilerin üniversite hayatının kazandıracığı daha geniş sosyal ve kültürel çevre imkanlarından yeterince yararlanamadıklarına işaret ediyor olabilir. Bu durumdaki öğrencilerin farklı sosyal etkinliklerle okula uyum konusunda teşvik edilmeleri uygun olacaktır.

## 6. KAYNAKÇA

- Aktaş, Yaşare (1997), "Üniversite Öğrencilerinin Uyum düzeylerinin İncelenmesi: Uzunlamasına Bir Çalışma", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 13, (107–110).
- Aladağ, Mine- Kağnıcı, Dilek Yelda- Tuna, Mana Ece- Tezer, Esin (2003), "Üniversite Yaşamı Ölçeği: Ölçek Geliştirme ve Yapı Geçerliliği Üzerine Bir Çalışma", *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt 20, Sayı 2, (41-47).
- Aladağ Bayrak, Özlem (2012), *Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Akademik Ve Sosyal Uyumlarının Çeşitli Ölçeklerle Ölçülmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Alagöz, Ali- Allahverdi, Metin (2014), "Bologna Sürecinin Mesleki Eğitime Etkileri: Muhasebe Mesleği Açısından Bir Değerlendirme", *1. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi (MESTEK) Bildiriler Kitabı*, 22-23 Mayıs, Çaycuma - Zonguldak (49–60).
- Aslan, Sevda (2015), "Üniversite Yaşamına Uyum Ölçeği'nin Geliştirilmesi", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 30, Sayı 4, (132–145).
- Aytekin, Arif (2005), *Meslek Seçimini Etkileyen Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Faktörler (Isparta Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Bahar, Hüseyin Hüsnü (2012), "Eğitim Fakültesi, Tıp Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bazı Sosyo-Ekonomik Özellikleri ile Fakülte Tercihleri Arasındaki İlişki", *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, (125-144).
- Çelik, Mehmet- Dilber, Fadime- Dilber, Abdulkadir (2009), "Sınavsız Geçişin Meslek Yüksekokullarındaki Eğitim Kalitesine Etkisi Üzerine Bir Araştırma; Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Örneği", *1.Uluslararası 5. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu*, Konya.
- Davras, Gonca Manas- Bulgan, Gülay (2012), "Meslek Yüksekokulu (MYO) Öğrencilerinin İngilizce Hazırlık Eğitimine Yönelik Tutumları: Isparta MYO Turizm Ve Otel İşletmeciliği Örneği", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, (227–235).
- Erol, Abdullah- Yergin, Haluk- Mercan, Mehmet (2012), "Üniversite Öğrencilerinin Üniversite Tercihlerinin Belirleyicileri: Hakkari Örneği", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, (1–10).
- Gelibolu, Sedat (2014), *Üniversite Ve Yükseköğretim Programı Tercihinde Dikkate Alınan Faktörlerin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Hamamcı, Zeynep- Bacanlı, Feride- Doğan, Hüseyin (2013), *İlköğretim Ortaöğretim ve Üniversite*

- Öğrencilerinin Mesleki ve Eğitsel Kararlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 12, Sayı 44, (284-299).
- Kılıç, Cenk Ceyhan- Salman, Ali- Avcıoğlu, Rıza (2007), “Meslek Yüksekokullarının Süregelen Sorunları ve Bayındır Meslek Yüksekokulu Örneği”, *4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu*, 14-16 Mayıs, İzmir, (292).
- Kıyak, Serhat (2006), *Genel Lise Öğrencilerinin Meslek Seçimi Yaparken Temel Aldığı Kriterler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kızılkaya, Murat (2014), “Büro Yönetimi Ve Yönetici Asistanlığı Programı Öğrencilerinin Profili Ve Beklentileri: Ardahan Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Örneği”, *1. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal Ve Teknik Bilimler Kongresi (Mestek) Bildiriler Kitabı*, 22-23 Mayıs, Çaycuma – Zonguldak, (1–8).
- Korkut Owen, Fidan- Kepir, Didem D.- Özdemir, Serap- Ulaş, Özlem- Yılmaz, Olcay (2012), "Üniversite Öğrencilerinin Bölüm Seçme Nedenleri", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 3, (135–151).
- Özgüven, İbrahim Ethem (1992), *Hacettepe Kişilik Envanteri El Kitabı* (2. Revizyon). Ankara: PDREM.
- Özyürek, Ragıp- Kılıç Atıcı, Meral (2002), “Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi Kararlarında Kendilerine Yardım Eden Kaynakların Belirlenmesi”, *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, Cilt 2, Sayı 17, (33-42).
- Sarıkaya, Türkan- Khorshid, Leyla (2009), “Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, (393-423).
- Senar, Nuran- Garip, Muzaffer (2013), *Türkiye’de Eğitim Sistemi ve Eğitim İmkanları*, İSTESOB Yayın No: 10, İstanbul.
- Şengün, Gökhan (2013), *Lise Öğrencilerinin Alan Seçimini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yavuzer, Haluk (1996), *Çocuk ve Suç* (8. Baskı), Remzi Kitap Evi, İstanbul.
- Yelken, Kamil (2008), *Ortaöğretim Son Sınıf Öğrencilerinin Üniversite Tercihlerini ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler 'Sakarya İl Merkezi Örneği'*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.



## KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ZAMAN YÖNETİMİ BECERİLERİNE ETKİSİ: MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

### THE EFFECTS OF PERSONALITY CHARACTERISTICS ON TIME MANAGEMENT SKILLS: RESEARCH ON VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS

Musa KARAÇOR<sup>2</sup>, Ozan ÇATIR<sup>3</sup>, Kenan SAKALLI<sup>4</sup>

#### Öz

Zaman yönetimi bireylerin hem eğitim, hem sosyal hem de mesleki yaşamlarında başarıyı elde edebilmeleri için büyük öneme sahiptir. Ayrıca bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri de başarılarına yön vermektedir. Ön lisans düzeyinde eğitim alan öğrencilerinin kişilik özellikleri ve zaman yönetimi kavramına bakış açıları onların hem eğitim hayatlarında hem de mezun olduktan sonra iş yaşamlarında kariyer basamaklarını hızlı bir şekilde tırmanmalarına katkı sağlayacaktır. Bu çalışmanın amacı meslek yüksekokulu öğrencilerinin kişilik özelliklerinin zaman yönetimi becerilerine etkisini belirlemektir. Araştırmada betimsel tarama yöntemi tercih edilmiş, verilerin elde edilmesi için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Örneklem yöntemi olarak tesadüfi olan örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yöntemi seçilmiştir. Çalışma meslek yüksekokulunda öğrenim gören 320 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS paket programında analiz (Frekans, Yüzde, Ortalama, Güvenirlilik, Geçerlilik, Korelasyon, Regresyon) edilmiştir. Çalışma sonucunda kişilik özelliklerinin zaman yönetimi becerileri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kişilik özellikleri, zaman yönetimi, öğrenci

#### Abstract

Time management has great prospects for individuals to achieve success in both their education, social and professional lives. In addition, personality traits that individuals possess are also leading to success. Personality traits of the undergraduate students and their perspective on the concept of time management will contribute to their rapid progress in career life both in their educational life and after their graduation. The purpose of this study is to determine the effect of personality traits on the time management skills of vocational college students. Descriptive survey method was preferred in this study,

<sup>1</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, mkaracor1@gmail.com

<sup>3</sup> Yrd. Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, ozan.catir@usak.edu.tr

<sup>4</sup> Öğr. Gör., Uşak Üniversitesi, kenansakalli@usak.edu.tr

*the questionnaire was used to obtain the data. Sampling as a method of easy sampling method is random sampling method is selected. The study was conducted on 320 students studying in vocational schools. The obtained data were analyzed in the SPSS package program (Frequency, Percentage, Mean, Reliability, Validity, Correlation, Regression). As a result of the study, personality traits were found to be effective on time management skills.*

**Keywords:** *Personality Characteristics, time management, student*

## 1.GİRİŞ

Bireylerin var oldukları süre boyunca bilinçli veya bilinçsiz olarak zaman kavramı ile ilişki içinde oldukları bilinmektedir. Evrenin geçirdiği değişim ilk yaratıldığı andan itibaren zaman dilimlerine ayrılarak anlaşılır hale getirilmeye çalışılmıştır. Evrenin bir parçası olan insan ise bu değişimin en büyük etkileyicilerinden olmuştur. İnsan yaşamı içinde tıpkı doğanın geçirdiği değişim gibi sürekli olan bir devinim söz konusudur. Doğa evrenin gösterdiği reaksiyonlara göre mevsimlere ayrılmıştır. Ve takip eden ayrımlar biçimi içinde zaman kavramı bölünebilir en yalın haline getirilmiştir. Evrenin vazgeçilmez parçası insan içinde aynı durumdan bahsetmek mümkündür. İnsan doğumu itibariyle hem fiziksel hem de ruhsal olarak sürekli bir gelişim içindedir. Bu gelişim içinde sahip olduğu hayat evrelere ayrılmıştır. Doğumdan ölümüne değin geçen süre içinde kendisine verilen süreyi doldurmak için zaman kavramını kullanmıştır. Nitekim her birey için söz konusu bu kavramın doğru ve verimli biçimde kullanıldığını söylemek olası değildir. Birey zaman kavramına olan yabancılığından dolayı zamanı değerlendirmek yerine zamanı geçirme gayreti içinde olabilir. Bu doğrultuda sahip olduğu yaşamı hem bireysel olarak kendi hayatı için hem de toplumsal olarak fayda sağlamak açısından olumsuz etkiler bırakacak biçimde geçirebilir. Zaman kavramının önemi bu olumsuz etkilerin kaldırılmasında göze çarpmaktadır. Yaşamı hem sosyal hem mesleki hem de toplumsal açıdan faydalı hale getirmek ancak etkin bir zaman yönetimi bilincine sahip olunmasıyla mümkün olacaktır. Zaman yönetimi becerilerine sahip olunması bireyin yaşamında doyuma ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla zaman yönetimi becerileri verimli bir yaşamın anahtarıdır. Öte yandan bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile zaman yönetimi becerileri arasındaki ilişki yapılacak çıkarımlar için doğrudan etki edecektir. Nitekim bireylerin sahip olduğu kişilik özellikleri ile zaman yönetimi becerilerinin ilişkisinin araştırılması verimliliğin artırılmasını sağlar.

Önlisans düzeyinde eğitim gören öğrencilerin zaman yönetimi becerilerinin değerlendirilmesi mevcut durumun belirlenebilmesi ve geleceğe yönelik yeni stratejilerin geliştirilmesi açısından önem taşımaktadır. Öte yandan zaman yönetimi becerileri ile kişilik özellikleri arasında ilişkiyi belirlemeye yönelik literatürde yeterli çalışma olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı önlisans düzeyinde eğitim gören öğrencilerin kişilik özelliklerinin zaman yönetimi becerilerine etkisini belirlemektir. Bu kapsamda çalışmada Uşak Üniversitesi Ulubey Meslek Yüksekokulunda önlisans düzeyinde eğitim gören öğrencilerin kişilik özellikleri ve zaman yönetimi becerileri belirlenerek, aralarındaki etki/ilişki incelenmiş ve bu doğrultuda konuyla ilgili taraflara öneriler getirilmiştir.

### 1.1. Kişilik Özellikleri ve Zaman Yönetimi Becerileri

Kişilik kavramı bir bireyin diğer bireylerden ayıran ruhsal, bedensel ve zihinsel özelliklerin bütünü olarak ifade edilebilir (Şimşek ve Çelik, 2003). Kişilik kavramına araştırmacılar geçmişten

günümüze pek çok farklı biçimde yaklaşım göstermişlerdir. Örneğin Freud (1900) kişilik tanımlamasını psikoseksüel gelişim kuramı ile açıklamaya çalışmış ve kişiliğin önemli bir kısmının 6 yaş civarında şekillendiğini ifade etmiştir. Buna ek olarak Freud (1900) geliştirdiği Kişiliğin Yapısal Modeli ile kişiliği ve insan zihnini id, ego ve süpereo olmak üzere üç farklı bölüme ayırarak zihnin nasıl çalıştığını ve kişiliği izah etmiştir (Kleinman, 2015: 28-33). Kişilik kuramına bir diğer yaklaşım ise hümanistik yaklaşım biçiminde olmuştur. Bu yaklaşımın temelinde bireyin özgür iradesine, olumlu potansiyeline ve kendine özgü biricik olmasına vurgu yapılmıştır. Bu yaklaşımın iki önemli temsilcisi Carl Rogers ve Abraham Maslow'dur. Rogers geliştirdiği birey merkezli kuram ile bireyin kendini gerçekleştirmesini kişilik açıklamasında ön planda tutar. Yani bireyler temel olarak öğrenme ve gelişme yönünde motive olurlar (Kvalsund, 2003). Hümanistik yaklaşımın diğer önemli kuramcısı olan Maslow ise geliştirmiş olduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi ile ihtiyacın tatmini sonucunda bireyin kendini gerçekleştireceği ve kişiliğini oluşturacağını savunur (Ergin ve Yıldız, 2010: 195-196). Adler'in kuramında ise kişilik, toplumsal bir temel içinde ele alınır. Ona göre kişiliğin doğasında toplumsallık vardır. Aynı zamanda kişiliğin doğasında yaratıcılık da vardır. Gelişime açık olan bir yaratıcılık sayesinde birey kendine özgü yaşam biçimiyle bu yaratıcı benini kullanabilir. Adler kişiliğin merkezinde bilinç olduğunu öne sürer (Topses, 1992: 145). Adler, Freud'un ortaya koyduğu id, ego ve süpereo'nun çatışmasıyla ortaya çıkan kişilik yapısında farklı olarak insanların doğuştan olumlu güdülere sahip olduğunu ve kendilerini bireysel olarak en üst seviyelere taşımak ve mükemmel olmak için çaba gösterdiklerini ifade eder. Aslında tüm insanların çocukken kendilerinden daha güçlü bir anne babaya bağımlı olmalarından kaynaklanan doğuştan bir aşağılık duygusuna sahip olduklarını belirten Adler, bireyin yaşam boyu bu aşağılık duygusunu yenebilmek için üstünlük çabası ortaya koyduğunu ileri sürer (Ünlü, 2013: 74-75).

Bireylerin sahip olduğu kişilik özelliklerini açıklamak için ortaya atılan bir diğer kuram ise ayırıcı özellik yaklaşımıdır. Temelleri ilk defa Allport, Eysenck ve Cattell tarafından oluşturulan ve insan kişiliğinin benzer biçimlerde beş faktör üzerinde yoğunlaştığını gösteren yaklaşımdır. McCrae ve Costa (1987) bu beş faktörü dışadönüklük, uyum, nörotizm, disiplin/düzen ve açıklık olarak açıklamışlardır. Söz konusu ayırıcı özellik yaklaşımı araştırmada kullanıldığı için faktörlere ilişkin bilgiler aşağıda gösterilmektedir.

**Tablo 1: Beş Kişilik Faktörü**

<b>Beş Kişilik Faktörü</b>	<b>Kapsamı (Özet)</b>
Dışa Dönüklük	Diğer bireylerle daha fazla etkileşime girme, daha yakın olabilme, konuşkanlık, ilişkilerde kontrol, utangaç olmama, olumlu duygusal deneyimler vb.
Uyum	Sosyal uyum, düşmanca ve saldırganlıktan kaçınma, diğer bireylerle iyi geçinme, yumuşak kalpli, işbirliği yapan vb.
Nörotizm	Güvensiz ve endişeli bireyler için kullanılır, duygusal açıdan dengesiz vb.
Duygusal Denge	Aynı zamanda içgüdü kontrolü, başarıma azmine sahip, düzenli ve disiplinli bireyler, yüksek özgüven, başarı odaklı vb.
(Yaşantıya) Açıklık	Kültür, zeka, entelektüel ilgiler ve hayal gücü de denilebilir. Bireylerin sanatsal yönleri, meraklı oluşları, yaratıcılıkları bu faktörle ilgilidir. Özgür fikirler, çok kültürlülük vb.

**Kaynak:** Ergin ve Yıldız, 2010.

Beş faktör kişilik ölçeği yaygın olarak kullanılan bir araştırma modelidir. Yapılan literatür taraması sonucunda (Doğan, 2013: 56-64; Ötken ve Cenkeci, 2013: 41-51; Basım, Çetin ve Tabak, 2009: 20-34 vb.) pek çok çalışmada kullanıldığı görülmektedir.

Kişilik özelliklerinin bireylerin yaşam biçimlerine yön verdiği düşünüldüğünde bireyin yaşam biçimi ile bu yaşam biçiminin işleyiş süreci arasındaki ilişki zaman kavramını ön plana çıkarmaktadır. Bir bireyin deneyimleri bize sıralı bir olaylar dizisi olarak görünür. Bu dizide anımsadığımız tek tek olaylar “önce” ve “sonra” tanımlamalarıyla sıraya sokulacak gibi görünürler. Bu yüzden, birey için bir “öz zaman (kendi zamanı)” vardır (Einstein, 2014: 14). Bu doğrultuda ünlü fizikçi Albert Einstein zaman kavramını bireye indirgeyerek yaklaşmıştır. Zamanın özneliği konusuna vurgu yapılmış ve bireylerin zamanı algılama biçimleri ile değişkenlik göstereceği ifade edilmiştir. Zaman bireyin yaşamında her gün ve her an yer almaktadır. Ancak zaman kavramına dokunmak olası değildir. Zaman bireyin içinde bulunduğu an olarak ifade edilebilir (Sezen, 2013: 3; Passig, 2005; Haynes, 1999).

Zaman yönetimi kavramı ise 1900’lü yılların son çeyreğinde ortaya çıkmış ve önem kazanmıştır. Değişen dünya koşulları zamanı verimli kullanmayı zorunlu kılmıştır. Zaman algılanış ve kullanış biçimi olarak kültürle ve toplumlara göre farklılık gösterebilir. Özellikle gelişmiş toplumlarda zamanın önemi giderek artmış ve zamanın en etkili biçimde değerlendirilmesi ön planda tutulmuştur (Gürbüz ve Aydın, 2012: 1-20). Zamanı iyi yönetebilmek bireyin hem mesleki hem de sosyal yaşamında hedeflerine ulaşabilmesi için fırsat oluşturur (Başak, Uzun ve Arslan, 2008: 430). Bireylerin var olduğu her alanda olduğu gibi üniversite öğrencilerinin de zaman kavramı ile olan ilişkileri yaşam biçimlerine doğrudan etki eder. Nitekim eğitim hayatı devam ederken öğrencilere zaman yönetimi becerileri kazandırılması bireylerin verimlilik düzeylerine etki edecektir.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

Zaman yönetimi yakın dönemde oldukça ilgi çeken bir konu haline gelmiştir. Bireylerin mesleki ve sosyal yaşamlarında başarıyı elde etmelerinde zamanı doğru kullanmaları büyük pay sahibidir. Nitekim bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile zaman yönetimine bakış açıları vereceği sonuçlar itibarıyla farklı bakış açılarına yol açacaktır. Araştırma konuları ile ilgili literatür taraması yapıldığında hem zaman yönetimi becerileri hem de kişilik özellikleri alanında çalışmalar olduğu göze çarpmaktadır. Zaman ve zaman yönetimi kavramı (Mackenzie, 1989; Gürbüz ve Aydın, 2012; Safran ve Şimşek, 2009; Güçlü, 2001, Scoot, 1997; Smith, 1998; Haynes, 1999; Joseph, 1996) pek çok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Öte yandan üniversite öğrencilerinin zaman yönetimi becerilerinin (Başak, Uzun ve Arslan, 2008; Yenihan ve Öner, 2013; Sezen, 2013; Özdemir, Utkun ve Yeşil, 2015; Zekioglu, Erdoğan ve Türkmen, 2015; Kibar, Fidan ve Yıldırım, 2014; Çağlıyan ve Göral, 2009) belirlenmesine yönelik çok sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. Hemşirelerin zaman yönetimi becerilerini (Bahçecik, Şerbetçi ve Öztürk, 2004) belirlemeye yönelik çalışma olduğu görülmektedir.

Kişilik özellikleri ile ilgili literatür taraması yapıldığında; üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri (Basım, Çetin ve Tabak, 2009; Tatlıoğlu, 2014), çalışanların kişilik özelliklerinin ile işten ayrılma niyetlerine etkisi (Akgündüz ve Akdağ, 2009), beş faktör kişilik ve özellikleri ve öznel iyi oluş (Doğani 2013), beş faktör kişilik modeli ve örgütsel muhalefet (Ötken ve Cenkeci, 2013), beş faktör kişilik



özelliklerinin karar verme stilleri ve bağlanma stilleri (Deniz, 2011), kişilik özelliklerinin çalışan motivasyonuna etkisi (Öktem, Turgut ve Tokmak, 2013), yöneticilerin kişilik özellikleri ile çatışma yöntemleri arasındaki ilişki (Pelit, Keleş ve Kılıç, 2013), çalışanların kişilik özelliklerinin ile örgütsel özdeşleşmeye etkisi (Karaçor, Yarmacı ve Pelit, 2016) alanında araştırmalar olduğu tespit edilmiştir.

### 3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı, meslek yüksekokulu öğrencilerinin kişilik özelliklerinin zaman yönetimi becerilerine etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda 79 soru ve 3 bölümden oluşan bir anket formu Uşak Üniversitesi Ulubey Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören 320 öğrenci üzerinde uygulanmıştır. Kişilik özellikleri ve zaman yönetiminin etkileşimine yönelik çalışmaların az sayıda olması ve Uşak ilinde böyle bir çalışmanın yapılmamış olmasından dolayı bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacına uygun olarak “Kişilik özellikleri ve boyutlarının zaman yönetimi ve zaman yönetimi boyutlarına etkisi var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

### 4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırma için yöntem, “*betimsel (tanımlayıcı)*” olarak tasarlanmıştır. Örneklem yöntemi olarak ise, “*tesadüfî olmayan örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yöntemi*” tercih edilmiştir. Gerekli verileri elde edebilmek için, veri toplama yöntemi olarak “*anket tekniği*” seçilmiştir.

Oluşturulan anket formu 79 soru ve üç ana gruptan oluşturulmuştur. Birinci grup sorular; öğrencilerin bazı demografik özelliklerinin belirlenmesi için 8 soru (cinsiyet, yaş, sınıf, ailenin İkmatağâhı, akademik not ortalaması, aylık ortalama harcama, barınma durumu, okuduğu lise) yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde zaman yönetimine ilişkin 27 soru, üçüncü bölümde ise kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla 44 soru bulunmaktadır. Kişilik özelliklerini belirlemek için Costa ve McCrae (1985) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye çevirisi (Gülgöz, 2002) yapılan Beş Faktör Kişilik Envanteri kullanılmıştır (Pelit, Keleş ve Kılıç, 2013). Ulubey Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin zaman yönetimi becerilerini değerlendirmek için Britton ve Tesser (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye Koçak (2002) tarafından çevrilen zaman Yönetimi Envanteri kullanılmıştır.

Önem derece seviyelerinin belirlenmesi için, ölçme aracı olarak beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Her bir ifade 1’den 5’e kadar kodlanarak oluşturulan ifadelere katılma dereceleri “*Kesinlikle Katılmıyorum*”, “*Katılmıyorum*”, “*Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum*”, “*Katılıyorum*” ve “*Kesinlikle Katılıyorum*” şeklindedir.

Ölçeğin aralık genişliğinin, “*dizi genişliği/yapılacak grup sayısı*” formülü ile hesaplanması göz önünde tutularak, araştırma bulgularının değerlendirilmesinde esas alınan aritmetik ortalama aralıkları; “1,00-1,80= Kesinlikle Katılmıyorum”, “1,81-2,60= Katılmıyorum”, “2,61-3,40= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “3,41-4,20= Katılıyorum” ve “4,21-5,00= Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Ölçekteki puanlar, 1,00 ile 5,00 arasında olup puanlar 5,00’e yaklaştıkça ziyaretçilerin önermeye katılım düzeylerinin yüksek, 1,00’e yaklaştıkça ise düşük olduğu kabul edilmiştir (Tanrıoğen, 2012:116).

#### 4.1. Verilerin Toplanması ve Analizi

Anketlerden elde edilen bilgi ve veriler toplandıktan sonra düzenlenmiş ve araştırmanın amacına, niteliğine uygun olarak gözden geçirilerek kodlanmıştır. Uygulama için 500 anket formu dağıtılmış ve elde edilen 380 anket formundan 320 tanesi değerlendirmeye uygun görülmüştür. Elde edilen veriler, “Microsoft Excel 2010” programında kodlanarak “SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) 17.0” programına aktarılmış ve bu programda uygun analizler yapılarak (*frekans analizi, ortalama, standart sapma, faktör analizi, korelasyon ve regresyon*) sonuçlar düzenlenerek değerlendirilmiştir.

#### 4.2. Araştırmanın Güvenirliliği ve Geçerliliği

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenirliliğini test etmek için 50 katılımcı ile bir pilot uygulama yapılmış ve anketin güvenirlik katsayı değeri (Cronbach’s Alpha) 0,841’dir (n=50 için;  $\alpha=0,841$ ). Tüm katılımcılardan elde edilen güvenirlik katsayı değeri ise 0,793’dir ( n=321 için;  $\alpha=0,793$ ). Bu değer ( $0,70 < \alpha < 0,90$ ) araştırmanın orta düzeyde güvenirlikte olduğunu göstermektedir (Tavşancıl, 2002: 50; Tanrıoğen, 2012: 176).

Öğrencilerin kişisel özellikleri ve zaman yönetim becerileri ifadelerinin hangi faktörlerden oluştuğunu görebilmek için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi aşamasında öncelikle, elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı (KMO ve Bartlett Testi/Örnekleme Uygunluk Testi ve Küresellik Testi) test edilmiştir. 71 değişkenden oluşan veri setine 27 ve 44 ifadeye ayrı ayrı testler uygulanmıştır. 27 ifadeden oluşan “zaman yönetimi” ifadelerine uygulanan test sonucunda KMO değeri 0,758 çıkmıştır ( $X^2=1277,863$ ;  $df=351$ ;  $p=0,000$ ). 44 ifadeden oluşan “kişilik özellikleri ifadelerine uygulanan test sonucunda KMO değeri 0,705 çıkmıştır ( $X^2=28884,017$ ;  $df=946$ ;  $p=0,000$ ). Faktör analizinde KMO ölçütü 0,90-1,00 arasında olduğunda “mükemmel” ve 0,70-0,90 arasında olduğunda “iyi” olarak kabul edilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 207; Ural ve Kılıç, 2013: 275-284). Ayrıca küresellik testi sonucunda elde edilen p değerlerinin anlamlılık seviyesinde bulunduğundan faktör modelinin kullanılması uygun görülmüştür.

Temel bileşenler analizi yöntemi ve döndürme işleminde varimax rotasyon yöntemi kullanılmış ve zaman yönetimi ifadeleri için 3 boyut, kişilik özellikleri için 5 boyut ortaya çıkmıştır. Faktör analizi sonuçları (faktörler ve her bir faktöre ait faktör yükleri ve toplam varyans içindeki payları) Tablo 2’de gösterilmektedir.

**Tablo 2: Açıklanan Toplan Varyans Değerleri.**

Zaman Yönetimi Boyutları			
Başlangıç Öz Değerleri (Önerilen Faktör Sayısı)			
Faktörler	Toplam Öz Değer	Faktörlerin Varyansa Katkısı (%)	Birikimli (%)
Zaman Planlaması	4,024	14,902	14,902
Zaman Tutumu	2,208	8,178	23,080
Zaman Harcatıcı	1,500	6,195	29,275
Kişilik Özellikleri Boyutları			
Başlangıç Öz Değerleri (Önerilen Faktör Sayısı)			
Faktör	Toplam Öz Değer	Faktörün Varyansa Katkısı (%)	Birikimli (%)
Dışadönük	4,807	10,924	10,924
Nörotiklik	3,343	7,598	18,522
Gelişim Açıklık	2,529	5,749	24,270
Uyumluluk	1,838	4,177	28,447
Özdisiplin	1,745	3,965	32,412

Tablo 2’de kişilik özellikleri ve zaman yönetimi boyutlarının toplam öz değer, yüzdesel varyans katkısı ve yüzdesel birikimli varyans katkısı gösterilmektedir. Zaman yönetimi boyutları; **zaman planlaması** (16 madde), **zaman tutumu** (7 madde), **zaman harcatıcı** (4 madde), olmak üzere 3 faktörden oluşmaktadır. 3 faktörün toplam açıklanan varyans değeri % 29,275’dir. Kişilik Özellikleri boyutları ise **dışadönüklük** (8 madde), **nörotiklik** (8 madde), **gelişime açıklık** (10 madde), **uyumluluk** (9 madde) **özdisiplin** (9 madde) olarak 5 faktörden oluşmuştur. 5 faktörün toplam açıklanan varyans değeri % 32,412’dir.

Kişilik özellikleri ve zaman yönetimi boyutlarının normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi için normallik testi uygulanmıştır. Elde edilen basıklık (Skewness) ve çarpıklık (Kurtosis) değerleri +1 ve -1 arasında olursa verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Tanrıoğen, 2012: 196). Faktör analizi sonucu oluşan 8 faktörün basıklık ve çarpıklık değerleri +1 ve -1 arasındadır (zaman planlaması 0,046 & 0,994, zaman tutumu 0,087 & 0,987 zaman harcatıcı 0,089 & 0,981, dışadönüklük 0,100 & 0,986, nörotiklik-0,062 & 0,991, gelişime açıklık 0,56 & 0,990, uyumluluk 0,091 & 0,969 ve özdisiplin 0,91 & 0,980). Normallik analizi sonucunda tüm faktörlerin normal dağıldığı kabul edilmiştir.

## 5. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan ziyaretçilerin betimleyici özellikleri ile kişilik özellikleri ve zaman yönetimi boyutları tablolar halinde açıklanarak yorumlanmaktadır.

### 5.1. Katılımcılar İlişkin Tanıtıcı Bilgileri

Tablo 3’de katılımcıların betimleyici özellikleri (yaş, eğitim durumu, sınıf, aylık ortalama gelir, cinsiyet, aile ikametgah yeri, üniversite barınma durumu) gösterilmektedir.

**Tablo 3: Katılımcıların Betimleyici Özellikleri.**

Açıklama		n	%	Açıklama		n	%
Yaş	20 ve altı	218	67,9	Aylık Ortalama Gelir	0-300	84	26,2
	21-25	96	29,9		301-599	138	43,0
	26 ve üstü	7	2,2		600-899	62	19,3
			900-1199		26	8,1	
			1200-üzeri		11	3,4	
Eğitim Durumu	Düz lise	58	18,1	Aile İkametgâh Yeri	Şehir Merkezi	127	39,6
	Turizm Lisesi	48	15,0		İlçe Merkezi	111	34,6
	Meslek Lisesi	183	57,0		Köy	83	25,9
	Diğer	32	10,0				
Sınıf	1. Sınıf	204	63,6	Üniversite Barınma	Evde Tek Başına	38	11,8
	2. Sınıf	117	36,4		Evde Arkadaşlarla	69	21,5
Cinsiyet	Erkek	76	23,7		Devlet Yurdunda	35	10,9
	Kadın	245	76,3		Özel Yurtta	179	55,8
	<b>Toplam</b>	<b>321</b>	<b>100</b>		<b>Toplam</b>	<b>321</b>	<b>100</b>

Tablo 3’de ankete katılım sağlayan üniversite öğrencilerinin bazı betimleyici özellikleri gösterilmiştir. Tablo 3’e göre ankete katılım sağlayan öğrencilerin %23,7’si erkek, %76,3’ü kadın öğrenciden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı incelendiğinde %67,9’u 20 yaş ve/veya altı, %29,9’u 21-25 yaş aralığı, %2,2’si ise 26 yaş ve/veya üstü yaş grubundadır. Öte yandan katılımcı öğrencilerin %63,6’sı 1.sınıf, %36,4’ü 2.sınıf düzeyinde eğitim görmektedirler. Katılımcı öğrencilerin aylık ortalama gelir düzeyi %26,2 0-300 TL, %43 301-599 TL, %19,3 600-899 TL, %8,1 900-1199 TL, %3,4 1200 TL ve üzeri olarak belirlenmiştir.

### 5.2. Katılımcıların Kişilik Özellikleri Boyutlarının Zaman Yönetimi Boyutlarına Etkisi

Bu bölümde kişilik özellikleri boyutları ile zaman yönetim boyutları arasındaki ilişki (korelasyon) ve etki (regresyon) incelenmektedir. Tablo 4’de kişilik özellikleri boyutlarının zaman yönetimi boyutları arasındaki ilişki incelenmektedir.

**Tablo 4: Kişilik Özellikleri ve Zaman Yönetimi Boyutları Korelasyon, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

No	Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Zaman Yönetimi Planlama	1							
2	Zaman Yönetimi Tutumu	0,410*	1						
3	Zaman Harcattırıcı	0,590	0,020	1					
4	Dışadönüklük	0,255*	0,386*	0,026	1				
5	Nörotiklik	0,095	0,122*	0,377*	0,229*	1			
6	Gelişime Açıklık	0,411*	0,246*	0,161*	0,353*	0,181*	1		
7	Uyumluluk	0,232*	0,288*	0,287*	0,251*	0,358*	0,353*	1	
8	Özdisiplin	0,241*	0,242*	0,083	0,352*	0,191*	0,361*	0,321*	1
Ortalama		3,071	3,241	2,648	3,285	2,926	3,228	3,138	3,198
Standart Sapma		1,069	0,990	1,103	1,099	1,119	1,123	1,196	

Tablo 4 incelendiğinde dışadönüklük ve özdisiplin boyutları ile zaman yönetimi planlanması ve zaman yönetimi boyutları arasında; nörotiklik boyutu ile zaman yönetimi tutumu, zaman harcattırıcı boyutları arasında, gelişime açıklık ve uyumluluk boyutu ile zaman yönetiminin tüm boyutları arasında pozitif yönlü orta derecede bir ilişki tespit edilmiştir.

**Tablo 5: Kişilik Özellikleri Boyutlarının Zaman Yönetimi Planlama Boyutuna Etkisinin Yordalanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi.**

Değişkenler	B	Beta	t	P	R	R <sup>2</sup>
Sabit	1,126		4,136	0,000	0,439	0,193
Dışadönüklük	0,117	0,103	1,809	0,071		
Nörotiklik	-0,030	-0,029	-0,531	0,596		
Gelişime Açıklık	0,344	0,328	5,664	0,000		
Uyumluluk	0,093	0,067	1,376	0,170		
Özdisiplin	0,080	0,066	1,155	0,249		

**Bağımlı Değişken:** Zaman Yönetimi Planlaması

Tablo 5'e göre kişilik özellikleri boyutlarının zaman yönetimi planlama boyutu açısından yordalanmasına yönelik çoklu regresyon analizine göre regresyon katsayısı incelendiğinde gelişime açıklık boyutunun zaman yönetimi planlaması boyutu üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır (R=0,439). Gelişime açıklık boyutu zaman planlama boyutunun %19'unu açıklayabilmektedir. Kişilik özelliklerinin dışadönüklük, nörotiklik, uyumluluk ve özdisiplin boyutlarının zaman yönetimi planlamasına etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 6: Kişilik Özellikleri Boyutlarının Zaman Yönetimi Tutumu Boyutuna Etkisinin Yordalanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi.**

Değişkenler	B	Beta	T	P	R	R <sup>2</sup>
Sabit	1,472		5,142	0,000	0,443	0,196
Dışadönüklük	0,371	0,306	5,410	0,000		
Nörotiklik	-0,040	-0,036	-0,657	0,512		
Gelişime Açıklık	0,064	0,057	0,988	0,324		
Uyumluluk	0,228	0,185	3,181	0,002		
Özdisiplin	0,078	0,061	1,067	0,287		

**Bağımlı Değişken:** Zaman Yönetimi Tutumu

Tablo 6'ya göre kişilik özellikleri boyutlarının zaman yönetimi tutumu boyutu açısından yordalanmasına yönelik çoklu regresyon analizine göre regresyon katsayısı incelendiğinde dışadönüklük ve uyumluluk boyutlarının zaman yönetimi tutumu boyutu üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır (R=0,443). Dışadönüklük ve uyumluluk boyutu zaman yönetimi tutumu boyutunun %19'unu açıklayabilmektedir. Kişilik özelliklerinin nörotiklik, gelişime açıklık ve özdisiplin boyutlarının zaman yönetimi planlamasına etkisi olmadığı gözlenmiştir.

**Tablo 7: Kişilik Özellikleri Boyutlarının Zaman Harcattırıcılar Boyutuna Etkisinin Yordalanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi.**

Değişkenler	B	Beta	T	P	R	R <sup>2</sup>
Sabit	0,302		0,784	0,434	0,429	0,184
Dışadönüklük	-0,195	-0,116	-2,027	0,043		
Nörotiklik	0,506	0,330	5,975	0,000		
Gelişime Açıklık	0,141	0,091	1,563	0,119		
Uyumluluk	0,299	0,175	2,985	0,003		
Özdisiplin	-0,051	-0,029	-0,496	0,620		

**Bağımlı Değişken:** Zaman Yönetimi Tutumu

Tablo 7'ye göre kişilik özellikleri boyutlarının zaman harcattırıcı boyutu açısından yordalanmasına yönelik çoklu regresyon analizine göre regresyon katsayısı incelendiğinde dışadönüklük, nörotiklik ve uyumluluk boyutlarının zaman harcattırıcılar boyutu üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır (R=0,429). Dışadönüklük, nörotiklik ve uyumluluk boyutları zaman harcattırıcılar boyutunun %18'ini açıklayabilmektedir. Kişilik özelliklerinin gelişime açıklık ve özdisiplin boyutlarının zaman yönetimi planlamasına etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda genel olarak, kişilik özelliklerinin bazı boyutlarının zaman yönetimi boyutlarını etkilediği sonucuna varılmıştır. Kişilik özelliklerinin gelişime açıklık boyutunun zaman yönetimi planlaması boyutu üzerinde, dışadönüklük ve uyumluluk boyutlarının zaman yönetimi tutumu boyutu üzerinde, dışadönüklük, nörotiklik ve uyumluluk boyutlarının ise zaman harcattırıcılar boyutu üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada Ulubey Meslek Yüksekokulunda önlisans düzeyinde eğitim gören öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Zaman Yönetimi Becerilerine olan etkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda kişilik özellikleri ile zaman yönetimi becerilerine olan etkisi incelendiğinde; kişilik özellikleri alt boyutu gelişime açıklık ile zaman yönetimi planlaması arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Öte yandan kişilik özellikleri alt boyutu özdisiplin, uyumluluk, nörotiklik ve dışadönüklük boyutları ile zaman yönetimi planlaması boyutu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Diğer yandan zaman yönetimi becerileri alt boyutu zaman yönetimi tutumu ile kişilik özellikleri alt boyutları olan dışadönüklük ve uyumluluk arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ancak zaman yönetimi tutumu ile özdisiplin, nörotiklik, gelişime açıklık boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulgulanmıştır. Zaman yönetimi becerileri boyutu olan zaman harcattırıcılar ile kişilik özellikleri boyutu nörotiklik ve uyumluluk boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ancak zaman harcattırıcılar ile dışadönüklük, gelişime açıklık, özdisiplin boyutları arasında bir anlamlılık olmadığı sonucu elde edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda gelişime açık bireylerin zaman yönetimi planlaması becerilerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Nitekim gelişime açık bireyler öğrenmeye daha açık olduğu için zamanı daha iyi planlama becerilerine sahiptirler. Öte yandan araştırmada göze çarpan bir diğer sonuç nörotiklik boyutu ile zaman harcattırıcılara arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç nörotik bireylerin daha fazla zaman harcattırıcı eylemlerde buldukları söylenebilir.

Zamanı yönetebilmek bireylerin yaşam süreleri boyunca başarıya ulaşmalarına büyük etki eder. Öte yandan zaman yönetimi kavramının en önemli süreçlerinden birisi üniversite eğitiminde yaşanmaktadır. Üniversite öğrencileri eğitim süreleri boyunca geleceklerine yatırım yapmaktadırlar. Öğrenciler bir yandan eğitim sürecinin sorumluluklarını yerine getirirken diğer taraftan sosyal yaşamlarına yön vermeye çalışmaktadırlar. Dolayısıyla zamanın planlanarak kullanılabilmesi üniversite öğrencilerinin yaşamını dengede tutan unsurlardan birisi olacaktır. Bu araştırma sonucunda üniversite öğrencilerine getirilebilecek öneriler arasında bireylerin zaman kavramının bilincine doğru biçimde varmaları gerektiği söylenebilir. Nitekim öğrencilerin eğitim hayatları devam ederken zaman yönetimi bilincine sahip olmaları hem mesleki hem de sosyal yaşamlarında başarıyı elde etmelerine doğrudan etki edecektir. Diğer taraftan öğrenciler eğitim sürecinde zamanı geçirmek yerine zamanı değerlendirmeye gayret gösterirlerse kişisel gelişimleri açısından doğru adımları atmış olacaklardır. Araştırma sonucunda elde edilen bilimsel veriler kişilik özellikleri alt boyutları ile zaman yönetimi boyutları arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Kişilik özelliklerinin zaman yönetimi becerilerine etki ettiği söylenebilir. Araştırmanın bulgularına göre bireylerin zaman yönetimini etkin biçimde gerçekleştirebilmeleri için eğitim hayatları boyunca zamanı doğru planlamaya yönelik eğitim müfredatında yer verilmesi öğrencilerin zamanlarını doğru biçimde değerlendirmelerine etki edebilir. Öte yandan bundan sonra bu alanda araştırma yapacak araştırmacılara getirilebilecek öneri ise zaman yönetimi becerileri ile diğer alanlar arasında bir ilişki olup olmadığının araştırılmasıdır.

## 7. KAYNAKÇA

- Akgündüz, Yılmaz-Akdağ, Gürkan (2009). “İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Temel Benlik Değerlendirmelerine Ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi” *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt.12, Sayı.24, (295-318).
- Bahçecik, Nefise-Öztürk, Havva-Şerbetçi, Gülser (2004). “Yönetici Hemşireler İçin Zaman Yönetimi Ölçeği Ve Zaman Yönetimini Etkileyen Faktörler” *Yönetim Dergisi*, Cilt.15, Sayı.49, (67-78).
- Basım, H.Nejat-Çetin, Fatih-Tabak, Akif (2009). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi” *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt.24, Sayı.63, (20-34).
- Başak, Tülay-Uzun, Şenay-Arslan, Filiz (2008). “Hemşirelik Yüksekokulu Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri” *TAF Preventive Medicine Bulletin*, Cilt.5, (429-434).
- Benet-Martinez Veronica-John, Oliver. P. (1998). “Los Cinco Grades Across Cultures And Ethnic Groups: Multitrait-Multimethod Analyses Of The Big Five In Spanish And English” *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt.75, Sayı.2, (729-750).
- Doğan, Tayfun (2013). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Öznel İyi Oluş” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt.14, Sayı.1, (56-64).
- Ergin, Hatice (2010). *Gelişim Psikolojisi* (2. Baskı), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Güçlü, Nezahat (2001). “Zaman Yönetimi” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Cilt.25, (87-106).
- Gürbüz, Mehmet-Aydın, Hamdi (2012). “Zaman Kavramı Ve Yönetimi” *KSÜ Sosyal bilimler Dergisi*, Cilt.9, Sayı.2, (1-20).
- Haynes, Marion E. (1999). *Kişisel Zaman Yönetimi* (Çeviren: Y. Bülbül), Alfa Yayınları, İstanbul.
- Josephs, Ray (1996). *Zaman Yönetimi*, (Çeviren: Özlem Koşar), Epsilon Yayınları, İstanbul.
- Kibar, Burcu-Fidan, Yahya-Yıldırım, Canan (2014). “Öğrencilerin Zaman Yönetimi Becerileri İle Akademik Başarıları Arasındaki İlişki: Karabük Üniversitesi” *Business & Management Studies: An International Journal*, Cilt.2, Sayı.2, (136-153).
- Kleinman, Paul (2015). *Psiko101* (Çeviren: H. Kaplan 5. Baskı), Okyanus Yayıncılık, İstanbul.
- Kvalsund, Ragnvald (2003). *Growth as self-actualization. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.*
- MacKenzie, R. Alec (1989). *Zaman Tuzağı: Zamanı Nasıl Denetlersiniz?* (Çeviren: Yakut Güneri) Amacom İlgı Yayınları, İstanbul.
- McCrae, Robert-Costa, Paul (1987). “Validation of The Five-Factor Model Of Personality Across Instruments And Observers” *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt.52, (81-90).
- Özdemir, Serkan-Utkun, Emine-Yeşil, Erkan (2015). “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri: Pamukkale Üniversitesi Örneği” *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Sayı.3, (82-88).
- Passig, David (2005). “Future –Time-Span As A Cognitive Skill İn Future Studies” *Futures Research Quarterly*, Cilt.19, Sayı.4, (27-47).
- Pelit, Elbeyi-Kılıç, İbrahim-Keleş, Yasin (2013). “Otel İşletmeleri Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri İle Çatışma Yönetme Arasındaki İlişki” *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, Cilt.1, Sayı.1, (3-19).



- Safran, Mustafa-Şimşek, Ahmet (2009). “Çocuklarda Zaman Algısının Gelişimi” *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt.2, Sayı.6, (542-548).
- Scoot, Martin (1997). *Zaman Yönetimi*. Rota Yayınları, İstanbul.
- Sezen, Abdulvalid (2013). “İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi” *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı.38, (1-18).
- Smith, Hyrum (1998). *Hayatı Ve Zamanı Yönetmenin 10 Doğal Yasası*. (Çeviren: Aslı Cıngıl Çelik), Rota Yayın Yapım Tanıtım, İstanbul.
- Şimşek, Şerif-Akgemci, Tahir-Çelik, Adnan (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış*, Adım Matbaacılık, İstanbul.
- Topses, Gürsen (1992). *Eğitim Sürecinde İnsan Ve Psikolojisi*, Gazi Büro Kitabevi, Ankara.
- Ünlü, Sezen (2013). *Birey Ve Davranış* (3. Baskı), Saray Matbaacılık, Ankara.
- Yenihan, Bora-Öner, Mert (2013). “Zamanı Yönetmek: Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi” *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, Cilt.2, Sayı.2, (56-68).
- Zekioğlu, Aylin-Erdoğan, Nevzat-Türkmen, Mustafa (2015), “Sporcu Öğrencilerin Zaman Yönetimi Becerileri Ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişki” *Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, Sayı.4, (27-37).



## MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN İSTEĞE BAĞLI STAJLARINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR<sup>1</sup>

### PROBLEMS ENCOUNTERED IN VOLUNTARY INTERNSHIPS OF VOCATIONAL COLLEGE STUDENTS

Mehmet KAYAKUŞ<sup>2</sup>, Mustafa TERZİOĞLU<sup>3</sup>, Murat İÇMEN<sup>4</sup>

#### Öz

*Meslek yüksekokullarının amacı, mesleki ve akademik donanımına sahip, ülkeye yararlı bireyler yetiştirmek ve bunu sağlayacak kaliteli Eğitim-Öğretim ortamını sürdürülebilir kılmak olarak tanımlanmaktadır. Mesleki eğitimde eğitim öğretim faaliyetleri teorik ve uygulamalı eğitim olmak üzere iki kısımda yapılmaktadır. Öğrenciler teorik eğitimde aldıkları eğitimlerini uygulama saatlerinde pratiğe dönüştürme imkânı bulmaktadırlar. Uygulamalı eğitim faydalı olmakla birlikte gerekli ortamın oluşturulması ve güncel donanım imkânlarının sağlanmasında çeşitli sorunlar bulunmaktadır. Birçok okul maddi imkânsızlıklardan dolayı öğrencilerine uygulama ortamlarını sağlayamamaktadır.*

*Öğrenciler okulda aldıkları teorik bilgileri yaz dönemlerinde isteğe bağlı olarak işletmelerde uygulamalı eğitime dönüştürmektedirler. Bu amaç doğrultusunda Yükseköğretim Kurulu (YÖK) 2547 sayılı Kanunun ek-24 üncü maddesine dayanarak meslek yüksekokulu öğrencilerinin işyerlerindeki eğitim, uygulama ve stajlarına ilişkin esas ve usuller hakkında yönetmelik hazırlamıştır. Bu Yönetmeliğin amacı; mesleki ve teknik eğitim bölgeleri içindeki meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin öğrenim süreleri içinde kazandıkları teorik bilgi ve deneyimlerini pekiştirmek, laboratuvar ve atölye uygulamalarında edindikleri beceri ve deneyimlerini geliştirmek, görev yapacakları iş yerlerindeki sorumluluklarını, ilişkileri, organizasyon ve üretim sürecini ve yeni teknolojileri tanımalarını sağlamaktır.*

*Meslek yüksekokulu öğrencileri isteğe bağlı staj uygulamalarında karşılaşılan sorunlar nedeniyle staj eğitimlerine imkân bulamamaktadırlar. Bu sorunlar, staj yeri bulma, sigorta ve ücret yetersizliği temel sıkıntılar olarak özetlenebilir. Bu çalışmada yukarıda belirtilen sorunlar bağlamında meslek yüksekokulu öğrencileri için önceliği tespit edilerek çözüme yönelik öneriler sunulmaktadır.*

**Anahtar Kelimeler:** Meslek yüksekokulu, staj, stajyer, uygulamalı eğitim

<sup>1</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Öğr. Gör., Akdeniz Üniversitesi, mehmetkayakus@akdeniz.edu.tr

<sup>3</sup> Öğr. Gör., Akdeniz Üniversitesi, mterzioglu@akdeniz.edu.tr

<sup>4</sup> Öğr. Gör., Akdeniz Üniversitesi, muratico@yahoo.com

### **Abstract**

*It is defined as the aim of Vocational Schools, to educate individuals who have vocational and academic equipments, to be useful for the country and to make sustainable quality education-education environment.*

*In vocational education, education and training activities are carried out in two parts as theoretical and practical education. Students are able to transform their training in theoretical training into practice in practice. While practical training is useful, there are various problems in establishing the necessary environment and providing the current hardware facilities. Many schools are unable to provide their students with practice environments due to financial impossibilities.*

*The students convert the theoretical information they receive in the school into practical trainings in the enterprises in the summer periods. In line with this aim, The Council of Higher Education (YÖK) has prepared a regulation on the principles and procedures related to the education, practice and training of the vocational high school students in their workplaces, based on Article 24 of the Law No. 2547. The purpose of this Regulation is; To enhance the theoretical knowledge and experience gained during the learning period of the students who are studying at the vocational higher schools in the vocational and technical education regions and to develop the skills and experiences they gain in the laboratory and workshop applications and to provide the responsibilities and relations in the workplaces where they will work and to identify the organization and production process and new technologies.*

*Vocational high school students can not find internship training because of problems in internship applications. These problems can be summarized as the main problems of internship placement, insurance and insufficient wage. In this study, in the context of the above mentioned problems, priority is given to vocational high school students and suggestions for solution are presented.*

**Keywords: Vocational school, internship, intern, practical training**

## **1. GİRİŞ**

Mesleki ve teknik eğitimde endüstriye dayalı öğretim, bilgi ve becerinin teorik ağırlıklı verildiği okul ve bu bilgilerin uygulama imkânı bulduğu endüstri ortamında gerçekleşen bir faaliyet olup, öğrencilerin öğrendiklerini anlama ve kavraması ile becerilerini yapacağı endüstriyel uygulamalarla geliştirmesi, okul ve endüstri arasındaki ilişkilerin geliştirilmesine ve bu konuda alınan kararların kuvveden fiile geçirilmesine bağlıdır (Sağlam, 2011:156). Teknoloji ve bilimde yaşanan hızlı gelişmeler doğrultusunda, öğrencilerin, alanlarında gerekli bilgi ve becerilere sahip olmaları, yeterli uygulama deneyimi kazanmaları, verecekleri hizmetin niteliği ve güvenilirliği bakımından bir gerekliliktir. Bu doğrultuda, üniversite-sanayi arasında kurulacak olan sanayi ortaklı eğitim ve staj programları eğitim hayatında oldukça önem kazanmaktadır (Adıgüzel, 2008:41).

01.03.2011 tarihinde resmî gazetede yayınlanan 6111 sayılı kanun ile yapılan düzenleme neticesinde Türkiye'deki öğrenim gören üniversite öğrencilerinin staj yapmak istemeleri halinde doğacak sigorta sorumluluğu açısından önemli değişiklikler yapılmıştır.

Yeni uygulama ile birlikte yukarıdaki tarihten itibaren yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrencilerin isteğe bağlı ya da zorunlu staj uygulaması süresince yaşayabilecekleri iş hastalıkları ve meslek kazaları risklerine karşılık sigortalı sayılması koşulu gelmiştir. Ancak bu sigortalılıktan doğan primler iş yeri tarafından değil öğrencinin öğrenime devam ettiği üniversite tarafından ödeneceği hükmü getirilmiştir. Bu hüküm sonrasında üniversitelerin bütçe düzenlemeleri neticesinde özellikle ön lisans bölümlerinde staj uygulamasını zorunluluktan, isteğe bağlıya çevrilmiştir. Bu durum mesleki öğrenim gören ön lisans öğrencilerine üniversitede gördükleri teorik ve uygulamaya yönelik bilgileri iş yaşamında mezun olmadan kullanamamasına sebep olmaktadır.

Çalışmada öncelikle bu yasa değişiklikleri ile ilgili bilgilere yer verilecek daha sonra mevcut yasal durum anlatılarak çözüm önerileri sunulacaktır.

## **2. KANUNİ DÜZENLEME**

01.10.2008 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanunu gereğince yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanmaktadır.

Daha sona yayımlanan 6111 sayılı kanun ile de bu öğrencilerin sigorta prim ödeme yükümlülüğü öğrenim gördükleri üniversitelere verilmiştir. Bu kapsamda üniversiteler tarafından ödenecek sigorta primi süresi staj süresini aşamayacaktır. Ancak staj süresinin uzaması nedeni ile belirlenen staj süresinin aşılması durumunda stajyer ile işveren arasındaki ilişki, staj ilişkisinden çıkıp çalışma ilişkisine dönüşecektir. Bu durumda üniversite öğrencisinin okulu tarafından sigorta primleri ödenmeyeceğinden kendisine ödenen ücretten tüm kesintilerin normal sigortalı gibi yapılması gerekecek ve stajdan söz edilemeyecek; üniversite öğrencisi normal çalışan gibi değerlendirilerek tüm sigorta kollarına tabi tutulacaktır.

Staj zorunluluğu olmayan ya da yüksekokul tarafından staj yaptırılmayan ve işverence bulunarak çalıştırılan veya üniversiteye bildirimde bulunmadan çalışmaya başlayan öğrencilerin başvurusu ile yaptırılan çalışmalar, bu kanun kapsamında staj olarak değerlendirilmemektedir. Bu şekilde iş sözleşmesiyle çalışan üniversite öğrencileri, işyerinde normal çalışanlar gibi ücret ve sigorta primlerinin işveren tarafından ödenmesi ve ödenen ücretten hem vergi, hem de sigorta priminin kesilmesi gerekmektedir. İş sözleşmesiyle işyerlerinde çalışan üniversite öğrencileri, kayıt dışı işçi çalıştırma durumuna düşülmemesi için tüm sigorta kollarından sigorta primine tabi tutularak 01 Belge türü ile Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi gerekmektedir (Sınav, 2013).

Stajyer çalıştıran işletmeler belgeleri hazırlayıp yükseköğrenim kurumuna ulaştırmaktan sonra ilgili amir işveren olmak üzere 22 Belge türü ile Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi gerekmektedir;

aksi takdirde kayıt dışı işçi çalıştırma durumuna düşülmektedir. SGK e-bildirge üzerinden, ilgili tarihleri kapsayan Sosyal Güvenlik Girişi kurumlar tarafından yapılmaktadır.

25.02.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6111 sayılı Kanununun 61'inci maddesi ile mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları da 3308 sayılı Meslek ve Teknik Eğitim Kanununa tabi olmuşlardır. Bu nedenle söz konusu öğrencilere adı geçen kanun dikkate alınarak işlem yapılması gerekmektedir. Ayrıca, Milli Savunma Bakanlığı'ndan ulaşan ilgi yazıda da; üniversite rektörlerinin, iş yerlerinde staj eğitimine tabi tutulacak öğrencileriyle ilgili olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca Sosyal Güvenlik Kurumuna gerekli başvuruları ve buna ilişkin belgeleri, öğrenci staj eğitimine başlamadan önce iş yerlerine göndermeleri gerektiği belirtilmiştir. Belgeleri iş yerlerine ulaşmayan öğrencilerin staj eğitimine başlatılmayacağı ifade edilmektedir (Karakas, 2014).

Eğitim yaptığı kurumun zorunlu staj şartı dışında, yüksekokulda öğrenimi devam eden bir öğrenciyi stajyer sıfatıyla çalıştıran işveren diğer çalışanlar gibi sigortalı sayacak ve aynı prim oranları üzerinden kuruma bildireceklerdir (Karakas, 2014).

Öğrencilerin SGK sorunları üniversiteleri olanaklarıyla çözümlenme olanağı olabilmekle birlikte öğrencilerin karşılaştıkları diğer önemli bir problemde öğrencilere ödenecek ücret konusudur.

Staj yapma zorunluluğu bulunan yüksekokul ya da üniversite öğrencileri önceleri 3308 sayılı kanun kapsamına girmediğinden bu kapsama girenlerin sahip olduğu asgari ücret hakkına (yaşlarına uygun asgari ücretin en az % 30'u) sahip değildiler. 3308 sayılı kanuna tabi olmayan öğrenciler için işveren açısından ücret ödeme yükümlülüğü de yoktu. Ancak, 6111 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmündeki Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanunun 61'inci maddesi ile 3308 sayılı Kanun'un 3 üncü maddesinde ki "Mesleki ve Teknik Eğitim Okul ve Kurumları" yeniden tanımlanmıştır. Yapılan değişiklikle mesleki ve teknik eğitim veren liseler ibaresinden sonra gelmek üzere teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları ibaresi metne işlenmiştir. Bu değişikliğe bağlı olarak değişikliğin yürürlüğe girdiği 25.02.2011 tarihinden itibaren mesleki ve teknik eğitim veren liselerin yanı sıra yükseköğretim öğrencilerinden staj yapanlar hakkında da 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nu hükümleri uygulanmaya başlanmıştır (Karakas, 2014).

Üniversite öğrencilerinin 3308 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilebilmesi için mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları olan meslek yüksekokullarında veya Teknik Eğitim Fakültesi (Teknoloji Fakültesi) vb. mesleki ve teknik eğitim okullarında öğrenim görmeleri gerekmektedir (Sınav, 2013).

İşletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar okul müdürlüğü ile işyeri sahibi arasında Bakanlıkça belirlenen esaslara göre düzenlenecek sözleşme ile tespit edilir. Buna karşın, işletmelerde meslek eğitimi gören örgün eğitim öğrencilerine, asgari ücretin net tutarının yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde yüzde 30'undan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde 15'inden aşağı ücret ödenemez. Stajyerlere ödenecek ücretler okul

müdürlüğü ile işyeri sahibi arasında Bakanlıkça belirlenen esaslara göre sözleşme ile belirlenir. Ancak burada tam bir sözleşme serbestliğinden bahsedilemez. Bu kişilere yani liselerdeki stajyer dediğimiz öğrencilerle, mesleki eğitim öğrenimi gören üniversiteli stajyer öğrencilere, işyerinde 20 ve üzerinde personel çalışıyor ise asgari ücretin net tutarının %30 undan, yirmiden az personel çalışıyor ise % 15' inden daha aşağı ücret ödenemez (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986).

Stajyer öğrencilere ödenecek ücretler her türlü vergiden müstesnadır (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986). 3308 sayılı Kanunda, her ne kadar "Aday çırak, çırak ve öğrencilere ödenecek ücretler her türlü vergiden müstesnadır" dense de 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu madde 23 hükmü gereği 3308 sayılı Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kanununa tâbi stajyer öğrencilerin asgari ücreti aşmayan ücretleri" vergi dışı tutulur denildiği için asgari ücreti aşan kısımdan gelir ve damga vergisi alınması gerekecektir (Gelir Vergisi Kanunu, 1961). Mesleki ve teknik eğitim fakülteleri dışında okuyan, örnek verecek olursak, işletme fakültesi öğrencilerine üniversiteleri tarafından staj yaptırılması uygun görülse dahi bu öğrencilere staj yaptıklarından dolayı ücret ödenmesi zorunlu değildir (Kurt, 2011:224). Ancak bu öğrencilere ücret ödemesi söz konusu ise ödenen ücretlerin tamamı üzerinden hem gelir hem de damga vergisi kesilir (İlki, 2014: internet sayfası).

Üniversite öğrencilerinin staj konusunda karşılaştıkları bir başka sorun ise işletmelerin stajyer çalıştırmak istememeleridir.

On ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitim yaptırır (Göktaş ve Özdamar, 2013:242). Ancak bu ondan az personel çalıştıran işletmelerin stajyer çalıştıramayacağı anlamına gelmez. Zira ondan az personel çalıştıran işletmeler de mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerine bu Kanun'un ilgili hükümlerine göre beceri eğitimi yaptırabilirler. Yirmi ve daha fazla personel çalıştıran ve Bakanlıkça işletmelerde mesleki eğitim kapsamına alınan, ancak, beceri eğitimi yaptırmayan işletmeler, beceri eğitimi yaptırması gereken her öğrenci için eğitim süresince her ay 18 yaşını bitirenlere ödenen asgari ücretin 2/3'ü nispetinde Saymanlık hesabına para yatırmakla yükümlüdürler. Mesleki eğitim şartlarına sahip olan işletmelere Bakanlıkça öğrenci gönderilememesi halinde bu işletmeler, katılma payı ödemezler (Göktaş ve Özdamar, 2013:201).

Yasal bu süreç içerisinde uygulamada görülen sıkıntılara karşı ve ön lisans staj uygulamasına yönelik çözüm önerileri aşağıda sıralanmıştır.

- Mesleki eğitim veren ön lisans programlarında ders müfredatlarında staj uygulamasının kredi ağırlığı olmasa bile zorunlu hale getirilmesi.
- Meslek liselerinde olduğu gibi ön lisans öğreniminde de staj süresinin en az bir yarıyılı kapsamı.
- Staj uygulaması yapacak işyerlerin yeterlilikleri ve uygunlukları için merkezi bir kuruluşun (İŞKUR gibi) paydaş olarak katılımının teşvik edilmesi.
- Üniversitelerin staj yapmayı özendirici politikalar üretmesi (ek maaş ya da ödül gibi)

- Üniversitelerin öğrencileri için ayırmış olduğu staj SGK prim ödemesi bütçe kalemini gerçekçi bir yaklaşımla hazırlaması

### 3. SONUÇ

Mesleki eğitimin önemi gün geçtikçe daha da hissedilmektedir. Özellikle endüstri ve hizmet alanında uzman eleman ihtiyacı büyüyen ekonominin gerekleri doğrultusunda artmaktadır. Bu eğitimin bir tarafı üniversiteler tarafından verilen akademik bilgi ve becerinin kazandırılmasıdır. Diğer önemli bir kısmı ise öğrencinin iş hayatını daha kolay adapte olma ve verilmiş olan akademik nosyonu iş alanında uygulayabilme becerisini artırmaya yönelik yapılan staj uygulamalarıdır. Bu bakımdan staj uygulaması mesleki eğitimin temel bir unsudur. Bu yüzden mesleki eğitim sürecinde öğrencilerin staj ile ilgili yasal ya da yasal olmayan tüm iş ve işlemlerinde üniversitelerin destekleyici bir rol üstlenmeleri çok önemlidir. Yukarıdaki çözüm önerileri ışığında ön lisans düzeyinde staj uygulamalarının paydaşlar ile birlikte yeniden organize edilmesi bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.

### 4. KAYNAKÇA

- Gelir Vergisi Kanunu (1961), “193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.193.pdf> (30.03.2017).
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006), “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf> (30.03.2017).
- Mesleki Eğitim Kanunu (1986), “3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu”, <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/3.html> (30.03.2017).
- Adıgüzel, Oktay Cem (2008), “Sanayi Ortaklı Eğitim Kapsamında Öğrenci Kazanımlarının Değerlendirilmesi”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt.41, Sayı.2, (43-58).
- Göktaş, Murat, Özdamar, Murat (2013), “Staj Yapan Öğrencilere Ödenen Ücretlerden Vergi ve Sigorta Primi Kesintisi Yapılacak Mı?”, Yaklaşım Dergisi, Sayı.242, (201-208).
- İlki, Vedat (2014), “Yaz stajı yapan üniversite öğrencilerine ücret ödenir mi?”, <http://www.aliteznel.com/index.php?sid=yazi&id=6897> (30.03.2017).
- Karabaş, İsa (2014), “Üniversite Öğrencilerine staj ücreti ödenir mi”, <http://www.isakarakas.com.tr/universite-ogrencilerine-staj-ucreti-odenir-mi/> (30.03.2017).
- Kurt, Resul (2011), “Stajyer Üniversitelilerin Ücret ve Sosyal Güvenlik Durumu”, Yaklaşım Dergisi, Sayı.224.
- Sağlam, Hacı (2011), ”Mesleki ve Teknik Yükseköğretimde Endüstriye Dayalı Öğretim”, Selçuk Teknik Dergisi, Cilt.10, Sayı.2, (156-168).
- Sınav, Tahsin (2013), “Üniversite öğrencisi stajyerlerin sigortalılığı”, <http://www.yenisafak.com/yazarlar/tahsinsinav/universite-ogrencisi-stajyerlerin-sigortaliligi--37874> (30.03.2017).



## SOSYAL VE TEKNİK PROGRAM ÖĞRENCİLERİNİN 3+1 MESLEKİ UYGULAMA SONRASI BEKLENTİLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI<sup>1</sup>

### COMPARISON THE EXPECTATIONS OF SOCIAL AND TECHNICAL PROGRAM STUDENTS AFTER 3 + 1 PROFESSIONAL PRACTICE

Kartal TÜRK<sup>2</sup>, Süleyman BAKKAL<sup>3</sup>, Dilek TÜRK<sup>4</sup>

#### Öz

*Sakarya Üniversitesi (SAÜ), Üniversite Sanayi İşbirliği çerçevesinde Meslek Yüksekokullarındaki öğrencilerinin istihdamına yönelik olarak yetişmelerini sağlamak amacıyla 3+1 Modelini geliştirmiş ve uygulamaktadır. 13 MYO'da 44 farklı programın ders içeriklerinde yapılan düzenleme ile eğitim öğretimin 3 döneminin okulda ders, 1 döneminin işletmelerde uygulamalı olarak alınmasını öngören Model, Sakarya Üniversitesi Senatosunda alınan karar ile 2011-2012 Eğitim Öğretim Yılında uygulamaya geçmiştir (<http://www.meyok.sakarya.edu.tr>).*

*Bu çalışmanın amacı Türkiye'deki eğitim yapan Meslek Yüksek Okullarında yeni bir model olarak Sakarya Üniversitesinin uyguladığı 3+1 Mesleki Uygulama (İşyeri Eğitim) model uygulamasının sonucunda uygulamaya giden Sosyal programlar ile Teknik programlarda okuyan öğrencilerin modelin işleyişi ve uygulama sonrasında beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığını ve beklentiler arasında fark olup olmadığı tespit edilmeye çalışılacaktır.*

*Çalışmada Ali Fuat Cebesoy Meslek Yüksek Okulunun Sosyal programlarında uygulamaya çıkan öğrenciler ile Sakarya Meslek Yüksek Okulu Teknik programlarında uygulamaya çıkan öğrenciler içerisinden rast gele örnekleme yapılarak anket uygulanmıştır. Konuya ilişkin herhangi bir ölçekten faydalanılmayıp, araştırmacılar tarafından bir anket formu hazırlanmaya çalışılmıştır. Anket geliştirilirken, farkındalığın tespiti için 14 soru hazırlanmış ve 3+1 modelinden faydalanmış öğrencilere anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Anket katılımcılarının sorulara vermiş oldukları cevaplara ilişkin Yüzde Analizi tabloları oluşturulmuş ve bu tablolardan elde edilen bulgular üzerinden değerlendirme yapılmış ve çıkan sonuçlar değerlendirilmeye çalışılmıştır.*

<sup>1</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Öğr.Gör., Sakarya Üniversitesi Ali Fuat Cebesoy M.Y.O, kturk@sakarya.edu.tr

<sup>3</sup> Öğr.Gör., Sakarya Üniversitesi Ali Fuat Cebesoy M.Y.O, sbakkal@sakarya.edu.tr

<sup>4</sup> Öğr.Gör., Sakarya Üniversitesi Ali Fuat Cebesoy M.Y.O, dilekt@sakarya.edu.tr



*Çalışma sonucunda mesleki uygulama modelinin yapılması gerekliliği ve daha çok tecrübe kazanılarak teori ile pratik arasındaki ilişkinin kurulduğu, mesleki uygulama sonrası tecrübe kazanıldığı, Sakarya Üniversitesinde okumanın rakip üniversite öğrencilerine göre daha avantaj sağladığını, kariyer planına katkı sağladığı tespit edilmiştir. Sosyal programlar ile Teknik programlar arasında da değerlendirme farkları görülmüştür.*

**Anahtar Kelimeler:** MYO'da 3+1 modeli, Mesleki Eğitim , Sakarya Üniversitesi

### **Abstract**

*Sakarya University (SAÜ) has developed and implemented the 3 + 1 Model in order to educate the students of Vocational High Schools on employment with in the frame work of University Industry Cooperation. With the arrangement made in the course contents of 44 different programs in 13 Vocational Schools, the model, which envisages taking three semesters of education and one semester as a practical application in enterprises, Started to implement in the 2011-2012 academic year with the decision taken in the University Senate(<http://www.meyok.Sakarya.edu.tr>).*

*The purpose of this study is to determine whether the students who study in the Social programs and Technical programs that are implemented as a result of the 3 + 1 Professional Practice (Workplace Education) model application implemented by Sakarya University as a new model in the Vocational Higher Schools in Turkey are informed about the operation of the model and its expectations after the implementation, It will be tried to determine whether there is a difference.*

*In the study, the students who applied in the social programs of Ali Fuat Cebesoy Vocational High School and the students who applied in Sakarya Vocational High School Technical Programs were randomly sampled and a questionnaire was applied. Any scale related to the topic was not utilized but a questionnaire form was prepared by the researchers. While the questionnaire was developed, 14 questions were prepared for the awareness determination and the questionnaire was applied to the students who benefited from the 3 + 1 model. Percentage analysis tables were prepared for the responses of the survey participants to the questions and they were evaluated on the findings obtained from these tables and the results were tried to be evaluated.*

*As a result of the study, it has been determined that the professional practice model needs to be done and more experience is gained to establish the relationship between theory and practice, gain experience after professional application, provide more advantage than competitors university students at Sakarya University, contribute to career plan. There are also evaluation differences between social programs and Technical programs.*

**Keywords:** 3 + 1 model in Vocational School, Vocational Education, Sakarya University

## **1.GİRİŞ**

Türkiye'de nüfus artış hızının yüksek, fakat işgücünün nitelik olarak yetersiz olması, sermaye birikiminin ve yatırımların istenilen düzeyde gerçekleştirilememesi, siyasi ve ekonomik istikrarsızlıklar, rekabet ortamının ortaya çıkardığı nitelikli işgücü ihtiyacı gibi birçok neden işsizlik ve istihdamın sorun olarak baş göstermesine neden olmaktadır.

Türkiye’de işgücü piyasası ile Meslek Yüksekokulları arasında istihdama yönelik öğretim programları geliştirilmekte ve projeler çerçevesinde bazı üniversitelerde atölye ve laboratuvarlar kurularak öğrencilerin uygulama eksiklikleri giderilmeye çalışılmaktadır. Başlangıç aşamasında oldukça faydalı olan bu uygulama zamanla sanayinin gerisinde kalmakta ve kendini yenileyememektedir(Sarıbıyık ve Özkan, 2013).

Günümüzde sürdürülebilir kalkınma ve rekabet edilebilirliğin temel koşullarından biri nitelikli insan gücüne sahip olmaktır. Küresel ölçekte rekabet gücü yüksek bir Türkiye için yapılması gereken pek çok şey olmakla birlikte, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi daha ön plana çıkmaktadır(Alkan ve diğerleri,2014).

Bu çerçevede özellikle iş dünyasının (sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinin) ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün eğitimi ve yetiştirilmesinde mesleki ve teknik eğitim çok büyük bir öneme sahip olmaktadır. Genel tanımı içerisinde mesleki ve teknik eğitim, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri, tavır ve meslek alışkanlıkları kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir (Uçar ve Özerbaş, 2013). Tanımından da anlaşılacağı gibi, insan hayatının hemen her aşamasında gerekli olacak birçok konuda mesleki ve teknik eğitim almış elemanlara ihtiyaç bulunmaktadır.

Son dönemde, özellikle meslek eğitimi veren meslek yüksekokullarının sayısında önemli artışlar olmuş, yurdun her yanında yeni meslek yüksekokulları açılmıştır. Bu süreçlerde ana aktör olan işverenin nasıl bir işgücü talebi oluşturduğu ve işgücünün nitelikleri pek dikkate alınmamıştır.

Meslek Yüksekokulları; geleceğimizin teminatı olan gençlerimize; bilgi, beceri, davranış ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlanmasında ve iş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde önemli bir yere sahiptir. Ülkemizin gereksinimi olan kaliteli meslek eğitimi almış, sorumluluk sahibi, üretken ve yetkin nitelikli eleman yetiştirmeyi amaç edinen Yüksekokul programlarında 4 yarıyıllık eğitim-öğretim, teorik ve uygulamalı olarak yürütülmektedir(meyok.sakarya.edu.tr).

Sakarya Üniversitesi Türkiye’deki istihdam sorunu ve kalifiye işgücü yetersizliğini ortadan kaldırmak amacıyla, öğrencilerin eğitim seviyesini ve niteliğini yükseltmek için Üniversite - Sanayi İşbirliği çerçevesinde eğitim sisteminde yeni düzenlemeler yapılmıştır. Sakarya Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Müdürlerinin yaptıkları çalışmalar sonucunda, Meslek Yüksekokullarındaki öğrencilerin istihdamına yönelik yetişmelerini sağlamak amacıyla 3+1 Eğitim Modelini geliştirilmiştir. 44 farklı programın ders içeriklerinde yapılan düzenleme ile eğitim öğretimin 3 döneminin okulda ders, 1 döneminin işletmelerde uygulamalı olarak alınmasını öngören model, Sakarya Üniversitesi senatosunda alınan karar ile 2011-2012 Eğitim - Öğretim Yılında uygulamaya geçmiştir. Bu çerçevede işbirliği protokolleri imzalanmıştır.

Modele göre öğrenci teorik ve uygulamalı derslerini 3 dönem okul ortamında, 4. dönem mesleki uygulama dersini, Mesleki Uygulamalar Yönergesine göre 16 hafta ve tam zamanlı olarak işletmelerde yapmaktadır (<http://www.muys.sakarya.edu.tr>).

Öğrencilerin uygulama yapmak üzere, resmi protokol çerçevesinde modele destek veren işyerlerine gönderilmesi için ilk iki dönem sonundaki genel ağırlıklı notortalamasının en az 1.80 olması şartı getirilmiştir.

MUYS, işyeri ve öğrenci bilgilerinin kayıt altında tutulduğu, öğrencilerin otomatik ve manuel yerleştirmelerinin yapıldığı, raporlamaya imkân veren, sistem yöneticileri ve kullanıcılar arasında iş akışını yönetmeyi sağlayan 3+1 Modeli bilgi sistemidir.

### **1.1. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışma ile 3+1 Uygulama modelini uygulayan Meslek Yüksek Okulu öğrencilerin teorik bilgilerinin yanında pratik becerilerinin de geliştireceği ve kendilerine olan güvenlerinin artırılacağı Aynı zamanda sanayicinin aradığı nitelikteki insan kaynağının yetiştirileceği varsayımlarından hareket edilerek modelin öğrenciler tarafından nasıl algılandı ve uygulama sonrası öğrenci beklentilerin karşılanıp karşılanmadığı ölçülmeye çalışılacaktır.

Bu çalışma İsvet-2016 kapsamında sunulan “Meslek Yüksekokullarında Yeni Bir Model Olarak Uygulanan 3+1 Mesleki Uygulama Modelinin Öğrenciler Tarafından Değerlendirilmesi SAÜ Ali Fuat Cebesoy M.Y.O Örneği” adlı bildiri elde edilen sonuçlardan hareketle, Sosyal programlar yanında Teknik programlara da aynı soruların yöneltmesi ve Sosyal ve Teknik programlarda okuyan öğrencilerin 3+1 Uygulama Modeline yönelik değerlendirmelerinin karşılaştırılması ve söz konusu modelin Sosyal ve Teknik program öğrencileri için ne ifade ettiğini ortaya koymak ve elde edilen bulgular neticesinde modelin değerlendirilmesi amacını taşımaktadır.

### **1.2. Araştırma Yöntemi**

Söz konusu araştırma, 2016 yılı Aralık ve Ocak aylarında rastgele örnekleme yöntemi ile iki ayrı Meslek Yüksek Okulunda (Ali Fuat Cebesoy MYO ve Sakarya MYO) 3+1 İşyeri Eğitimi tamamlamış Sosyal ve Teknik programlarda okuyan 235 öğrenciye anket uygulanması şeklinde yapılmıştır. Analiz 200 anket üzerinden değerlendirme yapılarak elde edilmiştir.

### **1.3. Kapsam**

Uygulama kapsamında, rastgele seçim yoluyla, Sosyal programlarda okuyan ve 3+1 İşyeri Eğitimi tamamlamış 115 öğrenciye, Teknik programlarda okuyan ve 3+1 İşyeri Eğitimi tamamlamış 120 öğrenciye anket formu dağıtılmış ve bunlardan geri dönmeyen, hatalı ve eksik doldurmalardan kaynaklanan sebeplerden dolayı Sosyal programlarda 100 ve Teknik programlarda 100 olmak üzere 200 tanesi değerlendirilmeye alınmıştır.

### **1.4. Veri Toplama ve Analizi**

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Konuya ilişkin herhangi bir ölçekten faydalanılmayıp, araştırmacılar tarafından bir anket formu hazırlanmıştır.

3+1 Eğitim Modeli, sanayicinin aradığı nitelikteki insan kaynağını tanımasını ve yetiştirmesini sağlayacaktır düşüncesinden hareket edilerek modelin öğrenciler tarafından nasıl algılandığını, uygulama sonrası beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığı ve Sosyal programlar ile Teknik programlar arasındaki farklılıkları ölçmeye yönelik sorular hazırlanmıştır.

Anket geliştirilirken, farkındalığın tespiti için 14 soru hazırlanmış ve 3+1 modelinden faydalanmış öğrencilere anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Anket katılımcılarının sorulara vermiş oldukları cevaplara ilişkin Yüzde Analizi tabloları oluşturulmuş ve bu tablolardan elde edilen bulgular üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

## 2. BULGULAR

**Tablo 1. Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Dağılımı**

	Öğrenci Sayısı	%
<b>Sosyal Programlar</b>	<b>100</b>	<b>50</b>
<i>Dış Ticaret</i>	35	
<i>Halkla İlişkiler</i>	27	
<i>Maliye</i>	25	
<i>İşletme</i>	13	
<b>Teknik Programlar</b>	<b>100</b>	<b>50</b>
<i>Makine</i>	25	
<i>Mekatronik</i>	20	
<i>Bilgisayar Programcılığı</i>	20	
<i>Endüstriyel Kalıpcılık</i>	20	
<i>İnşaat Teknolojisi</i>	15	
<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Ali Fuat Cebesoy M.Y.O’da sadece Sosyal programlar mevcuttur. Sakarya M.Y.O’da ise ağırlıklı olarak Teknik programlarda eğitim vermektedir. Değerlendirme, anket uygulamasına katılan Sosyal programlardan 100 öğrenci ve Teknik programlardan 100 öğrenci olmak üzere 200 öğrenci üzerinden yapılmıştır. Sosyal programlar arasında yer alan Dış Ticaret bölümünden 35 öğrenci, Halkla İlişkiler programından 27 öğrenci, Maliye programından 25 öğrenci, İşletme programından 27 öğrenci değerlendirmeye katılırken, Teknik programlar arasında yer alan Makine programından 25 öğrenci, Mekatronik programından 20 öğrenci, Bilgisayar Programcılığı programından 20 öğrenci, Endüstriyel Kalıpcılık programından 20 öğrenci ve İnşaat Teknolojisi programından 15 öğrenci ankete katılmıştır.

**Tablo 2. Öğrencilerin 3+1 İşyeri Uygulamasını Yapmak İstedikleri  
Döneme Göre Dağılımları**

Staj Dönemi Tercihi	Öğrenci Sayısı (Sosyal)	Öğrenci Sayısı (Teknik)	Sosyal Pr %	Teknik Pr %
<b>3. Yarıyıl</b>	13	42	13	42
<b>4. Yarıyıl</b>	87	58	87	58
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tablo 2’ ye göre öğrencilerin %87’si 4. Yarıyıl staja çıkmak istemektedir. Bunun nedeni ise staj sonucu işe yerleştirilme ve işyerinden alınan çalışma teklifleridir. 3. yarıyıl sonrası tekrar okula gelecek

olmak iş teklifi ve hemen iş başı yapmak açısından sorun teşkil etmektedir. Eğitim öğretim sürecini uzatan öğrenciler beşinci dönem uygulamaya çıktıkları için uygulama sonrası mezun olup iş hayatına başlaya bilmektedirler. Bu kapsamdaki öğrenciler açısından herhangi bir dönem tercihi söz konusu değildir.

**Tablo 3. Mesleki Uygulama Sırasında Verilen Bilgilerin Yeterliliği**

Mesleki Uygulamada Size Verilen Bilgilerin Yeterli Olduğunu Düşünüyor musunuz?	Öğrenci Sayısı (Sosyal)	Öğrenci Sayısı (Teknik)	Sosyal Pr %	Teknik Pr %
Evet	92	88	92	88
Hayır	8	12	8	12
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tablo 3 incelendiğinde Sosyal programlardaki öğrencilerin%92'si iş yerinde aldığı eğitim ve bilgileri yeterli bulmaktadır. Mesleki uygulamada alınan bilgileri yetersiz bulan öğrencilere ağırlıklı olarak Maliye programındadır. Bunun nedeni ise Maliye bakanlığı ve vergi daireleri stajyer kabul etmemesi nedeniyle program öğrencilerinin alanları dışında ki kurumlarda uygulama yapmalarıdır. Teknik programlardaki öğrencilerin ise %88'i uygulamada verilen bilgiyi yeterli bulmaktadır.

**Tablo 4. Mesleki Uygulama Süresince Yeterli İlgi Gösterilip-Gösterilmediği**

Mesleki Uygulama Sırasında Size Yeterli İlgi Gösterildi mi?	Öğrenci Sayısı (Sosyal)	Öğrenci Sayısı (Teknik)	Sosyal Pr %	Teknik Pr %
Evet	96	89	96	89
Hayır	4	11	4	11
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Uygulama yapılması için öğrenci gönderdiğimiz işyerleri ile süreç öncesi protokol yapılarak işyerleri sürece dâhil edilmiştir. Buna bağlı olarak işyerlerinin ilgi düzeyi yüksektir. Tablo 4 incelendiğinde Sosyal programlardaki öğrencilerin %96'sı yeterli ilgi gördüğünü belirtirken, Teknik programlardaki öğrencilerin ise %89'u uygulamada yeterli ilgi gördüğünü belirtmiştir. Teknik programlarda oranın Sosyal programlara göre daha düşük olmasının nedeni, uygulamanın ağırlıklı olarak makine başında gerçekleşmesi olarak görülebilir.

**Tablo 5. Mesleki Uygulamanın Derslere Katkı Sağlayıp-Sağlamadığı**

Mesleki Uygulama İkinci Sınıf Derslerinize Bir Katkı Sağladı mı?	Öğrenci Sayısı (Sosyal)	Öğrenci Sayısı (Teknik)	Sosyal Pr %	Teknik Pr %
Evet	74	67	74	67
Hayır	26	33	26	33
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tablo 5 incelendiğinde, Sosyal programlardaki öğrencilerin %74'ü işyeri uygulamasının derslerine olumlu katkı sağladığını belirtirken, Teknik programlardaki öğrencilerin ise %67'si işyeri uygulamasının derslere katkı sağladığını düşünmektedir. Bunun nedeni ise 4. Dönem uygulamaya çıkan öğrencilerin uygulama sonrasında ders görmemesine bağlı olarak oluştuğu görülmektedir.

**Tablo 6. Mesleki Uygulamanın Tecrübe Kazandırıp Kazandırmadığı**

Mesleki Uygulama Sonrası Tecrübe Kazandığınızı Düşünüyor musunuz?	Öğrenci Sayısı (Sosyal)	Öğrenci Sayısı (Teknik)	Sosyal Pr %	Teknik Pr %
Evet	90	83	90	83
Hayır	10	17	10	17
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tablo 6'ya göre, Sosyal programlardaki öğrencilerin %90'ı iş yerinde uygulama sonucu tecrübe kazandığını ifade etmektedir. Teknik programlardaki öğrencilerin ise %83'ü işyerinde uygulama neticesinde tecrübe kazandığını belirtmiştir. Öğrencilerin daha önce kurumsal iş deneyimlerinin bulunmaması, uygulama sonucunda ise kurumsal firmalarda ve işyeri sorumluları gözetiminde çalışma ortamı ve iş süreçlerini tanımaları ve mesleki bilgilerini pratikte uygulama imkânı bulmaları dolayısı ile tecrübe kazandıklarını ifade etmektedirler. Hayır, cevabı verenlerin, alanı dışında bir işletmede çalışan ya da işyeri koşul ve ortamına uyum sağlayamayan öğrencilerin olduğu görülmektedir.

**Tablo 7. İş Teklifi Alınıp-Alınmadığı**

Mezuniyet Sonrası İçin Mesleki Uygulama Yaptığınız Yerden İş Teklifi Aldınız mı?	Öğrenci Sayısı (Sosyal)	Öğrenci Sayısı (Teknik)	Sosyal Pr %	Teknik Pr %
Evet	63	54	63	54
Hayır	37	46	37	46
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tablo 7'de sorulan "Uygulama Sonrası İş Teklifi Alınıp Alınmadığı" sorusuna Sosyal programlardaki öğrencilerin %63'ü, Teknik programlardaki öğrencilerin ise %54'ü staj dönemi sonunda iş teklifi aldıklarını belirtmişlerdir. Uygulamaya çıkan öğrencilerin bir kısmının kamu kurumunda staj yaptığı düşünüldüğünde, çıkan sonucun tatmin edici olduğu söylenebilir.

**Tablo 8. Mesleki Uygulama Yapılan İşyeri İmkânları**

İşyerinin Sunduğu İmkânlar Yeterli mi?	Öğrenci Sayısı (Sosyal)	Öğrenci Sayısı (Teknik)	Sosyal Pr %	Teknik Pr %
Evet	79	73	79	73
Hayır	21	27	21	27
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tablo 8 incelendiğinde, işyeri imkânları açısından, Sosyal programlardaki memnuniyet oranı %79 olarak gerçekleşirken, bu oran Teknik programlarda %73 olarak gerçekleşmiştir. Sakarya Üniversitesi 3+1 uygulamasını başlatırken, Sakarya ilindeki tüm mesleki ve ekonomik kuruluşlar ile (SATSO -Muhasebeciler Odası v.b) yapmış olduğu protokoller neticesinde, işyeri uygulamasına gidecek öğrencilere sağlanacak sosyal ve ekonomik haklar ile ilgili bir altyapı oluşturmuştur. Uygulamada birçok işyeri öğrencilere ücret, yemek ve yol yardımında bulunmaktadır. Aynı zamanda Sakarya ilinde uygulamaya gidenler İş-kur ile yapılan protokol neticesinde işbaşı eğitim programına dâhil edilebilmektedir.

**Tablo 9. Mesleki Uygulama Esnasında Okunulan Programa Göre İş Yapılıp Yapılmadığı**

Mesleki Uygulama Esnasında Genellikle Alanıyla İlgili Görevler Yaptım	Öğrenci Sayısı (Sosyal)	Öğrenci Sayısı (Teknik)	Sosyal Pr %	Teknik Pr %
Evet	84	92	84	92
Hayır	16	8	16	8
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tablo 9’da öğrenciye yöneltilen”Mesleki Uygulama Esnasında Okunulan Programa Göre İş Yapılıp Yapılmadığı” sorusuna Sosyal program öğrencileri %84 oranında, Teknik program öğrencileri ise %92 oranında olumlu cevap vermişlerdir. Elde edilen sonuçlar beklentileri karşılamaktadır. Bunun sebebi, öğrencilerimizin eğitim aldıkları programlara uygun işyerlerinde uygulama yapmalarınıdır.

**Tablo 10. Mesleki Uygulamanın Avantaj Sağlayıp Sağlamadığı**

Sakarya Üniversitesinde Mesleki Uygulama Yapılması Bizi Diğer Üniversitelerde Okuyan Öğrencilerden Daha Avantajlı Hale Getirir	Öğrenci Sayısı (Sosyal)	Öğrenci Sayısı (Teknik)	Sosyal Pr %	Teknik Pr %
Evet	96	89	96	89
Hayır	4	11	4	11
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tablo 10’a göre, mesleki uygulama neticesinde, diğer üniversitelerde okuyan öğrencilere göre kendilerini daha avantajlı görenlerin oranı, Sosyal programlarda %96, Teknik programlarda ise %89 olarak gözlemlenmektedir. İş başvurularında tecrübe şartının kriter olarak aranması nedeniyle uygulama yapmış olan öğrenciler, bu süreçte tecrübe kazandıkları için kendilerini daha avantajlı görmektedirler.

**Tablo 11. Kariyer Planına Katkı Sağlayıp Sağlamadığı**

Mesleki Uygulama, Kariyer Planına Katkı Sağladı	Öğrenci Sayısı (Sosyal)	Öğrenci Sayısı (Teknik)	Sosyal Pr %	Teknik Pr %
Evet	94	100	94	100
Hayır	6	-	6	-
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tablo 11 incelendiğinde, Teknik programlarda okuyan öğrencilerin %100' ü süreci kariyer fırsatı olarak algılayarak, Sosyal programlarda ki öğrencilerin ise %94'ünün kariyer adımı olarak gördüğü tespit edilmiştir. Öğrencilerin kariyer planlamasında uygulama ve uygulama yaptığı firma önemli derecede katkı sağlamış ve uygulamada iş ve iş süreçlerini tanımasına bağlı olarak kariyer rotaları oluşmuş ve özgüvenleri artmıştır.

**Tablo 12. Mesleki Uygulamanın Gerekliliği**

Meslek Yüksek Okullarında Mesleki Uygulama Kesinlikle Gereklidir	Öğrenci Sayısı (Sosyal)	Öğrenci Sayısı (Teknik)	Sosyal Pr %	Teknik Pr %
Evet	90	92	90	92
Hayır	10	8	10	8
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tablo 12 incelendiğinde, Sosyal program öğrencilerinin %90'ı, Teknik programlarda ki öğrencilerin ise %92'si, mesleki uygulamanın gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Uygulamanın temel nedeni öğrencilerin tecrübe kazanımı ve teorik bilginin pratiğe dönüşmesi ve istihdamın sağlanmasıdır. Öğrencilerin Tablo 10 ve Tablo 11' de vermiş oldukları cevaplar dikkate alındığında, uygulama amacına ulaşılmış, mesleki uygulamanın gerekliği de bir kez daha test edilmiştir.

**Tablo 13. Mesleki Uygulama Modeli Yapısı**

Mesleki Uygulama Modeli Karmaşık Değildir	Öğrenci Sayısı (Sosyal)	Öğrenci Sayısı (Teknik)	Sosyal Pr %	Teknik Pr %
Evet	92	81	92	81
Hayır	8	19	8	19
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tablo 13 incelendiğinde, Sosyal programlardaki öğrencilerin %92'si, Teknik programlardaki öğrencilerin ise %81'i, mesleki uygulama modelini karmaşık bulmamaktadırlar. Okulumuzun muys@sakarya.edu.tr sayfası ve bölüm başkanlıklarının bilgilendirmeleri sonucu öğrenciler sistemi çok rahat kullanmakta ve model başarılı bir şekilde uygulanmaktadır.



**Tablo 14. Mesleki Uygulama Süresi**

Mesleki Uygulama Süresi	Öğrenci Sayısı	Öğrenci Sayısı	Sosyal Pr	Teknik Pr
Yeterlidir	(Sosyal)	(Teknik)	%	%
Evet	96	88	96	88
Hayır	4	12	4	12
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Uygulama süresi yeterli olup her dönem öğrenci gönderildiği için iş yerleri de bir yılın neredeyse tamamında öğrenci istihdam etmektedir. Öğrenciler açısından baktığımızda ise, teorik derslerin tamamını 3 dönemde alıp, bir dönemde uygulamaya gidilmesi yeterli görülmektedir. Tablo 14 incelendiğinde Sosyal programlarda uygulama süresini yeterli gören öğrencilerin oranı %96, Teknik programlarda ise %88 olarak gerçekleşmiştir.

### 3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın bulguları ele alındığında, anket sorularına verilen cevapların Teknik ve Sosyal programlarda okuyan öğrenciler açısından, ortalama % 80 üzerinde olumlu olarak değerlendirildiği tespit edilmiştir. Sosyal program öğrencilerin uyumla süreç ve katkıları ile ilgili memnuniyeti teknik programlara göre daha fazla olmasına rağmen kariyer planlamaları açısından her iki gruptaki öğrencide uygulamanın gerekliliğini ortaya koymaktadır. Teknik programlarda okuyan öğrencilerin %100' ü uygulama sürecini kariyer fırsatı olarak algılayarak, sosyal programlarda ki öğrencilerin ise %94'ünün bu süreci kariyer adımı olarak gördüğü tespit edilmiştir.

Mesleki uygulama neticesinde, diğer üniversitelerde okuyan öğrencilere göre kendilerini daha avantajlı görenlerin oranı, Sosyal programlarda %96, Teknik programlarda ise %89 olarak gözlemlenmektedir. İş başvurularında tecrübe şartının kriter olarak aranması nedeniyle uygulama yapmış olan öğrenciler, bu süreçte tecrübe kazandıkları için kendilerini daha avantajlı görmektedirler. Bu uygulama tüm Meslek Yüksek Okullarında kademeli olarak yürürlüğe konulmalıdır. Bu sonuç, uygulamalı eğitim modelinin beklentileri karşılama doğru yolda olduğu görüşünü ortaya koymaktadır.

Ülkemizdeki istihdam sorunu ve kalifiye işgücü eksikliği, buna bağlı olarak sanayicinin yetişmiş insan kaynağı dikkate alındığında Meslek Yüksek Okullarına önemli bir görev düşmektedir. Bu temel sorundan hareketle Sakarya Üniversitesi'nin uyguladığı 3+1 Eğitim Modeli, öğrencilerin teorik bilgileri ile pratik becerilerini geliştirmelerini sağlayacak ve kendilerine olan güvenlerinin artmasına yardımcı olacaktır.

Aynı zamanda sanayicinin aradığı nitelikteki insan kaynağını tanımını ve yetiştirmesini sağlayacak olan bu model ya da Gazi Üniversitesi Teknik Bilimler M.Y.O' da uygulanan, öğrencilerin işyeri eğitimlerini, 2, 4, 6, sömestre de gerçekleştirdiği ve öğrencilerin akademik program içerisinde işyeri eğitimi için ayrılan sürelerde 12 hafta olmak üzere işyeri eğitimlerini yerine getirmek zorunda(www.teknikbilimler.gazi.edu.tr) oldukları gibi benzer modeller tüm Meslek Yüksek Okullarında uygulamaya geçmelidir.

Sakarya Üniversitesinde ve Gazi Üniversitesinde aynı amaca yönelik ancak farklı şekillerde uygulanan iki modelinde üstün ve zayıf yönleri mevcuttur. Sakarya Üniversitesindeki model Teknik ve Sosyal programlarda uygulanabilmekte iken Gazi Üniversitesinde de uygulanan modelin sadece Teknik programlarda uygulanabilmektedir. Sakarya Üniversitesindeki model Teknik ve Sosyal programlarda uygulanabilmektedir. Model tüm olumlu yanlarına rağmen, Türkiye’de sadece Sakarya Üniversitesi Meslek Yüksekokullarının tüm programlarında uygulanabilmesi sebebiyle farklı Meslek Yüksekokulları ile sağlıklı bir karşılaştırma yapılamamaktadır.

Çalışmamızın bulgularından hareketle önerilerimizi aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz.

1- Meslekler tanımlanırken mesleklerin yeterlilikleri ve gerekli eğitim kriterleri belirlenmeli ve bu kriterlere uygun eğitim verilmelidir. Böylece hem kalite standartlar yakalanarak ulusal ve uluslararası rekabette avantaj elde edilmiş olacaktır.

2 -İş gücü piyasası ve iş dünyası ile birlikte hareket edildiğinde üniversite sanayi işbirliği gerçekleşecek böylece istihdam sorunu çözülmüş olacaktır.

3- Sosyal programlarda uygulama yeri bulmak teknik programlara göre daha zor olsa da işverenler süreci tanıdıkça öğrenci talepleri artmakta ve süreç başarı ile yürümektedir.

4- Okulu yeni bitirmiş öğrencide iş tecrübesi bulunmamaktadır. İşverende haklı olarak iş tecrübesi aramaktadır işte bu durumda yapılması gereken şey, Sakarya Üniversitesinde uygulanan 3+1 mesleki uygulama modeline geçilerek hem gerekli nitelik ve beceriye sahip öğrenci yetiştirmek hem de uygulama dönemi ile işveren öğrenci buluşmasını sağlayarak tecrübe sorununu ortadan kaldırmaktır.

5- 3+1 Mesleki Uygulaması, Meslek Yüksek Okullarımıza, öğretim elemanlarımıza, öğrenci ve sanayicilerimize yeni bir vizyon katacak, böylece küresel rekabet içerisinde ülkemizin ve sanayimizin gelişim sürecini destekleyecektir.

#### 4. KAYNAKÇA

- Alkan, Reha Metin - Menderes, Suiçmez - Aydınkal, Mehmet - Şahin, Menekşe (2014), “Meslek Yüksekokullarındaki Mevcut Durum: Sorunlar ve Bazı Çözüm Önerileri”, *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi*, Cilt.4, Sayı.3, (133-140).
- Gazi Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu (2016), <http://teknikbilimler.gazi.edu.tr/posts/view/title/isyeri-egitimi-formlar-124651?siteUri=teknikbilimler> (27.12.2016)
- MEYOK (2016), Sakarya Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Koordinatörlüğü, <http://www.meyok.sakarya.edu.tr> (15.12.2016)
- MUYS (2016), Sakarya Üniversitesi Mesleki Uygulama Sistemi, <http://www.muys.sakarya.edu.tr> (15.12.2016)
- Sarıbıyık, Mehmet (2013), “Meslek Yüksekokullarında Nitelikli İşgücü Yetiştirmek İçin 3+1 Eğitim Modeli”, *APJES-Academic Platform Journal of Engineering and Science*, Cilt.1, Sayı.1, (39-41).
- Uçar, Canan - Özerbaş, Mehmet Arif (2013), “Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye’deki Konumu”, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, Cilt.2, Sayı.2, (242-253).



## GİRİŞİMCİLİK NİYETİ EĞİTİMLE Mİ ARTAR YOKSA KÜLTÜREL DEĞERLERLE Mİ AÇIKLANIR?<sup>1</sup>

### DOES INTENTION OF ENTREPRENEURSHIP INCREASE WITH EDUCATION OR IS IT EXPLAINED BY CULTURAL VALUES?

Ali Murat ALPARSLAN<sup>2</sup>, Mehmet Ali TAŞ<sup>3</sup>, Seher YASTIOĞLU<sup>4</sup>

#### Öz

*Girişimcilik niyeti; Kişisel, demografik, çevresel faktörlerden etkilendiği gibi toplumun oluşturduğu kültürel değerlerden ve edinilen girişimcilik eğitiminden de etkilenmektedir. Bu bağlamda, kültürel değerler toplumun; Değişim, yenilik, risk alma eğilimi ve belirsizliğe olan tolerans düzeyi gibi konulara bakış açısını ve bireylerin girişimcilik eğilimini belirlediği görülmektedir. Ayrıca bireylerin sahip oldukları farklı değerler onların girişimci olma niyetleri üzerinde önemli bir farklılık yaratmaktadır. Bunun yanında, yapılan araştırmalar girişimcilik konusunda edinilen eğitimin girişimcilik niyetleri üzerinde olumlu katkıları olduğunu ortaya koymaktadır.*

*Bu çalışma, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO, Ağlasun MYO ve Bucak Hikmet Tolunay MYO 'da okuyan öğrencilerin sahip oldukları kültürel değerlerin ve okulda edindikleri girişimcilik eğitiminin, girişimcilik niyetleri üzerinde etkisi olup olmadığını ortaya koymak amacıyla 722 öğrenci üzerinde uygulanmış boylamsal bir çalışmadır. Çalışmada girişimcilik eğitiminin girişimcilik niyeti üzerinde bir etkisinin olmadığı, ancak değişime açıklık ile kendini güçlendirme değerleri bireylerin girişimcilik niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** *Girişimcilik, Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Eğitimi, Kültür, Kültürel Değerler.*

#### Abstract

*The intention of entrepreneurship is influenced by personal, demographic and environmental factors, as well as the cultural values of the community and acquired education. In this context, it is seen that these values determine the perspective of the society such as change, innovation, risk taking tendency and tolerance level to uncertainty and the tendency of individuals to enterprising. Also, the different values that individuals have led to a significant difference in their intention to become entrepreneurs.*

<sup>1</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, alimurat@mehmetakif.edu.tr

<sup>3</sup> Arş. Gör., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, matas@mehmetakif.edu.tr

<sup>4</sup> Öğr. Gör., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, saytas@mehmetakif.edu.tr

*Besides, the researches revealed that the education about entrepreneurship is have a positive contribution to entrepreneurship intentions.*

*This study is a longitudinal study applied to 722 students in order to determine whether the students who study at Mehmet Akif Ersoy University's Vocational School of Social Sciences, Ağlasun Vocational School and Bucak Hikmet Tolunay Vocational School have the cultural values they have and the education they have attended in the school has an effect on the entrepreneurial intentions. It has been determined that the entrepreneurship training given to the students in the study has no effect on the entrepreneurial intention. On the other hand, cultural values such as openness to change and self-empowerment seem to have a significant effect on the intention of entrepreneurship.*

**Keywords: Entrepreneurship, Entrepreneurship Intention, Entrepreneurship education, Culture, Cultural Values.**

## 1. GİRİŞ

Girişimcilik ve yenilik 21. yüzyılın küresel zorluklarının üstesinden gelmek, sürdürülebilir kalkınmayı yapılandırmak, yeni istihdam alanları yaratmak, yenilenmiş bir ekonomik büyüme imkânı sağlamak ve refah düzeyini artırmak için önemli bir araç olarak görülmektedir (WEF, 2009: 7). Girişimcilik ülke genelinde ekonomik refah ve büyümenin, istihdamın sağlanması sonucunda işsizliğin önüne geçmenin temel dinamiği şeklinde tanımlanabilmektedir (Hindle & Rushworth, 2000: 316). Tüm bu faaliyetlerin gerçekleşebilmesi için bir aktöre ihtiyaç duyulmaktadır. Bu aktöre girişimci veya müteşebbis adı verilmektedir. Günümüzde ise girişimci, fırsatları görebilen, değerlendirebilen, bunları uygulanabilir ve pazarlanabilir fikirler şekline sokabilen kişi olarak tanımlanırken bu faaliyetlere zaman, yetenek, beceri, gayret ve değer ilave etmektedir. Bununla birlikte çevredeki risk ve zorlukları üstlenen, sonucunda ise gelecek kazancı sezebilen yenilikçi ve gelişimci kişi olarak ifade edilmektedir (Ulukan, 2001: 7). Bireylerin girişimci olabilmeleri için öncelikle girişimciliğe olan niyetlerinin gelişmesi gerekmektedir. Girişimcilik niyetinin birçok etmenden etkilendiği tartışılmakta olup eğitim, aile, ekonomik, sosyal, politik çevrelerin yapısı, bireyin geçmişi, demografik özellikleri, kişiliği ve kişilik özellikleri gibi unsurlar girişimcilik eğilimleri üzerinde önemli rol oynamaktadır (Do Paço vd., 2015: 58; Çetinkaya Bozkurt, 2011: 20-25). Girişimcilik araştırmalarında en çok tartışılan soru muhtemelen neden bazılarının girişimci olduğu, diğerlerinin ise girişimci olmadığıdır. Bilinmeyen bu farklılıkların girişimcilik davranışına özgü kişisel özellikler ve değerler ile alakalı olduğu düşünülmektedir. Zira girişimcinin başarısı, onun hareket ve düşünmedeki tek biçimliliği (yönetimsel eğilimleri) ya da kişilik özellikleri ile ilişkilidir (Do Paço vd., 2015: 58)

Yapılan çalışmalar ışığında, girişimcilik bir niyetle başlar ve bu niyet içsel bir arzu sonucunda ortaya çıktığı ve bu girişimciliğin niyeti de tutum, öznel norm ve algılanan kontrol gibi unsurların etkisiyle harekete geçtiği söylenebilir. Girişimcilik niyetinin artmasında ailenin tutum, davranışları ve toplum kültürünün kazandırdığı değerlerin etkisi yadsınamaz bir gerçek olduğu gözlenmiştir. Çünkü çocukların gelişim çağında ve karakterlerinin oturmaya başladığı yıllarda eğer toplumun değerlerinden

olan risk alma, cesaret, merak, bağımsız olma, sorumluluk alma ve başarı gibi değer ve ihtiyaçlar aşılırsa yetişkinlik dönemlerinde bu değerlerle kişilikleri bütünleşeceğinden dolayı daha atılgan ve girişken bireylerin ortaya çıkmasının daha olası hale geleceği söylenebilir.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. Girişimcilik Niyeti**

Girişimciler, bir fikri uygulamaya geçirme sürecinde çeşitli bazı karar verme aşamalarını düşünürler ve adım adım ilerleme kaydederler. Bu aşamalardan biri ve ilki de girişimcilik niyeti ile ilgilidir (Duygulu, 2008: 100). Niyet bireyin iç dünyasında meydana gelen, gelecek ile ilgili bilişsel bir değerlendirme, analiz etme, karar verme ve ayrıca bir konumlanma sürecini ifade etmektedir (Sezer, 2013: 51). Niyetin egemen paradigması araştırıldığında planlı davranış kuramı ortaya çıkmaktadır. Girişimcilik faaliyet ve eylemlerinin ise açıkça kasıtlı davranış kategorisinde yer aldığı görülmektedir (Ajzen ve Fishbein, 1980) ve kavramsal olarak bağımsız üç niyet önceliği ileri sürülmektedir; Birincisi, davranışa karşı tutumdur. Bu, bir kişinin davranışları ne derecede olumlu değerlendirdiği ile ilgili bir durumdur. Niyetin ikinci belirleyicisi öznel normdur. Davranışı gerçekleştirmek için algılanan sosyal baskıya atıfta bulunmaktadır. Son öncüsü ise, algılanan davranışsal kontrol derecesidir. Davranışın algılanış kolaylığı ve bunun sonucunda algılanan kontrol anlamına gelir. Davranışa ilişkin tutum ve öznel norm ne kadar elverişli ve bunun yanında algılanan davranış kontrolü ne kadar büyük olursa, davranışı gerçekleştirme niyeti o kadar güçlü olacağı düşünülmektedir (Ajzen, 1991). Dolayısıyla girişimcilik faaliyeti zihinsel olarak planlanan yani niyet edilerek yapılan bir davranış şeklinde vücut bulmaktadır. Boyd ve Vozikis (1994)'e göre girişimcilik niyeti, kişinin iş planı yapmasını, geliştirmesini ve uygulamasını sağlayan bilişsel bir süreçtir. Bu bağlamda düşünüldüğünde ise bu niyetin daha iyi anlaşılabilir ortaya konulması için, bireyin girişimci olma, harekete geçme ve iş kurma doğrultusunda onu yönlendiren unsurların neler olduğunun bilmesi gerekmektedir (Şeşen ve Basım, 2012: 22). Özellikle de kendi işlerini kurmak için belli bir çaba içerisinde olan bireylerin, bireysel niyetlerini şekillendirecek ve etkileyecek etmenlerin ortaya konulması ve anlaşılması girişimciliğin desteklenmesinde önemli bir unsur olarak görülmektedir (Kennedy vd., 2003: 2).

### **2.2. Girişimcilik Eğitimi**

Davranışçılar, girişimcinin sahip olduğu temel özellikler üzerinde durmuşlardır ve onlara göre girişimciler, özel insanlardır, başkalarının sahip olmadığı kişisel özellikler taşımaktadırlar (Do Paço vd., 2015: 58). Bu özelliklerin geliştirilebilmesi için bir takım eğitim ve uygulamalara önem verilmesi gerekliliği ortadadır. Ancak eğitimin ve önceki girişimcilik deneyimlerinin, bireylerin girişimlerini başlatma yönündeki tutumlarını etkilediği bilinmesine rağmen, girişimciliğin veya girişimcilik eğitiminin genel eğitimden farklı olması gerekliliği göz ardı edilmiştir. Eğitimin girişimcilik tutumları veya algıları üzerindeki etkisi göreceli olarak test edilmemiş, ortak bir yargıya varılamamıştır (Krueger ve Brazeal, 1994: 99-100).

Girişimcilik eğitimi üzerinde ortak bir kanıya varılabilmesi için hem akademik hem de iş çevrelerinde eğitimin amacı, içeriği ve uygulanma yöntemi üzerine çok fazla araştırma ve fikir bulunmaktadır. Jones ve English (2004)'e göre girişimcilik eğitimi bireylere, ticarete ilişkin uygun durum ve şartların fark edilmesi ile fark edilen unsurların üzerine hareket edebilecek belirli bir önsezinin, içsel motivasyonun, özgüvenin, bilgi ve maharetin kazandırılması süreci olarak ifade edilmektedir. Bilgi düzeyinde kalan girişimcilik eğitimleri yerine girişimcilik merkezleri ve reel sektörlerin iş birliği ile gerçekleştirilen uygulamalı, deneyimlerin paylaşıldığı girişimcilik eğitimlerinin ise başarıları dikkat çekmektedir. Yelkılan ve arkadaşlarının da (2010) belirttiği gibi, Dünya üniversitelerinde girişimcilik merkezleri aracılığı girişimcilik kültürünün üniversitenin tüm alanlarına aşılması ve etkinleştirilerek sürekliliğinin sağlanması, sadece ders bazında girişimciliğin yeterli olmadığını kanıtı niteliğindedir. Özellikle dünya üniversitelerinde alanlarında başarılı girişimcilerin bulunduğu, tüm üniversite bölümlerinin ilgisini çekecek konferans ve seminer programları, deneyimlerin paylaşılması ve iş kurmak için verilen destekler daha girişimci zihniyetlerin yaratılması ve girişim potansiyelinin uygulamaya geçirilmesi sağlamaktadır. Ancak bu teşvik edici uygulamalar teorik eğitimle sınırlı kalıp uygulamada nasıl davranılacağı, edinilen bilgilerin tutum ve davranışa dönüştürülerek değer haline gelmesi gerekliliği geri planda kalmaktadır.

Clegg ve arkadaşları (2002) yaptıkları çalışmada, örgütlerin bir paradoks yaşadıklarını belirterek, paradoksu iki zıt kutba ayırmaktadırlar; bir kutup merak duygusu yüksek, sosyal takdir ihtiyacı düşük, yaratıcı, bağımsız insan öznesini temsil etmekte iken, diğer kutupta yer alanlar bu öznelere ilişkilerinin çıkarlara uygun biçimlendirilmesi ve denetlenmesini arzulamaktadır. Bulut ve Aslan (2014) bu çözümlemenin aslında yaşamın her alanında karşımıza çıkabilecek temel bir tartışma olduğunu vurgulayarak, aynı paradoksun Üniversitelerde verilen girişimcilik eğitimleri içinde geçici bir heves olduğunu ifade etmişlerdir. Sözü geçen paradoksu, üniversitelerin sosyo-psikolojik eğilimleri haline gelen ancak çok temel seviyede kalan girişimcilik eğitimi paketlerinin amacı, içeriği, uygulaması ve sonuçları içinde ileri sürmek mümkün görünmektedir. Zira sınırlılıklardan ve zincirlerden kurtulmanın önemi söylenirken ve yaratıcılığa sözler ile teşvik edilmeye çalışılırken, yine de eleştirmekten, üzerinde baskı kurmaktan ve bir kalıba yerleştirmekten sakınılmadığı düşünülmektedir. Clegg vd. (2002)'nin de belirttiği gibi bireyin bu denli örgütsel ve toplumsal kısıtlama içinde, fikir ve niyetlerini özgürlükle nasıl bağdaştırılabileceği hususunda sorgulamalara sebep olmaktadır.

### 2.3. Kültürel Değerler

Kültür, uzun yıllar boyunca değer birikimlerinin sonucunda yaratılan ortak özelliklerdir. Kültürel özellikler konusunda, değişim sürecinin hızının pek bir önemi yoktur. Çünkü kültürel özelliklerde değişim çok yavaş akmaktadır ve kültürlerin önemli özelliklerinden bir tanesi de göreceli olarak sabit olmalarıdır (Schwartz, 2006). Kültürel değerler zaman içerisinde kademeli şekilde değişim gösterse de kültürü oluşturan bileşenlerin değişim göstermesi asırlar alabilir. Teknoloji, ekonomik refah, kültürlerarası etkileşim ve iletişim gibi unsurlar kültürel değerlerde önemli değişimlere sebep olmaktadır (Schwartz, 2006; Ercan ve Sığırı, 2015: 98).

Değerler; bireylerin tutum ve davranışlarına etki eden, yol gösteren, kişileri ve cereyan eden olayları değerlendirilmesini ve hakkında fikir sahibi olunmasını sağlayan kavramlardır. Kültürel değerler, insanların hayatlarında yol gösterici önemli mihenk taşlarıdır (Rokeach, 1973: 5-7; Schwartz, 1992, 1-4; Morsümbül, 2014: 138). İnsanlar, toplum içerisinde edindiği bazı değerler çerçevesinde hayata dair bazı paradigmlar geliştirmekte ve bu şekilde değer anlayışları biçimlenmektedir (Ercan ve Sığırı, 2015:98). Bireylerin, hayatlarını idame ettikleri toplum, kurumlar, sosyal çevre ve hatta kişilik özellikleri dahi bu kültürel değerlerin inşa edilmesinde önemli birer aktördür. Bu yüzden sahip olunan değerlerin kültürel beraber şekillendiği söylenebilir (Alparslan vd., 2016: 606). Bu bağlamda Schwartz tarafından, Rokeach'ın (1973) değer kuramı üzerinde gerekli bazı değişiklikler yapılmıştır ve kültürel değerlerin ölçülmesi de yine Rokeach'ın yöntemi kullanılarak Schwartz tarafından inşa edilmiştir (Schwartz, 1992; Schwartz ve Bilsky, 1987, 1990). Schwartz'ın bu çalışmasını özgün yapan unsur ise, bireysel değerlerin tutum , davranış, toplumsal ve paradigmlar üzerindeki etki ve ilişkisinin sosyo-psikolojik bakış açısıyla ele alınmış olmasıdır (Sığırı vd., 2009: 4). Schwartz geliştirdiği bu değer kuramı ışığında kültürün on farklı özellik gösterdiğini ifade etmiştir. Ortaya çıkan bu değerler sayesinde bireysel ve toplumsal açıdan kültürün bir analizi yapılabileceğini ileri sürmüştür (Schwartz, 1992; Sığırı vd., 2009: 4). Bunun için de ilk defa Schwartz tarafından ortaya atılan on kültürel değer her biri kendine özgü bir anlamı ve bireylerin davranışına, hayata bakış açısına etkisi bulunmaktadır. Bu on değer açıklamalarıyla beraber şu şekilde sıralanmaktadır: Güç: Kişi ve kaynaklar üzerinde üstünlük kurma isteğidir. Sosyal statü ve prestij, kontrol veya hakimiyet ile ilgilidir. Başarı: Sosyal standartlara göre yetkinlik göstererek kişisel başarı elde etmeye ilişkin bir değerdir. Çok başarılı olmak ve öne çıkmak önemlidir. Hazcılık: Kişi, kendisi için keyif ve duygusal yönden tatmin olma arzusunu ifade etmektedir. Uyarılma: Hayatın her anında heyecan yaşamak, yenilik arayışında olmak ve risklere karşı meydan okumakla alakalıdır. Özyönelim: Hayatının kontrolü kendisinin elinde olmasını, bağımsız düşünce ve eylem seçme, uygulama, yaratma ve keşfetme ile ilgilidir. Evrenselcilik: Bütün insanların refahı, doğanın korunması ve varlığını sürdürmesi için çalışma, insanları anlama, başarılarını takdir etme, onları hoşgörü ile mukabele etmeyi ifade etmektedir. Yardımseverlik: Her zaman kişisel olarak temas halinde olan kişilerin refahının korunması ve geliştirilmesi için çaba gösterilmesidir. Geleneksellik: Geleneksel kültür veya dinin kendine özgü, özel duygu ve düşüncelerine saygı, kararlılık ve kabulüdür. Uyuma: Başkalarının hakkını ihlal eden, onları üzen veya zarar verecek, toplumsal beklentileri veya normları ihlal edebilecek faaliyet, eğilim ve dürtülerin kısıtlanmasıdır. Güvenlik: Toplumun güvenliği, uyum ve istikrarı, insanlar arası ilişkiler ve benliğe ilişkin bir değerdir. (Schwartz vd., 2001: 521).

Bu değerler kendi aralarında gruplara ayrılarak “değişime açıklık”, “kendini güçlendirme”, “özaşmışlık” ve “muhafazakârlık” olmak üzere dört temel boyuta ayrılmaktadır. Değerler arasındaki çatışmalar ve uyumlar, değerler arasında birbiriyle bütünleşmiş bir yapı kazandırmaktadır. Bu anlamda dört temel boyut iki zıt kategoriye ayrılmaktadır. Kendini güçlendirme boyutunun karşısında kendini aşma boyutu gelmektedir, güç ve başarı değerleri ile evrenselcilik ve yardımseverlik değerleri karşı karşıya gelmektedir. Muhafazakârlıkla değişime açıklık karşılıklı zıt boyutları oluşturmaktadır, özyönelim ve uyarılma değerlerinin karşısında güvenlik, uyumluluk ve geleneksellik değerleri karşılıklı kutuplarda

yer aldığı görülmektedir. Hazırlık değeri ise hem açıklık hem de kendi kendini güçlendirme boyutları tarafından paylaşılmaktadır (Alparslan vd., 2016: 607; Schwartz vd., 2001: 521).

#### **2.4. Girişimcilik ve Kültür İlişkisi**

Kültür, insanların tutum, niyet, eylem ve kişiliklerine doğrudan ilişkisi ve etkisi olan bir sistemdir. Üyelerinin davranışları sonucunda ortaya çıkan grup davranışları, grubun sahip olduğu kültürel değerler çerçevesinde biçimlenmektedir (Çağlar, 2001: 1-17). Dolayısıyla girişimciliğin kültürel değerlerden etkilenmesi kaçınılmazdır. Çünkü girişimciler, topluma ait kültürün bir ürünü olarak oluşan bir alt kültürün çerçevesi içerisinde hareket etmekte ve kişilik yapıları dahi bu durumdan etkilenmektedir. Bir kişinin içinde neşet ettiği kültürde girişimciliğin genel özellikleri olan bireycilik, sorumluluk almak, başarılı olmak, kendi işinin patronu olmak ve para kazanmak gibi değerler ön plana çıkartılıyorsa girişimcilik faaliyetleri gerçekten önem kazanmış demektir (Demirel ve Tikici, 2004: 55). Bu bağlamda kişi, egemen olan kültürel değerlerin bir varisi olduğu için girişimcilik ruhunun yeşermesini sağlayan kültürel özelliklerin toplum tarafından benimsenerek norm haline dönüştürülmesi oldukça önem arz etmektedir. Bu düşünceden yola çıkarak Hofstede (2001) ve McClelland (1965) girişimcilik faaliyetlerini kültürel bağlamda ortaya koymuşlardır. Girişimcilik özelliklerinin kalıtımla gelen kişisel özellikler olmadığını ve bu özelliklerin toplumsal yapı kapsamında (girişimci anne/baba, girişimciye danışmanlık yapan rehber bireyler) öğrenildiğini göstermektedir (Lussier ve Cormen, 1995: 1-15). Dolayısıyla girişimcilik ve toplumun kültürle olan ilişkisi aşikârdır.

Güven düzeyi yüksek toplumlarda, girişimcilerin meslektaş ve astlarıyla dayanışma içerisinde olmaları ve amirlerin çalışanlarına duydukları güvenden dolayı yetki ve sorumluluklar kolayca devredilebilmektedir. Dışa dönük, moral düzeyi yüksek ve insanların değerlerine önem veren liderliğe sahip sosyal gruplarda ve iş takımlarında, girişimci bireylerin yetişmesi, grup içi dayanışma ve yeni fikirlerin oluşması daha olasıdır (Casson,1990: 14: Akt. Demirel ve Tikici, 2004: 55).

### **3. YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırma Metodolojisi**

Üniversitelerde girişimcilik eğitimi alan öğrencilerin, girişimcilik alanında daha başarılı olacakları düşünülmektedir. Bu bağlamda bireylerin tutum, niyet ve davranışlarını etkileyen bir takım kültürel değerlerin ve üniversite ders müfredatı kapsamında verilen girişimcilik eğitiminin girişimcilik niyeti üzerinde etkili olup olmadığının ortaya konulması amacıyla yapılmıştır. Girişimcilik eğitiminin, öğrencilerin girişimcilik niyetleri üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığının tespit edilebilmesi için boylamsal araştırma yöntemi kullanılmış bu amaçla seçilen örneklem grubuna dönem başında ve dönem sonunda girişimcilik niyeti anketi uygulanmıştır.



**H1:** *Girişimcilik eğitimi bireylerin girişimcilik niyetleri üzerinde anlamlı bir açıklayıcılığa sahip değildir.*

**H2:** *Kültürel değerler bireylerin girişimcilik niyetleri üzerinde anlamlı bir açıklayıcılığa sahiptir.*

### **3.2. Araştırma Örnekleme**

Araştırmanın evrenini Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğrencileri oluşturmaktadır. Evrenin büyük olması örneklem seçimini gerekli kılmıştır. Bu araştırmanın örnekleme Burdur İli Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi 2016-2017 Güz dönemi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ağlasun Meslek Yüksekokulu ve Bucak Hikmet Tolunay Meslek Yüksekokulu'nda eğitim gören 736 öğrenciden oluşmaktadır. Örneklem seçiminde kolayda olarak ulaşılabilen kümeler ile girişimcilik dersi alan öğrencilerin seçimi için amaçlı örneklem yöntemlerinden olan benzeşik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Geri dönüş yapılan anket formları içerisinde yanlış ya da eksik doldurulan, soruların tümünde ya da büyük bir kısmında aynı seçeneğin işaretlendiği ve okunmadan cevaplandırıldığı anlaşılan anket formları analiz kapsamına dâhil edilmemiştir. Eleme sonucunda, analiz kapsamında kullanılacak 722 anket formu ile analizler gerçekleştirilmiştir.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklere ilişkin 'kişisel bilgi formu' yer almaktadır. Kişisel bilgi formu, öğrencilerin, *yaş, cinsiyet, ailenin gelir durumu, çocukluğunun geçtiği yer ve ailenin ikamet ettiği bölgeye* ait verilerin toplanmasına ilişkin sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde kültürel değer verilerini toplamak amacıyla "Portre Değerler Ölçeği" kullanılmış, üçüncü bölümde ise, öğrencilerin girişimcilik niyetlerini belirlemek amacıyla "Girişimcilik Niyeti Ölçeğine" yer verilmiştir.

Öğrencilerin sahip olduğu kültürel değerlerin belirlenmesi için Schwartz ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen 21 soruluk Portre Değerler Ölçeği (PDÖ) kullanılmıştır. Ölçekte katılımcılardan verilen tanımlamalara ne kadar benzeyip benzemediklerini belirtmeleri istenmektedir. Bu amaçla 6'lı Likert ölçeği kullanılmıştır. Seçenekler (1) Bana Hiç Benzemiyor, (2) Bana Benzemiyor, (3) Bana Çok Az Benziyor, (4) Bana Az Benziyor, (5) Bana Benziyor ve (6) Bana Çok Benziyor şeklinde sıralanmıştır. 21 maddelik değerler ölçeği 10 alt değere ayrılmış olup bu 10 alt değerde kendi aralarında 4 temel boyuta hizmet etmektedir. Alt boyutlar sırası ile Güç, Başarı, Hazcılık, Geleneksellik, Uyma, Öz-Yönelim, Güvenlik, Evrenselcilik, Uyarılma ve İyilikseverlik olup Kendini Güçlendirme, Muhafazakarlık, Değişime Açıklık ve Kendini Aşma boyutlarına ayrılmaktadır (Schwartz vd., 2001). Potre Değerler Ölçeği Türkçe uyarlaması, Demirutku & Sümer (2010) tarafında yapılmıştır. PDÖ'nün özgün formunda olduğu üzere 4 temel boyutlu yapının korunduğunu tespit etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. 4 temel boyut ve toplam 21 maddeden oluşan PDÖ faktöriyel yapısı Lisrel 8.8 programı kullanılarak test edilmiştir. 6'lı likert ölçeğinde toplam 722 katılımcıdan toplanan veriler doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Bu sonuçlar, araştırmadan elde edilen verilerin PDÖ'nin ön görülen kuramsal yapısı (4 temel faktörlü model) ile uyumlu olduğunu göstermektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör

analizi sonucunda verilen uyum iyiliği değerlerinin (Goodness of Fit Statistics) yer aldığı Lisrel çıktı dosyası (out) alınarak, modifikasyon indekslerinin (The Modification Indices) yer aldığı son kısım incelenmiştir. Son durumda PDÖ'ye ilişkin uyum indeksleri ( $\chi^2= 538,66$ ;  $df=162$ )  $\chi^2/df=3,32$ , RMSEA=0,057, GFI=0,93, AGFI=0,91, NFI=0,98 ve CFI=0,98 olarak bulunmuştur. Uyum değerleri kabul edilebilir düzeyde olduğu ve modelin 4 temel faktörleri yapısı korunduğu için modelin anlamlı olduğu söylenebilir.

Öğrencilerin girişimcilik niyetlerini belirlemek amacıyla kullanılan "Girişimcilik Niyeti Ölçeği" Linan & Chan (2009) tarafından geliştirilmiş, Türkçe uyarlaması ise Şeşen ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır. 5 maddeden oluşan ölçekte öğrencilerden, belirtilen ifadelere katılıp katılmadıklarını belirtmeleri istenmiştir. Bu amaçla 7'li likert ölçeği kullanılmıştır: "(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) kısmen Katılmıyorum, (3) Katılmıyorum, (4) Kararsızım, (5) Kısmen Katılıyorum, (6) Katılıyorum, (7) Kesinlikle Katılıyorum. Girişimcilik Niyeti Ölçeğinin yapı geçerliliğinin sınanması için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmakta olup, ölçeğin faktöriyel yapısı Lisrel 8.8 programı kullanılarak test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, uyum iyiliği değerleri ve modifikasyon önerileri incelenmiştir. Uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeye getirilmesi için out dosyasında yer alan modifikasyon önerileri dikkate alınmış, Niyet 1- Niyet 2 ve Niyet 4 – Niyet 5 soruları arasında modifikasyon yapılmıştır. Son durumda, Girişimcilik Niyeti Ölçeğine ilişkin uyum indeksi değerleri ( $\chi^2= 10,95$ ;  $df = 3$ )  $\chi^2/df=3,65$ , RMSEA=0,061, GFI=0,99, AGFI=0,97, modelin elde edilen veriler ile uyumlu olduğunu göstermektedir.

#### 4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmaya 425'i kadın 297'si erkek olmak üzere toplam 722 kişi katılmıştır. Katılımcıların %41'i 18-20 yaş aralığında iken, %13,3 'ü 21-23, %45,2'si 24 ve üzeri yaştadır. Bu değişkelerin yanında kişilere çocukluklarını geçirdikleri yerleşim yeri, ailelerinin ikamet ettiği bölge ve ailenin gelir durumu sorulmuştur. Buna göre, % 31,7' si köy, %37,6' sı ilçe ve %30,7'si ilde çocukluklarını geçirmişlerdir. Ailelerin 8,3'ü Marmara, 52,2'si Akdeniz, 21,3'ü Ege 10,5'i İç Anadolu 2,2'si Karadeniz, 3,7'si Güney Doğu Anadolu ve 1,8'i Doğu Anadolu Bölgesi'nde yaşamaktadır. Ailelerin aylık toplam gelirine bakıldığında; %63,4'ü 2000 TL ve altı, %27,9'u 2000 TL- 4000 TL ve 8,7'si 4000 TL ve üzeridir. Ayrıca girişimcilik dersi alan ve dönem başında araştırmaya katılan öğrenci sayısı 308 (%42,6), girişimcilik dersi alan ve dönem sonunda araştırmaya katılan öğrenci sayısı 181 (%25,1) ve hiç girişimcilik dersi almayan öğrenci sayısı ise 233 (%32,3) kişidir.

Araştırmanın değişkenlerinden biri olan girişimcilik eğitimin, girişimcilik niyeti üzerinde bir fark oluşturup oluşturmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Eşleştirilmiş Örneklem ve Bağımsız Örneklem T testi gerçekleştirilmiştir. Bulgulara göre; dönem başında/dersi almadan önce girişimcilik niyetleri ile dönem sonunda/dersi aldıktan sonra ki girişimcilik niyetleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p=,673$ ). Ayrıca dönem sonunda girişimcilik dersi alan ve hiç girişimcilik dersi almayan öğrencilerin girişimcilik niyetleri karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir farklılığın olmadığı

saptanmıştır ( $p=,302$ ). Bu bağlamda bir dönemlik girişimcilik dersinin öğrencilerin girişimcilik niyetleri üzerinde hiçbir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmış ve H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Girişimciliğin eğitim değişkeninden ziyade kültürel değerler ile açıklandığı paradigması ve varsayımı ile korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Ölçülen 10 temel değer ve girişimcilik niyeti arasında ilişkiler ve etkiler incelenmiştir.

Tablo 1. Araştırma Bulgularına İlişkin Korelasyon ve Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Korelasyon Analizi Sonuçları				Regresyon Analizi Sonuçları			
	Girişimcilik Niyeti				Girişimcilik Niyeti			
	r				β			
	Köy	İlçe	İl		Köy	İlçe	İl	
Kendini Güçlendirme	,230**	,292**	,138	,451**	,142**	,292**	-,011	,294**
Değişime Açıklık	,234**	,224*	,209**	,435**	,150**	,161	209**	,254**
Muhafazakârlık	,185**	,248**	,136	,339**	,083	,111	,084	,051
Öz Aşmışlık	,148**	,148	,111	,319**	-,062	-,212	-,111	-,057
<b>Girişimcilik Niyeti</b>	$R^2 = ,073$ , Adj. $R^2 = ,068$ , $F = 14,12$ , $p = ,000$ , $DW = 2,38$							

Not: Bu tabloda sadece girişimcilik dersi alan öğrencilerin verilerine ilişkin analiz bulgularından oluşmaktadır. Girişimcilik dersini hiç almayan öğrencilerin verileri analize dâhil edilmemiştir.

Yapılan analiz sonucunda bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağlantı sorununa işaret eden VIF değerlerinin tümü 0,10' dan küçük bulunmuştur. Ayrıca Tolerance değerlerinin tümü 0,2'den büyük olarak bulunmuş olup bu da değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir. Durbin Watson değerleri de 1,5 ve 2,5 değerleri arasında olması da modellerde otokorelasyon sorununun olmadığına dair göstergelerdir. Değerlerin ortalamaları alınarak oluşturulan 4 temel kültürel değer boyutuna dair her bir ortalamanın çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında tümünün +-1 aralığında yer aldığı, elde edilen veri ortalamalarının sağlıklı yorumlamalar için uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1'de görüldüğü üzere girişimcilik niyetinin 4 temel kültürel değer boyutu ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre; sırasıyla değişime açıklık, kendine güçlendirme, muhafazakarlık ve öz aşmışlık değerli ile girişimcilik niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca bu ilişki öğrencilerin hayatlarını geçirmiş oldukları yerleşim yerini temsil eden köy/kasaba, ilçe ve il bağlamında analiz edildiğinde; köy/kasaba gibi yerleşim yerlerinde girişimcilik niyeti ile kendini güçlendirme ve muhafazakarlık değer boyutlarının yüksek düzeyde, değişime açıklık değeri ile orta düzeyde ilişkili olduğu, ilçede sadece değişime açıklık değeri ile girişimcilik niyetinin ilişkili olduğu ve ilde girişimcilik niyeti ile tüm değer boyutları ile girişimcilik niyetinin yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bağımlı değişken olan girişimcilik niyeti ile bağımsız değişkenler (değerler) arasındaki ilişkinin ortaya konulmasının ardından, girişimcilik niyeti üzerinde kültürel değerlerin bir etkisi olup olmadığı, var ise hangi değerlerin girişimcilik niyetini açıkladığını ortaya koymak için regresyon analizi yapılmıştır. Kurulan regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ( $p < 0,01$ ). Girişimcilik niyeti sırasıyla; değişime açıklık ( $\beta: 0,150$ ,  $p < 0,01$ ) ve kendini güçlendirme ( $\beta: 0,142$ ,  $p < 0,01$ ) değer boyutlarıyla açıklanmaktadır. Bireylerin bağımsızlık, öz saygı, merak, cesaret,

yaşam coşkusu, haz ve keyfine düşkünlük gibi kişisel özelliklerini temsil eden değişime açıklık değerleri ile başarı, itibar, güç elde etme, kabiliyet, takdir edilme ve başkalarını yönetme yeteneği gibi kişisel özelliklerini açıklayan kendini güçlendirme boyutunun girişimcilik niyetini arttırmaktadır. Bunun yanında bireylerin çocukluğunu geçirdiği yerleşim yeri (köy/kasaba, ilçe ve il) bağlamında girişimcilik niyetlerini etkileyen kültürler değerler değerlendirilmiştir. Köy ya da kasaba gibi kırsal yerleşim yerlerinde çocukluğunu geçiren bireylerin sadece kendini güçlendirme değerlerinin ( $\beta:0.292$ ,  $p<0.01$ ), ilçede yaşayan bireylerin sadece değişime açıklık ( $\beta:0.209$ ,  $p<0.01$ ) değerlerinin ve ilde yaşayan bireylerin hem kendini güçlendirme ( $\beta:0.294$ ,  $p<0.01$ ) hem de değişime açıklık değerlerinin ( $\beta:0.254$ ,  $p<0.01$ ) girişimcilik niyetlerini açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın diğer bulgularına bakıldığında, katılımcıların cinsiyetlerine göre girişimcilik niyetleri istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ( $p<0,01$ ) ancak cinsiyete göre kültürel değerler herhangi bir farklılık göstermemektedir. Buna göre erkek öğrencilerin girişimcilik niyetleri kadın öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur. Ailelerin gelir durumu ve yaşadıkları bölgeye göre ne girişimcilik niyetine ne de kültürel değerler üzerinde bir fark yaratmazken, yaş değişkeni ise sadece muhafazakârlık değerinde anlamlı bir farklılık oluşturmuştur ( $p<0,01$ ). 24 ve üzeri yaşta olan öğrencilerin daha muhafazakâr olduğu yani gelenek göreneklere, güvenliğe, toplum ve aile düzenine, saygıya ve nezaket kurallarına daha bağlı olduğu söylenebilir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Girişimciliğin ortaya çıkmasında eğitim sistemi önemli bir etken olarak görülmektedir (Demirel ve Tikici, 2004: 55). Fakat yapılmış çalışmalar neticesinde girişimcilik eğitimi bireylerde bir farkındalık yaratsa da aslında bireyleri harekete geçiren temel bir lokomotif olmadığı anlaşılmıştır. Bireyleri eyleme sevk eden dürtülerin içsel arzu olduğu, bu arzunun bireyin yetiştiği toplumun kültürel değerleri tarafından açıklandığı yahut köreltilerek işlevsiz hale getirildiği düşünülmektedir. Bir toplumda hangi değerler baskınsa o toplumun bireylerinin girişimciliğe olan tutum, niyet ve eylemlerinin de bu doğrultuda şekillendiği söylenebilir.

Yapılan bu araştırma üniversitelerde verilen girişimcilik eğitimi ile kişilerin sahip olduğu kültürel değerler arasındaki ilişkiyi ve etkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiş olup bu ilişki ve etkinin yönünü tespit etmeye çalışmıştır. Ayrıca katılımcıların sahip olduğu demografik özelliklerin girişimcilik niyeti ve değerler üzerinde herhangi bir farklılık oluşturup oluşturulmadığına bakılmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğrencilerin müfredat kapsamında almış oldukları bir dönemlik girişimcilik eğitiminin, girişimcilik niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Yani, bireylerin üniversitelerde aldıkları girişimcilik eğitiminin teorik bir bilgiden öteye geçemediği, bireyleri girişimciliğe niyetlendirecek algı, tutum ve davranışlarını geliştirmede görülmemektedir. Niyetin tutum ve davranış aşamasına geçememesinin sebeplerinden biri bilginin uygulamadan uzak olduğudur. Zira teorik eğitim süreci uygulama ile desteklenmelidir. Çünkü elde edilen bilgi ve becerilerin nasıl uygulanacağı bilinmez ise yetersiz kalacaktır (Krueger, 2007). Bu yüzden uygulama olmadan girişimciliği öğretme düşüncesi

simülasyon eğitimi almadan pilotluk yapmaya benzemektedir. Karabulut (2009), girişimcilik eğitimi alan öğrencilerin büyük bir bölümünün kendi işletmesini kurmadığı ve kendi işinde çalışmadığı hatta eğitimini tamamladıktan sonra da kendi işini kurup girişimci olmak istemediğini saptamıştır. Nasıl ki bir bitkinin hayat bulabilmesi ve gelişebilmesi için toprak, su ve güneş gibi çeşitli bir takım faktörlerin bir araya gelmesiyle oluşan ortamdan beslenmesi gerekiyorsa, girişimcilik gibi bir ruhun beslenmesi için de toplum, aile ve sosyal çevre unsurların harmanlanarak oluşturduğu kültür ve değerlere ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise kendini güçlendirme ve değişime açıklık kültürel değer boyutlarının girişimcilik niyeti üzerinde pozitif/anolamlı bir etkisi olduğudur. Değişime açıklık değer boyutunun temel yapı taşlarını oluşturan özgür düşünme, bağımsız bir şekilde karar verme ve bu kararları uygulama, yaratıcı düşünme ve cesaret ihtiyacı ile öz saygı düzeyinin yüksek olmasıyla, girişimcilik niyetinin de yükseldiği ortaya konulmuştur. Bunun yanında itibar, başarı, servet, sosyal takdir, sosyal güç ve servet sahibi olma gibi ihtiyaçların insanları güdüleyen bir nitelik taşıdığı ve bireyleri bir girişime yönelteceği söylenebilir. Collins ve Moore'un 1964'te girişimci erkekler üzerinde yaptığı çalışmada öne çıkan değerlerin yüksek düzeyde bir özerklik ihtiyacı, bağımsız olma isteği ve kendi kendine güven olarak belirlendiği görülmüştür. Collins ve Moore'un çalışması, bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte olup özerklik ihtiyacı olan, kendi yönünü tayin edebilen, merak duygusu ve özsaygısı yüksek bireylerin yani değişime açıklık değerine sahip olan bireylerin yapılan araştırmada en fazla girişimcilik niyetine sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yıldız ve Kapu (2012) tarafından, yapılan çalışmaya göre, öğrencilerinin, girişimcilik eğilimi ile en fazla ilişkili olan değerlerin kendini güçlendirme boyutu bileşenleri olan "güç ve başarı", en az ise "evrensellik" değeri olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre, hayatı anlamlı kılma ve başkaları tarafından saygı görme ihtiyacı yüksek, başardığı işlerle toplumda iz bırakmak isteyen öğrencilerin girişimcilik eğilimleri daha yüksek olduğu söylenebilir.

Bireylerin girişimcilik niyetlerinin demografik yapıları açısından değerlendirildiğinde de farklılıklar ortaya çıkmıştır. Cinsiyet dağılımı açısından bakıldığında dünyada olduğu gibi Türkiye'de de girişimcilerin çoğunluğu erkektir. Fakat Türkiye'de bu oran diğer ülkelerle kıyaslandığında daha yüksek olduğu görülmektedir (Kutunis, 2006). Zira erkekler kadınlara göre fazla riskli faaliyetlere girme eğilimindedirler (Avşar, 2007). Bu çalışmanın istatistiksel analizler sonucuna göre girişimcilik niyeti erkeklerde daha yüksek olduğu ortaya çıkmış olup yapılmış çalışmaların bulguları tarafından desteklenmiştir. Bir diğer bulgu ise ailelerin gelir düzeyinin öğrencilerin girişimcilik niyetine etkisiyle ilgilidir. Avşar (2007) yaptığı çalışmada da yüksek gelir düzeyine sahip ailelerden gelen öğrencilerde, yaratıcılık özelliğinin daha yüksek olduğu tespit etmiştir. Ancak bu çalışmada elde edilen bulgular ailelerin farklı gelir düzeyi, girişimcilik niyeti üzerinde bir farklılık yaratmadığını ortaya koymuştur. Öğrencilerin yetiştikleri yerleşim yerinin girişimcilik niyetine oluşturduğu farklılığa dair sonuçlar araştırmanın bir diğer bulgusudur. Öğrencilerin yetiştikleri yerleşim yeri (köy/kasaba, ilçe, il) girişimcilik niyetlerinde bir farklılığa sebep olmamaktadır.

Eğitimin tek başına girişimcilik niyetini arttırmada yetersiz kalması göz önüne alındığında, deneyimlerin paylaşılabilceği ortamların oluşturulması, iş başı eğitim ve staj gibi uygulamaların

yaygınlaştırılması gerekmektedir. Çocukların ailede verilen kararlara katılması sağlamalı ve çocuğa risk almanın, kendine güven duymanın öğretilmelidir. Bununla birlikte girişimcilik zihniyetinin kazandırılması ve gerekli ekonomik desteğin sağlanmasıdır.

#### KAYNAKÇA

- Ajzen, Icek- Fishbein, Martin (1980), *Understanding Attitudes and Predicting Social Behaviour*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, NJ.
- Ajzen, Icek (1991), "The Theory of Planned Behavior", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Cilt.50,Sayı.2, (179-211).
- Alparıslan, Ali Murat-Taş, Mehmet Ali-Aytaş, Seher (2016), "Bireylerin Uyuma Davranışlarında Kişisel Değerlerin Rolü: Bir Deney Çalışması", 4. Örgütsel Davranış Kongresi. Adana.
- Avşar, Mustafa (2007), *Yüksek Öğretimde Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Araştırılması, Çukurova Üniversitesinde Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Boyd, Nancy G.-Vozikis, George S. (1994), "The Influence Of Self-Efficacy On The Development Of Entrepreneurial Intentions And Action", *Entrepreneurship Theory And Practice*, Sayı.18, (63-63).
- Bozkurt, Ç. Ö. (2011), *Dünyada ve Türkiye’de Girişimcilik Eğitimi: Başarılı Girişimciler ve Öğretim Üyelerinden Öneriler*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Bulut, Çağrı-Aslan, Gonca (2014), "Üniversitelerde Girişimcilik Eğitimi", *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı. 27, (1-20).
- Casson, Michael (1990), *Entrepreneurship*, Edward Elgar Publishing Company, Wermont.
- Clegg, Chris-Unsworth, Kerrie- Eptropaki, O.- Parker, Giselle (2002), "Implicating Trust in the Innovation Process". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Sayı. 75, (409-422).
- Collins, Orvis F.- Moore, David G. (1964), *The Enterprising Man*, Michigan State University. East Lansing.
- Çağlar, İrfan (2001), "Yönetim- Kültür Bağlamında Türk Yönetim Modelinin Saptanmasına Yönelik Kavramsal Bir Çalışma", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı. 3, (125-148).
- Demirel, Erkan T.-Tikici, Mehmet (2004), "Kültürün Girişimciliğe Etkileri", *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, (49-58).
- Demirutku, Kürşad-Sümer, Nebi (2010), "Temel değerlerin ölçümü: Portre Değerler Anketi'nin Türkçe uyarlaması", *Türk Psikoloji Yazıları*, Cilt.13, Sayı. 25, (17-25).
- Duygulu, Ethem (2008), "Algılanan Kurumsal Görünüm, Proaktif Kişilik Özelliği ve İş Kurma (Girişimcilik) Tutumu: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir İnceleme", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.10, Sayı. 2, (95-120).

- Ercan, Ümit-Sığırı, Ünsal (2015), “Kültürel Değerlerin Liderlik Özelliklerine Etkisi: Türk ve Amerikalı Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma”, *Journal of Public Administration for Turkey and Middle East*, Cilt. 48, Sayı. 3, (95-126).
- Hindle, Kevin-Rushworth, Susan. (2000), *Global Entrepreneurship Monitor: 2000 Hawthorne Victoria*, Swinburne University of Technology, Australia.
- Hofstede, Geert H. (1984), *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*, Sage Publications, Newburg Park.
- Hofstede, Geert H. (2001), *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*. Thousand Oaks, CA, Sage co-published.
- Hofstede, Geert H.- Bond, Michael H. (1984), “Hofstede's culture dimensions an independent validation using Rokeach's value survey”, *Journal of cross-cultural psychology*, Cilt. 15, Sayı. 4, (417-433).
- Jones, Colin-English, Jack (2004), “A Contemporary Approach to Entrepreneurship Education”, *Education and Training*, Cilt.46, Sayı.8/9, (416-423).
- Karabulut, Tuğba (2009), “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerini ve Eğilimlerini Belirleme”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, Cilt. 26, Sayı. 1, (331-356).
- Kennedy, Jessica-Drennan, Judy-Renfrow, Patty-Watson, Bernadette (2003), “Situational Factors and Entrepreneurial Intentions Small Enterprise Association of Australia and New Zealand”, *16th Annual Conference*, Ballarat, Australia.
- Krueger, Norris F. (2007), “What Lies Beneath? The Experiential Essence of Entrepreneurial Thinking”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Cilt. 31, Sayı. 1, (123-138).
- Krueger, Norris F.-Brazeal, Deborah, V. (1994), “Entrepreneurial Potential And Potential Entrepreneurs”, *Entrepreneurship Theory And Practice*, Sayı. 18, (91-104).
- Kutanis, Özen Rana (2006), *Girişimci Kadınlar*, Değişim Yayınları, Sakarya.
- Lussier, Robert N.-Corrnan, joel (1995), *There Are Few Differences Between Successful and Failed Small Businesses. Small Business Institute Director's Association*, [http://www.smallbusinessinstitute.biz/images/1995\\_Proceedings.pdf](http://www.smallbusinessinstitute.biz/images/1995_Proceedings.pdf)Erişim (13/03/2017).
- McClelland, David C. (1965), “N Achievement and Entrepreneurship: A Longitudinal Study”, *Journal of personality and Social Psychology*, Cilt. 1, Sayı. 4, (389-392).
- Morsümbül, Şebnem (2014), “Kültürel Değerlerin Üç Kuşak Arasındaki Değişimi Üzerine Bir İnceleme: Ankara Örneği”, *Hüdat*, Sayı.21, (137-160).
- Do Paço, Arminda. (2015), “Entrepreneurial Intentions: Is Education Enough?”, *International Entrepreneurship and Management Journal*, Cilt. 11, Sayı. 1, (57-75).
- Rokeach, Milton (1973), *The Nature of Human Values*, Free Press, New York.
- Schwartz, Shalom H.- Melech, Gila,-Lehmann, Arielle-Burgess, Steven,- Harris, Mari- Owens, Vicki (2001), “Extending The Cross-Cultural Validity Of The Theory Of Basic Human Values With A Different Method Of Measurement”, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Cilt. 32, Sayı.5, (519-542).

- Schwartz, Shalom H. (1992), “Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries”, (Ed) M. Zanna, *Advances in Experimental Social Psychology in*, Academic Press, New York, (1-65).
- Schwartz, Shalom H. (2006), “A Theory Of Cultural Value Orientations: Explication and applications”, *Comparative sociology*, Cilt. 5, Sayı.2, (137-182).
- Schwartz, Shalom H.- Bilsky, Wolfgang (1987), “Toward A Universal Psychological Structure Of Human Values”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt. 53, Sayı.3, (550-562).
- Sezer, Cemal (2013), “Kariyer Olarak Girişimcilik ve Girişimcilik Niyetini Etkileyen Faktörlerin İçerik Analizi İle Belirlenmesi”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt. 2, Sayı.2, (49-60).
- Sığrı, Ünsal-Tabak, Akif-Ercan, Ümit (2009), “Kültürel Değerlerin Yönetimsel Kapsamda Analizi: Türk Bankacılık Sektörü Uygulaması”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt. 1, Sayı.2, (1-14).
- Şeşen, Harun-Basim, Hamdullah Nejat (2012), “Demografik Faktörler ve Kişiliğin Girişimcilik Niyetine Etkisi: Spor Bilimleri Alanında Öğrenim Gören Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, Sayı.12, (21-28).
- Ulukan, Cemil (2001), *Aile İşletmelerinde Büyüme Süreci*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- WEF (World Economic Forum). (2009), “Educating the Next Wave of Entrepreneurs, Unlocking Entrepreneurial Capabilities to Meet The Global Challenges of The 21st Century”, <https://www.weforum.org/reports/educating-next-wave-entrepreneurs> (15. 03. 2017).
- Yelkikalan, Nazan-Akatay, Ayten-Altın, Emel (2010), “Yeni Girişimcilik Modeli ve Yeni Nesil Girişimci Profili: İnternet Girişimciliği ve Y, M, Z Kuşağı Girişimci”, *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt.14, Sayı.20, (498-519).
- Yıldız, Sebahattin-Kapu, Hüsnü (2012), “Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Değerleri İle Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki: Kafkas Üniversitesi’nde Bir Araştırma”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.3, Sayı. 3, (39-66).





## BATI AKDENİZ BÖLGESİNDE YER ALAN ÜNİVERSİTELERDEKİ MUHASEBE EĞİTİMİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

### AN ANALYSIS ON ACCOUNTING EDUCATION OF WEST MEDITERRANEAN REGION UNIVERSITIES

Mahmut Sami ÖZTÜRK<sup>2</sup>, Murat ERDOĞAN<sup>3</sup>

#### Öz

Muhasebe eğitimi, gerek kaliteli muhasebe meslek mensuplarının yetişmesi için gerekse verilen muhasebe hizmetlerinin kaliteli, güvenilir ve teknoloji odaklı olabilmesi için son derece önem teşkil etmektedir. Muhasebe eğitimi ülkemizde genel olarak üniversite seviyesinde ağırlıklı olarak verilmektedir. Sürekli değişen bilgi teknolojileri, yapılan düzenlemeler ve güncel uygulamalara ayak uydurabilmek için üniversitelerde verilen muhasebe derslerinin sürekli güncellenmesi ve müfredatlarının bu çerçevede belirlenmesi gerekmektedir. Bu çalışma Batı Akdeniz’de yer alan Antalya, Isparta ve Burdur illerini kapsamaktadır. Çalışmada; Antalya, Isparta ve Burdur illerinde yer alan üniversitelerde verilen muhasebe eğitiminin içeriğinin ve müfredatının analiz edilmesi amaçlanmıştır. Buna yönelik olarak çalışma kapsamında belirtilen illerdeki üniversitelerin muhasebe dersleri ele alınmakta, buna yönelik olarak derslerin müfredatları, içerikleri, çeşitliliği ve AKTS’leri üzerinde araştırma yapılmaktadır. Üniversitelerdeki muhasebe eğitiminin içeriğinin araştırılması neticesinde öngörülen değerlendirmeler ve gerekli öneriler çalışmanın sonucunda sunulmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Muhasebe Eğitimi, Batı Akdeniz Bölgesi, AKTS, Müfredat, Üniversite.

#### Abstract

Accounting education is essential for both the accounting services which must be high quality, reliable and technology-oriented, and for increase of qualified profession accounting members. Accounting education is mainly given at the university level in our country. In order to keep up with the continuously changing information technologies, regulations and current practices, the accounting courses given at universities must be continuously updated and the curriculum must be defined in this frame. This study covers Antalya, Isparta and Burdur in Western Mediterranean. In the study; it is aimed

<sup>1</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi’nde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi’nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, samiozturk@sdu.edu.tr

<sup>3</sup> Yrd. Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, muraterdogan@akdeniz.edu.tr

*to analyze the content and curriculum of the accounting education given in the universities in Antalya, Isparta and Burdur. For this purpose, the accounting courses of the universities in the cities mentioned in the scope of the study are dealt with and the curriculum, content, diversity and ECTS's of the courses are being investigated. As a result of the study, the assessments and necessary proposals are presented as a result of investigating the contents of accounting education in universities.*

**Keywords: Accounting Education, West Mediterranean Region, ECTS, Curriculum, University.**

## 1. GİRİŞ

Toplumda kaliteli muhasebe meslek mensuplarının yetişmesi, muhasebe mesleğinin doğru, dürüst, güvenilir bir biçimde icra edilebilmesi için muhasebe eğitiminin çok önemli bir payı vardır. Bilgi kullanıcılarına ve paydaşlara sunulan muhasebe bilgilerinin kalitesi öncelikle verilen muhasebe eğitiminin kalitesine kadar dayanmaktadır.

Muhasebe eğitiminin kaliteli, etkin ve verimli bir şekilde sunulabilmesi için muhasebe eğitime etki eden bir çok etken bulunmaktadır. Bu etkenler göreceli olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Ancak tüm bunları bir çatı altında toplamak için Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) tarafından muhasebe eğitimindeki kalitenin artırılmasına yönelik olarak uluslararası eğitim standartları oluşturulmuştur.

IFAC tarafından yayınlanan uluslararası eğitim standartlarına göre 8 adet standart bulunmaktadır. International Education Standards (IES) olarak adlandırılan bu standartlar;

IES 1: Mesleki muhasebe eğitim programları için başlangıç gereksinimleri,

IES 2: Temel mesleki gelişim: Teknik yetkinlik,

IES 3: Temel mesleki gelişim: Mesleki yetkinlik,

IES 4: Temel mesleki gelişim: Mesleki değerler, etik ve davranışlar,

IES 5: Temel mesleki gelişim: Uygulamalı deneyim,

IES 6: Temel mesleki gelişim: Mesleki yetkinliğin değerlendirilmesi,

IES 7: Sürekli mesleki gelişim,

IES 8: Finansal tabloların denetlenmesi için sorumlu olan paydaşların mesleki yetkinliğidir (IFAC, 2017).

Standartlarda görüldüğü üzere yeterli, yetkin, mesleki değerlere bağlı, etik davranışlar sergileyen, sürekli mesleki gelişim gösterebilen muhasebe meslek mensuplarının yetişmesi kaliteli bir muhasebe eğitime bağlıdır.

Üst düzeyde, kaliteli ve verimli muhasebe eğitimi için öncelikle yetişmiş, bilgili ve donanımlı öğretim üyelerine ihtiyaç vardır. Muhasebe derslerine ait yeterli fiziki altyapının sağlanması ve gerekli teknolojik imkânların oluşturulması gerekmektedir. Ayrıca yükseköğretim düzeyinde verilen muhasebe derslerinin müfredatları, çağdaş koşullara uygun olmalı, sürekli gelişen teknolojiye uyum sağlayacak şekilde planlanmalı ve uygulamaya konulmalıdır.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

Çalışmanın konusu ile ilgili olarak gerçekleştirilen literatür araştırması neticesinde; muhasebe eğitiminin içeriğine yönelik olarak son yıllarda yapılmış olan çalışmalardan bir kısmı aşağıda özetlenmektedir.

Altınay (2016) çalışmasında muhasebe eğitiminin geleceğine yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışmada muhasebe eğitiminin gelecekte nasıl bir şekil alabileceği üzerinde durulmaktadır.

Can ve Demirci (2016) Uluslararası muhasebe eğitim standartları ile ilgili olarak bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada 2 nolu muhasebe eğitim standardı doğrultusunda muhasebe eğitim programlarının içeriğine ne derece uyum sağlandığı noktasında Sakarya üniversitesinde örnek bir araştırma yapmıştır.

Güney (2016) muhasebe eğitimi üzerinde denetim standartlarının etkisi üzerinde bir çalışma yapmıştır. Denetim standartlarının muhasebe eğitime nasıl ve ne şekilde etki ettiği üzerinde durulmuştur.

Karcıoğlu ve Dızman (2016) ise Türkiye'de Tms-Tfrs kapsamında verilen muhasebe eğitiminin kalite standartları açısından yeterliliğini araştırmıştır. Çalışmada muhasebe eğitiminin kalitesi üzerinde araştırma gerçekleştirilmektedir.

Kılı'nın (2016) yaptığı çalışmada Türkiye'deki üniversitelerde verilen adli muhasebe eğitimi ve gerçekleştirilen lisansüstü çalışmalar üzerine bir inceleme yer almaktadır.

Koçyiğit ve diğerleri (2016) öğrencilerin muhasebe derslerindeki başarılarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi için, Ankara Üniversitesi ve Gazi Üniversitesindeki Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerine yönelik bir araştırma gerçekleştirmişlerdir.

Bir başka çalışmada Koçyiğit ve diğerleri (2016) Türkiye'deki üniversitelerdeki lisansüstü eğitim programlarında yer alan muhasebe standartları dersleri üzerine bir araştırma yapmışlardır.

Odabaş ve Aydın (2016) muhasebe eğitiminde vergi hukuku üzerine bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada uygulamalı bilimler yüksek okullarının muhasebe bölümlerinde okutulan vergi dersleri üzerine bir araştırma yapmışlardır.

Onat ve Akın (2016) Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde Y kuşağı ve muhasebe eğitiminin durum tespiti konusunda bir çalışma gerçekleştirmişlerdir.

Öztürk ve Fındık (2016) Türkiye'deki muhasebe eğitiminin uluslararası muhasebe standartları ile uyumlaştırılması sürecinde karşılaşılan adaptasyon problemlerinin muhasebe alt kültür değerleri çerçevesinde araştırılması konusunda bir çalışma yapmışlardır.

Turhan (2016) yaptığı çalışmada işletme lisans öğrencilerinin Türkiye muhasebe/finansal raporlama standartları hakkındaki ilgi düzeyleri, beklentileri ve farkındalıklarını araştırmıştır.

Yıldız (2017) Muhasebe meslek mensuplarının meslek yüksekokulu muhasebe programı öğrencilerinden beklentilerini çalışması kapsamında araştırmaktadır.

Üniversitelerdeki muhasebe derslerinin tamamı ele alınarak, bu derslerin müfredat veya içerik analizi konusunda literatürde çok sayıda çalışmanın bulunmadığı görülmektedir. Dolayısıyla bu

çalışmanın amacı üniversitelerin muhasebe eğitimlerinin içeriğinin analiz edilmesi ile bir durum tespitinin yapılması ve gerekli görülen önerilerin literatüre sunulmasıdır.

### **3. ÇALIŞMANIN METODOLOJİSİ**

Bu çalışmada Batı Akdeniz Bölgesinde yer alan Antalya, Isparta ve Burdur illerinde bulunan üniversiteler üzerinde araştırma yapılmıştır. Muhasebe eğitimi, daha kapsamlı olarak genellikle fakültelerde lisans düzeyinde verildiği için çalışmada üniversitelerin bünyelerindeki fakülteler ele alınmıştır. Fakültelerde verilen muhasebe eğitime yönelik muhasebe dersleri genellikle İşletme bölümü altındaki Muhasebe-Finans anabilim dallarında yer almaktadır. Muhasebe dersleri genellikle işletme bölümüne ait işletme kodlu dersler olarak açılmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada fakültelerdeki işletme bölümlerindeki muhasebe dersleri incelenmektedir.

Batı Akdeniz Bölgesinde yer alan üniversitelerdeki muhasebe eğitime yönelik bulgular çalışmanın ilerleyen bölümlerinde, Türkiye'nin en iyi 3 üniversitesindeki muhasebe derslerine ilişkin bulgular ile karşılaştırılmaktadır.

Times Higher Education her yıl dünyanın en iyi üniversitelerini belirlemektedir. Sıralamada seçim kriteri olarak dikkatli bir biçimde kalibre edilmiş 13 adet performans göstergesi esas alınmaktadır. Ayrıca derecelendirmeye ilişkin hesaplamalar PricewaterhouseCoopers'in sunduğu profesyonel hizmetler tarafından bağımsız denetimden geçmektedir. Dünyanın en iyi üniversiteleri sıralamasına göre Türkiye'nin en iyi 3 üniversitesi aşağıdaki gibi belirlenmiştir (THE, 2017):

1. Koç Üniversitesi
2. Sabancı Üniversitesi
3. Bilkent Üniversitesi'dir.

Araştırmada karşılaştırma yapabilmek için bu üç üniversite ele alınacaktır.

Çalışmada kullanılan veriler, üniversitelerin internet sitelerinde yer alan ders müfredatlarından ve üniversitelerde muhasebe eğitimi veren öğretim üyeleri ile birebir yapılan görüşmelerden elde edilmektedir.

#### 4. ÇALIŞMAYA AİT BULGULAR

Çalışmada araştırılan işletme bölümlerine ait fakülteler, bu fakültelerin buldukları üniversite ve illere ait bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 1. Araştırmaya Konu Olan Üniversite, Fakülte ve Bölümler**

Üniversite	Fakülte ve Bölümü	Bulunduğu İl
Akdeniz Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü	Antalya
Uluslararası Antalya Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü	Antalya
Alanya Aladdin Keykubat Üniversitesi	İşletme Fakültesi İşletme Bölümü	Antalya / Alanya
Süleyman Demirel Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü	Isparta
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü	Burdur
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Bucak İşletme Fakültesi İşletme Bölümü	Burdur / Bucak

Araştırma kapsamında öncelikle muhasebe dersleri, fakülte bazında tek tek incelenmekte ve her fakültede yer alan işletme bölümlerindeki muhasebe derslerine ait bilgiler özetlenmiş bir şekilde tablolarda toplanmaktadır. Fakültelerdeki muhasebe derslerinin haftalık ders saati süreleri, AKTS bilgileri ve derslerin seçmeli ya da zorunlu olmasına yönelik bilgiler aşağıdaki tablolarda üniversiteler bazında sırayla sunulmaktadır.

**Tablo 2. Akdeniz Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Muhasebe Dersleri**

	Ders Saati	AKTS	Seçmeli/Zorunlu
Genel Muhasebe I	3	4	Zorunlu
Genel Muhasebe II	3	4	Zorunlu
Şirketler Muhasebesi	3	4	Zorunlu
Maliyet Muhasebesi	3	4	Zorunlu
Yönetim Muhasebesi	3	4	Zorunlu
Bilgisayar Destekli Muhasebe	3	4	Seçmeli
Muhasebe Denetimi	3	4	Seçmeli
Muhasebe Uygulamaları	3	4	Seçmeli
Bilgisayarlı Muhasebe Uygulamaları	3	4	Seçmeli

Tablo 2’de belirtildiği gibi, Akdeniz Üniversitesi’nde tüm derslerin ders saatleri ve AKTS’leri eşit sayıdadır. Genel muhasebe I ve II, şirketler muhasebesi, maliyet muhasebesi ve yönetim muhasebesi derslerinin zorunlu olması, gelecekte muhasebe alanına yönelecek öğrencilere avantaj sağlamaktadır.

Ancak maliyet muhasebesi II dersi müfredatta yer almamakta onun yerine yönetim muhasebesi dersi zorunlu tutulmaktadır. Bu durum işletme kararlarına etki eden yönetim muhasebesi kısımlarına daha fazla önem verildiğinin bir göstergesi olup, bu bakış açısıyla öğrencilerin stratejik işletme kararları alınırken gerekli muhasebe bilgilerini bu şekilde edinebilmeleri sağlanabilmektedir.

**Tablo 3. Uluslararası Antalya Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü Muhasebe Dersleri**

	Ders Saati	AKTS	Seçmeli/Zorunlu
Finansal Muhasebe	3	5	Zorunlu
Yönetim Muhasebesi	3	5	Zorunlu
İhracat Pazarlaması ve Dış Ticaret Kararları	3	5	Seçmeli

Uluslararası Antalya Üniversitesi'nde verilen muhasebe eğitiminde öğrenciler iki temel alana yönlendirilmekte bunlar finansal muhasebe ve yönetim muhasebesi alanlarıdır. Muhasebe derslerine bakıldığında; öğrencilerin muhasebe alanında yeterince derin ve kapsamlı muhasebe derslerinden yoksun bir eğitim aldıkları göze çarpmaktadır. Yeterince seçmeli ve zorunlu muhasebe dersine yer verilmediği için gelecekte muhasebe meslek mensubu olmayı düşünen öğrenciler detaylı bir muhasebe eğitiminden mahrum kalabileceklerdir.

**Tablo 4. Alanya Aladdin Keykubat Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü Muhasebe Dersleri**

	Ders Saati	AKTS	Seçmeli/Zorunlu
Muhasebe I	3	4	Zorunlu
Muhasebe II	3	4	Zorunlu
Şirketler Muhasebesi	3	5	Zorunlu
Maliyet Muhasebesi I	3	5	Zorunlu
Maliyet Muhasebesi II	3	5	Zorunlu
Muhasebe Denetimi	3	5	Zorunlu
Bilgisayarlı Muhasebe	3	5	Seçmeli
İhtisas Muhasebesi	3	5	Seçmeli
Muhasebe ve Finansal Raporlama Standartları	3	5	Seçmeli
Devlet Muhasebe Sistemi	3	5	Seçmeli
Türkiye Denetim Standartları	3	5	Seçmeli

Tablo 4'de görüldüğü üzere Aladdin Keykubat Üniversitesi'nde gösterilen muhasebe eğitiminde muhasebe I ve II, şirketler muhasebesi, maliyet muhasebesi I ve II ile muhasebe denetimi dersleri zorunlu tutulmakta geri kalan dersler seçmeli durumdadır. Temel derslerin yanı sıra muhasebe denetimi dersinin zorunlu olması denetçilik mesleğini tercih edebilecek öğrenciler için çok önemli bir temel oluşturacaktır. Öncelikle muhasebe I ve II derslerinin AKTS sayıları diğer derslerden az olduğu görülmektedir. Belirli bir standart oluşturabilmek için AKTS sayılarından bir düzenlemeye gidilmesi öngörülebilir. Ayrıca muhasebe ve denetim standartları derslerinin seçimlik olsa bile lisans düzeyinde sunulması öğrencilerin güncel ve uluslar arası düzenlemelere hakim olmaları açısından önemli bir avantaj

sağlamaktadır.

**Tablo 5. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Muhasebe Dersleri**

	Ders Saati	AKTS	Seçmeli/Zorunlu
Finansal Muhasebe I	4	6	Zorunlu
Finansal Muhasebe II	4	5	Zorunlu
Şirketler Muhasebesi	3	5	Zorunlu
Maliyet Muhasebesi I	3	5	Zorunlu
Maliyet Muhasebesi II	3	5	Zorunlu
Muhasebede Bilgisayar Uygulamaları	3	5	Seçmeli
İhtisas Muhasebeleri	3	5	Seçmeli
Yönetim Muhasebesi	3	5	Seçmeli
Muhasebe Denetimi	3	5	Seçmeli
Dış Ticaret İşlemleri ve Muhasebesi	3	5	Seçmeli

Görüldüğü üzere Süleyman Demirel Üniversitesi'nde genel muhasebe I ve II derslerinin isimleri güncel bir şekilde finansal muhasebe I ve II olarak belirlenmiştir. Ayrıca finansal muhasebe dersleri 4'er saat işlenmekte olup ve bu derslere diğer derslere nazaran daha çok önem gösterilmektedir. Bu durum bölüme yeni başlayan öğrencilerin daha iyi bir muhasebe temeli almalarını sağlamaktadır. Ancak finansal muhasebe derslerinin AKTS sayıları farklı olduğu için bir standart eksikliği göze çarpmaktadır. Bu durumun düzeltilmesi ve bir standart yakalanabilmesi için AKTS sayılarının da ders saatleri oranında eşitlenmesi gerekmektedir. Ayrıca finansal muhasebe I ve II, şirketler muhasebesi ve Maliyet muhasebesi I ve II derslerinin zorunlu olması muhasebe meslek mensubu olmak isteyen öğrenciler için olumlu bir durum teşkil etmektedir.

**Tablo 6. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Muhasebe Dersleri**

	Ders Saati	AKTS	Seçmeli/Zorunlu
Genel Muhasebe	3	4	Zorunlu
Muhasebe Uygulamaları	3	4	Zorunlu
Şirketler Muhasebesi	3	4	Zorunlu
Maliyet Muhasebesi I	3	4	Zorunlu
Maliyet Muhasebesi II	3	4	Zorunlu
Muhasebe Denetimi	3	4	Zorunlu
Bilgisayarlı Muhasebe Programları	3	4	Zorunlu
Dış Ticaret Finansmanı ve Muhasebesi	3	4	Seçmeli
İhtisas Muhasebeleri	3	4	Seçmeli
Muhasebe Meslek Hukuku	3	4	Seçmeli
Uluslararası Muhasebe Standartları	3	4	Seçmeli
Yönetim Muhasebesi	3	4	Seçmeli

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü ders

içerikleri incelendiğinde, öncelikle diğer temel derslerin yanı sıra muhasebe denetimi ve bilgisayarlı muhasebe derslerinin zorunlu tutulması önemli bir avantaj sağlamaktadır. Teorik muhasebe bilgilerinin haricinde bilgisayar ortamında pratik olarak muhasebe uygulamalarının bütün öğrenciler tarafından öğrenilmesi öğrencilerin pratik yapma ve teorik bilgileri pekiştirme imkânını sağlamaktadır. Yine muhasebe denetiminin zorunlu olması ile bütün öğrenciler denetçilik mesleği hakkında bilgi sahibi olabilecek ve öğrencilerin gelecekte bu alanda çalışmayı bir seçenek olarak görmeleri sağlanacaktır.

**Tablo 7. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Bucak İşletme Fakültesi İşletme Bölümü Muhasebe Dersleri**

	<b>Ders Saati</b>	<b>AKTS</b>	<b>Seçmeli/Zorunlu</b>
Genel Muhasebe I	3	4	Zorunlu
Genel Muhasebe II	3	4	Zorunlu
Şirketler Muhasebesi	3	4	Zorunlu
Maliyet Muhasebesi I	3	4	Zorunlu
Maliyet Muhasebesi II	3	4	Zorunlu
Muhasebe Denetimi	3	4	Zorunlu
Uluslararası Muhasebe Standartları	3	4	Seçmeli
Yönetim Muhasebesi	3	4	Seçmeli
Dış Ticaret İşlemleri Muhasebesi	3	4	Seçmeli
Muhasebe Meslek Hukuku	3	4	Seçmeli
Muhasebe Bilgi Sistemi	3	4	Seçmeli
Bilgisayarlı Muhasebe	3	4	Seçmeli
Muhasebede Seçilmiş Konular ve Örnek Uygulamalar	3	4	Seçmeli
İhtisas Muhasebesi	3	4	Seçmeli
Muhasebe ve Finansmanda Vaka Analizi	3	4	Seçmeli

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Bucak İşletme Fakültesi İşletme Bölümüne bakıldığında bir çok muhasebe dersinin müfredatta yer aldığı görülmektedir. Bu durum öğrencilerin muhasebe alanında bir çok muhasebe dersi seçeneğine sahip olduğunu göstermektedir. Bu sayede öğrenciler lisans düzeyinde istedikleri muhasebe alanında uzmanlaşma imkânı elde edebileceklerdir. Ayrıca muhasebedeki güncel uygulama örneklerine yönelik derslerin bulunması öğrencilerin günlük hayattaki uygulamalara hakim olabileceklerini göstermektedir.

Fakülte bazında tek tek muhasebe dersleri incelendikten sonra hangi üniversitede hangi derslerin okutulduğunun belirlenebilmesi için bütün tablolar özet bir şekilde bir tabloda toplanmıştır. Fakültelerde farklı isimlerde yer alan benzer veya aynı muhasebe dersleri tek bir isim altında toplanarak aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Tablo 7’de görüleceği üzere fakültelerde gösterilen muhasebe derslerinden zorunlu dersler Z ile belirtilmekte, seçmeli dersler ise S ile gösterilmektedir.



**Tablo 8. Üniversite Bazında Okutulan Muhasebe Dersleri**

	Akdeniz Üniversitesi	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi	Uluslararası Antalya Üniversitesi	SDÜ	MAKÜ İİBF	MAKÜ Bucak İşletme Fakültesi
Genel Muhasebe I	Z	Z	Z	Z	Z	Z
Genel Muhasebe II	Z	Z		Z	Z	Z
Şirketler Muhasebesi	Z	Z		Z	Z	Z
Maliyet Muhasebesi I	Z	Z		Z	Z	Z
Maliyet Muhasebesi II		Z		Z	Z	Z
Muhasebe Denetimi	S	Z		S	Z	Z
Yönetim Muhasebesi	Z		Z	S	S	S
Bilgisayarlı Muhasebe	S	S		S	Z	S
Dış Ticaret İşlemleri ve Muhasebesi			S	S	S	S
İhtisas Muhasebesi		S		S	S	S
Muhasebe Uygulamaları	S					S
Uluslararası Muhasebe Standartları		S			S	S
Uluslararası Denetim Standartları		S				
Muhasebe ve Finansmanda Vaka Analizi						S
Muhasebe Meslek Hukuku					S	S
Muhasebe Bilgi Sistemi						S
Devlet Muhasebe Sistemi		S				

Tablo 8’de görüldüğü üzere vakıf üniversitesi hariç devlet üniversitelerinde temel muhasebe dersleri gösterilmektedir. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Bucak İşletme Fakültesinde diğer fakültele nazaran daha çok çeşitli muhasebe dersinin yer aldığı görülmektedir. Bu durum öğrencilerin muhasebe konusunda istedikleri birçok alanda uzmanlaşabileceklerini ve bilgi sahibi olabileceklerini göstermektedir. Diğer üniversite ve fakültelerde de özellikle seçimlik ders şeklinde olsa dahi muhasebe dersleri konusunda öğrencilere daha çok çeşitlilik sunulmalı ve seçme imkanı tanınmalıdır.

Çalışmanın bu kısmında fakültelerdeki muhasebe eğitimi, söz sahibi ve bilinen üniversitelerdeki muhasebe eğitimi ile karşılaştırılmaktadır. Bu amaçla ele alınan Türkiye’nin en iyi üç üniversitesindeki

işletme ile ilgili bölümler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 9. Karşılaştırmaya Temel Oluşturan Üniversite ve Bölümler**

Sıralama	Üniversite İsmi	Fakülte ve Bölüm
1	Koç Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
2	Sabancı Üniversitesi	Yönetim Bilimleri Fakültesi Yönetim Bilimleri Lisans Programı Muhasebe Uzmanlık Alanı
3	Bilkent Üniversitesi	İşletme Fakültesi İşletme Bölümü

Belirlenen bu üç üniversitedeki muhasebe eğitimi üzerinde yapılan araştırma neticesinde Tablo 9’da üniversitelerde okutulan muhasebe derslerine ait bilgiler özetlenmiştir. Bu doğrultuda aynı nitelikteki dersler tek isim altında birleştirilmiştir. Bu sayede aşağıdaki tabloda hangi üniversitede hangi muhasebe dersinin yer aldığı görülebilmektedir.

**Tablo 10. Üniversitelerde Okutulan Muhasebe Dersleri**

	Koç Üniversitesi	Sabancı Üniversitesi	Bilkent Üniversitesi
Finansal Muhasebe	Zorunlu	Zorunlu	Zorunlu
Yönetim Muhasebesi	Zorunlu	Zorunlu	Zorunlu
Maliyet Muhasebesi	Seçmeli	-	-
Muhasebe Denetimi	Seçmeli	Seçmeli	Seçmeli
Türkiye’de Muhasebe ve Vergi Sistemi	Seçmeli	-	-
Orta Düzey Muhasebe ve Raporlama	-	Seçmeli	-
Finansal Muhasebede İleri Konular	-	Seçmeli	-
Uluslararası Muhasebe	-	Seçmeli	-

Tablo 10’da görüldüğü üzere vakıf üniversitelerinde genellikle muhasebe dersleri az çeşitlilik göstermektedir. Öğrencilerin temel olarak finansal muhasebe ve yönetim muhasebesi derslerini öğrenmeleri amaçlanmaktadır. Daha sonra istedikleri veya ilgi duydukları takdirde diğer muhasebe derslerine yönelmeleri sağlanmaktadır. Sabancı Üniversitesi’nde diğerlerine göre daha çok muhasebe dersi seçeneği bulunmakla birlikte, en az muhasebe dersi seçeneğinin Bilkent Üniversitesi’nde olduğu görülmektedir.

Batı Akdeniz Bölgesindeki üniversitelerle kıyaslama yapıldığında bütün vakıf üniversitelerinin hemen hemen benzer bir muhasebe eğitim politikası benimsedikleri sonucuna ulaşılmaktadır. Devlet üniversiteleri olarak çok daha fazla muhasebe dersi seçeneğinin olduğu açıkça görülmektedir. Bu sayede öğrenciler bir çok farklı muhasebe alanında bilgi sahibi olabilmektedir. Ancak ders sayılarının fazla

olmasının yanı sıra mutlaka nitelik olarak da derslerin içeriği doldurulmalıdır. Diğer bilinen ve kabul gören üniversitelerin eğitim seviyelerinin yakalanabilmesi için öncelikle eğitim altyapısının ve teknolojik imkanların oluşturulması gerekmektedir. Ayrıca öğretim üyeleri donanımsal olarak kendilerini geliştirmeli ve güncel uygulamalara hakim olacak bilgi birikimine sahip olmalıdır.

Çalışmada muhasebe derslerinin müfredatları incelenmiş olup, muhasebe derslerinin içerikleri konusunda gerçekleştirilebilecek uygulamalar ve gerekli görülen öneriler aşağıda sıralanmaktadır.

Fakülte bünyelerindeki muhasebe derslerinin AKTS'lerinin fakülteler arasında farklı olduğu görülmektedir. Bu farklılıkların ortadan kaldırılması ve belirli bir standart oluşturulması için bütün üniversitelerdeki aynı nitelikteki derslerin AKTS'leri aynı olacak şekilde düzenlemeye gidilebilir.

Genel muhasebe derslerinin ismi finansal muhasebe olarak bütün üniversitelerde standart bir şekilde belirlenebilir. Koç, Sabancı ve Bilkent Üniversitelerinde bu derslerin ismi Finansal muhasebe olarak adlandırılmıştır. Yurtdışındaki üniversiteler incelendiğinde genellikle bu dersin isminin Financial Accounting olduğu görülmektedir. Bu isim Türkçe karşılığında Finansal Muhasebe olarak çevrilmektedir.

Bilgisayarlı muhasebe derslerinde kullanılan muhasebe paket programlarının yanı sıra daha kapsamlı olan ERP (Enterprise Resource Planning) programları öğrencilere uygulamalı olarak tanıtılabilir. Entegre ERP programları sayesinde şirketler bütün bilgilerini bilgisayar ortamında takip edilmekte ve kontrol edebilmektedir.

Elektronik ortamda oluşturulan E-defter, E-fatura, E-beyanname, E-imza gibi muhasebeye ilişkin uygulamalar öğrencilere tanıtılmalıdır. Artık günümüzde kağıt üzerinde veya yazılı ortamda muhasebe bilgilerinin sunulması yerine elektronik ortamda bütün muhasebe işlemleri gerçekleştirilebilmektedir. Dolayısıyla güncel uygulamaları yakından takip edebilmek adına bu uygulamalar gerekirse yeni bir ders adı altında gösterilebilir.

Muhasebe denetimi derslerinde geleneksel denetim uygulamalarından ziyade bilgi teknolojileri üzerinde gerçekleştirilen denetimlere daha çok önem gösterilebilir. Bu bağlamda sürekli denetim ve bilgi teknolojileri denetimi uygulamalarına bu derslerde yer verilmelidir. Ayrıca iç denetim uygulamalarına müfredatta daha çok yer verilmelidir. Bu bağlamda iç denetimle ilgili olarak seçimlik derslerin eklenmesi önerilmektedir.

Öğrencilerin günlük hayattaki muhasebe işlemlerini daha iyi öğrenebilmeleri için sektördeki muhasebe uygulamaları tanıtılmalıdır. Bu kapsamda güncel örnek uygulamalar vaka analizleri şeklinde bütün üniversitelerde gösterilmelidir.

Maliyet muhasebesi derslerinde günümüzde uygulanan çağdaş maliyet sistemleri tanıtılarak örnek uygulamalar derslerde işlenmelidir. Geleneksel maliyet sistemlerinin yerine çağdaş maliyet sistemlerine ilişkin uygulamalar müfredatta yerini almalıdır.

Muhasebe standartları ve denetim standartları dersleri seçimlik olsa bile bütün üniversitelerde öğrencilere gösterilmelidir. Bu sayede öğrenciler güncel uluslararası düzenlemelere hakim olabileceklerdir.

Üniversitelerde seçimlik muhasebe derslerinin sayıları artırılmalıdır. Örneğin adli muhasebe, işletmelerde iç denetim, sürdürülebilirlik ve raporlama gibi alanlarda muhasebe dersleri müfredata eklenebilir.

## 5. SONUÇ

Nitelikli muhasebe meslek mensuplarının yetişmesi için, muhasebe uygulamalarının doğru, güvenilir ve şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmesi için muhasebe eğitimi çok önemli bir yer tutmaktadır. Kaliteli muhasebe eğitimi neticesinde muhasebenin genel kalitesi de artmaktadır. Kaliteli muhasebe eğitimi için donanımlı öğretim üyelerine ihtiyaç duyulmakta ve kaliteli bir eğitim müfredatına gereksinim duyulmaktadır. Bu doğrultuda yükseköğretim bünyesinde verilen muhasebe eğitimine ilişkin müfredatlar günümüz koşullarına göre uyarlanmalı, teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmelidir.

Kaliteli bir muhasebe eğitiminin verilebilmesi için çalışmada muhasebe derslerinin müfredatları incelenmiştir. Bu kapsamda Batı Akdeniz Bölgesinde yer alan üniversiteler ele alınmıştır. Çalışma sonucunda, bölgedeki devlet üniversitelerinde işletme eğitimi verilen fakültelerin eğitim planlarında muhasebe derslerinin sayısının fazla olduğu görülmektedir. Ancak bu üniversitelerin tamamında seçimsiz derslerin sayılarının artırılabilirliği önerilmektedir. Özellikle üniversitelerin bir kısmında açılan bir kısmında açılmayan dersler tüm üniversitelerde yer almalıdır. Bunlara ilave olarak güncel yeni muhasebe dersleri müfredata eklenmelidir.

Türkiye'nin en seçkin vakıf üniversitelerinde ise muhasebe derslerinin sayılarının yeterli miktarda olmadığı görülmektedir. Genel olarak bütün vakıf üniversitelerinde muhasebe derslerinin çeşitliliğinin artırılması gerektiği anlaşılmaktadır. Bölgedeki devlet üniversitelerinde ise muhasebe derslerinin sayılarının yanında niteliklerinin de artırılması gerekmektedir. Muhasebe derslerinin müfredatları güncellenmeli ve günümüzdeki güncel muhasebe uygulamalarına yönelik olarak müfredatlar tekrar düzenlenmelidir.

Üniversitelerdeki aynı nitelikteki muhasebe derslerinin isimleri, haftalık ders saatleri ve AKTS bilgileri farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların ortadan kaldırılabilmesi için derslerin isimleri, saatleri ve AKTS bilgileri bir standart oluşturularak tekrar düzenlenmelidir.

## 6. KAYNAKÇA

- Altınay, Aynur Tarakcıoğlu (2016), "Muhasebe Eğitiminin Geleceğine Stratejik Bir Bakış", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt.5, Sayı.7, (2144-2150).
- Can, Ahmet Vecdi-Demirci, Şuayyip Doğuş (2016), "Uluslararası Muhasebe Eğitim Standardı 2 Muhasebe Eğitim Programlarının İçeriğine Uyum: Sakarya Üniversitesi Örneği", *3. Uluslararası Muhasebe ve Finans Araştırmaları Kongresi (ICAFR 16) Özel Sayısı*, (319-338).
- Güney, Aysel (2016), "Muhasebe Eğitimi Üzerinde Denetim Standartlarının Etkisi", *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, Cilt.5, Özel Sayı, (338-342).
- IFAC (2017), "Uluslararası Eğitim Standartları El Kitabı", <http://www.ifac.org/system/files/publications/files/2017-Handbook-of-International-Education-Pronouncements.PDF> (31.03.2017).
- Karcıoğlu, Reşat-Dızman, Şakir (2016), "Türkiye'de Tms-Tfrs Kapsamında Verilen Muhasebe Eğitiminin Kalite Standartları Açısından Yeterliliği", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.30, Sayı.4, (869-884).

- Kıllı, Mustafa (2016), “Türkiye’deki Üniversitelerde Adli Muhasebe Eğitimi Ve Lisansüstü Çalışmalar Üzerine Bir İnceleme”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi ICAFR 16 Özel Sayısı*, (719-728).
- Koçyiğit, Seyhan Çil-Doğan, Emine-Taş, Emine (2016), “Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Muhasebe Derslerindeki Başarılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Görüşlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara Üniversitesi Ve Gazi Üniversitesi Örneği”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.8, Sayı.16, (222-252).
- Koçyiğit, Seyhan Çil-Tanç, Şükran Güngör (2016), “Türkiye’deki Üniversitelerde Lisansüstü Eğitim Programlarında Yer Alan Muhasebe Standartları Dersleri Üzerine Bir Araştırma”, *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*, Sayı.50, (57-77).
- Odabaş, Hakkı-Aydın, Murat (2016), “Vergi Hukuku Ve Muhasebe: Uygulamalı Bilimler Yüksek Okullarının Muhasebe Bölümlerinde Okutulan Vergi Dersleri Üzerine Bir Araştırma”, *Aydın İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt.5, Sayı.7, (2000-2016).
- Onat, Osman Kürşat-Akın, Osman (2016), “Y Kuşağı Ve Muhasebe Eğitimi- Durum Tespiti Ve Öneriler: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde Bir Araştırma”, *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.7, Sayı.2, (144-161).
- Öztürk, Erkan-Fındık, Hakkı (2016), “Türkiye’deki Muhasebe Eğitiminin Uluslararası Muhasebe Standartları İle Uyumlaştırılması Sürecinde Karşılaşılan Adaptasyon Problemlerinin Muhasebe Alt Kültür Değerleri Çerçevesinde Tartışılması”, *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, Cilt.9, Sayı.3, (241-256).
- THE (2017), “Times Higher Education 2016-2017 Dönemi Dünyanın En İyi Üniversiteleri Sıralaması”, [https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2017/world-ranking#!/page/0/length/25/locations/TR/sort\\_by/rank/sort\\_order/asc/cols/stats](https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2017/world-ranking#!/page/0/length/25/locations/TR/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats) (31.03.2017).
- Turhan, Güllüzar (2016), *İşletme Lisans Öğrencilerinin Türkiye Muhasebe/Finansal Raporlama Standartları Hakkındaki İlgi Düzeyleri, Beklentileri Ve Farkındalıkları: Balıkesir Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Yıldız, Gülsevil (2017), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Yüksekokulu Muhasebe Programı Öğrencilerinden Beklentileri: Kayseri İlinde Bir Araştırma”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı.73, (169-183).



## MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN BAKIŞ AÇISIYLA E-TİCARET VE GÜVENİLİRLİĞİ: KUYUCAK MYO ÖRNEĞİ<sup>1</sup>

### E-COMMERCE AND ITS' RELIABILITY FROM THE PERSPECTIVE OF VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS: EXAMPLE OF KUYUCAK VOCATIONAL SCHOOL

D. Ali KIZILYALÇIN<sup>2</sup>, Bahar GÜRDİN<sup>3</sup>

#### Öz

Dünya genelinde hızlı bir şekilde artmakta olan internet kullanımı, hemen hemen hayatın her alanında kendini göstermektedir. Ticaret de bu alanlardan bir tanesidir. Tüketiciler e-ticaret üzerinden alışverişlerini kendilerini güvende hissederek veya hissetmeden; zaman kısıtı, daha az maliyete katlanma, daha fazla çeşide tek seferde ulaşabilme vs. gibi sebeplerle gerçekleştirmektedirler. Çalışmada Kuyucak Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin e-ticareti kullanma alışkanlıkları, e-ticarete bakış açısı ve internet ortamında alışveriş yaparlarken kendilerini ne derece güvende hissettiklerine dair veriler elde edilmiştir. Anket yöntemiyle elde edilen veriler, SPSS kullanılarak analiz edilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır. E-ticaretin birçok kolaylık sağlamasına rağmen öğrenciler üzerinde çok fazla etkin olmadığı gözlenmiştir. E-ticareti riskli gören öğrencilerin, mağazadan alış-veriş yapmayı daha eğlenceli görmektedirler.

**Anahtar Kelimeler:** Ticaret, E-Ticaret, Güvenilirlik. – Alan: Pazarlama ve Reklamcılık

#### Abstract

The use of internet which is growing rapidly throughout the world, shows itself in almost every area of life. Trade is one of the area. Through e-commerce, consumers make their purchase with/without feeling confident themselves for reasons such as; time constraint, folding less cost, the ability to reach more varieties etc. In the study, datas were obtained Kuyucak Vocational School students' habits of using commerce, e-commerce perspective and what extent feeling safe themselves while shopping on the internet. The obtained datas by survey method were interpreted and analyzed using SPSS. It has been

<sup>1</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihlerinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde gerçekleştirilen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Dr. Adnan Menderes Üniversitesi Kuyucak Meslek Yüksekokulu dakizilyalcin@adu.edu.tr

<sup>3</sup> Dr. Adnan Menderes Üniversitesi Kuyucak Meslek Yüksekokulu bahar.gurdin@adu.edu.tr

*seen that although e-commerce provides convenience, it does not have an impact on students. And students who see e-commerce very risky, think that shopping from store is more entertaining.*

**Keywords: Commerce, E-Commerce, Reliability – Area: Marketing and Advertising**

## 1. GİRİŞ

Teknolojinin sunduğu imkânlardan biri olan e-ticaret, çağımızda alışveriş açısından büyük kolaylıklar sağlarken bir o kadar da zorlukları bünyesinde barındırmaktadır. E-ticaret sayesinde mal ve hizmetlere ilişkin üretimden satışı, reklamdan dağıtım ve ödeme kolaylıklarına kadar her türlü işlem bilgisayar ağları üzerinden düşük maliyet, zaman tasarrufu, mekân kolaylığı vs. sağlanabilmektedir.

Ancak gizli bilgilerin ilgili tarafların dışındaki kişilerin eline geçmesi, ürünlerle temas kuramama, dolayısıyla sitede gösterilen üründen farklı bir ürünle karşılaşma, sitede gerçekleştirilen yanlış bir işlem sonucu karşılaşılabilecek sıkıntılar, günümüzde sıklıkla karşılaşılan internet dolandırıcılıkları gibi durumlar müşterileri tedirgin etmekte, akıllarında bir takım soru işaretleri uyandırarak e-ticaretten uzak durmalarına sebep olmaktadır.

Gerçekleştirilen çalışma ile öğrencilerin e-ticarete ilişki genel görüşlerinin ne olduğu, e-ticareti neden riskli buldukları ve ne gibi durumlarda e-ticaretten kaçındıkları incelenerek e-ticaretin en önemli zayıf yanı olan “güvensizlik” algısının sebeplerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Çalışma giriş dâhil altı bölümden oluşmaktadır. Giriş ile başlayan birinci bölümden sonra ikinci bölümde e-ticaret ve e-ticaretin taraflarına değinilmiştir. Üçüncü bölümde ise e-ticaretin dünyada ve Türkiye’deki gelişimine kısaca değinilmiş, dördüncü bölümde de e-ticaret ve güvenilirlik konusundan bahsedilmiştir. Araştırmanın özgün kısmını oluşturan beşinci bölümde ise araştırmaya ilişkin bulgular ve tartışmaya yer verilerek son bölüm olan altıncı bölümde genel bir değerlendirme yapılmıştır.

## 2. E-TİCARET VE E-TİCARETİN TARAFLARI

Teknoloji alanındaki gelişmeler bireylere ve kuruluşlara dünyanın herhangi bir yerinden herhangi bir saatte birbiriyle iletişim kurma imkânı sağlamaktadır. Teknolojinin sağladığı iletişim türlerinden biri olan e-ticaret, işletmelere ve tüketicilere sanal ortamda alışveriş yapma imkânı sunmaktadır. Günümüzde gerek Türkiye’de gerekse diğer ülkelerde yaygın bir şekilde yararlanılan e-ticaret, hayatı oldukça kolaylaştırmakta ve çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır.

AMA (American Marketing Association)’e göre e-ticaret, çok çeşitli internet tabanlı işletme modellerine işaret eder. Genellikle e-ticaret stratejileri, kullanıcıları web sitelerine mal veya hizmetleri satın almaları amacıyla yönlendirmek için pazarlama karmasının çeşitli unsurlarını içerir (www.ama.org).

WTO (World Health Organization)’ya göre; e-ticaret siparişlerin alınması ve yerleştirilmesi amacıyla özel olarak tasarlanmış metotlarla bilgisayar ağları üzerinden malların ve hizmetlerin satılması ve satın alınmasıdır. Mallar ve hizmetlerin siparişi elektronik olarak gerçekleşmesine rağmen, ödeme ve nihai teslimatı online olarak gerçekleştirilmek zorunda değildir (www.wto.org).

Erbaşlar ve Dokur (2008: 3) e-ticareti, her türlü malın ve servisin bilgisayar teknolojisi, elektronik iletişim kanalları ve ilgili teknolojiler; akıllı kart (smart cart), elektronik fon transferi (EFT), satış noktası (POS) terminalleri, faks vs. kullanarak satılması ve satın alınmasını kapsayan bir kavram olarak tanımlamıştır.

E-ticaret, mal ve hizmetlerin üretim, tanıtım, satış, sigorta, dağıtım ve ödeme işlemlerinin bilgisayar ağları üzerinden yapılmasıdır. Elektronik ticaret, ticari işlemlerden biri veya tamamının elektronik ortamda gerçekleştirilmesi yoluyla reklam ve pazar araştırması, sipariş ve ödeme ile teslim olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır (www.ekonomi.gov.tr).

Bu doğrultuda e-ticaretin tanımı yapılacak olursa özel olarak tasarlanan çeşitli metotlarla gerek sanal ortamdaki ödemelerle gerekse kapıda ödeme imkânlarıyla mal ve hizmetlerin internet ağları üzerinden satılması veya satın alınmasıdır. E-ticaret işlemi işletmeler, haneler, bireyler, hükümetler ve diğer kamu ya da özel kuruluşlar arasında gerçekleşebilir. İnternet üzerinden alım satım açısından bakıldığında e-ticaretin çeşitli tarafları mevcuttur. Bu taraflar şunlardır: Firma-Firma, Firma-Tüketici, Firma-Devlet, Tüketici-Devlet, Tüketici-Tüketici.

Firma-Firma (B2B)'da sanal ortamda ürün katalogları üzerinde arama, tarama, sipariş, faturalama ve ödeme işlemleri yürütülmektedir. Ayrıca ortak AR-GE, projelendirme, ürün tasarımı, mühendislik hizmetleri ile ürün dağıtım ve teslimat işlemleri de bu kapsamda yer almaktadır. İşletmeler arası ilişkiler yatay ilişkiler olabileceği gibi dikey ilişkiler de (firma-bayi-dağıtıcı-tedarikçi) olabilir (Canpolat, 2001: 19). Firma-Tüketici (B2C), web ve wap teknolojilerinin yaptığı gelişim ile oluşan yeni bir tür sanal mağaza ortamıdır. B2C'nin işlevi web ortamında, işletme ve müşteri arasındaki ticari uygulamaların ve işlemlerin yapılmasıdır. İşletmeler arasında yapılan e-ticaret hacmine oranla az bir paya sahiptir. Bunun en önemli sebeplerinden biri internet üzerindeki güvenlik sistemlerine karşı güvensizlik yaklaşımıdır. Bireysel tüketicileri baz alan bu e-ticaret yönteminde showroom, sanal mağaza işlemleri ile internette firmalar web ortamında; tüketiciye, bilgisayardan kitaba, otomobilden, beyaz eşyaya birçok ürünün direkt olarak satışını gerçekleştirmektedirler. Amazon.com, e-trade, Auto-by-tel (www.autobytel.com) gibi alışveriş firmaları, klasik araba alım satımı, kitap ve finans işlemlerini sanal mağaza ortamında yapmaktadırlar (Diker ve Varol, 2013: 30). Firma-Devlet (B2G) arasındaki e-ticaret ilişkisi ise vergiler, sosyal güvenlik, istatistik ve izinlerin elektronik yoldan izlenmesi, düzenlenmesi, kamu ihalelerinin elektronik ortamda duyurulması gibi unsurlardan oluşur (Korkmaz, 2002: 56). Tüketici-Devlet (C2G); vergilendirme, tüketicinin korunması ve benzeri işlem ve eylemler bu kapsamda değerlendirilmektedir. Ayrıca elektronik imza, şifreleme, e-noter, onay kurumu ve e-ticaret standartları gibi güvenlik unsurları yukarıda belirtilen tüm ilişkiler kapsamında yer almaktadır (Canpolat, 2001: 19). Son kullanıcılar olarak bilinen tüketiciler arasındaki elektronik ticareti tanımlayan (C2C), tüketiciden tüketiciye ticaret tipi, geçmiş dönemlerde kontrolü ve organizasyonu mümkün olmayan ikinci el satışlarını kontrol ve kayıt altına almıştır. Önemli bir işlem hacmine sahip olan bu tip ticari faaliyet ürün müzayedesini ve açık artırma gibi kendine has yapılarda yapılmaktadır. Tüketiciler arasındaki ticari faaliyette üçüncü bir elektronik pazar sağlayıcı kuruluş yardımıyla ürünlerin teşhir edilmesi, arama motoru hizmetleri, ürün katalogları ve e-ticaretin gerçekleştirilerek ödemelerin ve güvencelerin takibi sağlanmaktadır (Akçi & Göv, 2015: 417).

E-ticaretin taraflara zaman, mekân ve rahatlık gibi kolaylıklar sağlamasının yanı sıra girişimcilere çeşitli kolaylıklar sağlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında e-ticaretin girişimcilere sağlamış olduğu faydaları belli başlıklar altında toplamak mümkündür.

E-ticarette, ödemelerin internet ortamında yapılması, işletmelerin lojistik alt yapı masraflarından kurtulmasına; aracılardan yerini, yeni işlemler yapan siber araçların almasına ya da hiç aracı olmamasına neden olur. Bu durum da girişimcilerin kurdukları işletmelerin genel maliyetlerini düşürmektedir. Müşteri istediği bir yerden günün her saatinde alışverişini gerçekleştirir. İşletme de günün her saati personel



çalıştırmadan mağazasını açık tutarak devamlı satış yapabilmektedir. Böylece işletmenin müşteri sayısı artacaktır. (Bakırtaş & Tekinşen, 2006: 135).

Elektronik ticaret, üretici ve tüketicileri, özellikle KOBİ'leri geleneksel ticaret engelleri olan pazara uzaklık, bilgi eksikliği ve talebe uygun üretim yapılamayışı gibi dezavantajlardan kurtarabildiği ölçüde yararlı olacaktır. Ancak, elektronik ticaret ülkelerin tüm ticari sorunlarını (örneğin, ulusal tedarik zincirindeki halkaları) çözemez. Elektronik ticaret konusunda yeterli bilgi ve deneyime sahip olmayan ülkeler ilk aşamada interneti sadece reklam veya pazar araştırması amacıyla kullanabilirler (www.ekonomi.gov.tr).

### 3. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE E-TİCARETİN GELİŞİMİ

Elektronik ticaretin gelişiminin tarihsel boyutuna bakıldığında iki önemli unsurun belirleyici olduğu görülmektedir. Bunlardan birincisi, etkileşimli çoklu ortam hizmetlerinin gelişmesi ve bilgisayar, haberleşme ve televizyon yayıncılığı sektörlerinin gittikçe iç içe geçmesi; ikincisi ise piyasaların küreselleşmesi ve liberalizasyonudur. Uluslararası ticaretin ve buna paralel olarak etkin mal ve hizmet taşıma yöntemlerinin gelişmesi, ülkeler arasındaki ekonomik bağımlılığın düzeyini artırırken, ürünlerle piyasaların küreselleşmesine de yol açmıştır. Bilgi toplumuna doğru gidişin temel dinamikleri olan bu gelişmeler, sanayileşmiş ülkelerin bilgi yoğun hizmetlerle yeniden yapılanma sürecini başlatmıştır. Bu sektör, ekonomide tarım ve sanayiden daha hızlı gelişen en güçlü kesim haline gelmiş olup bütün bu süreç sonunda e-ticaret bilgi toplumunun uygulanmasında en önemli alanlardan biri olarak ön plana çıkmıştır (Korkmaz, 2002: 52). Bu belirleyici unsurlar doğrultusunda e-ticaretin gelişimine bakıldığında; 20. yüzyılın son çeyreğinde yaşanan teknolojik gelişmeler, sadece günlük hayatı etkilememiş ekonomik faaliyetler ve iş dünyası da yeniden yapılanmaya başlamıştır. İletişim ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte 1980 yılında ortaya çıkan e-ticaret kavramı ilk defa, 1994 yılında Amazon.com isimli web uzantılı internet sitesinden satılan kitap ile faaliyete başlamıştır. Bu satışla birlikte aynı yıl içerisinde e-posta yoluyla reklam ve pazarlama kavramları ortaya çıkmıştır. 1995 yılında ise arama motorlarının öncüsü olan Yahoo'da ilk arama yapılmıştır. Geçmiş yıllarda ve günümüzde arama motorları reklam panosu görevi görmektedir (Doğanlar, 2016: 4). Ardından e-ticaretin en önemli e-ticaret markalarından biri olan eBay, Pierre Omidyar'ın San Jose'deki oturma odasında Eylül 1995'de kuruldu (Bjornsson, 2001). Amazon ve e-Bay'in yanı sıra kuruluşlarından günümüze kadar gelen Alibaba, JD.com, Walmart, Otto Group, Cnova N.V. (Groupe Casino), Tesco, Rakuten ve Best Buy ciddi anlamda büyük pazar payına sahip olan yüksek meblağlarda gelir elde eden dünyanın önde gelen e-ticaret firmalarıdır.

E-Ticarete Türkiye açısından bakıldığında, geniş kapsamlı internet pazarlaması anlayışının *ilk uygulaması* 1992 yılında Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (TCMB) ile bankalar arasında başlayan Elektronik Fon Transferi (EFT) ile başlamıştır (Doğanlar, 2016: 4). Sonrasında, Türkiye'de elektronik ticaret *çalışmalarının ilki* 1997 yılın3da Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu'nun (BTYK) yaptığı bir toplantı ile başlatılmıştır. Bu toplantıda, "Elektronik Ticaret Ağının" tesis edilmesi ve ülkemizde elektronik ticaretin yaygınlaştırılması amacıyla bir çalışma grubu oluşturulması kararlaştırılmış ve yapılacak çalışmalarda koordinatörlük görevi (mülga) Dış Ticaret Müsteşarlığı'na (DTM), sekreteryaya görevi de TÜBİTAK'a verilmiştir. Bu karar uyarınca, Dış Ticaret Müsteşarlığı'nın başkanlığında ilgili kuruluşların katılımıyla oluşturulan Elektronik Ticaret Koordinasyon Kurulu'nun (ETKK) ilk toplantısı, 1998 yılında yapılmış ve ETKK bünyesinde hukuk, teknik ve finans çalışma grupları oluşturulmuş ve

çalışmalar yürütülmüştür (www.ekonomi.gov.tr). E-Ticaretin Türkiye'deki durumuna sektörel açıdan bakıldığında Türkiye'nin önde gelen firmalarının; Gittigidiyor, Hepsiburada, Trendyol, Markafoni, Yemeksepeti, n11, modagram olduğu görülmektedir. Tablo1 ve Tablo 2, E-Ticaretin Dünya'daki ve Türkiye'deki durumunu göstermektedir.

**Tablo 1: E-Ticaret Ülkeler Arası Karşılaştırma - 2015**

Gelişmiş Ülkeler	Online Perakende/Toplam Perakende	Ortalama	Gelişmekte Olan Ülkeler	Online Perakende/Toplam Perakende	Ortalama
İngiltere	% 12,6	% 7,1	Çin	% 9,7	% 5,1
ABD	% 9,2		Polonya	% 6,8	
Almanya	% 7,9		Brezilya	% 4,1	
Fransa	% 6,8		Rusya	% 3,8	
Japonya	% 7,2		Hindistan	% 1,9	
İspanya	% 3,3		Türkiye-2014	% 1,6	
İtalya	% 2,6		Türkiye-2015	% 2,0	

Kaynak: TÜBİSAD, 2016: 15 ([http://www.tubisad.org.tr/Tr/News/Sayfalar/tubisad\\_e-ticaret\\_2015\\_raporu.aspx](http://www.tubisad.org.tr/Tr/News/Sayfalar/tubisad_e-ticaret_2015_raporu.aspx))

2015 yılı verilerine göre gelişmiş ülkeler e-ticaret açısından karşılaştırıldığında İngiltere'nin toplam perakende içindeki online perakende payının %12,6 olduğu ve gelişmiş ülkelerin ortalaması olan %7,1'den ciddi anlamda yüksek bir orana sahip olduğu görülmektedir. Veriler gelişmekte olan ülkeler bazında ele alındığında ise %9,7'lik bir oranla Çin listenin başında yer almaktadır. Türkiye'nin %2,0'lik bir oranla %5,1'lik orana sahip olan gelişmekte olan ülkeler ortalamasının çok altında olduğu görülmektedir. E-ticaret sektörüne, kategoriler bazında sektör büyüklükleri ve kategori büyüme hızı açısından bakıldığında ise Tablo 2'deki verilere ulaşılmaktadır.

**Tablo 2: Türkiye'de E-Pazar Büyüklüğü - 2015**

Kategoriler	E-ticaret Sektör Büyüklüğü (Milyar TL)	E-ticaret Sektör Büyüklüğü (%)	Kategori Büyüme Hızı (Yıllık)
Çok Kanallı – Tatil ve Seyahat	7,6	30,89	% 32
Online – Pazar Yeri	3,8	15,45	% 40
Online – Bahis	2,5	10,16	% 22
Online – Çok Kategorili	2,2	8,95	% 28
Online – Özel Alışveriş	1,8	7,32	% 27
Çok Kanallı – Elektronik	1,8	7,32	% 35
Online – Tatil ve Seyahat	1,3	5,28	% 29
Çok Kanallı – Giyim ve Ayakkabı	0,8	3,25	% 25
Online – Dikey	0,7	2,85	% 17
Çok Kanallı – Ev ve Dekorasyon	0,5	2,03	% 34
Çok Kanallı – Eğlence ve Kültür	0,3	1,22	% 27
Çok Kanallı - Diğer	1,3	5,28	% 36
<b>TOPLAM</b>	<b>24,6</b>	<b>100</b>	

Kaynak: TÜBİSAD, 2016: 14 ([http://www.tubisad.org.tr/Tr/News/Sayfalar/tubisad\\_e-ticaret\\_2015\\_raporu.aspx](http://www.tubisad.org.tr/Tr/News/Sayfalar/tubisad_e-ticaret_2015_raporu.aspx))

Tablo 2'de göre çok kanallı ve online olan kategoriler göz önünde bulundurulmuştur. Online (sanal mağaza, sosyal ağlar vs.) ve offline (gazete, dergi, fiziksel mağaza vs.) kanallardan oluşan Çok Kanallı-Tatil ve Seyahat kategorisinin %32,4'lük bir orana ve 7,6 milyar TL'lik sektör büyüklüğüne ulaştığı ve ilgili diğer kategoriler arasında birinci sırada yer aldığı görülmektedir. %15,45'lik oranla Online-Pazar Yeri, Çok Kanallı-Tatil ve Seyahati izlemektedir. %2,85'lik oranla Çok Kanallı-Ev Dekorasyon ile %2,03'lük oranla Çok Kanallı-Eğlence ve Kültür kategorilerin son sıralarında yer almaktadır.

Tablo 2 Yıllık Kategori Büyüme Hızı açısından incelendiğinde; %40'lık oranla Online-Pazar Yeri ilk sıradayken %35'lik oranla Çok Kanallı-Elektronik ikinci, %34'lük oranla Çok Kanallı-Ev ve Dekorasyon üçüncü sırada görülmektedir. %17'lik oranla belli ürünleri veren Online-Dikey kategorisi ise son sırada yer almaktadır.

#### 4. E-TİCARET VE GÜVENİRLİK

Pazarlamanın temel amacı olan müşteri memnuniyetinin sağlanabilmesi için kişilerin ürünlerden istedikleri faydayı elde etmeleri gerekmektedir. Kişilerin gerek firmalara gerekse ürünlere duyduğu güven derecesi de fayda derecesini dolayısıyla memnuniyet derecesini artıracaktır. Başarılı e-ticaret firmalarının başarılarının temelinde “güven” unsuru bulunmaktadır. Dolayısıyla pazarlamanın her alanında önemli bir unsur olan güvenilirlik e-ticaret konusunda da önemli bir unsurdur.

Güvenin e-ticarete bu derece önemli hale gelmesinin sebepleri şunlardır (Aksoy, 2006: 81):

- Temas kurulan karşı taraf tanınmıyor olabilir. Yani temas kurulan taraf hakkında, www adresi dışında hiç bir bilgiye sahip olunmayabilir. Bu sorunun üstesinden gelebilmek için tarafların her birini/birince tanıyan/tanınan ve güvenilir bir kişi veya kurumun mevcudiyeti önemlidir. □
- Veri veya ürünün satıcıdan alıcıya transferinde hiç bir zaman tam kontrol olanağı yoktur. Bu sebeple satın alacağı ürünü web üzerinden seçerken siparişlerini telefon veya faksla vermektedir. Veri/bilgi transferinin tüm aşamalarını güvenli kılacak veri kontrol sisteminin mevcudiyeti önemlidir. □
- Karşı taraf farklı ve bilinmeyen fiziksel bir mekânda yerleşik olabilir ve bu nedenle farklı yasalara tabi olup, farklı kurallara sahip olabilir. Tarafların her birinin kabul edeceği kurallar bütünü veya yasaların varlığı önemlidir.

Elektronik ticarete alıcı ve satıcı birbirlerini görmeksizin iş yaptıklarından karşılıklı olarak güvenin sağlanması için ek bir takım önlemler almaya ihtiyaç duyarlar. Öncelikle alıcı ve satıcı taraflar birbirlerinin kimliklerinden emin olmak isterler. İşte bu ihtiyaçtan dolayı “dijital imza” ve “dijital sertifika” kavramları geliştirilmiştir. Bunlar aracılığıyla iki taraf birbirlerinin kimliğinden emin olabilmektedir (Söylemez,2006: 53).

Bu şekilde e-ticarete müşteri açısından güven duygusu kısmen de olsa sağlanmış olacaktır. Her ne kadar dijital imza ve dijital sertifika ile güvenlik duygusu oluşturulmaya çalışılsa da kredi kartı, kimlik, yerleşim yeri vs.'ye ait bilgilerin oluşturduğu riskler karşısında müşterilerin güven duygusuyla e-ticarete yönelebilmesi için bu risk unsurlarının da değerlendirilmesi gerekmektedir.

Özellikle telefonla yapılan satışlarda (gazeteye ilan vermek, katalog satışları vb) kredi kartı numarası ve son kullanma tarihi alışveriş için yeterli olmaktadır. Bu yüzden bu bilgilerin korunması e-ticaretin gelişimi için büyük önem taşımaktadır. Ancak e-ticarete kredi kartı bilgilerinin başkalarının eline geçme riski günlük hayattakine göre çok daha azdır (Söylemez, 2006: 53).

Özellikle internet gibi açık sistemlerin kullanılması suretiyle yapılan elektronik işlemlerde tüketici ve diğer kullanıcılar açısından en önemli konular şunlardır (www.elektronikticaretrehberi.com, 2017);

- Altyapıda yer alan ağ hizmetlerinin güvenliği,
- Hukuki işlemlerin güvenli olması
- Hem işlemler hem de taraflar hakkındaki bilgilerin doğrulanması.

Global enformasyon altyapısı tehlikeden uzak ve güvenilir olmalıdır. Eğer kullanıcılar internetin, haberleşmelerinin ve verilerinin istenmeyen kişilerce elde edilmesi ya da değiştirilmesi konusunda

güvenli olduğundan emin olmazlarsa, elektronik ticaretin gelişimi de başarılı olmayacaktır. Dolayısıyla, güvenli bir enformasyon altyapısı şunları gerektirir;

- Güvenilir bir iletişim ağı,
- Bu ağlara saldırılardan enformasyon sistemlerini korumak için etkili araçlar,
- İstenmeyen yetkisiz kişilerin kullanımından elektronik enformasyonun güvenli bir şekilde korunmasının sağlanması,
- Sistemlerini ve verilerini nasıl koruyacağını bilen iyi eğitilmiş personel.

Her ne kadar e-ticarette bu risklerin yaşanma oranı, günlük hayattaki alışveriş risklerinin yaşanma oranından düşük olsa da müşterileri ikna etmek o kadar da kolay olmamaktadır. Müşteriler risk unsuru taşıyan bilgilerinin sadece e-ticarete konu olan firma tarafından erişilebilir olduğuna ikna edilebilirlerse e-ticaret konusunda ciddi anlamda güvenlik sağlanmış olacaktır. Aksi halde güven ortamı sağlanamayacak dolayısıyla e-ticaret gelişmemekle kalmayıp gerilemeye başlayacaktır.

## 5. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın özgün kısmını oluşturan bu bölümde araştırmanın amacı, örnekleme, veri toplama yöntemi ve araştırmaya ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

### 5.1. Araştırmanın Amacı

Önlisans düzeyinde İşletme Yönetimi, Kooperatifçilik ve Yerel Yönetim programlarında eğitim alan öğrencilerin, e-ticarete duydukları güven açısından değerlendirildiği çalışmada öğrencilerin;

- E-ticarete ilişkin risk algıları
- E-ticaretten kaçınmaya yönelik yargıları
- E-ticarete yönelik genel yargılarına değinilmiştir.

Tüm dünyada yaygın bir şekilde kullanılan ve hızla gelişen e-ticaret sektörüne olan güvenin internet çağında yetişmiş olan gençler açısından algısının değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. E-ticarete olan güvenin öğrencilerin risk algısı, kaçınmaya yönelik yargıları ve genel yargılarının analiziyle, e-ticarete konu olan taraflara ve literatüre katkı sağlayacağından önem arz etmektedir.

### 5.2. Örneklem

Adnan Menderes Üniversitesi Kuyucak Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören İşletme Yönetimi, Kooperatifçilik ve Yerel Yönetimler programlarının öğrencileri araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Anakütle 440 adet aktif öğrenciden oluşmaktadır. Buna göre %5 güven aralığı ve %95 güven düzeyinde örneklem büyüklüğü 205 olarak hesaplanmıştır. Çalışmada sınıf ortamında gönüllü katılımcılara anket uygulanmış olup hatalı işaretlemeler, ankette deformasyon vs gibi sebeplerle 15 anket analiz dışı bırakılmış ve 190 adet anket değerlendirmeye alınmıştır.

### 5.3. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada veri toplama yöntemlerinden ankete başvurulmuş olup analizler SPSS-22 paket programıyla gerçekleştirilmiştir. Verileri analizinde ankete ilişkin genel dağılımlara ulaşmak amacıyla betimsel istatistik tekniklerinden frekans dağılımı ve merkezi dağılım ölçülerinden standart sapma ile ortalama değeri kullanılmıştır. Ayrıca birbirinden bağımsız iki gruptan oluşan verilerde

Independent Sample T-Test ve birbirinden bağımsız ikiden fazla gruptan oluşan verilerde de One Way Anova Testi uygulanmıştır.

Anket sorularının oluşturulmasında konuyla ilgili daha önce gerçekleştirilen çalışmalardan (Çiçek & Mürütsoy, 2014 – Aksoy, 2006) yararlanılmıştır. Uygulanan ankette kişisel bilgilerin yanı sıra internet kullanımına ve internet üzerinden gerçekleştirilen alışverişlere yönelik bilgilere ulaşmak amacıyla toplamda 17 adet kapalı uçlu soru sorulmuştur. Öğrencilerin e-ticarete ilişkin risk algılarına, genel yargılarına ve e-ticaretten kaçınma ile ilgili yargılarına erişebilmek amacıyla da 19 önermelik “5’li Likert Ölçeği”nden yararlanılmıştır.

#### 5.4. Araştırmaya İlişkin Bulgular

Bu bölümde ankete ilişkin verilerin analiz edilip yorumlanması gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 3: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri**

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	KATEGORİ	FREKANS DEĞERİ	YÜZDE DEĞERİ
Cinsiyet	Kadın	91	% 47,9
	Erkek	99	%52,1
Yaş	18-25	184	% 96,8
	26-35	4	% 2,1
	36-55	2	% 1,1
	55 yaş ve üzeri	-	-
Gelir	200TL ve altı	25	% 13,2
	201TL-400TL	61	% 32,1
	401TL-600TL	51	% 26,8
	601TL-800TL	23	% 12,1
	801TL-1000TL	17	% 8,9
Sınıf	1001 TL ve üzeri	13	% 6,8
	İşletme Yönetimi	52	% 27,4
	Kooperatifçilik	38	% 20,0
İnternet Kullanım Sıklığı	Yerel Yönetimler	100	% 52,6
	Ayda bir defadan daha az	-	-
	Ayda 1 – 3 defa	4	% 2,1
	Haftada 1 – 3 defa	11	% 5,8
	Her gün ya da neredeyse her gün	121	% 63,7
Günde bir defadan fazla	54	% 28,4	

Anket uygulanan öğrencilerin %52,6’sı yerel yönetimler; %27,4’ü işletme; %20,0’si de kooperatifçilik bölümü öğrencilerinden oluşmaktadır. Katılımcıların %52,1’ini erkeklerin %47,9’unu kadınların oluşturduğu öğrencilerden %96,8’i 18-25 yaş aralığındayken %2,1’i 26-35 yaş aralığında; %1,1’i 36-55 yaş aralığındadır. Öğrencilerin gelir durumuna bakıldığında en çok %32,1’inin 201 TL-400 TL arasında; ve en az % 6,8’inin 1001 TL ve üzerinde gelirlerinin olduğu görülmektedir. İnternet kullanım sıklığına bakıldığında ise interneti, ayda 1–3 defa kullananların oranının % 2,1 olduğu; her gün ya da neredeyse her gün kullananların % 63,7 olduğu görülmektedir.

**Tablo 4: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin İnternet Kullanımı**

SORU	CEVAPLAR	FREKANS DEĞERİ	YÜZDE DEĞERİ
<b>İnternet Kullanım Amaçları</b>	İletişim	36	% 18,9
	Ödev Yapmak	63	% 33,2
	Bilgi Edinme	75	% 39,5
	Alışveriş	5	% 2,6
	Oyun	11	% 5,8
<b>İnternette Geçirdikleri Vakit</b>	1 saatten az	8	% 4,2
	1 -2 saat	24	% 12,6
	2-3 saat	-	-
	3-4 saat	51	% 26,8
	4-5 saat	33	%17,4
	5 saat ve üzeri	74	% 38,9

Ankete ilişkin veriler incelendiğinde öğrencilerin %39,5'i bilgi edinme ve 5,8'i oyun amacıyla interneti kullanmaktadır. Bu öğrencilerin %38,9'u 5 saatin üstünde, %4,2'si de 1 saatten az bir zamanda internette vakit geçirmektedir.

**Tablo 5: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Alışveriş Yapma Özellikleri**

SORU	CEVAPLAR	FREKANS DEĞERİ	YÜZDE DEĞERİ
<b>İnternette Alışveriş Yapıyor musunuz?</b>	Evet	140	% 73,7
	Hayır	50	% 26,3
<b>Kaç Yıldır İnternette Alışveriş Yapıyorsunuz?</b>	1 yıldan az süredir	43	% 22,6
	1-2 yıldır	42	% 22,1
	2-3 yıldır	-	-
	3-4 yıldır	42	% 22,1
	4-5 yıldır	-	-
	5-6 yıldır	11	% 5,8
	6-7 yıldır	-	-
	7 yıl ve üzeri zamandır	2	% 1,1
<b>Son Altı Ayda İnternette Aldığınız Ürün Tutarı?</b>	50 TL'den az	31	% 16,3
	51 TL - 100 TL	31	% 16,3
	101 TL - 150 TL	20	% 10,5
	151 TL - 200 TL	13	% 6,8
	201 TL - 250 TL	12	% 6,3
	251 TL ve üzeri	33	% 17,4
<b>İnternet Üzerinden En Çok Hangi Ürün Gruplarınızı Alırsınız?</b>	Kitap, CD, DVD	27	% 14,2
	Bilgisayar ürünleri	11	% 5,8
	Giyim eşyaları	81	% 42,6
	Yiyecek, içecek	1	% 0,5
	Parfüm ve kozmetik	4	% 2,1
	Tatil	1	% 0,5
	Şans oyunları	-	-
	Elektronik eşya	7	% 3,7
	Ev eşyası, mobilya	1	% 0,5
	Tiyatro, sinema bileti	-	-
	Uçak/otobüs bileti	6	% 3,2
	Diğer	1	% 0,5

Öğrencilerin % 73,7'si internette alışveriş yapmaktayken % 26,3'ü internet alışverişini tercih etmemektedir. Bu öğrencilerin % 22,6'sı 1 yıldan az süredir; % 1,1'i 7 yıl ve üzeri bir zamandan beri internette alışveriş yapmaktadır. Öğrencilerin son altı ayda internette aldıkları ürün tutarları dikkate

alındığında % 17,4'ünün 251 TL ve üzerinde; 201 TL-250 TL arasında olduğu görülmektedir. İnternette alışveriş yapan öğrencilerin son altı ayda ne aldıklarına bakıldığında öğrencilerin % 42,6'sının giyim eşyası; % 0,5'inin yiyecek, içecek; % 0,5'inin tatil; % 0,5'inin ev eşyası, mobilya; % 0,5 (1 kişi)'inin diğer ürünlerden aldığı dikkati çekmektedir.

#### 5.4.1. Güvenirlilik (Reliability) Analizi

Bu kısımda, test ölçeğine ilişkin güvenirlilik analizi verileri yer almaktadır.

**Tablo 6: Öğrencilerin E-ticarete Yönelik Algı ve Yargılarına İlişkin Güvenirlilik Analizi**

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	19

Analiz sonucunda, güvenirlilik katsayısı olan Cronbach's Alpha katsayısı 0,78'dir. Bu sonuç, analizin gerçekleştirilebilmesi için kabul edilebilir bir değerdir.

#### 5.4.2. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin İnternet Üzerinden Alışverişe İlişkin Algı ve Yargılarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilerin internet üzerinden alışverişe ilişkin algı ve yargılarına ilişkin bulgular Tablo 7'de gösterilmektedir.

**Tablo 7: Öğrencilerin E-ticarete Yönelik Algı ve Yargıları**

	N	Ortalama	Standart Sapma
<b>Risk Algılamaları</b>			
Ürüne dokunamam benim için risktir	187	3,75	1,310
Kimlik bilgilerimin istenmesi benim için risktir	188	3,90	1,213
Kredi kartı bilgilerimi aktarmam risktir	181	3,72	1,222
İnternette alışverişini güvenilir buluyorum	184	3,14	1,179
Sipariş verdiğim ürün sitedekinden farklı gelebilir	186	3,35	1,299
Ürünü hiç teslim alamayabilirim	182	2,97	1,352
Belirtilenden daha uzun sürede teslimat gerçekleşebilir	183	3,37	1,255
<b>Kaçınma İle İlgili Yargılar</b>			
Mağazada alışveriş yapmayı daha çok seviyorum	187	3,79	1,346
İnternet üzerinden satın almaya gerek duymuyorum	187	2,96	1,385
Satın aldığım ürün için beklemek istemiyorum	186	3,72	1,212
İnternet üzerinden satın alma konusunda yeterince bilgi sahibi değilim	188	2,77	1,352
Teslimat ücretleri yüksek	187	3,12	1,294
<b>Genel Yargılar</b>			
İnternet başkalarının parasını çalmaya çalışan insanlarla doludur	186	3,50	1,353
İnternet üzerinden alışveriş zaman tasarrufu sağlar	186	3,46	1,282
Daha fazla ürün seçeneğine ulaşma imkânı vardır	187	3,84	1,110
İnternetteki ürünler mağazadakilere kıyasla daha ucuzdur	185	3,54	1,198
Ürün seçenekleri daha kolay karşılaştırılabilir	186	3,63	1,109
Ürün hakkında daha fazla bilgiye ulaşma imkânı vardır	187	3,57	1,131
Gizlilik arz eden ürünlerde satın alma kolaylığı sağlar	187	3,51	1,133
<b>1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum</b>			

Risk algılamaları açısından ortalamalara bakıldığında “kimlik bilgilerimin istenmesi benim için risktir” önermesine ankete katılan öğrenciler 3,9 ortalamayla “katıldıkları” görülmektedir. Yani öğrencilerin internette alışverişte kimlik bilgilerinin istenmesini risk olarak algıladıkları ve internete

alışverişi konusunda bu faktörü önemli ölçüde göz önünde bulundurdıkları görülmektedir. Öğrenciler “ürünü hiç teslim alamayabilirim” önermesi karşısında 2,97’lik bir ortalamayla “kararsız” kalmışlardır. Dolayısıyla öğrencilerin, diğer risk algılarıyla karşılaştırıldığında “ürünü hiç teslim alamayabilirim” algısından en az etkilendikleri görülmektedir. Risk algılamalarına ilişkin önermeler grubunda 1,352 standart sapma değeriyle grup içerisinde en fazla sapmayı gösteren önerme “ürünü hiç teslim alamayabilirim” ifadesidir. Dolayısıyla “ürünü hiç teslim alamayabilirim” önermesi bu grup içerisinde en yüksek sapmayı göstermektedir ve öğrencilerin bu önermeye verdikleri cevaplar arasında bir tutarlılık yoktur.

Risk algılamalarının aritmetik ortalamaları hesaplandığında ortalamanın 3,46 olduğu yani öğrencilerin internetten alışverişe karşı risk algısının kararsızlık olduğu görülmektedir. Dolayısıyla öğrenciler internetten alışverişe, gerçekleşmesi muhtemel bazı durumlarda güvenebilecekleri gibi bazı durumlarda da güvenemeyecekleri sonucuna varılabilir.

Verilere “Kaçınma ile İlgili Yargılar” bağlamında bakıldığında ise öğrencilerin 3,79 ortalama ile “mağazada alışveriş yapmayı daha çok seviyorum” seçeneğine yöneldiği ve “katılıyorum” doğrultusunda fikir beyan ettikleri görülmektedir. Öğrencilerin verdikleri cevaba göre neden internetten alışveriş yapmadıkları konusunda mağazada alışveriş yapmayı daha çok sevdiğini dile getirerek internet üzerinden alışverişlerden kaçındıkları anlaşılmaktadır. Öğrencilerin 2,77 ortalamayla internet üzerinden satın alma konusunda yeterince bilgi sahibi olmadıklarını ifade ettikleri ve internet üzerinden alışveriş konusunda “kararsız” kaldıkları görülmektedir. Dolayısıyla öğrenciler bu kaçınma türüne daha az sığınmaktadırlar. “İnternet üzerinden satın almaya gerek duymuyorum” önermesi diğer kaçınma önermelerinden 1,385’lik bir standart sapma ile en fazla sapma gösteren yani öğrenciler açısından bu önerme grubunda en tutarsız cevapların verildiği önermedir.

Kaçınma türlerine aritmetik ortalama açısından bakıldığında ise 3,31’lik ortalamayla öğrencilerin internet alışverişlerinden kaçınma konusunda kararsız kaldıkları, belirli özelliklere veya belirli durumlara göre internetten alışveriş yapıp yapmama konusunda karar verecekleri şeklinde yorumlanabilir.

İnternette alışverişe genel yargılar bazında bakılırsa öğrenciler, 3,84’lük ortalamaya sahip olan “daha fazla ürün seçeneğine ulaşma imkânı” önermesine “katıldıklarını” ifade etmektedirler. Öğrenciler arasında internetten alışveriş yapmak konusunda bu genel yargı kabul görmüş, bu konuda hemfikir olmuşlardır. Öğrencilerin 3,46’lık ortalamaya sahip olan “internet üzerinden alışveriş zaman tasarrufu sağlar” önermesi konusunda “kararsız” kaldıkları görülmektedir. Aynı zamanda bu önerme 1,282’lik standart sapma ile öğrenciler arasında en tutarsız cevapların verildiği önermedir.

Genel yargılardaki önermelere aritmetik ortalama açısından bakıldığında 3,59 ile öğrencilerin, internetten alışveriş yapmak konusundaki genel yargılarının olumlu olduğu görülmektedir.



### 5.4.3. T-Testi

Demografik özelliklerden cinsiyet birbirinden bağımsız iki gruptan oluştuğu için ölçek ile cinsiyet arasındaki ilişkinin tespitinde “Independent-Samples T-Test” uygulanmıştır.

**Tablo 8: Cinsiyet ile E-Ticarete Yönelik Algı ve Yargılara İlişkin T Testi**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
	F	Sig	t	df	Sig (2 tailed)
Equal Variances Assumed	,003	,959	1,506	186	,134
Equal Variances Not Assumed			1,509	185,248	,133

Tablo 8’den elde edilen veriler doğrultusunda Levene’s Testi sonucu Sig. Değeri 0,96 çıkmıştır ve bu değer 0,05 olan alfa değerinden büyüktür. Dolayısıyla Sig (2 tailed) değerlerinden ilk satırdaki 0,134 değeri ihtiyaç duyulan değerdir.  $0,134 > 0,05$  olduğundan dolayı cinsiyet ile öğrencilerin e-ticarete yönelik algı ve yargıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yani katılımcıların, e-ticarete yönelik algı ve yargıları bazında cinsiyetleri (erkek veya kadın olmaları) etkili olmamaktadır.

### 5.4.4. One Way ANOVA Testi

Bu kısımda, değişkenlerden yaş, gelir, sınıf ve internet kullanım sıklığı birbirinden bağımsız ikiden fazla gruptan oluştuğu için ölçek ile bu değişkenler arası ilişki One Way Anova Testi ile analiz edilmiştir.

#### 5.4.4.1. Yaş ile Ölçek Arası One Way Anova Testi

**Tablo 9: Test of Homogeneity of Variances**

Levene's Test	df 1	df 2	Sig.
,204	2	185	,816

Varyansların homojenliği testi sonucu ulaşılan 0,816 değeri; alfa değeri olan 0,05 değerinden büyük olduğu için 0,95 güvenirlikle varyanslar homojendir.

**Tablo 10: ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	Mean	Sig.
Between Groups	1,309	2	,654	2,192	,115
Within Groups	55,219	185	,298		
Total	56,528	187			

Anova testi sonucu p: 0,115 çıkmıştır ve bu değer de alfa değeri olan 0,05’den büyüktür. Dolayısıyla yaş ile e-ticarete yönelik algı ve yargıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yani tüketicilerin e-ticarete yönelik algı ve yargıları yaşlarına göre değişmemektedir.

#### 5.4.4.2. Gelir ile Ölçek Arası One Way Anova Testi

Tablo 11: Test of Homogeneity of Variences

Levene's Test	df 1	df 2	Sig.
1,694	5	182	,138

Varyansların homojenliği testi sonucu ulaşılan 0,138 değeri; alfa değeri olan 0,05 değerinden büyük olduğu için 0,95 güvenirlikle varyanslar homojendir.

Tablo 12: ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	Mean	Sig.
Between Groups	,802	5	,160	,524	,758
Within Groups	55,726	182	,306		
Total	56,528	187			

Anova testi sonucu p: 0,758 çıkmıştır ve bu değer de alfa değeri olan 0,05'den büyüktür. Dolayısıyla gelir ile e-ticarete yönelik algı ve yargıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yani tüketicilerin e-ticarete yönelik algı ve yargıları gelirlerine göre değişmemektedir.

#### 5.4.4.3. Sınıf ile Ölçek Arası One Way Anova Testi

Tablo 13: Test of Homogeneity of Variences

Levene's Test	df 1	df 2	Sig.
1,996	2	185	,139

Varyansların homojenliği testi sonucu ulaşılan 0,139 değeri; alfa değeri olan 0,05 değerinden büyük olduğu için 0,95 güvenirlikle varyanslar homojendir.

Tablo 14: ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	Mean	Sig.
Between Groups	,785	2	,393	1,303	,274
Within Groups	55,743	185	,301		
Total	56,528	187			

Anova testi sonucu p: 0,274 çıkmıştır ve bu değer de alfa değeri olan 0,05'den büyüktür. Dolayısıyla sınıf ile e-ticarete yönelik algı ve yargıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yani tüketicilerin e-ticarete yönelik algı ve yargıları sınıflarına göre değişmemektedir.

#### 5.4.4.4. İnternet Kullanım Sıklığı ile Ölçek Arası One Way Anova Testi

Tablo 15: Test of Homogeneity of Variences

Levene's Test	df 1	df 2	Sig.
2,251 <sup>a</sup>	3	183	,084

Varyansların homojenliği testi sonucu ulaşılan 0,084 değeri; alfa değeri olan 0,05 değerinden büyük olduğu için 0,95 güvenirlikle varyanslar homojendir.

**Tablo 16: ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	Mean	Sig.
<b>Between Groups</b>	1,212	4	,303	1,002	,408
<b>Within Groups</b>	55,316	183	,302		
<b>Total</b>	56,528	187			

Anova testi sonucu p: 0,408 çıkmıştır ve bu değer de alfa değeri olan 0,05’den büyüktür.

Dolayısıyla internet kullanım sıklığı ile e-ticarete yönelik algı ve yargıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yani tüketicilerin e-ticarete yönelik algı ve yargıları internet kullanım sıklıklarına göre değişmemektedir.

## 6. SONUÇ

1995 yılından sonra internet kullanımının yaygınlaşmasıyla ortaya çıkan e-ticaret taraflarına bir yandan kolaylık sağlarken diğer yandan birçok tehdidi de barındırmaktadır. Gerçekleştirilen çalışma teknoloji çağında dünyaya gelen ve gelişimlerine devam eden ön lisans öğrencilerine uygulanmıştır. Öğrencilerin e-ticaret konusundaki risk algılarına, genel yargılarına ve e-ticaretten kaçınma sebeplerine değinilerek e-ticaretin gençlerin üzerinde ne derece “güven” sağladığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda Adnan Menderes Üniversitesi Kuyucak Meslek Yüksek Okulu’nda öğrenim gören 190 adet gönüllü öğrenciye sınıf ortamında anket uygulanmıştır.

Elde edilen sonuçlara öğrencilerin demografik özellikleri ve internet kullanım sıklıkları bazında bakıldığında;

- E-ticaretin zaman tasarrufu sağlaması, e-ticaret sayesinde daha fazla ürün seçeneğine ulaşılabilmesi, internetteki ürünlerin mağazadakilere kıyasla daha uygun fiyatlı olması, e-ticaret sayesinde ürünlerin kolaylıkla karşılaştırılıp, ürünler hakkında rahatça bilgi alınabilmesi, gizlilik arz eden ürünlerin rahatlıkla alınabilmesi konusunda genel olarak olumlu yönde hemfikir oldukları görülmektedir.
- Öğrenciler her ne kadar genel yargılar konusunda olumlu yönde görüş beyan etseler de konu e-ticaret alanındaki riskler algısına gelince bazı tereddütlerin yaşandığı dikkati çekmektedir. Öğrenciler ürüne dokunamamalarını, kimlik ve kredi kartı bilgilerinin istenmesini, ürünü teslim alamama veya geç teslim alma; ürünün sitedekinden farklı gelmesi gibi konularda e-ticaretin risk taşıdığı konusunda yine hemfikir olmuşlardır.
- Benzer bir durum e-ticaretten kaçınmaya yönelik önermelerde de gözlenmektedir. Öğrenciler mağazadan alışveriş yapmayı daha çok sevdiklerini, internetten alışveriş yapmaya gerek duymadıklarını, satın aldıkları ürünü beklemek istemediklerini, internetten alışveriş konusunda yeterince bilgi sahibi olmadıklarını, teslimat ücretlerinin yüksek olduğunu, internetin başkalarının parasını çalmak isteyenlerle dolu olduğunu vs.’yi öne sürerek e-ticaretten kaçınma davranışı gerçekleştirdikleri anlaşılmaktadır.
- Dolayısıyla öğrenciler e-ticarete karşı sahip oldukları risk algıları sebebiyle e-ticaretten kaçınmaya, olabildiğince internetten alışveriş yapmamaya çalışmaktadırlar.

Sonuç olarak öğrencilerin demografik özellikleri ve internet kullanım sıklıkları bazında bakıldığında, e-ticaret her ne kadar hayatı kolaylaştıran bir ticaret türü gibi görünse de belirli riskler taşıması açısından kaçınılması da gereken dolayısıyla “güvenli olmayan” bir ticaret türüdür. Bu bağlamda

e-ticaret firmalarının öncelikli olarak bu risk unsurlarını ortadan kaldırmaları Aksi halde e-ticaret gereken güveni sağlayamayacak ve e-ticarette istenilen düzeyde başarıya ulaşamayacaktır.

## 7. KAYNAKÇA

- Akçi, Yavuz – Göv, Annaç Sabiha (2015), “*Tüketicilerin E-Ticaret Algılarının İncelenmesi (Gaziantep ve Adıyaman Örneği)*”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 7 Sayı: 13, (413-433).
- Aksoy, Ramazan (2006), “*Bir Pazarlama Değeri Olarak Güven ve Tüketicilerin Elektronik Pazarlara Yönelik Güven Tutumları*”, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 4, (79–90).
- Canpolat, Önder (2001), “*E-Ticaret ve Türkiye’deki Gelişmeler*”, T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Hukuk Müşavirliği, Yayın No: 89, Ankara.
- Çiçek, Recep – Mürütsoy, Mehmet (2014), “*İnternet Tüketicisinin Satın Alma Davranışlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma: Niğde Üniversitesi Akademik ve İdari Personeli Örneği*”, C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 2.
- Diker, Aykut - Varol, Asaf (2013), “*E-Ticaret ve Güvenlik*”, 1st International Symposium On Digital Forensics And Security (Isdfs’13).
- Doğanlar, Tolgahan (2016), “*Türkiye’de Elektronik Ticaret Pazarı ve Pazarın Gelişimi*”, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Dış Ticaret Enstitüsü-Tartışma Metinleri, No: 14 / 2016-01, İstanbul.
- Erbaşlar, Gazanfer - Dokur, Şükrü (2008), *Elektronik Ticaret/E-ticaret- Genel Bilgiler, Hukuksal Düzenlemeler, Belge Düzeni ve Muhasebe İşlemleri*, 2. Basım, Nobel Yayınları, Ankara.
- Söylemez, Fatih (2006), *Türkiye’deki İlk 1.000 Büyük İşletme için İşletmeler Arası Elektronik Ticaretin (B2B) Durum Değerlendirmesi ve Öneriler*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- AMA (2017), “*E-Commerce*”, Amerikan Pazarlama Derneği, [www.ama.org/resources/pages/dictionary.aspx?dLetter=E#e-commerce](http://www.ama.org/resources/pages/dictionary.aspx?dLetter=E#e-commerce) (16.03.2017).
- Bakırtaş, Hülya - Tekinşen, Ali (2006), “*E-Ticaretin Girişimcilik Üzerindeki Etkileri*”, [dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/download/516/498](http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/download/516/498).
- Bjornsson, Magnus (2001), “*The History of eBay*”, Project for IEF248a, <http://www.cs.brandeis.edu/~magnus/ief248a/eBay/history.html> (26.03.2017).
- Ekonomi Bakanlığı (2017), “*Elektronik Ticaret*”, [www.ekonomi.gov.tr](http://www.ekonomi.gov.tr) (21.03.2017).
- Ekonomi Bakanlığı (2017), “*Türkiye’de e-Ticaretin Tarihçesi*”, <http://www.ekonomi.gov.tr/portal/faces/home/hizmetTicareti/eTicaret/eticaretTarihcesi> (26.03.2017).
- eTR elektronikTicaretRehberi.com (2017), “*Elektronik Ticarete Bilgi Güvenliği*”, [http://www.elektronikticaretrehberi.com/e-ticaret\\_guvenlik.php](http://www.elektronikticaretrehberi.com/e-ticaret_guvenlik.php) (26.03.2017).
- Korkmaz, Nuray (2002), “*Sorularla İnternet ve E-Ticaret Rehberi*”, [www.ito.org.tr/itoyayin/0005729.pdf](http://www.ito.org.tr/itoyayin/0005729.pdf) (20.03.2017).
- TÜBİSAD (2016), “*Türkiye’de E-Ticaret 2015 Pazar Büyüklüğü*”, Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği, [http://www.tubisad.org.tr/Tr/News/Sayfalar/tubisad\\_e-ticaret\\_2015\\_raporu.aspx](http://www.tubisad.org.tr/Tr/News/Sayfalar/tubisad_e-ticaret_2015_raporu.aspx).

WTO (2017), “*E-Commerce in Developing Countries Opportunities and Challenges for Small and Medium-Sized Enterprises*”, Dünya Ticaret Örgütü,  
[https://www.wto.org/english/res\\_e/booksp\\_e/ecom\\_brochure\\_e.pdf](https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/ecom_brochure_e.pdf) (15.03.2017)



## YÜKSEKÖĞRETİMDE MESLEKİ EĞİTİMİN ÖNEMİ VE BİR ALAN ARAŞTIRMASI<sup>1</sup>

### IMPORTANCE OF VOCATIONAL EDUCATION IN HIGHER EDUCATION AND A FIELD STUDY

Murat AYDIN<sup>2</sup>, Rahim MERDAN<sup>3</sup>, Önder AKYÜREKLI<sup>4</sup>

#### Öz

*Mobilya imalatı, Türkiye İmalat Sanayii içinde gerek istihdam gerekse de ekonomik katma değer bakımından önemli bir sanayidir. Bu sanayiinin nitel ve nicel olarak ihtiyaç duyduğu işgücü meslek liseleri ve yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümleri tarafından üç farklı seviyede sağlanmaktadır. MYO Mobilya ve Dekorasyon Programları teknisyen yetiştirerek bu amaca hizmet etmektedir.*

*Bu çalışma ile bu amaca hizmet eden bu programlar, 22 sorudan oluşan bir çevrimiçi anket ile değerlendirilerek GZFT çözümlemesi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler IBM SPSS ve MS Office programları ile incelenmiştir. Çözümleme sonucunda endüstriyel faaliyetlerin etkin olarak gerçekleştirilmesinde katkısı olan bu bölümün önemine dikkat çekilerek bazı önerilerde bulunulmuştur.*

**Anahtar kelimeler:** *Mobilya ve Dekorasyon, Yükseköğretim, Mesleki Eğitim*

#### Abstract

*Furniture manufacturing is an important industry of Turkish Manufacturing Industry for both employment and added-value. Qualitative and quantitative labor force that Furniture Industry need, is being trained by high schools (technical or vocational ones) or higher education institutes. Furniture and Decoration Programs in Vocational Schools are the efficacious institutes in higher education in Turkey.*

*In this study, these programs were evaluated using an online survey consist of 22 questions, and SWOT analysis done using the obtained data. Obtained data was evaluated using IBM SPSS and MS Office software. As a result, importance of this program that has contributions to industrial activates done by efficient way was remarked and some suggestions were offered.*

**Keywords:** *Furniture and Decoration, Higher Education, Vocational Education*

<sup>1</sup>11-13 Mayıs 2017 tarihinde Burdur'da gerçekleştirilen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup>Uzman, Süleyman Demirel Üniversitesi, Keçiörlü MYO, Malzeme ve Malzeme İşleme Bölümü, murataydin@sdu.edu.tr

<sup>3</sup>Yrd. Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, Keçiörlü MYO, Malzeme ve Malzeme İşleme Bölümü, rahimmerdan@sdu.edu.tr

<sup>4</sup>Öğr. Gör. Süleyman Demirel Üniversitesi, Keçiörlü MYO, Malzeme ve Malzeme İşleme Bölümü, onderakyurekli@sdu.edu.tr

## 1. GİRİŞ

Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler (GZFT) çözümlemesi, (gerek ticari işletme gerekse de diğer kurum, kuruluş vb.) bir organizasyonun, çevresinde olan biteni incelemesi, geleceğini şekillendirmesi açısından önündeki fırsat ve tehditleri belirlemesi, güçlü ve zayıf yanlarını bilip kendine olumsuz etki edecek zayıf yanlar ve tehditleri önceden fark edip bunları olabildiğince aza indirmesi için gerçekleştirilmesi gereken stratejik planlamacı bir karar destek mekanizması olarak düşünülebilir. Bu uygulamada kontrol edilebilen ve edilemeyen olmak üzere iki ana unsur vardır. Bunlar; işletmenin veya organizasyonun güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkaran, çalışan profili, altyapı vb. gibi unsurlar ve işletmeye ya da organizasyona fırsat sunan ya da tehdit oluşturan, küresel piyasalar, bürokrasi, rakip firmalar vb. Eğitim-öğretim kurumları (özellikle de kamu) bu anlamda diğer organizasyonlardan farklılık göstermektedir. Zira tam olarak özel sektördeki gibi rekabete dayalı bir yapıdan bahsetmek mümkün değildir. Bu durum, özellikle Tablo 1'deki üniversite kontenjanları, yerleşen ve yerleşmeyen aday sayısı incelendiğinde daha iyi anlaşılmaktadır.

**Tablo 1. Öğrenim durumuna göre başvuran ve yerleşen aday sayısı.**

	ÖSYS'ye Başvuran Aday Sayısı	Yerleşen			Toplam
		Lisans	Ön lisans	A.Ö.F.	
Son sınıf düzeyinde	950.156	230.720	203.871	32.930	467.521
Önceki yıllarda yerleşmemiş	633.187	138.379	97.324	63.683	299.386
Daha önce yerleşmiş	441.543	30.567	41.251	40.772	112.590
Bir programdan mezun	184.588	21.287	21.094	20.318	62.699
Yükseköğretimden kaydı silinen	46.906	2.526	5.230	11.912	19.668
<b>Toplam</b>	<b>2.256.377</b>	<b>423.479</b>	<b>368.770</b>	<b>169.615</b>	<b>961.864</b>

(ÖSYM, 2016)

Tablo 1'e göre yerleşen aday sayısı, başvurunun sadece %42,63'ünü teşkil etmektedir. Bunların %38'i Ön lisans, %44'ü Lisans ve %18'i Açık Öğretim Fakültesi'ni teşkil etmektedir. Yani kısaca arz talep dengesizliği mevcuttur ve dolayısı ile eğitim-öğretim kurumlarının ticari işletmeler gibi pastadan pay alabilmek ve geleceğe umutla bakabilmek için ciddi bir rekabet içinde olmalarını gerektirecek bir durumun söz konusu olmayışından bahsedilebilir. Fakat buradaki rekabet, aday öğrenciler arasındadır. Bu rekabet sonucu adaylar lisans, ön lisans ya da açık öğretim programlarına yerleşmekte ya da açıkta kalmaktadır. Tablo 1'deki verilere göre açıkta kalan yaklaşık 1,3 milyon adayın büyük çoğunluğu sonraki sınavlarda tekrardan aday olacaktır.

ÖSYS'ye başvuran adayların yaklaşık %16,34'ü, Tablo 1'de görüldüğü üzere ön lisans programlarına yerleşmiştir. Mobilya ve dekorasyon programı, YGS-1 puan türü ile ya da meslek liselerinin ilgili alanından mezun öğrencilerin sınavsız geçiş ile kontenjan dâhilinde kabul edildiği bir ön lisans programıydı. Fakat ahşap teknolojisi, mobilya ve iç mekan tasarımı gibi alanlardan mezun adaylar endüstri ürünleri tasarımı, eser koruma, görsel iletişim, iç mekân tasarımı, mimari dekoratif sanatlar, ormancılık ve orman ürünleri, oto boya ve karoseri gibi ön lisans programlarını tercih edebilmektedir.

Çok geniş bir tercih yelpazesinin varlığı, liselerde tercih edilme oranı düşen ahşap teknolojisi bölümü mezunlarının yükseköğretim mobilya ve dekorasyon programını tercih etmelerinde olumsuzluğuna neden olacağı söylenebilir. Bu durum, Türkiye İmalat Sanayii'nde işletme sayısına göre 4. ve çalışan sayısına göre 7. büyük endüstri olan mobilya sanayiinin (Sakarya ve Doğan, 2016:12) hem nitel hem de nicel kalifiye işgücü temini olumsuz yönde etkileyebilir. Dolayısı ile yükseköğretim mobilya ve dekorasyon programı ile mobilya sanayii, gelişim ve katma değer üretme açısından birbiri ile sıkı sıkıya ilişkili iki paydaş olarak değerlendirilebilir.

Mobilya ve dekorasyon eğitiminin de içinde yer aldığı mesleki ve teknik eğitim, Türkiye'de 12. yy'den 18. yy sonlarına kadar sanatçılar ve zanaatkarlar tarafından geleneksel yöntemlerle verilmiştir (MEB, 2014:17). Mesleki eğitimi diğer eğitim-öğretim faaliyetlerinden ayıran temel husus, makine teçhizat ve tüketim malzemesi gibi unsurlara ihtiyaç duymasındır. Dolayısı ile uygulamalı eğitimin maliyeti yüksek olmaktadır. Fakat bu eğitimin ülke ekonomisine sağladığı katma değer, endüstriyel faaliyetlerin en ekonomik ve etkin şekilde gerçekleştirilmesine yönelik gerek uygulama gerekse de zihinsel kazanımlar sağladığı için yüksek olmaktadır. Bu da, mikro seviyede işletmelere makro seviyede ülkeye rekabet gücü katabilmektedir. Bu bakış açısı ile yükseköğretim kurumlarının bu rekabet gücünü arttırmada temel paydaşlardan biri olduğu açıktır.

Tüm paydaşlarla etkileşimli olarak katma değer üretecek olan mobilya ve dekorasyon programı, ülkemiz ekonomisi açısından çok önemli bir görevi yerine getirmektedir. Dolayısı ile farkındalık yaratarak etkileşimli gelişim açısından bu programın güncel durumunun belirlenmesi önemlidir. Bu amaçla, anket çalışması gerçekleştirilip programın GZFT çözümlemesi yapılmaya çalışılmıştır. Çözümleme sonucunda bazı öneriler verilerek programın öneminin altı tekrardan çizilmiştir.

## **2. MATERYAL VE METOT**

Çalışma, nitel ve nicel özellikleri ortaya koymaya yönelik çoktan seçmeli, likert tipi ve açık uçlu ya da görüş belirtilmesinin istendiği sorulardan oluşmuş bir anket ile gerçekleştirilmiştir. Anket soruları, programın derinlemesine analizini (fiziki altyapı, makine teçhizat, akademik ve idari personel, öğrenci, sanayi işbirliği) gerçekleştirmek için hem iç hem de dış paydaşları inceleyecek şekilde 22 sorudan oluşturulmuştur. Yarı yapılandırılmış anket formu, on altı çoktan seçmeli, iki beşli likert, iki açık uçlu, görüş ve öneri istenilen sorularla oluşturulmuştur. Diğer sorular kurum adını ve eğitim-öğretime başlanılan tarihi belirtmektedir. Yıldırım ve Şimşek (2003)'e göre yazmaya ve doldurmaya dayalı anketler uygulamayı sınırlamaktadır. Altunay vd., (2014: 64)'ne göre de yarı yapılandırılmış anketler, ne tam yapılandırılmışlar kadar keskin sınırlara sahip ne de yapılandırılmamışlar kadar esnek olmaktadır. Dolayısı ile bu çalışmada deneklere esneklik sağlamak amacı ile yarı yapılandırılmış bir form oluşturulmuştur.

Anket formu tasarlandıktan sonra çalışma arkadaşları tarafından okunmuş ve değerlendirmeler alınmıştır. Ön değerlendirme, hedef kitleye benzer özellikteki kişiler ile anketi uygulama yöntemi (çevrimiçi-online) ile aynı şekilde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen geri dönüşler doğrultusunda sorular değiştirilmiş ve nihai form elde edilmiştir. Anket, Google formlar aracılığı ile çevrimiçi olarak deneklere ulaştırılmış ve gerçekleştirilmiştir. Anketler, evreni oluşturan her programdan sadece bir akademik



personel tarafından cevaplanmıştır. Paydaşların cevaplanmamış soru bırakmaması için soru akışı bir öncekinin cevaplanmasını mecbur kılacak şekilde koşullandırılmıştır.

Çalışmanın evreni Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında iki yıllık eğitim-öğretim faaliyeti sürdüren mobilya ve dekorasyon programları olarak sınırlandırılmıştır. Faaliyetini sürdüren bölümlerin belirlenmesinde Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi 2016 yılı Tablo 3 verileri temel alınmıştır. Buna göre toplam 42 aktif program belirlenmiştir. 42 programa ilişkin iletişim bilgilerini de içeren gerekli tüm veriler programların resmi internet sayfaları aracılığı ile derlenmiştir. Bu aşamadan sonra çevrimiçi anketin linki ilgili tüm paydaşlara gönderilmiş ve geri dönüşler sağlanmıştır. Anket çalışmasına toplamda 27 program katılmıştır. Çalışmanın örneklem büyüklüğü (n), formül 1 (Yamane, 2001)' deki eşitlik aracılığı ile hesaplanmıştır. Evren büyüklüğüne göre örneklem büyüklüğünün yaklaşık 21 olması yeterli iken çalışmanın 27 program tarafından gerçekleştirilmesi sonuçların evreni temsil etme oranını arttırmıştır.

$$n = Z^2 * N * P * Q / (N * D^2 + Z^2 * P * Q) \quad (1)$$

Burada;

Z → Güven katsayısı (%95'lik güven için bu katsayı 1,96 alınmıştır)

N → Ana kütle büyüklüğü (çalışmanın evreni)

P → Ölçmek istenilen özelliğin ana kütlede bulunma ihtimali (%99 alınmıştır)

Q = 1 – P → Ölçmek istenilen özelliğin ana kütlede bulunmama ihtimali (%1 alınmıştır)

D → Kabul edilen örnekleme hatası ya da hoşgörü düzeyi (0,05 ile 0,01 arası (0,03 alınmıştır))

$$n = 1,962 * 42 * 0,99 * 0,01 / (42 * 0,032 + 1,962 * 0,99 * 0,01) = 21,06 \approx 21$$

Çalışma sonucunda elde edilen veriler, SPSS v20 ve MS Office Excel yazılımları aracılığı ile değerlendirilmiş ve programa yönelik bir GZFT çözümlemesi yapılmıştır. Nitel ve nicel verilerin analizi, basit ağırlıklandırma ve frekans sıklığı ile gerçekleştirilmiştir. Basit ağırlıklandırma, önem derecesi ile ters orantılı olarak puanlama şeklinde gerçekleştirilmiştir. Bu çözümleme doğrultusunda programa yönelik genel bir değerlendirme yapılmıştır.

### 3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Çalışma sonucunda elde edilen veriler ışığında yükseköğretimde mobilya ve dekorasyon programının GZFT çözümlemesi aşağıdaki gibi yorumlanmıştır. Bu yorumlama, tasarım, üretim, yönetim, öğrenci ve akademik personel profili, fiziki ve teknolojik altyapıyı ve sanayi ilişkisini içerecek şekilde önem sırası olmadan gerçekleştirilmiştir.

#### 3.1. Güçlü Yönler

- Konstrüksiyon, malzeme bilgisi gibi bilgileri içeren teknik tasarım yapabilme: Mobilya gibi endüstriyel ürün tasarımında estetik, işlev, konfor ve maliyet önemli bileşenlerdir. Ürünün işlevini sağlıklı ve dengeli bir şekilde yerine getirebilmesi teknik tasarımın bir gerekliliğidir. Teknik tasarım yönünden etkin ve yetkin eğitim, bölümün temel karakteristiği olarak değerlendirilebilir.
- Hemen hemen tüm bölümlerde atölye (uygulama yapabilme olanağının) olması: Mobilya ve dekorasyon ürünlerinin imalatı odaklı eğitim-öğretim yapan bölümde üretime yönelik derslerin

makine kullanımı ile gerçekleştirilmesi motor becerilerin kazanılmasını sağlamasının yanında öğrenmenin kalıcılığını da sağlamaktadır.

- Atölyede gerek kurum içi gerekse de kurum dışı ihtiyaçlara yönelik üretimlerin gerçekleştirilebilmesi: Eğitim-öğretim faaliyeti kapsamında kurum içi ihtiyaçlar ve kurum dışı talepler, tasarım, üretim ve montaj uygulamaları ile gerçekleştirilebilmektedir. Kurum dışı taleplerin karşılanması ile maddi katkı da sağlanabilmektedir.
- Uygulamalı eğitim-öğretim oluşu: Mesleki eğitimdeki uygulamaların eğitim-öğretim faaliyetlerini maliyetli hale getirmesine rağmen ikinci ve üçüncü maddede belirtilen faydaları nedeni ile maliyetler tolere edilebilmektedir.
- Köklü bir eğitim öğretim faaliyeti oluşu: Çeyrek asırdan fazla kurumsal olarak eğitim-öğretim faaliyeti gerçekleştirilen bir programdır. Değerlendirilen kurumların 6'sı 90'lı yıllarda açılmış iken 11'i 2000'li yılların başında açılmıştır. 2010'dan sonra da 4 yeni program açılmıştır.
- Bölümlerdeki öğretim üyesi varlığı: Bölümlerde çoğunlukla öğretim görevlisi olmakla beraber 10 Yrd.Doç.Dr., 2 Doç.Dr., ve 1 Prof.Dr. bulunmaktadır.

### **3.2. Zayıf Yönler**

- Tasarımın özgünlük ve yaratıcılık gerektirmesi: Eğitim-öğretim hayatı boyunca ezber odaklı yetişen bireylerin bazı yetilerinin körelmesi, onların özgün fikirlerini ve yaratıcı davranışlarını törpüleyebileceğinden tasarımda istenen verimin elde edilememesine neden olabilir.
- Tasarımda kullanılan bilgisayar destekli çizim ya da tasarım (BDÇ-T) yazılımların çeşitlendirilememesi: AutoCAD genel olarak öğretilen BDÇ yazılımıdır fakat bunun yanında iç mekan tasarımı için kullanılan Adeko, Kitchen Draw, Arcon gibi BDT paket programları ile çizim ve tasarım eğitimi çeşitlendirilmelidir.
- Tasarım esnasında kullanılacak bilgisayarların, (özellikle render alımında) ihtiyaçlara cevap verebilecek düzeyde olmaması: BDÇ-T dersleri süresince çizilen ve tasarlanan projelerin yüksek kaliteli görsellerinin oluşturulması öğrencilerin kendi portföylerini oluşturmasına katkı sağlayabilecektir fakat bunun için konfigürasyonu yüksek donanımlara ihtiyaç duyulmaktadır.
- Daha çok teknik çizim odaklı olma sonucu görseelliğin genelde göz ardı edilmesi: Estetik, sanatsal bir bakış açısı gerektiren felsefi bir yaklaşımdır. İşlevsellik gibi konulara odaklanan teknik bakış açısı, sanatsal kaygıları göz ardı edilebildiği gibi bunun tersi de olabilmektedir. Fakat günümüz tüketim çağında ürünlerin sadece işlevsel olması ya da estetik olması tercih edilme adına olumsuzluğa neden olabilmektedir. Dolayısı ile işlevselliğin yanında görseellikte ürüne yansıtılmalıdır.
- Estetik kaygıların yeterince tasarımda yer bulamaması: bir önceki maddede belirtilen unsurların neden olabildiği, öğrencilerdeki geçmiş yaşanmışlıkların bakış açılarındaki yönlendirmeleri estetik kaygıların göz ardı edilmesine neden olabilir.
- Öğrencilerdeki ergonomi bilgisinin yetersizliği nedeni ile ölçüsel ve biçimsel hataların sıklıkla yapılması: Endüstriyel bir ürün için ürün kullanıcı etkileşimi temel bir tasarım parametresidir ve

bunun için hedef kitlenin birçok özelliğini bilmek ya da incelemek gerekir. Bu etkileşimden yoksun tasarımların güvenli ve rahat kullanımı sorunlar çıkartabilir.

- Malzemenin mekanik davranışını bilmeden gerçekleştirilen tasarımların dayanıklılık ve güvenlik açısından sorunlar oluşturması: Doğal bir kompozit olan ağaç malzeme orthotropik bir yapıya sahiptir ve her üç doğrultuda farklı mekanik özellikler sergiler. Bu özelliklerin tasarıma yansıtılmaması yapısal tasarımların güvenlik riskini de beraberinde getirebilir.
- Özellikle tasarım ve uygulama gibi ders sürelerinin yetersizliği: Özellikle üç boyutlu çizim ve/veya tasarımlar, mobilya imalatındaki konstrüktif detaylar da düşünüldüğünde karmaşık hale gelmektedir. Konstrüktif detaylarda gerçekleştirilen hatalar, ağaç malzemede geri dönüşü olmayan sonuçlar doğurup hem malzeme hem de zaman kabına neden olabilmektedir. Dolayısı ile bu tür çizimlerin yapılması esnasında zaman kullanımı artabilmektedir.
- Simülasyona yönelik yazılımların bilinmemesi ve/veya öğrenciye aktarılmaması: Gerek montaj gerekse de konstrüksiyonun amaca uygunluğunun kontrolü benzetim yazılımları ile sağlanabilir.
- CNC vd. teknolojik makine-teçhizat eksikliği nedeni ile güncel üretim yöntemlerinin teorik olarak anlatılması: Günümüz rekabet ortamında işletmeler teknoloji kullanımı ile öne geçebilmektedir. Uygulamalı eğitim odaklı bu programlarda teorik derslerin kalıcı sağlanamayabilmektedir.
- Atölye veya uygulama alanlarının fiziksel yetersizliği (makine, montaj, üst yüzey, döşeme, duş vb. gibi alanların tamamının olmayışı): 26 programın makine atölyesi olmasına rağmen ağaç ya da panel malzemenin güvenli bir şekilde işlenmesi için geniş masif ve panel hattı yerleşimine ihtiyaç vardır fakat sadece 8 program tüm alanlar dahil 500m<sup>2</sup> üzeri atölyeye sahiptir. Bunun yanında yanıcı, parlayıcı ve uçucu kimyasalların depolandığı ve kullanıldığı üst yüzey işlemleri için fiziksel alanlara da ihtiyaç vardır fakat programların %85'inde böyle bir alan mevcut değildir. Çalışma öncesi ve sonrası giyinme-soyunma ve kişisel temizliğin gerçekleştirilebilmesi için duş alanları önemlidir fakat programların %56'sında bu imkanlar mevcut değildir.
- Atölyelerin iş sağlığı ve iş güvenliği ölçütlerini karşılama durumu: 27 programın sadece 7'sinde C sınıfı sertifika sahibi personel mevcuttur. Dolayısı ile işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından eğitim-öğretim faaliyetinin sağlıklı bir biçimde sürdürülebilmesi için alternatif çözümler sağlanabilmelidir.
- Katma değerli ürünlerin üretiminde sanayi ile paydaşlık gerçekleştirilmeme: Paydaşların önceliklerini belirleyip karşılıklı ihtiyaçlarına cevap üretebilecek projeler ortaya koyup katma değerli ürünler ya da çıktılar elde edememesi, iletişimsizliğin yanında programlardaki yetersiz teknolojik altyapıya bağlanabilir.
- Eğitim öğretim süresi boyunca gerçek koşullarda (işletmelerde) yönetsel faaliyetler gerçekleştirilmeme: Teknoloji fakültelerindeki gibi bir dönemlik işyerinde eğitim uygulaması bu anlamda faydalı olabilecektir.

- Sektörde söz sahibi yöneticilerin eğitim-öğretim sürecine dâhil edilememesi: Programların kurulu olduğu yerlerde güçlü mobilya sanayisi varlığı tecrübe aktarımı ve kariyer planlaması açısından faydalı olabilecektir.
- Öğrencilerin karar destek mekanizmalarından yeterince haberdar olmamaları.
- Öğrenci profili: Programlara yerleşen öğrencilerin sayısal beceri bakımından bekleneni vermeme durumu, derslerde aktarılması gereken içeriği olumsuz yönde etkilemesinin yanında zaman kullanımını da sınırlayabilmektedir. Öğrenci profilinin, sınavsız geçişin kaldırılması sonucu iyileşebileceği düşünülebilir fakat programa yerleşenlerin büyük çoğunluğunun sınavsız geçiş ile geldiği göz önüne alındığında sınavsız geçişin kaldırılması yerleşen sayısında ciddi düşüşlere neden olabilir.
- Sanayi ile yeterince iletişim halinde olmayan, genellikle içe dönük bir eğitim yapısı: İşletmelerin önceliği rekabet ortamında ayakta kalabilmektir. Fakat üniversitelerde işletmelerdekine benzer bir rekabetten söz edilemez. Çünkü kontenjanlar açısından arz talep dengesizliği vardır ve genç nüfus dikkate alındığında bu durumun uzun bir süre daha devam edeceği düşünülebilir. Dolayısı ile işletmeler ile üniversitelerin pazara ve rekabete olan bakış açısındaki bu fark eğitim yapısındaki içe dönüklüğü açıklayabilir.
- Bütçe yetersizliği (makine yatırımı, bakım onarım, malzeme alımı gibi faaliyetlerin tam olarak yapılamamasına neden olan): Mesleki ve Teknik Eğitim'in diğer eğitim türlerine göre maliyetli oluşu beraberinde bu olumsuzlukları da getirebilmektedir.

### **3.3. Fırsatlar**

- Tasarım faaliyetinin yer ve zamandan bağımsız olması: Taşınabilir bir bilgisayar ve BDÇ-T yazılımları ile yer ve zamandan bağımsız olarak müşterilerin tasarım talepleri karşılanabilir.
- Tasarımların herhangi bir ofis yatırımı gerektirmeden de yapılabilmesi: İç mekan ya da ürün tasarımları, ev-ofis ortamında yapılabilmekte ve bu sayede işletme giderleri içerisindeki önemli maliyet kalemi olan ofis kirası ortadan kalkmaktadır.
- İnternet üzerinden tasarımların sergilenip pazara sunulabilmesi: Sanal ortamdaki farklı platformlar, etkin bir şekilde ücretsiz olarak kullanılabilmekte ve bu sayede portföy oluşturulabilmektedir.
- Katma değer üretebilecek bir eğitim-öğretim faaliyeti sunması: Dekoratif ve/veya yapısal ürünler fason olarak imal edilebilir. Bu sayede herhangi bir makine yatırımı yapmadan, ofis ve/veya mağaza gideri olmadan aracı firmalar tarafından pazara sunulabilir.
- Teknik ve görsel tasarımın ayrı ayrı yapılabilirliği: Son kullanıcı, tasarımların görselliği ile ilgilenirken üretici teknik kısmı ile ilgilenir. Dolayısı ile her iki paydaşın da ihtiyacını karşılayabilecek bir eğitim-öğretimin yapılabilirliğinden söz edilebilir.
- AB vd. projeler ile altyapının geliştirilebilirliği.
- Türkiye'nin hem iç pazar hem de dış pazara yönelik üretim yapan güçlü mobilya sektörüne sahip olması (eğitim öğretimi destekleme potansiyeline sahip büyük bir endüstrinin varlığı): Eğitim-öğretimi destekleme anlamında mobilya sanayinin gelişmiş olduğu yerler, staj, kısmi zamanlı

çalışma, mezuniyet sonrası işe girme, proje geliştirme, teknik gezi vb. gibi fırsatları sunma bakımından avantaja sahiptir. Büyük şehir ya da gelişmiş ilçelerde kurulmuş olan programların gerek uygulama gerekse de yönetim ve organizasyon alanında faydalanabilecekleri alternatifler çoktur.

- MYO'larda olan işletme vb. programların, yönetim ve organizasyon gibi uzmanlık alanlarında bu programlarda ders verebilirliği.
- Üretilen ürünlerin maddi manevi değerlendirilebilirliği: Öğrenciler, atölye uygulamalarında kendi istedikleri mobilya ya da dekorasyon ürünleri üretebilmekte ve öncelikli olarak kendiler düşük fiyattan alabilmektedir. Bu hem maddi hem de manevi değer oluşturmaktadır. Bunun yanında ürettikleri ve satın aldıkları bu ürünleri satabilme imkanına da sahip olabilmektedirler.
- Döner sermaye uygulaması: Atölye uygulamalarında üretilen ürünler öncelik olarak imalatı yapan öğrenci tarafından satın alınabilmekte ya da sergilenip satışa sunulabilmektedir. Bu sayede programın ihtiyaçlarının karşılanması daha kolay olabilmektedir. Bu sayede elde edilen maddi kaynak program ihtiyaçlarının karşılanmasında etkin ve hızlı bir şekilde kullanılabilir. Bu fırsat programların sadece 1/4'i tarafından değerlendirilmektedir.
- Sektörde özgün ve işlevsel tasarımlara ihtiyaç duyulması: Mobilya tasarımları dikkatli bir şekilde incelendiğinde genellikle esinlenme yoluyla birbirlerini tekrarladıkları görülebilir. Bu benzeşimden kurtulmak için özgün ve işlevsel tasarımlar ortaya konulmalıdır. Kişileri ya da ürünleri taklit etmekten ziyade özgünlüğü yakalayabilmenin birçok yolu mevcuttur ve Tavşan ve Sönmez (2015:2285)'in de dikkat çektiği üzere doğadan esinlenmek ya da diğer adı ile biyomimikri bunlardan biridir.
- Sektörün CNC, CAD, CAM gibi faaliyetleri gerçekleştirecek bilgilerle donatılmış kalifiye elemana ihtiyaç duyması: İşletmeler rekabet avantajı elde etmek için teknolojik altyapılarını günün ihtiyacına göre şekillendirirken kalifiye işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Bu durum, ileri derece tasarım yapabilen ve bu tasarımları bilgisayar destekli makinelerde üretebilen ya da ürettirebilen elemanların iş bulmasını kolaylaştırmaktadır. Dolayısı ile eğitim-öğretim faaliyetlerinin de buna uygun gerçekleştirilmesi gereklidir.

#### **3.4. Tehditler**

- Tasarım yazılımlarının yüksek maliyeti: Güncel bir yerli yazılımın giriş seviyesindeki paketi, iki bin TL civarında iken ek paketler, fiyatlandırma ve üretim modülleri ile birlikte bu fiyat yirmi bin TL'ye kadar çıkabilmektedir.
- Yerel tasarım yazılımlarının sınırlı olması: Sektörde kendini kanıtlamış, tasarım, sunum ve üretim çözümlerini bir arada sorunsuz bir şekilde sunabilen, satış sonrası kesintisiz hizmet verebilen yerli yazılım firmaların bulunması sektör için büyük bir avantaj iken bunların nicel olarak azlığı beraberinde bazı sorunları da doğurabilmektedir.
- Firmaların yazılımlarının eğitim sürümlerini bu kurumlara ulaştırılamaması: Mekan proje çizimi ya da iç mekan tasarımı gibi dersler paket programların eğitim sürümleri ile daha etkin ve hızlı bir şekilde gerçekleştirilebilir.

- Tasarımların (atölye uygulamaları ile) hayata geçirilememesi: BDÇ-T uygulamaları ile oluşturulan mobilya ya da dekorasyon ürünleri, dersin işlenmesi amacı ile gerçekleştirilen sıradan ve tekrarlanan çizimler ya da tasarımlar olabilmekte ve genellikle ders sonunda rafa kalkmaktadır.
- Tasarımların ders geçme amaçlı olması, bunların ticarileştirilememesi: Sadece ders geçme odaklı öğrenci yaklaşımı ve dış paydaşlar ile sürekli temas halinde olmamak, derslerin katma değer üretemeyen bir süreç ile sonlanmasına neden olabilmektedir.
- Sektörde istihdam edilen işgücünün farklı meslek dallarını da içermesi nedeni ile rekabet ortamının olması: İç mimarlık, mimarlık, endüstri ürünleri tasarımı, endüstriyel tasarım mühendisliği, orman endüstri mühendisliği, ağaç işleri endüstri mühendisliği, iç mekan tasarımı vd. ilgili disiplin mezunlarının bu alanda yaygın olarak çalışması mobilya ve dekorasyon programı mezunlarının (her ne kadar iş tanımı ve konumu aynı olmasa da) pastadan pay alma oranını düşürebilmektedir.
- “Çok şey beklenen ama az değer verilen bir bölüm olarak görülmesi”: Bölüme bakış açısı, gerek orta öğretim gerekse de yükseköğretimde “marangoz” veya “hızarcı” şeklindedir. Bunun yanında hayatın her alanında ihtiyaç duyulan çözümler üretebilmesi nedeni ile de bölümden çok şey beklendiği söylenebilir.
- Sayısal dersleri yeterince özümseyemeyen öğrenci profili: Mobilya imalatı, kullandığı yarı mamul ve mamul gereği hata kabul etmez. Zira metal gibi ürünler ile çalışırken kısa kesilen parça kaynak vb. işlemler ile tekrardan kullanılabilirken, masif ahşap ya da panel malzeme kısa kesilmesi durumunda zayi olabilmektedir. Bu nedenle sayısal becerisi zayıf öğrencilerin milimetrik hesapların yapıldığı tasarım ve üretimde sorunlar yaşayacağı ve yaşatacağı düşünülebilir.
- Bölümlerde güncel ihtiyaçlara cevap verebilecek teknolojik altyapının olmayışı: Programların %78’inde herhangi bir CNC makinenin olmayışı güncel teknolojinin uygulamalı olarak öğretilmediğini göstermektedir. Bu durum, mezun öğrencilerin işe girişte tercih edilmemesine neden olabilecek ciddi bir tehdit olarak düşünülebilir.
- Temrinlik malzeme temininin maliyeti ve dolayısı ile eksikliği: Eğitim öğretim esnasında tüketilen mamul, yarı mamul ya da ham mamul ve kullanılan aksesuarlar, üretimin ticarileştirilememesi durumunda eğitim-öğretim faaliyeti üzerine ciddi maliyetler yükleyebilmektedir. Bu maliyetler, kurumsal öncelikler doğrultusunda karşılanmayabilmektedir.

#### **4. SONUÇ**

Teknik ve Mesleki Eğitim, tek başına kamu kurum ve kuruluşlarının etkin bir şekilde sunacağı ve gününün ihtiyaçlarına göre güncelleyebileceği bir faaliyetten ziyade tüm paydaşların etkileşimli olarak katkı sağlaması gereken bir yapıda olmalıdır. Bunun için üniversite-sanayi işbirliği fayda-maliyet açısından etkin sonuçlar ortaya koyabilir fakat Ciritcioğlu vd., (2016:93)’nin belirttiği gibi paydaşlar arasında zayıf bir bağ mevcuttur ve bu durumdan her iki paydaş da sorumludur. Buradaki zayıf bağın

temel sebebinin yetersiz iletişim olduğu belirtilmektedir. Çınar (2005:82)'a göre ise mobilya ve dekorasyon eğitimi, hemen hemen endüstriden kopuk bir şekilde verilmektedir. Dolayısı ile endüstrinin ihtiyaçlarını bilmeyen bir müfredatın katma değer üretmede ne kadar başarılı olacağı soru işareti olmaktadır. Uzun ve Çınar (2009:129) yeterlilik ve yeteneklerin işgücü verimliliği ile yakından ilişkili olduğunu belirtmekte ve bunun endüstriyel ve gelişmiş ülkelerde ekonomik büyümeye katkı sağladığını belirtmektedir. Dolayısı ile eğitim-öğretim faaliyetlerinin alandaki tüm paydaşların güncel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olması ve bunu sağlayabilecek altyapıya sahip olması önemlidir. İçli (2007:271)'ye göre bunu sağlamadaki en önemli unsur olan akademik personelin inovatif fikirler ve teknolojik altyapı bakımından kendisini geliştirmesi gerekmektedir.

Özkan ve Yıldırım (2016:45)'a göre mobilya ve dekorasyon eğitimi, sadece teknik bir alanda kalifiye olmayı sağlayan ve endüstrinin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir eğitim-öğretim faaliyeti değil, aynı zamanda tasarım ve mühendislik becerileri ile donatılmış bir yapıya sahip olmalıdır. Çalışma bulgularına bakıldığında sayısal beceri anlamında yetersiz öğrencilerin gerek teknik resim gerekse de bunun analizini sağlayabilecek mühendislik yaklaşımlarına hemen hemen uygun olmadığı söylenebilir. Ayrıca ergonomi, antropometri gibi konuların öğrenciler tarafından pek de özümsemediği söylenebilir. Dolayısı ile sadece görsel tasarım odaklı bir faaliyetten bahsedilebilir ki bu da endüstriyel bir ürün olan mobilyanın üretilse bile nihai kullanıcı için kullanılabilirliğini etkiler.

Döngel vd., (2010:2352)' nin belirttiği üzere müfredattaki yetersiz ya da eksik bilgisayar destekli tasarım (BDT ya da CAD) eğitimi mobilya tasarımındaki önemli bir sorundur. Bu aynı zamanda bilgisayar destekli üretim (BDÜ ya da CAM) eğitimi ile doğrudan ilişkilidir. Günümüz teknoloji çağında bilgisayar desteğinin sağlanması işletmelere rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. BDÜ gerçekleştiren bir işletmenin ihtiyaç duyduğu iş gücünü yetiştirebilmek için bölümlerin de teknolojik altyapısının güçlü olması gerekir. Bu bakımdan incelenen bölümlerin çoğu CNC makineye sahip olmadığı için bu amaca tam olarak hizmet edememektedir.

Ahşap teknolojisi bölümüne olan ilginin arttırılmasının yükseköğretimdeki devamı olan mobilya ve dekorasyon gibi programları da olumlu yönde etkileyebileceği göz ardı edilmemelidir. Fakat bu bölüm mezunlarına tanınan sınavsız geçiş uygulaması, eğitim-öğretim faaliyetini ve dolayısı ile çıktı kalitesini düşüren önemli bir tehdit olarak karşımıza çıkmaktadır. Meslek yüksekokullarına sınavsız geçiş ve katsayı uygulaması öğrenci kalitesini ciddi şekilde düşürmektedir (Yz Strateji, 2008:5; Kayır ve Kılıç, 2008:3). Resmi Gazete 'de 9 Aralık 2016 tarihinde yayımlanan 6764 sayılı Kanun ile sınavsız geçişin kaldırılması, öğrenci kalitesini yükseltebilecek bir gelişme olarak görülebilir ancak bu durumun barajı geçip herhangi bir programı tercih edebilme başarısı gösterecek aday sayısı üzerine etki edebileceği göz ardı edilmemelidir.

İşgücü, ekonomik kaynak, makine-teçhizat ve malzeme kullanımı nedeni ile Teknik ve Mesleki Eğitim'in maliyeti diğer eğitim-öğretim faaliyetlerinden daha yüksektir. Bunun yanında eğitim-öğretim faaliyeti esnasında kullanılan malzemenin faydalı çıktıya dönüşememe ihtimali de vardır. Fakat bunlara rağmen makro ve mikro ölçekte gelişmede öncü olacak kalifiye işgücünü yetiştirmesi ve ekonomik faydaları dikkate alındığında bu eğitim oldukça önemlidir (Tsang, 1997:64). Eğitim-öğretim faaliyeti esnasında gerekli olan temrinlik malzeme, kısıtlı bütçe ve öncelikler nedeni ile temin edilemeyebilir.

Dolayısı ile uygulamalı eğitimde aksaklıklar olabilir. Sanayi ile işbirliği bu olumsuzluğun giderilmesinde etkili olabilir.

GZFT çözümlenmesine göre milimetrik hesapların yapılmasını gerekli kılan bu meslek dalında öğrencilerin yetersiz sayısal altyapıları, eğitim-öğretim faaliyetinde (zaman yönetimi de dahil) derinlemesine bilgi aktarımını kısıtlamaktadır. Dolayısı ile bu sorunun ortadan kaldırılması için bir alt seviyedeki eğitim çıktılarının sorgulanması gerekmektedir.

Etkileşimli gelişim için üniversite sanayi işbirliğinin sağlanması gerekmektedir. Bu sayede karşılıklı ihtiyaçlara göre eğitim öğretimi faaliyetleri dinamik bir yapıya kavuşabilir. Dolayısıyla teknolojik altyapının da güncellenmesine olanak sağlanmış olabilir. Bunun için bu gibi programların endüstrinin güçlü olduğu yerlerde kurulmuş olması ya da buralara taşınması fayda sağlayabilir. Lokasyonun, bölümün bütçe ihtiyacı için de faydalı olabileceği düşünülmelidir zira döner sermaye uygulamaları ile elde edilen maddi kazanımlar ile gerekli görülen yatırımlar hızlı bir şekilde gerçekleştirilebilir.

Endüstriyel gelişim için staj uygulamalarının yetersizliğinden bahsedilebilir. Bu yetersizliğin, 4 yarıyıllık eğitim-öğretim döneminin 1 yarıyılında sanayi eğitimi verilerek telafi edilebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu uygulamaya verilebilecek örneklerden biri de Teknoloji Fakültesi'ndeki işyeri eğitimidir. Zira bölümlerin 8 yarıyıllık eğitiminin 1 yarıyılı, alanlarıyla ilgili işletmelerde gerçekleştirilir.

Riski yüksek bir eğitim-öğretim faaliyeti nedeni ile özellikle atölyelerin iş sağlığı ve iş güvenliği açısından gözden geçirilmesi önemlidir. Zira birçoğunda modern ısıtma sistemi bulunmamaktadır. Dolayısı ile kış mevsiminde soba ile kısmi ısınmanın olduğu yerler dışında kesme gibi işlemler çok daha tehlikeli olmaktadır. Hatta ısınma amacı ile kullanılan yakılan artık/atık malzemelerdeki kimyasalların emisyonu sonucu sağlık sorunları da meydana gelebilmektedir. Bununla birlikte havalandırma sistemlerinin olmayışı da gerek emisyona gerekse de odun unu, talaş vb. uçuculara maruz kalma yoğunluğunu arttırabilmektedir.

Eğitim-öğretim faaliyetlerinin değerlendirilip kalitenin artırılması adına bölüm başkanlarının belli bir takvim dahilinde bir araya gelerek durum değerlendirmesi yapması, hem birlikteliğin sağlanması hem de bölümün sürekli güncel tutulabilmesi açısından kazanımlar sağlayabilir.

Genel olarak gelen öğrencinin hem nicel hem de nitel olarak yetersizliği, bölümlerin fiziksel ve teknolojik altyapı yetersizliği, üniversite-sanayi kopukluğu, tasarımın yeterince ön plana çıkartılmadığı ve bölüme ilgisiz paydaşların varlığı bu çalışmanın temel çıkarımları ve gelişimin önündeki engeller olarak değerlendirilebilir. Ayrıca bölümün gün geçtikçe azalan tercih edilme oranı, bahsi geçen zayıf yönlerin geliştirilmesi için gerekli olan adımların atılmasında olumsuz etkiye sahiptir. Bu durum, birçok programın kapanmasına ve/veya aynı akademik personel ile farklı bölüm altındaki program isimi ile eğitim-öğretim faaliyetine başlamasına neden olmaktadır. Bu tehdit, gün geçtikçe daha da belirgin hale gelmektedir.

## **5. KAYNAKLAR**

Altunay, Esen - Oral, Gülşin - Yalçınkaya, Münevver (2014). "Eğitim Kurumlarında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Nitel Bir Araştırma", *Sakarya University Journal of Education*, Cilt. 4, Sayı.1, (62-80).



- Ciritcioğlu, Hasan Hüseyin - Aydın, Murat - Şenol, Süleyman (2016), “A Case Study of University-Industry Cooperation”, *Mugla Journal of Science and Technology*, Cilt. 2, Sayı. 2, (89-95).
- Çınar, Hamza (2005), “An Overview of the Furniture Design Education and the Furniture Industry in Turkey”, *Education and Science*, Volume. 30, No. 137, (82-88).
- Döngel, Nihat - Çınar, Hamza. Söğütlü, Cevdet (2010), “Design Education: A Case Study of Furniture and Decoration Education”, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Cilt. 1, (2348-2353).
- İçli, Gülnur, Eti (2007), “İşletmelerin Meslek Yüksekokulu Mezunları İle İlgili Görüşleri ve Beklentileri (Lüleburgaz İlçesi Sınırlarında Faaliyet Gösteren İşletmeler Üzerine Bir Araştırma)”, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt. 13, Sayı. 2, (263-272).
- Kayır, Ömer - Kılıç, Hamdi (2008), *Meslek Yüksek Okulları Araştırması*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:2008-29, İstanbul.
- MEB (2014), “Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018”, [https://mtegm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2014\\_08/13021358\\_mte\\_strateji\\_belgesi\\_eylem\\_plani\\_20142018.pdf](https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_08/13021358_mte_strateji_belgesi_eylem_plani_20142018.pdf) (15.05.16).
- ÖSYM (2016), “2016-ÖSYS Yerleştirme Sonuçlarına İlişkin Sayısal Bilgiler”, <http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2016/LYS/YerlestirmeSayısalBilgiler10082016.pdf> (02.01.17).
- Özkan, Ayşe - Yıldırım, Kemal (2016), “Examination of an Education System Oriented to Design and Practice in Turkey”, (Ed) Pelin Yıldız, *1st International Symposium 'Education in Interior Architecture' in the Year of German-Turkish Research, Education and Innovation, Cambridge Scholars Publishing*, Newcastle, UK, (36-49).
- Sakarya, Sevil - Doğan, Öykü (2016), “Orta Anadolu İhracatçılar Birliği Genel Sekreterliği Mobilya Sektör Raporu / 2016”, [www.turkishfurniture.org/TR,15299/mobilya-sektor-raporu-2016.html](http://www.turkishfurniture.org/TR,15299/mobilya-sektor-raporu-2016.html) (11.01.17).
- Tavşan, Filiz - Sönmez, Elif (2015), “Biomimicry in Furniture Design”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 197, (2285- 2292).
- Tsang, Mun, C. (1997), “The Cost of Vocational Training”, *International Journal of Manpower* Vol. 18, No. 1/2, (63-89).
- Uzun, Oğuzhan - Çınar Hamza (2009), “Educational Satisfaction and Expectation of Future Careers of the Students in the Furniture and Design Education”, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 1, (129-135).
- Yamane, Taro (2001), *Temel Örneklem Yöntemleri*. Literatür Yayıncılık Dağıtım, İstanbul.
- Yıldırım, Ali - Şimşek, Hasan (2003), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayınları, Ankara.
- Yz Strateji, (2008), “Meslek Yüksekokulları Araştırması”, <http://www.yzstrateji.com/dokumanlar/MYO-rapor.pdf> (05.01.17).



## MESLEK YÜKSEK OKULLARINDA BELİRSİZ GELECEK: SINAVSIZ GEÇİŞTEN EK PUANA. YÖNETİCİLERİN VE ÖĞRETMENLERİN, MYO'LARIN GELECEĞİ HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ<sup>1</sup>

### UNCERTAIN FUTURE IN VOCATIONAL HIGH COLLEGES, ADDITIONAL POINTS WITHOUT TRANSITION. ASSESSMENT OF MANAGERS AND TEACHERS OPINIONS ABOUT THE FUTURE OF VOCATIONAL SCHOOLS

Ahmet YILDIRIM<sup>2</sup>, Oğuzhan ÇARIKÇI<sup>3</sup>

#### Öz

Türkiye'de köklü bir tarihsel geçmişe sahip olan mesleki ve teknik eğitimin niteliği, çağın şartlarına göre çeşitli yasal düzenlemelerle yürürlüğe konulan uygulamalarla arttırılmaya çalışılmıştır. Mesleki ve teknik ortaöğretimde eğitim gören öğrenciler için "Mesleki-Teknik Eğitimde Orta ve Yükseköğretim Arasında Program Bütünlüğünün ve Devamlılığının Sağlanması-Sınavsız Geçiş" olarak adlandırılan proje, 10.07.2001 tarihinde kabul edilen 4702 Sayılı Yasa ile yürürlüğe girmiştir.

9 Aralık 2016 tarihli 6764 Sayılı Kanun ile, 2001'de yürürlüğe konulan "Meslek Yüksek Okullarına sınavsız geçiş" uygulaması kaldırılarak, mesleki ve teknik ortaöğretimde öğrenim gören öğrencilerin mezunların aynı alanda ön lisans programlarına yerleştirilmelerinde ek puan uygulamasına geçilmiştir.

Bu çalışmanın amacı; 6764 sayılı Kanun ile Meslek ve Teknik Lisesi öğrencilerinin ön lisans programlarına yerleştirilmelerinde sınavsız geçiş uygulamasından vazgeçilmesinin, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve MYO'ların geleceği açısından sonuçlarını, Isparta İl merkezinde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan idareci ve öğretmenlerin görüşleri açısından değerlendirmektir

Nitel araştırma yöntemiyle desenlenen araştırmada, görüşme tekniği kullanılmıştır. Veriler, Isparta İl merkezinde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan toplam 462 öğretmen arasından amaçlı örneklem yoluyla tespit edilen 78 meslek ile 17 kültür dersi öğretmeni ile yapılan görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış veriler betimsel analiz tekniği ile analiz edilmiştir.

<sup>1</sup> Bu çalışma MESTEK 201, 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Yrd.Doç.Dr.,Süleyman Demirel Üniversitesi, ahmet.yildirim@sdu.edu.tr

<sup>3</sup> Yrd.Doç.Dr.,Süleyman Demirel Üniversitesi, oguzhan.carikci@sdu.edu.tr

Araştırmaya katılan öğretmenler; değişikliği sağlayan kanun hakkında bilgi sahibi olmadıklarını, kurumsal düzeyde de bilgilendirilmediklerini, sınavsız geçiş uygulamasının olumlu bir adım olduğunu, uygulamanın uzun vadede MYO'ların kalitesini arttıracaklarını ifade etmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** *Mesleki ve Teknik Eğitim, Meslek Yüksek Okulları, Mesleki ve Teknik Liseleri, Sınavsız Geçiş, Ek Puan*

### **Abstract**

Vocational and Technical Education, which has a deeply rooted historical background in Turkey, has been tried to increase its quality by various legal regulations according to the conditions of the age. The Project called "Ensuring Program Integrity and Continuity Between Middle and Higher Education in Vocational-Technical Education - Non-Examination Transition" put into practice by the law adopted in 10.07.2001. After critical regulation, the number of the Vocational Schools that were 401 in 2001 increased to 547 in 2008 and the number of Vocational Schools reached 924 in 2016. In 2016, the number of students studying at VHS constitutes 33% of the total number of university students. It can be said that the number of students in Vocational High School has increased seriously.

The application of "open admission to vocational school", which was enacted in 2001, was abolished with the law, number 6764 dated December 9, 2016. Additional grades have been applied for placement of graduates in Vocational and Technical High Schools in the same undergraduate degree programs.

The aim of this study is to evaluate the future outcomes of the Vocational and Technical High Schools and the Vocational Schools in terms of the views of the administrators and teachers working in the Vocational and Technical Anatolian High Schools in Isparta city center after the abolishment of "open admission"

Interview technique, designed by qualitative research method was used in the research. The data were gathered through interviews with 78 vocational teachers and 17 academic teachers working in the Vocational and Technical Anatolian High Schools in the city of Isparta. Semi-structured interview form was used as data collection tool and data were analyzed by descriptive analysis technique.

Teachers stated that have no knowledge number of the 4702 law and they have being informed at the institutional level but the transition without examination was a positive step and that the practice would increase the quality of the Vocational High School.

**Keywords:** *Vocational High Schools, Vocational and Technical Education, Vocational High Schools, University without Examination, Additional Points*

## **1.GİRİŞ**

Nitelikli işgücünün yetiştirilmesi zorunluluğu, ülkelerin küresel rekabette yer alabilmeleri açısından stratejik bir rol oynamaktadır. Bu meyanda, bireylerin bilgi ve becerilerini arttırmanın yanısıra, işgücü piyasasında yer almalarını sağlamak adına, mesleki eğitimin önemi daha belirgin bir şekilde ön plana çıkmıştır.

Nüfusun varlığı ve niteliği kadar, var olan nüfusun doğru bir şekilde yönlendirilmesi de ciddi önem arz etmektedir. Türkiye'nin en temel zenginliklerinden birisi de hiç kuşkusuz sahip olunan genç nüfustur. Ancak, nüfusun, özellikle genç nüfus potansiyelinin stratejik bir unsur haline dönüştürülebilmesi, hedef kitlenin belli bilgi ve becerilerin kazandırılması ve nitelikli bir şekilde eğitilmesinden geçmektedir.

Günümüzün ekonomik şartlarında, Türkiye'nin geleceği açısından mesleki ve teknik eğitim hiç olmadığı kadar önemli hale gelmiştir. Bu bağlamda mesleki eğitimi geleceği kucaklayacak bir vizyonla planlamanın, Türkiye'de insan odaklı kalkınmanın da gerçekleştirilmesinde kritik bir rol üstleneceği öngörülebilir. Dolayısıyla rekabetçi ve inovatif karakterli sürdürülebilir ekonomik bir model ve kalkınma için, işgücünün nitelikli bir şekilde eğitilmesinde doğru planlanmış bir mesleki eğitimin kurgulanması, günümüzde zorunluluk arz etmektedir.

Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim, ortaöğretim ve yükseköğretim basamaklarında yürütülmektedir. Ortaöğretim düzeyinde mesleki eğitim Anadolu Meslek Liseleri uhdesinde yürütülüyorken, yükseköğretimde ağırlıklı olarak önlisans düzeyinde MYO'larda sürdürülmektedir.

Ortaöğretim temel düzeyde mesleki ve teknik eğitim alan öğrenciler için, 10.07.2001 tarihli 4702 Sayılı Yasa ile "eğitim seviyesini ve niteliğini yükseltmek ve rekabette üstünlük sağlamak, iş piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak hedefiyle "*Mesleki-Teknik Eğitimde Orta ve Yükseköğretim Arasında Program Bütünlüğünün ve Devamlılığının Sağlanması-Sınavsız Geçiş*" uygulaması başlatılmıştır.

Ancak, gerek uygulamadaki aksaklıklar, gerekse, istenilen sonuçlara ulaşılamaması gibi nedenlerden dolayı, Aralık 2016 tarihli 6764 Sayılı Kanun ile "*bir mesleğe yönelik program uygulayan liselerin mezunlarının yükseköğretim ön lisans programlarına yerleştirmelerinde sınavsız geçiş uygulaması kaldırılarak, bir mesleğe yönelik program uygulayan liselerin mezunlarının aynı alanda ön lisans programlarına yerleşmelerinde, merkezi sınavlardan almış oldukları puanlara ilave edilecek ortaöğretim başarı puanına eklenecek katsayı Yükseköğretim Kurulu tarafından 0,06 olarak*" belirlenmiştir.

Bu çalışmanın amacı, sınavsız geçiş hakkı yerine ek puan uygulamasına geçilmesinin ortaya çıkardığı fiili durumun, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşleri ışığında, MYO'ların gelecekte nasıl bir süreçle karşılaşılabileceğini değerlendirmektedir.

## 2. MESLEKİ EĞİTİMİN KISA TARİHİ

Genel anlamda; "*bireysel ve toplumsal bir yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme*" süreci mesleki ve teknik eğitim olarak tanımlanabilir (Alkan, 1984).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre mesleki eğitim; "*bir mesleğin gerektirdiği becerilerin geliştirilmesi için uygulamalı yetiştirme ve konuyla ilgili teorik bilgiyi içeren alt sıralardaki nitelikli personeli bir iş, çalışma alanı ya da meslek için hazırlamaya yönelik öğretim*" olarak ifade

edilirken (ILO, 2012:19-20), Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'na göre mesleki eğitim, "belirli bir öğrenme amacı olan ve tamamen ya da kısmen girişim tarafından masrafları karşılanan eğitim faaliyetlerinin tamamı" şeklinde tanımlanmaktadır (TÜİK, 2012:9-10).

Eğitim olgusunun kurumsallaşması merhalesinde, mesleki eğitim anlayışının Osmanlı Devletinde Ahilik kurumunun varlığı ile daha hızlı karşılık bulduğu ifade edilebilir. Osmanlı döneminde, mesleki eğitim anlayışının Ahilik geleneği ve teşkilatı marifetiyle yürütüldüğü bilinen bir gerçektir. Dönemin şartları itibariyle de doğru bir uygulama olduğu, tarihi araştırmalarda elde edilen sonuçlarla teyit edilmektedir. Ancak sanayileşme ile üretim ilişkilerinin talep ettiği nitelikli insan kaynakları ihtiyacının kurgulanması ve yetiştirilmesi, mesleki ve teknik eğitimin temel paradigmasının yeniden tanımlanmasını zorunlu kılmıştır. Bu süreçten etkilenen Osmanlı İmparatorluğu, kendi gerçekliği içerisinde mesleki eğitim kapsamında ilk adımlar olarak değerlendirilebilecek olan Mühendishane-i Bahri Hümayun ve Mühendishane-i Berr-i Hümayun gibi okulların kuruluşunu tamamlayarak mesleki eğitime kazandırmıştır (Koçer, 1991:25-26). Ayrıca 19. yy sonu ile 20. yy başlarında Osmanlı döneminde Batıdaki örneklerine benzer olarak ihtiyaç duyulan alanlarda ara eleman yetiştirmek amacıyla pek çok mektep (yüksekokul) kurulduğu tarihi kayıtlarda da mevcuttur (Akyüz, 1997:124-130).

Cumhuriyet'in kuruluşu ile eğitim sektöründe önemli değişiklikler ve reformların gerçekleştirdiği ve sektörün kurumsallaştırılmaya çalışıldığı bir dönem başlamıştır. Bu kapsamda eğitim alanında yasal çerçevede gerçekleştirilen en radikal adım "Tevhidi Tedrisat Kanunu"dur ve adı geçen yasa ile eğitim sistemi bütünleştirilerek, ikilikten kurtarmak amaçlanmıştır. Ancak Cumhuriyetin ilk yıllarında, yönetimleri il özel idarelerine ve belediyelere ait olan meslek okulları, eğitimde bütünlüğü amaçlayan Tevhid-i Tedrisat Yasası kapsamına alınmamıştır (Aksoy, 1995; Demir & Şen, 2009:53). 26 Mayıs 1927 tarih ve 1052 Sayılı "Meslek Mektepleri Hakkında Kanun" ile İllerdeki meslek okullarının mali sorumlulukları il özel idareler ve belediyelere, program donatım, öğretmen, memurlar ve öğretimle ilgili diğer yetkiler, Milli Eğitim Bakanlığına devredilmiştir. Ancak, mesleki eğitimin finansmanı genel bütçeye dahil edilmesi 7 Haziran 1935 tarih ve 2765 Sayılı Kanunla mümkün olmuştur.

1933 Tarih 2287 Sayılı "Marif Vekaleti Merkez Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkında Kanun" ile, mesleki eğitim alanında Milli Eğitim Bakanlığının yetki ve selahiyeti arttırılmıştır. 1933 yılında Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurulmuş, 22.9.1941 tarih ve 4113 sayılı Yasayla Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Genel Müdürlük düzeyinden Müsteşarlık seviyesine çıkarılmıştır. Örgütsel anlamda bu düzeyde bir değişiklik yapılması aynı zamanda dönemin şartları açısından Mesleki Eğitimin ne düzeyde önemsendiğini gösteren bir durumdur.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın 1.3.1960 tarih ve 2180 sayılı kararıyla; Milli Eğitimin temel ilkelerine uygun olarak kızları teknolojik bilgi ve becerisi kuvvetli birer vatandaş olarak yetiştirmek üzere açılan her dereceli kız okul ve kursların yönetimini sağlamak amacıyla Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü; ticaret ve turizm alanında okullar, kurslar açmak, seminerler düzenlemek, ticaret ve ekonomi alanlarına nitelikli eleman yetiştirmek amacıyla Ticaret ve Turizm Öğretim Genel Müdürlüğü; Türkiye'nin endüstriyel alanda kalkınmasına yardımcı olacak kurumları kurmak, yönetmek ve geliştirmek amacıyla Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

14.6.1973 tarih ve 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun, Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarını belirleyen maddelerinde, meslek eğitiminin gereğine de yer verilmiştir. Bahse konu olan düzenlemeyle, her bireyin meslek sahibi olmasını sağlamak Türk Milli Eğitiminin genel amaçları arasında yer almıştır.

1977 tarihinde çıkarılan 2089 Sayılı Kanun ile "Çıracılık Eğitimi", mesleki eğitim sistemine dahil edilmiştir. Okul merkezli bir model doğrultusunda yapılandırılmış olan mesleki ve teknik ortaöğretim anlayışı, 1977–1978 öğretim yılında başlatılan ve pilot bölgelerde uygulanan “Okul Sanayi Ortaklaşa Eğitim Projesi (OSANOR)” ile değişmeye başlamıştır (Akhun,1980:12-15). Proje, mesleki-teknik ortaöğretim kurumlarının iş dünyası ile daha fazla ortak çalışma alanlarının geliştirilmesini sağlamıştır. OSANOR projesinin kapsamının ülke geneline yaygınlaştırılması ile 1982-1983 yılları arasında Mesleki Eğitim Projesi (METEP) uygulanmıştır.

Halk Eğitim Merkezleri ve ASO Müdürlükleri üzerinden 1980’li yıllarda uygulanan ve Dünya Bankası’na finanse edilen "Yaygın Eğitim Projesiyle" ( İŞKUR, 2004: 31-33) özellikle sanayi kesiminin ihtiyaç duyduğu becerili işgücünü yetiştirecek biçimde yeniden yapılandırılması amaçlanmıştır. Fakat geçerliliği kalmamış bir uygulamanın ötesine geçemeyen bir faaliyet olarak kalan bu girişim vasıtasıyla, bazı Halk Eğitimi Merkezleri sanayiye kalifiye eleman yetiştirme konusunda başarı sağlamışsa da, genel olarak istenilen hedeflere ulaşılamamıştır.

Mesleki Eğitim açısından kritik eşiklerden birisi hiç kuşkusuz 5.6.1986 tarihli 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunudur. Bu Kanunun amacı; temelde çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemektir. Adı geçen Kanun ile sistem yeniden düzenlenmiş, örgün ve yaygın eğitim bir bütünlük içinde ele alınmıştır. 3308 Sayılı Kanun, günümüz mesleki eğitim sisteminin temelini oluşturması açısından oldukça önemlidir. Adı geçen Kanun ile, mesleki eğitim okul ağırlıklı yapıdan uzaklaşarak, okul endüstri işbirliğine dayalı karma bir yapıya doğru bir dönüşüm içerisinde olmuştur (Demir ve Şen, 2009:53).

1992 yılında yayımlanan “3797 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunu” ile; Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü, Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı, Çıracılık, Mesleki Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Dairesi Başkanlığı, Eğitim, Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı kurulmuştur.

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Eğitim Vakfı tarafından 2010 yılında yapılan bir çalışmada; 1997-98 öğretim yılında orta öğretim öğrencileri içinde mesleki ve teknik liselerde okuyan öğrencilerin oranının % 45.2, genel liselerde okuyan öğrencilerin oranının % 54.8 olduğu, 1997-1998 eğitim-öğretim yılından itibaren düzenli olarak azaldığı ifade edilerek, 2002-2003 öğretim yılında mesleki ve teknik liselerde okuyan öğrencilerin orta öğretimdeki oranının %32,6’ya kadar indiği belirtilmiştir. (Kenar, 2010:1-3) 2002-2003 eğitim öğretim yılından itibaren MEB istatistiklerine göre, mesleki ve teknik liselerdeki öğrenci sayısında artış gözlenmektedir (10.Kalkınma Planı, 2014).

2002’de mesleki ve teknik eğitimde okullaşma oranın yükseltilerek çağdaş ülkeler seviyesine yaklaştırılmasına önemli katkılarda bulunacağı öngörüsüyle, 4702 Sayılı Kanun ile mesleki ve teknik lise mezunlarının mesleklerinin devamı mahiyetindeki meslek yüksek okulu programlarına sınavsız

geçişlerine imkan verilmiştir (YÖK, 2002:2). Yasal düzenlemeyle birlikte meslek yüksek okullarının kontenjanlarında ciddi artışlar sağlandığı gözlenmiştir (Günay ve Özer 2016).

Ancak 9 Aralık 2016 tarihli 6764 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanunun 45 inci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde değişiklik yapılarak, 4702 Sayılı Kanun iptal edilerek, bir mesleğe yönelik program uygulayan liselerin mezunlarının, yükseköğretim ön lisans programlarına yerleştirmelerinde sınavsız geçiş uygulamasından vazgeçilmiş ve "*bir mesleğe yönelik program uygulayan liselerin mezunlarının aynı alanda ön lisans programlarına yerleşmelerinde, merkezi sınavlardan almış oldukları puanlara ilave edilecek ortaöğretim başarı puanına eklenecek katsayı, Yükseköğretim Kurulu tarafından 0,06 olarak belirlenmiştir.*" YÖK'den yapılan açıklamaya göre uygulamanın temel gerekçesi; "*Meslek Yüksekokullarına yönelik bütünüyle iyileştirme çabasının bir parçası*" olarak ifade edilmiştir.

Ortaöğretim düzeyinde çok kritik bir düzenleme olarak ifade edilebilecek olan bir diğer yasal düzenleme 02/12/2016 tarih 6764 Sayılı Kanunun 41. maddesiyle, 3308 sayılı Kanunun 18.maddesinin 1.3.5. ve 8. fıkralarında değişikliğe gidilmesidir. İlgili düzenleme ile; "*On ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az olmamak üzere mesleki eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi, mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumu öğrencilerine staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırır. Öğrenci sayısının tespitinde kesirler tam sayıya tamamlanır. Bu işletmeler mesleki eğitim yapan yükseköğretim kurumu öğrencilerine staj yaptırabilir.*" hükmü getirilmiştir. Aynı kanunun 23. maddesi ile mesleki eğitim zorunlu eğitim kapsamına alınmıştır. Çırank öğrencilere asgari ücretin %30'ndan az olmamak kaydıyla ücret ödenmesine, ödenecek bu ücretin 3/2sinin devlet tarafından karşılamasıyla ilgili yasal düzenleme aynı kanunla güvence altına alınmıştır.

### **3.MESLEKİ EĞİTİMİN YÜKSEK ÖĞRETİM BOYUTU: MESLEK YÜKSEK OKULLARI**

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre Meslek Yüksekokulu (MYO) "*belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, yılda iki veya üç dönem olmak üzere iki yıllık eğitim-öğretim sürdüren, önlisans derecesi veren bir yükseköğretim kurumudur*" şeklinde tanımlanmaktadır. MYO'lar, ilk olarak 1974- 1975 öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) bünyesinde açılmıştır. Daha sonra 1981 yılında üniversitelere bağlanarak Yükseköğretim Kurulu (YÖK) bünyesine alınmıştır (Günay ve Özer, 2016:138).

Yükseköğretim boyutunda mesleki eğitimin en önemli aktörü konumunda olan MYO'lar ile ilgili en radikal uygulama, yukarıda da detayları vurgulanan 2001 yılında yürürlüğe sokulan 4702 Sayılı Kanun'dur. Bu Yasa ile, eğitim seviyesini ve niteliğini yükseltmek ve rekabette üstünlük sağlamak, iş piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü ihtiyacı karşılamak amacıyla "*Mesleki-Teknik Eğitimde Orta ve Yükseköğretim Arasında Program Bütünlüğünün ve Devamlılığının Sağlanması-Sınavsız Geçiş*" olarak adlandırılan proje uygulamaya konulmuştur. (MEB; 2002-Usul vd.2007: 235-243)

2002–2003 öğretim yılında MYO'lara sınavsız geçiş sistemi ile öğrenci alımına başlanmıştır. Uygulamanın hayata geçirildiği 2002 yılında öğrenci sayısı MYO'lara yerleşen öğrenci sayısı % 159 artmıştır. İlgili yasa gereği her ilde en az bir Mesleki Ve Teknik Eğitim Bölgesi (METEB) oluşturulmuş ve öğrencilere kendi METEB bölgelerinde MYO'ları tercih etme zorunluluğu getirilmiştir (MEB, 2002).

Ancak, uygulamanın ilk sonuçları itibariyle MYO programlarının kontenjanlarının dolmadığı gözlenmiştir. 2003-2004 Eğitim-Öğretim yılında ise, öncelik mesleki ve teknik eğitimde olmak üzere okullardaki boş kalan kontenjanlara ek kontenjan döneminde genel liselerden de öğrenci alınması esası getirilmiştir (ÖSYM, 2003). Fakat bahse konu olan dönemde, genel lise öğrencilerinin açık bulunan kontenjanlara ek kontenjan döneminde de ilgi göstermedikleri görülmüştür (Akpınar, 2003:11).

2004 yılında gerçekleştirilen 1.Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürleri toplantısının sonuç bildirgesinde MYO Müdürleri; sınavsız geçiş uygulaması ile gelen öğrencilerin başarılarının çok düşük düzeyde olduğunu, MYO'ların fiziksel altyapı, mekan, donanım ve öğretim elemanı ihtiyaçları bulunduğunu beyan ederek sınavsız geçiş yasası ile getirilen sistemin sonlandırılması yönünde görüş bildirmişlerdir (Henden, 2006:157-168).

Eşme'ye göre (2007), sınavsız geçiş uygulamasıyla, MYO'lara öğrenci alımları sonucunda MYO'lar iş piyasasının kalifiye eleman ihtiyacını karşıladığı eğitim merkezleri olmaktan uzaklaşarak, bir bakıma başarısız öğrencilerin eğitimde son durağı haline gelen bir görünüme bürünmüştür. Mezunlar, okul ortamında edinemediği ileri teknolojik mesleki becerileri, kurslar yardımıyla edinmeye çalışır hale gelmiştir. MYO'lara sınavsız geçiş sisteminin yürürlüğe girmesiyle birlikte ortaya çıkan öğretim elemanı ihtiyacına cevap verilememesi de eğitim kalitesinin düşmesinin önemli nedenleri arasında gösterilmektedir. Bunun yanında meslek liselerini tercih eden öğrencilerin akademik başarılarının genel orta öğretim öğrencilerine göre daha düşük olduğu gözlenmektedir (Şahin ve Fındık, 2008:80-81). Ortaokulu bitiren öğrencilerden akademik başarıları yüksek olanlar, çoğunlukla genel ortaöğretim okullarına yönelirken, orta ya da düşük akademik başarı gösteren öğrenciler mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarını tercih etmektedir (Sabancı, Baştürk ve Çelik, 2007).

Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) verilerine göre; uzun yıllardır tüm mesleki ve teknik eğitim liselerindeki öğrencilerinin, öğrenci yerleştirme sınavı (ÖYS) veya yeni adıyla lisans yerleştirme sınavında (LYS), oldukça başarısız oldukları gözlenmektedir (Berberoğlu ve Kalender, 2005). 2013 ve sonraki yıllara ait ÖSYM verileri de benzer bulguları içermektedir. 2013 yılında mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrenci ve mezunlarından yükseköğretime giriş sınavlarına başvuru yapan 611.817 öğrencinin ancak %6'sı dört yıllık lisans programına yerleşebilmiştir. Genel ortaöğretimde ise aynı yıl yükseköğretime giriş sınavlarına başvuran 1.312.733 öğrencinin %26'sı lisans programına yerleşmiştir (10.Kalkınma Planı, 2014: 25-32).

2015 yılında MYO'ların kontenjanları ikiye bölünmüştür. Bu düzenlemeyle birlikte MYO'lara sınavsız geçişle yerleşecek öğrencilerin kontenjanları YGS ile yerleşenlerden ayrılmıştır. Bu uygulamaya göre önlisans programlarının kontenjanlarının yüzde 60'ı sınavsız geçiş hakkı olan meslek liselilere, yüzde 40'ı ise YGS'ye katılan diğer öğrencilere verilmiştir. ÖSYM verilerine göre, 2015 yılında MYO programlarına yerleşen 367.236 kişinin 171.445'i, yani %46.7'si sınavsız geçiş ile yerleşmiştir. 2015 yılında MYO öğrencilerine Lisans tamamlama kontenjanı 31.360'dır ve yerleşen öğrenci sayısı 29.068'dir (YÖK YBYS 2014-2016).



## 4. YÖNTEM

### 4.1.Araştırmanın modeli

Isparta İl merkezinde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan idareci ve öğretmenlerin, 6764 Sayılı Kanun ile Anadolu Meslek ve Teknik Lisesi öğrencilerinin ön lisans programlarına yerleştirilmelerinde sınavsız geçiş hakkının kaldırılmasının, Mesleki ve Teknik Lisesi ve Meslek Yüksek Okullarının geleceği açısından görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada, araştırma deseni olarak olgubilimden yararlanılmış, araştırmanın verileri, nitel araştırma veri toplama tekniklerinden biri olan görüşme yoluyla elde edilmiştir. Olgubilim araştırmaları nitel araştırmanın doğasına uygun olarak olguyu daha iyi tanımamıza ve anlamamıza yardımcı olacak sonuçlar sağlayacak örnekler, açıklamalar ve yaşantılar ortaya koyabilir. (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

### 4.2.Çalışma Grubu

Çalışma grubunu, 2016-2017 Eğitim-Öğretim yılı içerisinde Isparta İl Merkezinde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan 78 meslek ile 17 kültür dersi öğretmeni gönüllülük esasına göre oluşturmuştur. Çalışma grubumuzda yer alan öğretmenlerin kıdem yılları 9 - 33 yıl arasında değişmektedir. Katılımcılar içerisinde 5 okul müdürü, 9 Müdür Yardımcısı, 3 Müdür Başyardımcısı yer almıştır. Katılımcıların 89'u erkek, 6'sı kadındır. Kadınlar ağırlıklı kültür dersleri öğretmenleridir.

### 4.3.Veri Toplama Aracı

Araştırmada, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin sınavsız geçiş uygulamasından vazgeçilmesine dair görüşlerini belirleyebilmek için yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinden yararlanılmıştır. Nitel araştırmalarda sıklıkla tercih edilen yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile, araştırma grubunun olay ve olguları anlamlandırılmalarını, duygu ve düşüncelerini anlamak ve daha derin bilgi edinmek amaçlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunun oluşturulmasında öncelikle alanyazın taraması yapılmıştır. Araştırmanın amacına uygun sorular hazırlanmış ve sorulara ilişkin olarak güvenilirlik ve geçerlilik için alanında iki uzmanın görüşü alınmış, pilot uygulama yapılarak son hali verilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda; kıdem, atama alanı gibi sosyo-demografik değişkenlerin yanısıra temalarla ilgili toplamda 8 soru sorulmuştur.

### 4.4.Veri Toplanması ve Analizi

Nitel araştırma yöntemiyle desenlenen araştırmamızda, yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak veriler elde edilmiştir. Nitel araştırma, insanların olaylara ne tür anlamlar yükledikleri, diğer bir deyişle, olayları nasıl niteledikleri sorusuna cevap aramak olarak tanımlanmaktadır (Dey, 1993). Araştırmada tercih edilen örneklem modeli "amaçlı örneklem"dir. Amaçlı örneklem modelinde temel amaç, araştırmanın konusunu oluşturan kişi, olay ya da durum hakkında ve belirli bir amaç doğrultusunda derinlemesine bilgi toplamaktır (Maxwell, 1996). Veriler, nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan içerik analiz tekniği (Walcott, 1994) ile analiz edilerek yorumlanmıştır.

Araştırmanın verileri araştırmacılar tarafından katılımcılar ile yüz yüze görüşülerek ve görüşme formundaki sorular yönetilerek elde edilmiştir. Araştırmada ses kaydına izin veren katılımcılar ile yapılan görüşmeler kayıt edilmiş; ses kaydına izin vermeyen katılımcıların görüşleri ise not tutularak alınmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde betimsel analiz ve bazı bölümlerde içerik analizi yaklaşımından yararlanılmıştır. Araştırmada betimsel analiz açısından önceden belirlenen temalar altında görüşme formunda yer alan sorular ve alınan cevaplar sırasıyla sunulmuş, olumlu/olumsuz görüş ve cevaplarda frekanslar sayılmış, düzenlenen veriler tanımlanıp gerekli yerlerde doğrudan alıntılarla desteklenmiştir. Akabinde bulguların açıklanması, anlamlandırılması yapılarak raporlaştırılmıştır.

## 5.BULGULAR

### 5.1. Sınavsız Geçiş

2001 yılında çıkarılan 4702 sayılı kanun ile “Meslekî ve teknik orta öğretim kurumlarından mezun olan öğrenciler, istedikleri takdirde bitirdikleri programın devamı niteliğinde veya buna en yakın programların uygulandığı, öncelikle kendi meslekî ve teknik eğitim bölgesi içinde yer alan veya bölgesi dışındaki meslek yüksekokullarına sınavsız olarak yerleştirilebilirler” hükmü getirilmiş ve uygulamaya konulmuştur.

Çalışmamızda, katılımcılara 2001 yılında 4702 Sayılı Kanun ile yürürlüğe giren MYO'lara sınavsız geçiş uygulaması ile ilgili görüşleri sorulmuştur ve elde ettiğimiz bulgular Tablo 1'de düzenlenmiştir.

**Tablo 1: Araştırma Grubunun 4702 Sayılı Yasa İle Uygulamaya Konulan MYO'lara Sınavsız Geçiş Hakkındaki Görüşleri**

Görüş	Açıklama	f	%
Sınavsız geçiş uygulamasının kaldırılması <u>doğru</u> bir karardır	Sınavsız geçiş uygulamasının kaldırılması doğru bir karardır	63	59.85
	Sınavsız geçiş uygulaması devam etmelidir	23	21.85
	Ek puan uygulaması ile daha başarılı öğrencilerin meslek yüksek okullarına yerleşeceklerdir	61	57.95
Sınavsız geçiş uygulamasının kaldırılması <u>yanlış</u> bir karardır	Sınavsız geçiş uygulaması ile hedeflenen sonuçlara ulaşılamamıştır	34	32.3
	Sınavsız geçiş yoluyla başarısız öğrenciler MYO'lara kayıt hakkı kazanmıştır	47	44.65
	Sınavsız geçiş uygulaması Anadolu Mesleki ve Teknik Lisesi öğrencisini tembelliğe teşvik etmiştir.	43	40.85

Araştırmamıza katılanların görüşleri genel olarak iki açıdan gruplandırılmıştır. İlk grup; sınavsız geçiş uygulamasının kaldırılmasının doğru bir uygulama olduğunu düşünenlerden oluşmaktadır. Bu grup, sınavsız geçiş uygulamasından vazgeçilmesinin isabetli bir karar olduğunu ifade etmiş, MYO'lara sınavsız geçiş uygulamasıyla hedeflenen sonuçlara ulaşamadığını, zamanla başarısız meslek lisesi öğrencilerinin tercih ettiği bir uygulama haline geldiğini, öğrenciyi bir bakıma yükseköğrenim için çalışmamaya teşvik ettiğini, dolayısıyla MYO'lara daha niteliksiz öğrencilerin yerleştiğini düşünmektedirler.

Yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı MYO'ların imajını olumsuz yönde etkilediğini düşünmektedirler. Ayrıca katılımcılar, meslek liselerine TEOG sınavı ile gelen öğrencilerin, neden sınavsız bir şekilde meslek yüksek okullarına girebildiklerini anlayamadıklarını da beyan etmişlerdir.

İkinci grubu ise, mesleki eğitimin devamlılığı açısından sınavsız geçiş uygulamasından vazgeçilmemesi gerektiğini düşünen katılımcılar oluşturmaktadır. Bu grupta yer alan katılımcılar, sınavsız geçiş uygulaması ile öğrencilerin mesleki eğitimin yükseköğrenim düzeyinde de devam ettirilmesinin eğitim-öğretim devamlılığı açısından önemli olduğunu düşünmektedirler. Ancak bu görüşlerine rağmen, katsayı uygulaması ile daha başarılı öğrencilerin meslek yüksek okullarına yerleşeceklerini düşünmektedirler.

### 5.2.- Sınavsız Geçiş Uygulamasının Kaldırılması

Araştırmaya katılanlara, yürürlükten kaldırılan sınavsız geçiş uygulaması hakkındaki görüşleri sorulmuştur ve elde ettiğimiz bulgular Tablo 2'de düzenlemiştir.

**Tablo 2: Sınavsız Geçiş Uygulamasının Kaldırılması Hakkında Ne Kadar Bilgi Sahibisiniz**

Görüş	Açıklama	f	%
Sınavsız geçiş uygulamasının yürürlükten kaldırılması hakkında bilgi sahibi <u>değilim</u> .	Sınavsız geçiş yerine konulan ek puan uygulaması hakkında bir bilgi sahibi değilim	39	37.05
	Okul müdürlüğü ve Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından, her hangi bir bilgilendirme yapılmadı.	63	59.85
Sınavsız geçiş uygulamasının yürürlükten kaldırılması hakkında <u>biraz bilgi sahibiyim</u> .	Meslek lisesi mezunu öğrenciler kendi alanlarına dönük tercihlerinde ek puan alacaklar	42	39.9
	Sınavsız üniversiteye kayıt imkânı ortadan kalktı	55	52.25
	Sınavsız geçiş uygulaması ile ilgili değişikliğin LGS başvurularının yapıldığı bir dönemde gerçekleştirilmesi öğrencileri olumsuz etkilemiştir	66	62.7
Sınavsız geçiş uygulamasının yürürlükten kaldırılması hakkında <u>bilgi sahibiyim</u> .	Sınavsız geçiş uygulamasının kaldırıldığını biliyorum.	87	82.65
	Meslek lisesinde okuyan öğrencilere rehberlik edebilecek düzeyde bu değişiklikten haberdarım	29	27.55
	Bu uygulama başarılı öğrencileri Yüksek Okullara yönlendirecektir	41	38.95

Bu soruya verilen cevaplar üç grup altında değerlendirilmiştir. İlk grubu, 6764 Sayılı Kanun hakkında "bilgi sahibi değilim" diyen katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcılar genel olarak "*sadece sınavsız geçiş uygulamasının kaldırıldığını biliyorum*", "*sınavsız geçiş yerine konulan ek puan uygulaması hakkında bir bilgi sahibi değilim*" gibi cevaplar vermişlerdir. Bu grupta tasnif ettiğimiz katılımcıların, yapılan kanuni düzenleme ile ilgili olarak çok meraklı olmadıkları ve bilgi edinmek için de gayret sarfetmedikleri gözlenmiştir.

İkinci grubu ise, 6764 Sayılı Kanun ile kaldırılan sınavsız geçiş uygulaması hakkında "biraz bilgi sahibiyim" diyen katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların "*meslek lisesi mezunu öğrenciler kendi alanlarına dönük tercihlerinde ek puan alacaklar*", "*Sınavsız üniversiteye kayıt imkânı ortadan kalktı*" gibi cevaplar verdiği görülmüştür. İlgi düzenleme hakkında "biraz bilgi sahibiyim" diyen katılımcıların gerçekte yapılan düzenleme hakkında çok kayda değer bir bilgiye sahip olmadıkları gözlenmiştir.

Üçüncü grubu ise "bilgi sahibiyim" diyen katılımcılar oluşturmıştır. Bu grupta yer alan katılımcıların 6764 Sayılı Kanunla ilgili olarak, ilgili kurumlar tarafından kamuoyuna yapılan

açıklamaları takip ettiklerini belirtmişlerdir ve genel olarak "Meslek lisesinde okuyan öğrencilere rehberlik edebilecek düzeyde bu değişiklikten haberdarım", "Bu uygulama başarılı öğrencileri Yüksek Okullara yönlendirecektir" gibi tespitlerde yoğunlaştığı görülmüştür. Ayrıca 3. grupta yer alan katılımcılar, yasal düzenlemeden öğrencilerinin bilgi sahibi olmadığını, zaman zaman derslerde uygulama hakkında öğrencilere bilgi vermeye çalıştıklarını beyan etmişlerdir.

Katılımcılar uygulamaya koyulan yasal düzenleme ile ilgili olarak, konunun öğrenciler açısından çok önemli bir boyutu olmasına rağmen, Okul müdürlüğü ve Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından, her hangi bir bilgilendirme yapılmadığı ve bu bilgilendirmenin kurumsal bir şekilde yapılmasının gerekliliği üzerinde durmuşlardır. Ayrıca katılımcılar, öğrencilerin değişiklik hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığını düşündüklerini belirtmekle birlikte, bahse konu olan uygulama ile meslek liselerinde okuyan başarılı öğrencilerin ek puan uygulaması ile MYO'lara daha rahat girebileceklerini düşündüklerini belirtmişlerdir. Ancak bu uygulamanın LGS sınavından yaklaşık 3 ay önce ve LGS başvurularının yapıldığı bir dönemde belirlenmesinin öğrencileri son derece olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir.

### 5.3. Sınavsız Geçiş Uygulamasının Sonuçları

Çalışmamızda, katılımcılara sınavsız geçiş uygulamasının sonuçları hakkındaki görüşleri sorulmuş ve elde edilen bulgular Tablo 3'de düzenlenmiştir.

**Tablo 3: Katılımcıların sınavsız geçiş uygulamasının sonuçları hakkındaki görüşleri**

Görüş	Açıklama	f	%
Sınavsız geçiş uygulamasının sonuçları hakkında <u>olumsuz</u> görüşe sahip olanlar	Sınavsız geçiş uygulaması ile MYO'lara yerleşen öğrenciler derslere ve okula ilgisizdirler	57	54.15
	Sınavsız geçiş uygulaması nedeniyle ortaöğretimdeki öğrencilerin başarı düzeyleri düşmektedir	54	51.3
Sınavsız geçiş uygulamasının sonuçları hakkında <u>olumlu</u> görüşe sahip olanlar	Sınavsız geçiş uygulaması ile meslek lisesi öğrencilerinin kendi alanlarında daha iyi eğitim alma imkanı kazanmıştır.	31	29.45
	Sınavsız geçiş uygulaması, müfredat açısından ortaöğretim ile yükseköğretimi birbirine bağlamıştır.	11	10.45

Katılımcılardan 6764 Sayılı Kanun ile yürürlüğe sokulan MYO'lara sınavsız geçiş uygulamasının sonuçlarını değerlendirmeleri istenilmiştir. Katılımcıların görüşleri verdikleri cevaplara göre, olumlu ve olumsuz olmak üzere iki farklı görüş altında değerlendirilmiştir. Söz konusu uygulamaya olumsuz yönde bakan katılımcılar, sınavsız geçiş uygulaması ile MYO'lara yerleşen öğrencilerin derslere ve okula ilgisiz olduklarını ifade etmiş, uygulamanın ortaöğretimdeki öğrencilerin başarı düzeylerinin de düşmesine neden olduğunu belirtmişlerdir. Olumlu görüşe sahip katılımcılar ise, sınavsız geçiş uygulaması ile meslek lisesi öğrencilerinin kendi alanlarında daha iyi eğitim alma imkanı kazandığını, bu uygulama ile mesleki eğitim bağlamında ortaöğretim ile yükseköğretimin birbirine bağlandığını ve piyasanın, ihtiyacı olan nitelikli eleman ihtiyacını daha kolay temin ettiğini düşünmektedir.

#### 5.4. Ek Puan Uygulaması

Katılımcılara Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde öğrenim gören öğrencilerin aynı alanda ön lisans programlarına yerleştirilmelerinde ek puan uygulamasına geçilmesi hakkındaki görüşleri sorulmuş ve elde edilen bulgular Tablo 4'de düzenlemiştir.

**Tablo 4: Katılımcıların Sınavsız Geçiş Yerine Ek Puan Uygulaması Hakkındaki Görüşleri**

Görüş	Açıklama	f	%
Sınavsız geçiş uygulamasının yerine ek puan uygulamasına geçilmesi hakkında <u>olumlu</u> görüşe sahip olanlar	Mesleki ve Teknik Ortaöğretim de öğrenim gören öğrencilerin aynı alanda ön lisans programlarına yerleştirilmesinde ek puan uygulamasının başarılı öğrencilere bir fırsat verecektir	61	57.95
	Ek puan uygulamasının başarılı öğrencilere bir fırsat verecek ve üniversiteye yerleşmede başarı kriterinin ek puan uygulaması ile yeniden kullanılmaya başlayacaktır.	39	37.05
Sınavsız geçiş uygulamasının yerine ek puan uygulamasına geçilmesi hakkında <u>olumsuz</u> görüşe sahip olanlar	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinin yükseköğrenime devam oranını düşürecektir ve uzun vadede MYO' lar da kontenjan boşluklarına sebebiyet verecektir.	43	40.85

Isparta İl Merkezindeki Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan katılımcılar, ek puan uygulamasına geçilmesi hakkındaki görüşlerine göre, olumlu/olumsuz görüş bildirenler şeklinde tasnif edilmişlerdir. Aynı alanda ön lisans programlarına yerleştirilmesinde ek puan uygulamasına geçilmesini olumlu olarak değerlendiren katılımcılar, bu değişikliğin mesleki ve teknik liselerde başarılı öğrencilere Lisans Yerleştirme Sınavı için (LYS) için önemli bir fırsat vereceğini düşünmektedirler. Ek puan uygulaması ile başarılı öğrencilerin MYO'lara daha bilinçli ve istekli bir şekilde kayıt yaptırabileceklerini ve MYO'ların kalitesinin dolayısıyla artacağını düşünmektedirler.

Araştırmaya katılanlar arasında ek puan uygulamasına geçilmesine olumsuz yönde görüş bildiren katılımcılar, ek puan uygulamasının nispeten daha adil bir yöntem olduğunu kabul etmekle birlikte, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinin yükseköğrenime devam oranını düşüreceğini ve bu durumun da uzun vadede MYO' lar da kontenjan boşluklarına sebebiyet vereceğini ifade etmişlerdir. Katılımcılar, bu süreçte uzun vadede bazı okulların yada bölümlerin özellikle de ilçelerdeki MYO'ların kapanma tehlikesi ile karşı karşıya kalabileceklerini düşünmektedirler.

### 5.5. MYO'ların İtibar Kaybı

Araştırmaya katılanlara MYO'lar hakkındaki görüşleri sorulmuş ve elde edilen bulgular tablo 5'de verilmiştir.

**Tablo 5: Katılımcıların MYO'lar Hakkındaki Görüşleri**

Görüş	f	%
Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde başarısız öğrencilerin, 6764 Sayılı Kanun kapsamında sınavsız bir şekilde MYO'lara yerleşmelerinin, MYO'ların başarı oranlarını düşürmekte ve bu durumun da MYO'ların toplum nezninde imajını sarsmaktadır.	68	64.6
Sınavsız bir şekilde MYO'lara yerleşen öğrencilerin devamsızlık ve okulu bırakma eğilimleri yüksektir.	56	53.2
Sınavsız geçiş yoluyla gelen öğrencilerin MYO'ların kapasitesini zorlamaktadır.	43	40.85
Kapasite sorunlarının, özellikle ilçe MYO'ların; buldukları ilçedeki Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin bina/derslik/eğitim materyallerini kullanmak zorunda kalmalarının, öğrenciler nezninde MYO'ların itibar kaybına uğramasına neden olmaktadır.	37	35.15

Katılımcılar Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde başarısız öğrencilerin, 6764 Sayılı Kanun kapsamında sınavsız bir şekilde MYO'lara yerleşmelerinin, MYO'ların başarı oranlarını düşürdüğünü ve bu durumun da MYO'ların imajını sarstığını düşünmektedirler. Katılımcılar, sınavsız MYO'lara yerleşen öğrencilerin devamsızlık ve okulu bırakma eğilimlerinin fazla olduğu yönünde de bir kanaate sahip oldukları gözlenmiştir.

Katılımcılar, sınavsız geçiş uygulamasının MYO'larda fiziki kapasite yetersizliğini de ortaya çıkardığını düşünmektedirler. Katılımcılara göre hazır olmadan sınavsız geçişe bağlı kapasite sorunlarının, özellikle ilçe MYO'ların; buldukları ilçedeki Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin bina/derslik/eğitim materyallerini kullanmak zorunda kalmalarının, öğrenciler nezninde MYO'ların itibar kaybına uğramasına neden olduğunu ifade etmişlerdir.

#### f- Mesleki Eğitim

Katılımcılara MYO'larda sürdürülen mesleki eğitim hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Elde edilen bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6: Katılımcıların MYO'larda sürdürülen Mesleki Eğitim hakkındaki görüşleri**

Görüş	f	%
MYO'larda verilen eğitim yeterli değildir.	63	59.85
Sınavsız geçiş projesi ile MYO'ların temel altyapı sorunları çözülmeden bölümlerin kurulmuştur.	76	72.2
Sınavsız geçiş uygulamasından vazgeçilmesinin ilk etapta kayda değer bir şekilde MYO'larda kontenjan boşluklarını ortaya çıkaracağını, bu durumdan temelde ve en ciddi şekilde İlçe MYO'lar etkilenecektir.	71	67.45
Çıraklık eğitim sisteminde yapılan düzenlemeler ve meslek lisesi öğrencilerinin staj uygulamalarındaki bir takım yeni imkanlar edinmeleri nedeniyle, MYO'lara Anadolu ve Teknik Meslek Lisesi öğrencileri tercih etmeyecektir.	39	37.05

Katılımcılar; MYO'larda verilen mesleki eğitimi yeterli görmemekte, mesleki eğitim açısından MYO'lar da eğitim süreçleri bağlamında tutarlı adımların atılması gerektiğini düşünmektedirler.

Katılımcılar, sınavsız geçiş projesi ile MYO'ların temel altyapı sorunları çözülmeden bölümlerin kurulduğunu düşünmektedirler. Sınavsız geçiş uygulamasından vazgeçilmesinin ilk etapta kayda değer bir şekilde MYO'larda kontenjan boşluklarını ortaya çıkaracağını, bu durumdan temelde ve en ciddi şekilde İlçe MYO'ların etkileneceğini öngörmektedir. Ancak bu durumun MYO'ların kendilerini geliştirmek anlamında bir fırsat olarak da değerlendirilebileceğini, gerekli adımların atılması neticesinde mesleki ve teknik eğitim açısından yeni fırsatların yakalanabileceğini ifade etmişlerdir.

Katılımcılar, çıraklık eğitim sisteminde yapılan düzenlemeler ve meslek lisesi öğrencilerinin staj uygulamalarındaki bir takım yeni imkanlar edinmeleri nedeniyle, MYO'lara Anadolu ve Teknik Meslek Lisesi öğrencilerinin yönelmesini engelleyeceğini, uzun vadede MYO'ların içerikleri geliştirilemezse, öğrenci kontenjanı açısından MYO'ların olumsuz yönde etkileneceklerini düşünmektedirler.

## 6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

4702 Sayılı Yasa ile "*eğitim seviyesini ve niteliğini yükseltmek ve rekabette üstünlük sağlamak, iş piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü ihtiyacı karşılamak hedefiyle Mesleki-Teknik Eğitimde Orta ve Yükseköğretim Arasında Program Bütünlüğünün ve Devamlılığının Sağlanması-Sınavsız Geçiş*" projesi, 9 Aralık 2016 tarihli 6764 Sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılarak, bir mesleğe yönelik program uygulayan liselerin mezunlarının aynı alanda ön lisans programlarına yerleşmelerinde katsayı uygulamasına geçilmiştir. Sınavsız geçiş uygulamasının yürürlükten kaldırılmasında, toplumun geniş kesimleri arasında bir mutabakatın olduğu gözlenmektedir.

Araştırma grubumuzun % 82.65'i, ilgili yasal değişikliklerden haberdar olduklarını ancak kendilerinin yasal değişiklik hakkında yetkili makamlar tarafından bilgilendirilmediklerini, sınavsız geçiş uygulaması ile ilgili değişikliğin LGS başvurularının yapıldığı bir dönemde yapılmasının öğrencileri olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir.

Araştırma grubumuzun yarısından daha fazlası, sınavsız geçiş uygulamasından vazgeçilerek, katsayı uygulamasının yürürlüğe sokulmasını olumlu düzeyde karşılamışlardır. Araştırmaya katılan ve sınavsız geçiş uygulamasının kaldırılmasının olumlu olduğunu düşünen katılımcılar, MYO'ların zamanla başarısız meslek lisesi öğrencilerinin tercih ettiği bir yükseköğretim programı haline geldiğini, öğrenciyi bir bakıma yükseköğrenim için çalışmamaya teşvik ettiğini, dolayısıyla MYO'lara daha niteliksiz öğrencilerin yerleştiğini düşünmektedirler.

Katılımcıların yarısından fazlası sınavsız geçiş uygulamasının Anadolu ve Teknik Meslek Lisesi öğrencilerinin ortaöğretim düzeyinde başarısını, olumsuz düzeyde etkilediğini, sınavsız geçiş yerine katsayı uygulamasına geçilmesinin uzun vadede mesleki ve teknik eğitim açısından olumlu etkileri olacağını, özellikle MYO'ların geliştirilmesi sürecine katkı sağlayacağını düşünmektedirler. Katılımcıların %40.85'i, sınavsız geçişin yürürlükten kaldırılmasıyla MYO'ların kontenjanlarının dolmayacağını, bu durumdan en fazla İlçe MYO'ların etkileneceğini, uzun vadede İlçe MYO'larda kontenjanların dolmamasına bağlı olarak bazı bölümlerin kapatılabileceğini düşünmektedirler.

Katılımcılar, mesleki ve teknik ortaöğretim de öğrenim gören öğrencilerin aynı alanda ön lisans programlarına yerleştirilmesinde ek puan uygulamasının başarılı öğrencilere bir fırsat vereceğini düşünmekte ve üniversiteye yerleşmede başarı kriterinin ek puan uygulaması ile yeniden kullanılmaya başlayacağını düşünmektedirler. Ek puan uygulamasının, gerekli adımlar atılırsa uzun vadede MYO'ların kalitesine olumlu katkı sağlayacağını düşünmektedirler.

Mesleki eğitim kapsamında bir sistem değişikliği olarak değerlendirilebilecek olan sınavsız üniversiteye geçiş uygulaması, 2016 yılının sonlarında gerçekleştirilen yasal düzenleme ile yerini "ek puan" uygulamasına bırakmıştır. Bu durumun fiili olarak MYO'lar üzeride etkileri muhtemeldir. Bu bağlamda ek puan uygulaması, MYO'lar açısından krizden ziyade, MYO'ların geleceği kucaklayacak düzeyde, yeniden kendilerini kurgulayabilmeleri açısından bir fırsat olarak değerlendirilmelidir.

## 7. KAYNAKLAR

- Akhun, İlhan (1980), "Okul Sanayi Ortaklaşa (Osanor) Eğitimi: Öğrencilerin İşyerlerinde Çalışması", *Eğitim ve Bilim*, Cilt 5, Sayı 25.
- Akyüz, Yahya (1997), *Türk Eğitim Tarihi-Başlangıçtan 1997'ye*, İstanbul Kültür Üniversitesi Yay., İstanbul.
- Alkan, Cevat (1984), "Dünyada ve Türkiye'de Eğitim Alanında Eleman Yetiştirme Yaklaşımları", *Eğitim Bilimleri Sempozyumu*, Ankara.
- Akpınar, B. (2003), "Meslek Yüksek Okullarına Sınavsız Geçiş", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Yıl, 9, Sayı 33.
- Aksoy, Hasan, Hüseyin (1995), *Endüstriyel Teknik Ortaöğretim Mezunlarının Eğitim-İstihdam İlişkileri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Berberoğlu, Giray ve Kalender, İsmail (2005), "Öğrenci Başarısının Yıllara, Okul Türlerine, Bölgelere göre İncelenmesi: ÖSS ve PISA Analizi", *Eğitim ve Uygulama*, Yıl 4, Sayı 7, (21-35).
- Demir E. ve Şen Ş.H. (2009), "Cumhuriyet Dönemi Mesleki ve Teknik Eğitim Reformları", *Ege Eğitim Dergisi* (10) 2: (39-59).
- Dey, Ian (1993), *Qualitative Data Analysis: A User-Friendly Guide for Social Scientists*. Routledge Publications, London.
- Eşme, İ. (2007), *Mesleki ve Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunlar*, T.C. YÖK Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı, Ankara.
- Günay, Durmuş ve Özer, Mahmut (2016), "Türkiye'de Meslek Yüksekokullarının 2000'li Yıllardaki Gelişimi ve Mevcut Zorluklar", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, DOI: 10.5961/jhes.2016.138.
- Henden, Rıfkı (2006), "Üçüncü Yılda Sınavsız Geçiş Uygulamaları: Alaplı Meslek Yüksekokulu Örneği", *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 4, (157-168).
- Koçer, Ali, Hasan (1991), *Türkiye'de Modern Eğitimin Doğuşu ve Gelişimi (1773-1923)* MEB Yayınları, Ankara.



- Kenar, Necdet ( 2010), Mesleki ve Teknik Eğitim Sisteminin Genel Değerlendirmesi”, MESS Eğitim Vakfı, [http://www.messegitim.com.tr/ti/577/0/Mesleki ve Teknik-Egitim-Sisteminin-Genel Değerlendirmesi](http://www.messegitim.com.tr/ti/577/0/Mesleki_ve_Teknik-Egitim-Sisteminin-Genel-Değerlendirmesi), (erişim tarihi 25.02.2017).
- Maxwell, JA (1996), Qualitative Research Design: An Interactive Approach. SAGE Publications, California.
- Sabancı, Alaattin ve Baştürk, Necdet (2007), “III. Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı I. Komisyon Raporu” 8-9 Kasım 2007.
- Şahin, İsmail ve Fındık, Tayfun (2008), "Türkiye’de Mesleki Ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar Ve Çözüm Önerileri. TSA, 12(3), (65-86).
- Usul, Hayrettin, Eroğlu, Hüsrev ve Akın, Osman (2007), "Meslek Liseleri ve Meslek Yüksek Okullarındaki Eğitim Süreçleri Arasındaki Uyum Sorununun Analizi ve Ticaret Lisesi Örneği," Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 12.
- Wolcott, Harry F. (1994), Transforming Qualitative Data: Description, Analysis and Interpretation. SAGE Publications, London.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011), Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayınları, Ankara.
- 10.Kalkınma Planı (2014), Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu, Ankara.
- TÜİK (2012), Yaygın Eğitim İstatistikleri, <file:///C:/Users/USER/Downloads/7991935591021301103..> (erişim tarihi 12.05.2017).
- İŞKUR (2004), Türkiye’de Temel Mesleki Ve Teknik Eğitim, Ankara.
- ILO, (2012), “ILO Global Estimate of Forced Labour Results and methodology” [http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_182004/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_182004/lang--en/index.htm), (erişim tarihi 12.02.2017).
- ÖSYM (2003), Öğrenci Seçme Kılavuzu, Ankara.
- MEB (2002), Sınavsız Geçiş Bilgi Kılavuzu, Ankara.



## DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN FARKLI KUŞAK AYRIMLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİ<sup>12</sup>

### THE EFFECT OF DEMOGRAPHIC VARIABLES ON ORGANIZATIONAL CYNICISM ON THE BASIS OF DIFFERENT GENERATION

Seher YASTIOĞLU<sup>3</sup>, Esin BARUTÇU<sup>4</sup>, Mehmet Ali TAŞ<sup>5</sup>

#### Öz

*Çalışanların yöneticilerine karşı inançsızlığı, davranışların ardında art niyet arama, güvensizlik, öfke, şüphencilik ve eleştirel tavırlar gibi olumsuz tutum ve davranışları içeren örgütsel sinizm, günümüz örgütlerinde giderek yaygın hale gelmekte, çatışma ortamı oluşturmakta ve bertaraf edilmek istenilen çalışan davranışlarının içerisinde yer almaktadır. Günümüz örgütlerinin çalışan profillerine bakıldığında, her birinin karakteri, beklentileri, yaşama amacı, içinde buldukları koşullar ve iş yapış şekilleri farklı olan üç farklı kuşağın aynı anda yer aldığı görülmektedir. Bu kişisel farklılıkların ise aynı yönetimsel süreçlere dâhil olan bireylerin yöneticilerini algılayış biçimlerinde ve iş hayatındaki davranışlarında belirgin farklar ortaya çıkardığı düşünülmektedir. Zira şikâyet etmeyen, sorumluluk anlayışı yüksek, daha kanaatkâr ve itaatkâr olan X kuşağı çalışanları ile sabırsız, hırslı, rutinlerden ve prosedürlerden hoşlanmayan ve inisiyatif kullanmak isteyen Y kuşağı çalışanlarının iş değerlerinin, örgüt içi davranışları algılayış biçimlerinin ve otoriteye karşı bakış açılarının farklılık göstermesi şaşırtıcı olmamaktadır.*

*Bu çalışmanın amacı; çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin farklı kişilik özellikleri, tutum ve değerlere sahip kuşaklar ve demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Bu araştırma, MAKÜ'de görev yapmakta olan akademik personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan farklı kuşaklara mensup akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeyleri yaş, cinsiyet, medeni durum ve unvan değişkenleri açısından incelenmiştir. Akademik personelin demografik değişkenler ve kuşak farklılıklarına göre örgütsel sinizm alt boyutlarında anlamlı fark olup olmadığını test etmek için Bağımsız Örneklem T testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, farklı kuşaklara mensup akademik personelin sinizm düzeylerinin demografik değişkenlere bağlı olarak anlamlı şekilde değiştiği tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel sinizm, X Kuşağı, Y Kuşağı, Demografik Özellikler

<sup>1</sup> Bu çalışma Seher YASTIOĞLU'nun Yüksek Lisans Tezinden uyarlanmıştır.

<sup>2</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>3</sup> Öğr. Gör., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, saytas@mehmetakif.edu.tr

<sup>4</sup> Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, esahin@pau.edu.tr

<sup>5</sup> Arş. Gör., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, matas@mehmetakif.edu.tr

### **Abstract**

*Organizational cynicism including negative attitudes and behaviors such as employees' disbelief against their managers, bad intention behind behaviors, lack of confidence, anger, skepticism and critical attitudes are getting increasingly common in today's organizations, creating a conflict and taking part in employee behaviors that desired to be eliminated. When we look at the employee profile of today's organizations, it is seen that there are three different generations that each has different working styles and conditions in which they are in, the purpose of living, expectations, characters. These personal differences cause significant differences among individuals, who take place in the same administrative processes, on perceiving their managers and behaviors in the workplace environment. It is not surprising that there are differences in perceptions of intra-organizational attitudes and views towards authority between X Generation's employees, who do not complain, have a high sense of responsibility, are more conscientious and obedient; and Y Generation's employees, who are impatient, ambitious, dislike routines and procedures and want to use initiative, in their job values.*

*In this study, it was determined whether the level of cynicism differed according to organizational cynicism scores and demographical variables of generations with different personality traits, attitudes and values. The research was conducted over the academicians working in Mehmet Akif Ersoy University. The organizational cynicism levels of the academicians of different generations participating in the research were analyzed according to the variables of age, gender, marital status and academic position. Independent Sample T- Test were used to test whether there was a significant difference in organizational cynicism and sub-dimensions of generation differences according to demographic variables of academic staff. According to the findings, it was determined that cynicism levels and subscales of academic staff change considerably based on demographic variables in generation discriminations.*

**Keywords:** *Organizational cynicism, X-Generation, Y- Generation, Demographic variables*

## **1. GİRİŞ**

Günümüz örgütlerinde çalışanlar, örgütün daha önceden belirlenmiş amaçlarını gerçekleştirmek için sadece kendilerine verilen görevi yerine getiren, duyguları önemsenmeyen, adeta bir makine gibi çalışan kişiler olarak görülmemektedirler. Çalışanların sadece fizyolojik ihtiyaçları, fikirleri değil bunun yanında duyguları ve değerleri de önemsenmekte ve desteklenmektedir. Ancak hala sadece verimliliğin önemli olduğu, insan davranışlarının ve duygularının önemsenmediği örgütlerde çalışanların, örgütlerine karşı olumsuz duygular beslemeye başladığı, örgütlerini eleştirdikleri ve en sonunda da hayal kırıklığına uğradıkları gözlemlenmektedir.

Çalışanların kurnazca kontrol edilmeleri karşısında, onların direnci de kurnazca tetiklenmeye başlamıştır. Bu durumun örgütlerinden yeterli desteği göremeyen kişilerde “bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumu” (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 345) olarak ifade edilen örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına sebep olduğu düşünülmektedir. Öyle ki, herkesin kendi çıkarları için güdülendiğine

inanılmaktadır. Kanter ve Mirvis (1989), örgütsel sinizmi eski kafalı otoriteleri alaycı biçimde eleştirmek için fırsat kollama olarak ele almışlardır.

İş hayatında, iş ve çalışma değerleri, dünya görüşleri, algı ve yaşayış biçimleri, bilgi ve tecrübe düzeyleri farklı olan çalışanlar bir arada bulunmakta ve örgütteki farklı unsurları farklı biçimlerde değerlendirmektedirler. Bu farklılıklara kaynaklık eden unsurlardan bir tanesinin de kuşaklar ve sahip oldukları iş değerlerinin olduğu düşünülmektedir. Kuşak, yaklaşık olarak aynı dönemde doğan ve kritik kalkınma dönemlerinde diğerlerinden ayırt edici sosyal ve tarihsel olayları paylaşan bireyleri içermektedir. Aynı kuşağın üyeleri benzer duyguların, tutumların, tercihlerin ve kişisel özelliklerin oluşturduğu toplu bir kültürel alanı paylaşmaktadırlar. Benzer şartlarda ve ortamlarda yetişip hayat tecrübesi edinen insanların benzer normlar oluşturmaları, benzer beklenti ve çalışma değerlerine sahip olmaları şaşırtıcı olmayacaktır ve çalışma değerleri de çalışanların işe yönelik genel tutumlarını etkileyen önemli bir etkidir. Buradan hareketle kuşakların sahip oldukları farklılıklar çalıştıkları örgüte yönelik tutumlarının da farklı olmasına neden olabilir. İşte, bu tutumlardan biri de çalışanların örgütlerine yönelik olumsuz tutumlarını ifade eden ve örgütsel alanda giderek daha fazla ilgi çeken örgütsel sinizmdir. Farklı kuşaklara mensup çalışanların örgütsel sinizm düzeyini ve onlarda ortaya çıkan sinizme neden olan unsurları belirlemek, çalışanların iş-yaşam kalitesini ve örgütün performansını arttırmaya yönelik olarak önemli katkılar sunabilir. Ayrıca bu çalışmanın, literatürde farklı çalışmalarda tezat sonuçların bulunması ve farklı deneysel çalışmaların birbirini desteklenmediğinin tespit edilmesi nedeniyle hala üzerinde görüş birliğine varılamamış bir konu olan kuşaklar arası farklılıkların belirlenmesi açısından araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İşgücündeki farklı kuşakların sahip olduğu farklılıkları anlamak kuşaklar arasındaki çatışmaları yönetmek, işyerinde pozitif tutum ve davranışları desteklemek ve negatif tutum ve davranışları engellemek açısından yöneticilere uygulamada yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

Günümüz örgütlerinde sinik davranışların git gide yaygınlaştığı göz önünde bulundurulduğunda, örgütün entelektüel sermayesi olan çalışanlarının geliştirdiği bu olumsuz tutum ve davranış kalıplarının fark edilmesi ve başa çıkma metotlarının geliştirilmesi oldukça önem arz etmektedir. Ancak sinik inanç ve geliştirilen negatif duygular sert eleştiriler halinde yansıtılabileceği gibi örtülü olarak meydana gelebilmekte ve kimi zaman anlaşılması güç olmaktadır. Bu düşünceden yola çıkarak araştırmanın amacı, farklı kişilik özellikleri, değer sistemleri ve tutumları olan kuşakların örgütsel sinizm düzeyleri ve demografik özelliklerine göre sinik tutum ve davranış düzeylerinin farklı olup olmadığını tespit etmektir.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. Örgütsel Sinizm**

Sinizmin, yıkıcı düşüncelerin ve negatif duyguların eşlik ettiği hayal kırıklığı ve kuşkulardan oluşan bir tutum olduğu bakış açısı ile bu durumun yaşamın her alanında karşılaşılabilecek bir durum olduğunu ima etmek zor olmayacaktır. Bilhassa son yirmi yıldır yönetsel kontrol şekillerine karşı koyma gücü olarak sinizm dikkat çekmekte ve sinizm düzeyi yüksek olan bireylerin sergilediği tutum ve davranışların günümüz modern ve post-modern örgütlerinde çok daha yaygın duruma geldiği görülmektedir (Kart, 2015: 73).

Örgütsel sinizm kavramına yönelik çalışmalar 80'li yıllardan itibaren artış göstermeye başlamıştır. Goldner vd., (1977) örgütsel sinizmi “örgütün eylemlerinde, kararlarında ve yöntemlerindeki iyiliğin ya da samimiyetin reddedilmesi” olarak tanımlamışlardır ve bu ifade sinizme getirilen ilk tanımlardan biri olarak kabul görmüştür (Gün, 2015: 11). Örgütsel sinizme getirilen bir diğer önemli tanımda ise sinizm “bir kişiye, gruba, ideolojiye, toplumun normlarına ya da örgütlere karşı aşağılama ve güvensizliğin yanı sıra; öfke, umutsuzluk ve hüsrana gibi olumsuz duygular ile şekillenen genel ve özel tutumlar” (Andersson, 1996: 1397-1398) olarak ifade edilmektedir. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere sinizm yalnızca bir iş tutumu değil; bütünsel olarak yaşamın her alanında var olan bir bakış açısıdır. Bu bakış açısı en nihayetinde bazı insanlar için duyarsızlaşmaya ve yabancılaşmaya dönüşmektedir (Guastello vd., 1992: 38). İster kişilik özelliklerinden kaynaklı genel sinizm hali olsun ister örgüt politikaları kaynaklı bireyin tecrübe ettiği örgütsel sinizm olsun ister ise herhangi bir kişiye ya da gruba karşı tezahür etsin modern anlamda sinizm türlerinin temelini “kötü zannın” oluşturduğunu söyleminin yanlış olmayacağı düşünülmektedir.

Bilişsel boyut (1); örgütte “düşünen ve uygulayan” bireylerin gözlem, algı ya da deneyim yoluyla örgütleri hakkında bilgi edinmeleri ve bu konuda inanç geliştirmeleri ile oluşan sinizmi referans almaktadır (Naus, 2007: 31). Örgütsel sinizmin bu boyutunda, örgütün güvenden yoksun olduğu inancı vurgulanmaktadır. Duyuşsal boyutta (2); çalışanların düşünceleri ve davranışlarından ziyade onların duygu durumlarının sebebiyet verdiği tutumlarına değinilmekte, bir nevi sinik fikre sahip bireylerin duygusal tarafına işaret edilmektedir (Dean vd., 1995: 346). Çalışanlar örgütsel sinizmin bu boyutunda, gerginlik, öfke, endişe ve tahrik gibi hisler geliştirebilir. Nitekim bilişsel ve duyuşsal bileşenlerin sonucu olarak davranışsal boyut meydana gelmektedir. Davranışsal boyut ise (3); çalışanların inanç ve düşüncelerinin etkisi ile örgütlerine yönelik negatif ve genellikle aşağılayıcı davranışlar sergileme eğilimleridir. (Dean vd., 1995: 346). Bu tip çalışanlar örgütsel amaçları küçümseyip eğlence konusu haline getiren, görev ifadelerini kendi çıkarları doğrultusunda yeniden yazan ve alaycı yorumlarda bulunan sinik bireyler haline dönüşebilirler (Brandes, 1997: 34-35).

Örgüt yapılarının küresel dalgaya ayak uydurması beraberinde iş gücünün kurnazca kontrol edilmesini getirmiş, bu şekilde yönetilen iş gücünün ise örgütlerine karşı gösterdikleri dirençleri de kurnazca tetiklenmeye başlanmıştır. Zira eskinin üretim karşıtı davranışları, örtük ve savunmacı görünümlü küçümseyici ve bir bakıma zekice tepkilere dönüşmüş ve modern dünyanın sinikleri örgütlerde var olmuştur. Modern dünyanın sinikleri otoriteye güvensizliklerinin yanı sıra şüpheli tavırları ile kendilerini güvensiz bir sarmalın içerisinde hissetmekte ve bu duruma karşı savunma olarak mizah ve arsızlık ile örgülü tepkiler geliştirmektedirler (Kart, 2015: 77).

Örgütsel sinizm bireysel farklılıklardan kaynaklanabileceği gibi (Johnson ve O’Leary-Kelly,2003) örgüt içi uygulamalar ve davranışlardaki farklılıklardan da (Bommer vd.,2005; Bernerth vd., 2007; Wu vd., 2007) kaynaklanabilmektedir. Gerçek dışı ve adaletsiz iş görme deneyimleri, dürüstlükten yoksun olan tutum ve davranışlar, düzmece ve samimiyetsiz örgüt yapılanmaları örgütsel sinizme kaynaklık etmektedir. Andersson ve Bateman (1997), işletmelerde mevcut sinizm düzeyinin bu denli yüksek olmasının, son zamanlarda işten çıkarmaların artması, ekonomik zorluklar ve üst düzey yöneticiler ile alt

kademe çalışanlarının ücret politikalarındaki eşitsizlikler gibi birçok sebebe bağlı olduğunu ifade etmişlerdir. Buna göre Birleşik Devletlerde faaliyet gösteren işletmelerde son zamanlarda art arda yaşanan şirket politikalarına bağlı olarak gerçekleşen ve yankı uyandıran bu olayların mevcut sinizm düzeyini daha da arttıracakı iddia edilmektedir (Boomer vd., 2005: 736).

Araştırma evreni “Akademik Örgütler” ile sınırlandırıldığında, genel olarak akademik örgütlerde yaşanan sinizmin nedenleri aşağıda yer aldığı şekilde belirtilmiştir (Qian ve Daniels, 2008:319-320):

- “Entelektüel yaratıcılık, akademik özgürlük, katılımcı yönetim anlayışı” gibi yönetim değerlerinin akademik örgütler tarafından uygulanmaması ve benimsenmemesi,
- Köklü akademik kültürü bozan değişim çabaları,
- Yönetimdeki geçici hevesler ve klişe olmuş iş süreçleri,
- Özellikle işlerin yoğunlaştığı zamanlarda yönetim ile öğretim elemanları arasındaki uçurumun genişleyerek, öğretim elemanlarının yönetime karşı şüpheciliklerinin ve dirençlerinin artması,
- Çıkarların, ideallerin önüne geçmesi,
- Çalkantılı ekonomik ortamda, yöneticilerin köklü değişimler gerçekleştirme çabaları gibi uygulamalar akademik kurumlarda sinizme neden olmaktadır.

Ancak tüm çalışanların aynı şartlarda aynı tepkileri vererek örgütsel sinizmi yaşadıklarını söylemek de doğru bir ifade değildir.

Örgütsel sinizmin, hem çalışanlar hem de örgütün bütünü için olumsuz sonuçlara sebebiyet verdiği ve sinik davranışların çoğunlukla negatif yönlü ve kalıcı etkilerinin olduğu ifade edilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997:449; Abraham, 2000:274; Eaton, 2000:12; James, 2005:24; Naus, 2007:28; İcerli ve Yıldırım, 2012:170). Bireysel açıdan örgütsel sinizmin etkilerinden en dikkat çeken psikolojik ve sosyal yıpranmaların meydana gelmesidir. Sinizm düzeyi yüksek ve işinden tatminsiz ve mutsuz bireyler, umursamaz, katı, alaycı, aşağılayıcı ve duygusuz tutum ve davranışlar sergilemekte; hatta bu davranışlarından dolayı da herhangi bir rahatsızlık duymamaktadırlar (Çimen, 200:6), yani örgütlerine karşı duyarsızlaşmaktadırlar. Sinik davranışlar gösteren bireyler psiko-sosyal yaşamlarında olumsuz duygular yaşamayan yanı sıra fizyolojik ve bedensel rahatsızlık ve hastalıklar geçirmeleri ihtimaller arasındadır (Akdağ, 2016: 803). Bir çeşit hastalık olarak tanımlanan örgütsel sinizm aynı zamanda, iş ortamının kötüleşmesi, örgüt kültürünün zarar görmesi, örgüt içi iletişim bozuklukları, istenilmeyen, güvenden yoksun ve stresli bir çalışma ortamının oluşması gibi örgüt bütünlüğünü zedeleyici sonuçlar doğurmaktadır (Öncer, 2009: 5).

Sinizm, ister açık bir şekilde meydana gelsin ister gizli tutum ve davranışlar olarak kalsın, sinizmin sonucu olarak ortaya çıkan küçük düşürücü eleştirisel davranışlar (Dean vd., 1998), aşırı derecede olumsuz tutumlar, kızgınlık, ümitsizlik ve hayal kırıklığı (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84) içermesi sebebiyle bireye ve örgüte zarar vermektedir. Özellikle günümüz örgütlerinde farklı ihtiyaçlar, beklentiler, düşünceler ve dünya görüşleri olan, işe ve sosyal hayata farklı anlamlar yükleyen, farklı kişiliklere sahip insanların bir çatı altında toplanması, heterojen bir yapının bulunması sonucunda,

örgütlerde sinik bireylerin oluşması tetiklenmektedir. Zira Davidson vd. (2003)'e göre bireysel farklılıklardan dolayı, tecrübe edilen aynı olay bireylerde farklı duygusal tepkilere karşılık gelmektedir. Bu sebeple kurumların yöneticileri, çatışmaları ve kaos ortamını engelleyici herkes için eşit ve aynı zamanda denklığı gözetici uygulama politikaları geliştirmeli, açık iletişim kanalları ve anlaşılabilir hedefler sunmalı, etik ve ahlak kurallarını önemsemeli, çalışma koşullarında iyileştirmeler yapmalı (Abraham, 2000:272) ve tüm bu süreçleri çalışanların homojen özellikler taşımadığını göz önünde bulundurarak gerçekleştirmelidir.

## 2.2. İş Yaşamında Kuşaklar

Karl Mannheim (1952) kuşak kümelerini; aralarında bağ olan, aynı toplumsal hafızaya, ortak kültürel değerlere ve paylaşılan ortak alışkanlıklara sahip bireylerden oluşan öznel bir topluluk olarak ifade etmektedir. Duygu ve tutumların ortak olması ise bireylerin kendi gelişim dönemlerinde meydana gelen önemli olaylara ve toplumsal değişimlere benzer şekilde maruz kalmalarından kaynaklanmaktadır. Yaşanan bu olaylar bireyin kimliğinin bir parçası haline gelmektedir. Öyle ki toplumsal ve sosyal olaylar, geleneksel ve kültürel yapı ile birlikte, bireylerin dünya görüşlerini etkilemekle birlikte, aynı dönem içerisinde doğan bireylerin tutumlarının ve inançlarının şekillenmesine kaynaklık etmekte ve ortak bir akran kişiliği ve zihniyeti oluşturmaktadır (Yi vd., 2010:602). Peter Drucker'a (1991) göre kuşak kavramı, "üç bin yıl öncesinden başlayan insanlık tarihinden günümüze kadar olan süreçte, yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarında birbirlerine benzer sorumluluklardan yükümlü olmuş kişiler topluluğu" olarak tanımlanmaktadır (İzmirlioğlu, 2008: 42).

Kuşaklar, doğum yılları ve aralıklarına, önemli yaşam olaylarına, nüfus eğilimlerine, benzer toplumsal, kültürel ve teknolojik değişimlere göre sınıflandırılmıştır. Literatürde, farklı kaynakların kuşaklar ile ilgili farklı tarih ve özellikler belirttiği ile karşılaşılsa da bugüne kadar iş yaşamında aktif şekilde bulunan kuşaklar; "Sessiz Kuşak/Savaş Kuşağı, Bebek Patlaması Kuşağı – BabyBoomers, X Kuşağı – Gen X, Y Kuşağı – Gen Y – Millenials olarak sınıflandırılmıştır. Bunlardan BabyBoomers, X ve Y kuşakları bugün aktif olarak iş hayatında bulunsa da bu çalışma kapsamında X ve Y kuşakları ele alınmaktadır. 1965-1979 yılları arasında doğan X kuşağı bireyler, dönemin sosyal ve ekonomik çalkantılarından fazlasıyla etkilenmiş olmaları sebebiyle bakış açıları kötümser olsa da diğer kuşaklara göre çok daha dirençlidirler ve kendilerine güvenirlere (Sayers, 2007:480). Onları mutlu etmek pek kolay olmadığı için genellikle durumlardan şikâyetçi olurlar. Üstlerinin kendileriyle bire bir muhatap olmasından hoşlanırlar ve bunu isterler. Çalışma ortamlarında tek başına olmayı severler (Gursoy vd. 2008: 452). Maddi rahatlarına düşkün olmaları eleştirilir. Çalışma ortamının fiziksel şartlarının düzgün, diğerleriyle temasın ve ilişkilerin kolay olmasını isterler. Bu kuşak üyesi çalışanlar iş hayatına dair çok az beklentiye sahiptir Bazı çalışmalarda ise örgütlerine en sadık kuşak olarak ifade edilmeleri dikkat çekicidir (O'Bannon, 2001: 95).

X kuşağından hemen sonra gelen Y kuşağı 1980 ile 1989 yılları arasında doğan nesli kapsamaktadır. Mevcut iş gücüne giren son nüfusun oluşturduğu kümedir. Bireyciliğin yüksek olduğu, esnek ve küreselleşmeyle değişmeye başlayan dünyanın çocukları olarak tanımlanan bu kuşak belki de yakın tarihin en eğitilmiş, en çok iletişim gücüne sahip, kendine güvenen ve özgür neslidir (Sayers, 2007:

480). İş ortamında yer aldıkları gruplar içerisinde üretken ve kararlı bir örgüt kültürünün olmasını isterler ve bu konuda oldukça hassastırlar. İyimserlerdir ve çalışma ortamının eğlenceli olmasını isterler. Gürsoy ve arkadaşlarına (2008) göre, Y kuşağı çalışanlar geleceğin çok daha umut vaat edici olduğuna inanırlar. Kendilerini işe yeteri kadar verdiklerini düşündükleri için, yöneticileri tarafından bilinmek ve takdir edilmek onlar için oldukça önemlidir. Birden çok işi yapabilme konusunda yeteneklidirler. Aile ve arkadaş ilişkilerine önem verirler ve işlerinden önde tutarlar. Çalışmayı seven bu kuşak hırslı olsalar dahi asla iş kolik değildir. Aynı zamanda Y'ler etik ve ahlak kurallarına çok fazla önem verirler. Hareketli, bağımsız, esnekler. Potansiyellerine aşırı güvenirlir ve kendi alanlarında bilgi düzeyleri oldukça yüksektir. Ancak örgütlerine bağlılıkları yok denecek kadar azdır. Yaşadıkları hayatın kalitesine ve yaşam dengesine X kuşağından bile daha çok düşkünderler (Yiğit, 2010: 86). Onlara göre iyi bir lider/yönetici sırası ile şu özelliklere sahip olmalıdır: kendisini işe adanmak, iyi bir dinleyici olmak, odaklanmak, desteklemek, iyimser olmak, güvenilir olmak, deneyim sahibi olmak, çalışanlarını desteklemek, çalışanlarına güvenmek, yaratıcı olmak ve içten/samimi olmak (Sessa vd., 2007: 58-61). Diğer nesillere göre çok daha neşeli olan Y kuşağı kurallar çiğnenmek için vardır düşüncesine sahiptirler, bugün var yarın ise olmayabilir anlayışını kendilerine prensip edinmişlerdir. Yöneticilerinin yol gösterici olmalarını, kendilerine mentorluk etmelerini isteseler de sert kurallar ve otoriteye karşı bazen direnebilirler (Gürsoy vd., 2008: 451).

Kuşakların her biri, birlerinden farklı bakış açısı, değer, tutum ve davranışlara sahip olabilmektedirler. Bu farklılık kişiliklerin ve davranış kalıplarının farklı olmasına sebep olduğu gibi iş yaşamında da etkilerini göstermektedir. Örgütlerin kuşaklar arası farklılıkları lehlerine çevirip, yönetebilmeleri için bu kuşakların iş değerlerini ve tutumlarını bilmesi ve iyi anlaması gerekmektedir.

Yapılan son araştırmalar, iş gücünü oluşturan farklı demografik özelliklere sahip bireylerin ihtiyaç ve beklentilerini belirleyerek yönetilmesini etkin bir şekilde gerçekleştiren örgütlerin başarılı bir şekilde itibar ve imajını geliştirerek varlığını sürdürüklerini ortaya koymaktadır (Tozkoparan ve Vatanser, 2011: 94).

### **3. YÖNTEM**

Örgütlerde çalışanların farklı demografik özelliklere sahip olmaları, sergiledikleri örgütsel sinizm davranışlarını ve örgütsel sinizm düzeylerini de etkilediği düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, iş ortamında geleneksel örgüt yapıları içerisinde olumsuz deneyimler yaşayabilen Y kuşağında yer alan akademisyenler ile genellikle kendini yeterli ve güvenli hissetmeyi ön planda tutan X kuşağında yer alan akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek ve demografik değişkenlerin (cinsiyet, medeni durum, unvan) sinizm düzeylerine olan etkilerini araştırmaktır.

#### **3.1. Araştırma Metodolojisi**

Çalışmanın amacı doğrultusunda verilerin analizi ve yorumlanmasında, örgütsel sinizm davranışı boyutları bağımlı değişken, çalışanların demografik özellikleri ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Araştırmanın hipotezleri aşağıda yer aldığı şekilde kurulmuştur.



*H.1. Kuşaklara göre örgütsel sinizm düzeyi farklılaşmaktadır.*

*H.2. Farklı kuşaklardaki bireylerin cinsiyetlere göre örgütsel sinizm düzeyleri farklılaşmaktadır.*

*H.3. Farklı kuşaklardaki bireylerin medeni durumlara göre örgütsel sinizm düzeyleri farklılaşmaktadır.*

*H.4. Farklı kuşaklardaki bireylerin unvanlara göre örgütsel sinizm düzeyleri farklılaşmaktadır.*

### **3.2. Araştırmanın Örnekleme**

Araştırmanın evreni, Burdur İli içerisinde yer alan Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi bünyesinde yer alan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, uzman ve okutman kadrolarında çalışan akademik personeller ile Bucak ve Ağlasun ilçelerinde yer alan akademik personel oluşturmaktadır. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı ile görüşülerek evren büyüklüğüne ilişkin veriler 26 Haziran 2016 tarihinde temin edilmiştir.

Örnekleme seçiminde kasıtlı olarak, ulaşılabilen kümeler (akademik birimler) örneklem olarak seçilmiştir. Burdur İli içerisinde yer alan İstiklal Yerleşkesindeki fakültelerde ve Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda görev yapan akademisyenler ile Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu ve Ağlasun Meslek Yüksek Okulunda görev yapan akademisyenlere 1 Ağustos – 2 Eylül 2016 tarihleri ulaşılmıştır. İlgili fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında toplam 477 akademik personel görev yapmaktadır. Araştırmaya katılma gönüllük esasına dayandığı için 477 akademisyenden 260 kişiye anket dağıtılmış, kabul eden akademisyenlerin bazılarında yüz yüze anket tekniği uygulanmış zaman kısıtı olan akademisyenlere ise veri toplama aracı dağıtılmış ve toplam 212 anket formu geri toplanmıştır. Araştırmada geri dönüş oranı %81,5'tir. Araştırma için ise geçerli olan eksiksiz doldurulmuş 201 anket kullanılmıştır.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

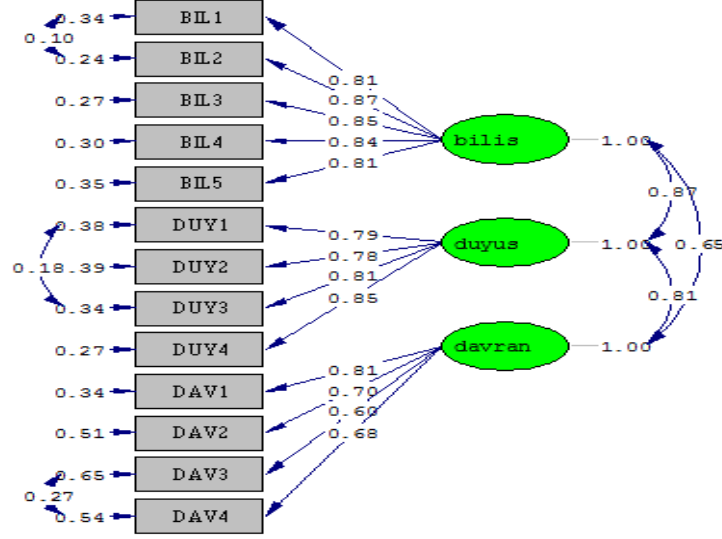
Araştırmanın amacına yönelik olarak elde edilmek istenen verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Faydalanılan anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. Örgütsel sinizm düzeylerinin ölçülmesi için “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ve demografik özelliklere ilişkin verileri toplamak için ise “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda araştırma kapsamında yer alan demografik değişkenlere ilişkin bilgi toplamaya uygun olacak şekilde literatür doğrultusunda araştırmacı tarafından hazırlanan, katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum ve unvanlara ait verilerin toplanmasına yönelik bilgi soruları yer almaktadır.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerini belirlenmesi için Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş, Brandes, Dharwadkar & Dean (1999) tarafından gözden geçirilip düzenlenmiş olan ve 13 maddeden oluşan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” dikkate alınmıştır. Ölçeğin Türkiye’deki dilsel eşdeğerliği Kalağan (2009) tarafından sağlanmıştır. Karacaoğlu ve İnce’nin 2012 yılında yapmış oldukları “Brandes, Dharwadkar & Dean’in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği” isimli çalışmada ise 13 maddelik, 5’li Likert tipi ve 3 alt boyuttan oluşan (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) örgütsel sinizm ölçeğinin geçerliliği ve güvenilirliği

test edilmiştir. Bu çalışmada ise 6'lı Likert Tipi derecelendirme ölçeği geliştirilmiş ve ölçek şu şekilde derecelendirilmiştir: (1)“Kesinlikle Katılmıyorum”, (2)“Katılmıyorum”, (3)“Kısmen Katılmıyorum”, (4)“Kısmen Katılıyorum”, (5)“Katılıyorum”, (6)“Kesinlikle Katılıyorum”. Ölçekte tarafsızlık/kararsızlık seçeneğine yer verilmeyişi, katılımcıları daha çok düşünmeye teşvik edip, eğilimlerini tespit etmeye yönelik cevaplar vermelerini sağlayacağı ve “merkeze yönelim eğilimi” nin (Garland,1991:70) en az düzeyde olacağı düşünülmektedir. Böylece belirli bir orandaki kişilerin bu seçeneği gereksiz nedenlerle işaretlemeleri ortalama cevap seviyesinde hatalı bir şekilde düşmeye veya artmaya sebep olabileceği için araştırmada, katılımcıların bu tip cevaplar vermeleri yerine hiç cevap vermemeleri tercih edilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi sonrasında ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alfa iç tutarlılık değerleri incelendiğinde bilişsel boyut için 0,923; duyuşsal boyut için 0,895 ve davranışsal boyut için 0,815 olarak saptanmış olup tüm alt boyutların yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir. Açımlayıcı faktör analizi yapılan ve özgün formunda olduğu şekilde boyutlarına ayrılan örgütsel sinizm ölçeğinin boyutlarının doğruluğunun tespit edilmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Üç alt boyut ve toplam 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğinin (beş maddelik bilişsel boyut, dört maddelik duyuşsal boyut ve dört maddelik davranışsal boyut) faktöriyel yapısı Lisrel 8.8 programı kullanılarak test edilmiştir. 6'lı likert ölçeğinde toplam 201 katılımcıdan toplanan veriler doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Bu sonuçlar, araştırmadan elde edilen verilerin Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin ön görülen kuramsal yapısı (3 faktörlü model) ile uyumlu olduğunu göstermektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda verilen uyum iyiliği değerlerinin (Goodness of Fit Statistics) yer aldığı Lisrel çıktı dosyası (out) alınarak, modifikasyon indekslerinin (The Modification Indices) yer aldığı son kısım incelenmiştir. Son durumda Örgütsel Sinizm Ölçeğine ilişkin uyum indeksleri ( $X^2= 134,01$ ,  $df=59$ )  $X^2/df=2,27$ ,  $RMSEA=0,077$ ,  $GFI=0,92$ ,  $AGFI=0,86$ ,  $NFI=0,97$  ve  $CFI=0,98$ ) olarak bulunmuştur. Bulunan sonuçlara göre, değerlerin kabul edilebilir düzeylerde olduğu dolayısıyla modelin de anlamlı olduğu söylenebilir. Sonuç olarak modelin üç boyutlu yapısı yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi ile doğrulanmıştır (Şekil 1).

**Tablo 1. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi**



#### 4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmaya katılan 201 akademisyenin % 72,6 'sı Y kuşağını temsil ederken (24-35 yaş aralığında) , % 27,4'ü X kuşağını (36-51 yaş aralığında) temsil etmektedir. Akademisyenlerin % 38,3 'ü kadın ve % 61,7'si erkektir. Evli olanlar %36,7 iken, bekâr olanlar %36,3'tür. Yine katılımcıların %5,0'i profesör iken, %7,5'i doçent, %27,4'ü yardımcı doçent, %17,4'ü öğretim görevlisi, %30,3'ü araştırma görevlisi, %10,0'u uzman, %2,5'i okutmandır. Araştırma bulguları, X ve Y kuşağı katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri, farklı kuşak ayrımlarında cinsiyetleri, medeni durumları ve unvanları açısından örgütsel sinizm düzeylerinin farklılık gösterip göstermeyeceği üzerinedir.

Araştırmanın değişkenlerinden biri olan kuşakların, katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde bir fark oluşturup oluşturmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Bağımsız Örneklem T testi sonucuna göre; kuşaklara göre örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş ( $p < 0,01$ ) ve buna göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarının tümü X ve Y kuşağı ayrımında farklılaşmaktadır ( $p < 0,01$ ). Tablo 1'de verilen analiz bulgularına göre; Y kuşağına mensup bireylerin medeni durumları, örgütsel sinizmin tüm boyutları açısından değerlendirildiğinde bir farklılık yaratmadığı görülmüştür ( $p < 0,01$ ). X kuşağının bireylerinde ise genel örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda yüksek düzeyde duyuşsal ve davranışsal boyutunda ise orta düzeyde farklılıklar tespit edilmiş olup bekârların daha sinik oldukları sonucuna ulaşılmıştır ( $p < 0,01$ ). Buna göre genel örgütsel sinizm ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarında evli olan akademisyenler bekâr olan akademisyenlere göre daha az sinizm yaşamakta yani sinik tutum ve davranışları daha az sergilemektedirler.

**Tablo 1. Kuşaklarda Medeni Durum, Cinsiyet ve Unvan Bağlamında Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına ilişkin Fark Analizi**

	Medeni durum				<sup>a</sup> p	Cinsiyet				<sup>a</sup> p	Unvan				<sup>a</sup> p
	N	Evli Ort±SS	N	Bekâr Ort±SS		N	Kadın Ort±SS	N	Erkek Ort±SS		N	Öğretim Üyesi Ort±SS	N	Diğer Ort±SS	
Y kuşağı	Bilişsel alt boyut	89	3,18±1,38	57	3,19±1,26	56	2,97±1,39	90	3,32±1,27	35	2,85±1,45	111	3,29±1,28	0,084	
	Duyuşsal alt boyut		2,56±1,34		2,57±1,12		2,57±1,26		2,56±1,26		2,21±1,03		2,67±1,31		
	Davranışsal alt boyut		2,99±1,22		3,15±1,16		3,13±1,27		3,00±1,15		2,76±1,09		3,14±1,21		
	Örgütsel Sinizm		2,93±1,16		2,99±1,02		2,90±1,15		2,99±1,08		2,63±1,01		3,05±1,11		
X kuşağı	Bilişsel alt boyut	39	2,25±0,98	16	3,28±1,23	21	2,64±1,00	34	2,49±1,24	45	2,59±1,14	10	2,36±1,22	0,570	
	Duyuşsal alt boyut		1,67±0,65		2,59±1,33		2,02±0,87		1,88±1,05		2,06±1,01		1,38±0,6		
	Davranışsal alt boyut		2,01±0,85		2,92±1,26		2,44±1,01		2,18±1,09		2,38±1,07		1,8±0,93		
	Örgütsel Sinizm		2,00±0,67		2,96±1,13		2,39±0,86		2,21±0,97		2,36±0,95		1,88±0,75		

<sup>a</sup>Independent T Test

Tablo 1’de görüldüğü üzere medeni durumların X ve Y kuşağı örgütsel sinizm düzeylerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı var ise hangi boyutlarda daha çok örgütsel sinizm yaşandığını tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda, Y kuşağı çalışanlarda anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır. Buna karşın X kuşağı akademisyenlerde genel örgütsel sinizm düzeyinde ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuş ( $p < 0,01$ ) ve H3 hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre genel örgütsel sinizm ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarında evli olan akademisyenler bekâr olan akademisyenlere göre daha az sinizm yaşamakta yani sinik tutum ve davranışları daha az sergilemektedirler. Özellikle bilişsel boyutta var olan farklılık, bekâr çalışanların davranış düzeyine geçmesi dahi örgütlerini dürüstlükten yoksun olarak düşündüklerinin, kişisel çıkarların uğruna değer ve ahlak normlarının hiçe sayılacağı inancının var olduğunun göstergesi

Bireylerin sahip oldukları unvanların sinik tutum ve davranışlar sergilemelerinde bir farklılığa sebep olup olmadığının tespitine yönelik yapılan analiz sonucunda Y kuşağına mensup diğer öğretim elemanlarının öğretim üyelerine nazaran daha sinik oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanında da X kuşağında yer alan öğretim üyeleri örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda diğer öğretim elemanlarına göre daha sinik oldukları saptanmış ( $p<0,01$ ) ve H4 hipotezi kabul edilmiştir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz rekabet şartlarında diğer kurum ve kuruluşların stratejileri doğrultusunda daha etkin ve verimli bir şekilde hizmet edebilmenin ve sürdürülebilir bir başarı gösterebilmenin koşullarından biri de örgütsel bağlılığı yüksek takım arkadaşlarına sahip olmaktır. Son derece önemli olan bu kavrama zarar verici unsurların ise işletme ve kurumlar içerisinde elimine edilmesi gerekmektedir. Bireye ve örgüte zarar verici unsurlardan biri de örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizme kaynaklık eden bireysel faktörler incelendiğinde kişilik özelliklerinin yanı sıra bireyin sahip olduğu demografik özelliklere bağlı olarak da örgütsel sinizmin meydana gelebileceği görülmüştür. İşe alımlarda çalışanların bireysel karakteristiklerinin göz ardı edilmesi, yani yaş, cinsiyet, kültür, medeni durum gibi özelliklerden kaynaklı kişisel farklılıkların ve algı farklılıklarının dikkate alınmayarak işe ya da departmana uygun çalışanın seçilemeyişi örgüt içerisinde ve bireylerde çatışmalara sebep olduğu ve sonucunda da (Aycan, vd., 2014:122-125) olumsuz bir örgüt ikliminin ortaya çıkacağı düşünülmektedir.

Örnekleme temsil eden Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeyleri alt boyutları dâhilinde incelendiğinde, örgütsel sinizm en fazla bilişsel düzeyde (3,01) gerçekleşmektedir. Sinizmin bilişsel boyutu kişinin inançlarını temsil etmekte ve kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bu boyut daha çok henüz davranış niteliği kazanmamış düşünceleri içermekte, dolayısıyla bir tepki niteliği taşımaktadır. Bilişsel düzeyi yüksek olan çalışanlar, örgütsel ilkeleri tutarsız bulmakta, resmi beyanları dikkate almayarak daha çok sergilenen davranışlara odaklanmakta ve otoriteyi eleştirmektedirler. Bu özellikler Y kuşağı çalışanlarının özellikleri ile paralellik göstermektedir. Örneklemin %72,6'sını Y kuşağı çalışanları oluşturduğu için bilişsel boyutun yüksek düzeyde çıkması beklenir bir durum olarak görülmektedir. Ayrıca ortaya çıkan bir diğer sonuç da; iki kuşak için örgütsel sinizmin en fazla bilişsel düzeyde yaşanmakta olmasıdır. Bunun sebebi, kişilerin kendi fikirlerinin ve hislerinin doğruluğuna inansalar ve bazı konularda örgütlerinden memnun olmasalar dahi, bunları davranışlarına yansıtma istememeleri olarak görülebilir.

Y kuşağı akademisyenlerinin bilişsel, duyuşsal ve davranışlar alt boyutlar ile toplam örgütsel sinizm düzeyleri X kuşağı çalışanlarından yüksek bulunmuştur. Yani akademik örgütlerde genç kuşak olarak tabir edilebilen Y kuşağı çalışanları X kuşağı çalışanlarına göre daha fazla örgütsel sinizm

değerlerinin daha önemli olduğu görülmektedir. Aynı zamanda “güvensizlik, hayal kırıklığı, engellenme, güçsüzlük” gibi sinizme kaynaklık eden olumsuz duygular en fazla Y kuşağı akademisyenler tarafından ifade edilmiştir. Elde edilen bu sonuç, Mirvis ve Kanter (1991), Bateman vd. (1992), Andersson vd. (1997), Ögüt vd. (2008), Altınöz vd. (2011) ve Torun ve Çetin’in (2015) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Bu farklılığın kuşakların sahip olduğu iş ve çalışma değerleri, hayat ve dünya görüşleri, bilgi tecrübe ve birikimleri ve yönetsel/örgütsel algılarındaki değişikliklerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Aynı yöneticiye sahip ve aynı örgüt kültürüne mensup olan akademisyenler arasındaki bu farklılık ise onların algılayış, değerlendirme ve kişisel değerlerinde var olan farklılıklardan dolayı oluşmaktadır. Nitekim daha gelenekselci, otoriteye saygılı, itaatkâr olan X’ler birçok durumda örgüt politikalarını sorgusuz sualsiz kabul edebilirken ya da memnun olmasalar dahi bunu tutum ve davranışlarına yansıtırmazken dışa dönük, daha bireyci örgütü bir araç olarak gören Y’ler eleştiride bulunacak hatta bunu rahatça mizah ile dile getireceklerdir. Aynı zamanda yöneticilerin X kuşağı olmaları yine bu farkı açıklar niteliktedir. Zira iki farklı kuşağın iş değerleri ve beklentileri de birbiriyle çatışır niteliktedir. Bu çatışmanın ise sinizme kaynaklık ettiği düşünülmektedir. Ayrıca araştırma sonucuna bakıldığında, X kuşağı akademisyenlerde genel örgütsel sinizm düzeyinde ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunduğu Y kuşağı çalışanlarda anlamlı bir farklılığa rastlanılmadığı görülmektedir.

Farklı kuşaklarda cinsiyete göre genel örgütsel sinizm ve alt boyutlarının ortalamalarına bakıldığında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Literatür incelendiğinde de cinsiyet değişkeni ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu pek fazla çalışmaya rastlanamamıştır. Buna göre, bireylerin mensup olduğu kuşaklarda benzer özellikler gösterdiği, cinsiyetin ise onların tutum ve davranışlarını yüksek derecede etkilemediği söylenebilir. Araştırmanın bir başka sonucu ise, farklı kuşaklarda yer alan çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir. Buna göre, X kuşağı bekâr akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, evli olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Özellikle bekar çalışanların sinizm düzeylerinin yüksek olması şaşırtıcı bir sonuç değildir (Kanter ve Mirvis,1989; Delken, 2004; Altınöz vd.,2011). X kuşağına mensup medeni durumu bekâr olan akademisyenlerin, evli meslektaşlarına göre daha çok yakındıkları, dalga geçme, eleştiri yapma gibi davranışsal tepkiler verdikleri yorumu yapılabilir. Aynı kuşağı mensup, benzer değerlere sahip bireylerde var olan bu farklılık oldukça dikkat çekicidir. Ateş vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada evli olan bireylerin bekârlara oranla sosyal desteğinin fazla olması, bu durumun evli öğretmenleri işine karşı daha fazla motive ettiğine vurgu yapmaktadır. Aynı zamanda bekârların evlilere oranla daha fazla işkolik olmasına rağmen, evli olan kişilerin işleri ile meşgul olurken bekârlara göre daha fazla haz aldıkları (Akvüz. 2012) evliliğin beraberinde desteği, mutluluğu, uvumu ve sorumluluğu

yüksek olması, deneyimleri, yaşam doyumları ve olgunlukları gibi özellikleri X kuşağına daha fazla benzerlik göstermesine bağlanabilir. Zira birbirlerinin tutum ve değerlerini anlayan, saygı gösteren ve daha temkinli tavırlar sergileyen öğretim üyelerinin otorite ile daha az çatışma yaşayacağı düşünülmektedir. X kuşağı akademisyenlerde ise, öğretim üyeleri sinizmin duyuşsal alt boyutunu diğer öğretim elemanlarına göre daha yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Bunun sebebi ise, bu akademisyenlerin edindikleri deneyim ile duygusal bir kişiliğe sahip olmaları ve eleştirmekten ziyade kendilerini izole etmeyi tercih etmeleri olarak görülebilir.

Elde edilen bulgulara bakıldığında, akademik örgütlerin temel yapısını oluşturan akademisyenlerin farklı düzeylerde de olsa sinizmi yaşadıkları görülmektedir. Aynı yönetime tabi olmalarına rağmen özellikle kuşaklar arasında sinizm düzeylerinin farklı olması sonucu bu araştırmayı önemli kılmaktadır. İki kuşağında farklı kişilik yapılarına ve değerlere sahip olduğunu kabullenerek, bu farklılığın anlaşılmasına çalışılması ve örgüt kültürü ile yönetsel tavırların buna göre şekillendirilmesi; örgütsel güven, verimlilik ve bütünlük gibi unsurlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, kurumların başarısını temsil eden çalışanların sahip olduğu olumsuz tutum ve davranışların irdelenerek, anlaşılması ve olumluya çevrilmesi için geliştirilecek olan örgütsel politikalar insan kaynağının daha iyi yönetilmesini sağlayacak ve dolayısıyla başarıyı da beraberinde getirecektir.

Araştırma sonuçlarının söz konusu örnekleme özgü olması sebebiyle bundan sonra konu ile ilgili yapılacak çalışmaların daha kapsamlı bir şekilde gerçekleştirilmesi ve farklı akademik örgütlerin/ kurumların/ sektörlerin araştırmaya dâhil edilmesi sonuçların genellenebilirliği açısından fayda sağlayacaktır. Aynı zamanda araştırmamın sonucu olarak bulunan farklılıkların nedenlerinin ve sonuçlarının nitel araştırmalar ile desteklenmesinin de alan yazınına büyük oranda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 6. KAYNAKÇA

- Abraham, Rebecca (2000), "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, Cilt.126, Sayı.3, (269-292).
- Akdağ, Gürkan (2016), "Örgütsel Sinizm", (Ed) Pelin Kanten ve Selahattin Kanten, *Örgütlerde Davranışın Aydınlık ve Karanlık Yüzü*, Nobel Yayınları, Ankara, (791-807).
- Akyüz, Zekeriya (2012), *İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Hukukçular ve öğretim elemanları üzerinde bir saha araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Andersson, Lynne M. (1996), "Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation

- Mendonça, Manuel – Kanungo, Rabindra N- Aycan, Zeynep (2014), *Kültürler Arası Bağlamda Örgütler ve Yönetim*, Çev: A. Kayapalı, Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Bernerth, Jeremy B.- Armenakis, Achilles A.-Feild Hubert S.- Walke, H. Jack (2007), “Justice, Cynicism, And Commitment A Study Of Important Organizational Change Variables”, *The Journal of Applied Behavioral Science*, Cilt.43, Sayı.3, (303-326).
- Bommer, William H.-Gregory A. Rich-Rubin, Robert S. (2005) “Changing Attitudes About Change:Longitudinal Effects Of Transformational Leader Behavior On Employee Cynicism About Organizational Change”, *Journal of Organizational Behavior* , Sayı. 26, (733-753).
- Çimen, Mesut (2000) “Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş doyumunu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, T.C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Davidson, Richard J.-Kabat-Zinn, Jon (2003), “Alterations in Brain and Immune Function Produced by Mindfulness Meditation”, *Psychosomatic Medicine* , Cilt.65, Sayı.4, (564-570).
- Dean, James W.- Brandes, Pamela-Dharwadkar Ravi (1998), “Organizational Cynicism”, *The Academy Of Management Review* , Cilt.23, Sayı.2, (341-352).
- Delken, Menno (2004), *Organizational cynicism: A study among call centers*, Unpublished master thesis, University of Maastricht, Maastricht The Netherlands.
- Eaton, Judy A. (2000), *Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*, Unpublished Mastert Dissertation, York University,Toronto.
- Garland, Ron (1991), “The Mid-Point On A Likert Rating Scale: Is It Desirable?”, *Marketing Bulletin*, Sayı.2, (66-70).
- Goldner, Fred H.- Ritti, R. Richard- Ference, Thomas P. (1977), “The Production of Cynical Knowledge in Organizations”, *American Sociological Review* , Cilt.42, Sayı. 4, (539-551).
- Guastello, Stephen J.- Rieke Mark L.- Guastello, Denise D. – Billings, Steven W. (1992), “A Study Of Cynicism, Personality and Work Values”, *The Journal of Psychology* , Cilt.126, Sayı.1, (37-48).
- Gursoy, Dogan-Maier, Thomas A.- Chi, Christina G. (2008), “Generational Differences: An Examination of Work Values and Generational Gaps in the Hospitality Workforce”, *International Journal of Hospitality Management*, Sayı.27, (448-458).
- Gün, Feyza (2015), *Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İçerli, Leyla-Yıldırım, Mehmet Halit (2012) “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı



- James, Matrecia SL. (2005), *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*, Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, Florida.
- Johnson, Jonathan L.-O'leary-Kelly, Anne M. (2003). The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal. *Journal of Organizational Behaviour* , 24, 627-647.
- Kalağan, Gamze (2009) “Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki”, *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Antalya.
- Kalağan, Gamze-Güzeller, Cem Oktay (2010), “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı.27, (83-97).
- Kart, Müge Ersoy (2015), *Örgütsel Sinizm, Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Mirvis, Philip H.- Kanter, Donald L. (1989), “Combatting Cynicism in the Workplace”, *National Productivity Review* , Cilt.8, Sayı.4, (377-394).
- Mirvis, Philip H.- Kanter, Donald L. (1989), “Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce”, *Human Resource Management* , Cilt.30, Sayı.1, (45-68).
- Naus, Ajam (2007), *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*, Unpublished Doctoral Dissertation, Maastricht University, Maastricht.
- Öncer, Ayla Zehra (2009), “An Overview of Organizational Cynicism and a Cure Suggestion: Teamwork”, *EABR & TLC Conference Proceedings*, Prague, Czech Republic.
- Qian, Yuxia-Daniels, Tom D. A. (2008), “A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change”, *Corporate Communication: An International Journal* , Cilt.13, Sayı.3, (319-332).
- Sayers, Richard (2007), “The Right Staff From X to Y”, *Library Management* , Cilt.28, Sayı.8, (474-487).
- Sessa, Valerie I- Kabacoff, Robert I.- Deal, Jennifer- Brown, Heather (2007), “Generational Differences in Leader Values and Leadership Behaviours”, *The Psychologist - Manager Journal* , Cilt.10, Sayı.1, (47-74).
- Torun, Yasemin-Çetin, Canan (2015), “Örgütsel Sinizmin Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi: Kuşaklara Göre Örgütsel Sinizmin Hedefinde Ne Var?”, *İş ve İnsan Dergisi* ,Cilt. 2, Sayı.2, (137-146).
- Tozkoparan, Güler-Vatansever, Çiğdem (2011), “Farklılıkların Yönetimi: İnsan Kaynakları

Y1, Xiang- Ribbens, Barbara-Morgan, Caryn N. (2010), “Generational Differences In China: Career Implications”, *Career Development International* , Cilt.15, Sayı.6, (601-620).

Yiğit, Zühal (2010), *X ve Y Kuşaklarının Örgütsel Tutumlar Açısından İncelenmesi ve Bir Örnek Olay*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

**Tablo 1. Kuşaklarda Medeni Durum, Cinsiyet ve Unvan Bağlamında Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına ilişkin Fark Analizi**

	Medeni durum				<sup>a</sup> p	Cinsiyet				<sup>a</sup> p	Unvan				<sup>a</sup> p
	N	Evli Ort±SS	N	Bekâr Ort±SS		N	Kadın Ort±SS	N	Erkek Ort±SS		N	Öğretim Üyesi Ort±SS	N	Diğer Ort±SS	
Y kuşağı	Bilişsel alt boyut	89	3,18±1,38	57	3,19±1,26	56	2,97±1,39	90	3,32±1,27	35	2,85±1,45	111	3,29±1,28	0,084	
	Duyuşsal alt boyut		2,56±1,34		2,57±1,12		2,57±1,26		2,56±1,26		2,21±1,03		2,67±1,31		
	Davranışsal alt boyut		2,99±1,22		3,15±1,16		3,13±1,27		3,00±1,15		2,76±1,09		3,14±1,21		
	Örgütsel Sinizm		2,93±1,16		2,99±1,02		2,90±1,15		2,99±1,08		2,63±1,01		3,05±1,11		
X kuşağı	Bilişsel alt boyut	39	2,25±0,98	16	3,28±1,23	21	2,64±1,00	34	2,49±1,24	45	2,59±1,14	10	2,36±1,22	0,570	
	Duyuşsal alt boyut		1,67±0,65		2,59±1,33		2,02±0,87		1,88±1,05		2,06±1,01		1,38±0,6		
	Davranışsal alt boyut		2,01±0,85		2,92±1,26		2,44±1,01		2,18±1,09		2,38±1,07		1,8±0,93		
	Örgütsel Sinizm		2,00±0,67		2,96±1,13		2,39±0,86		2,21±0,97		2,36±0,95		1,88±0,75		

<sup>a</sup>Independent T Test

Tablo 1’de görüldüğü üzere medeni durumların X ve Y kuşağı örgütsel sinizm düzeylerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı var ise hangi boyutlarda daha çok örgütsel sinizm yaşandığını tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda, Y kuşağı çalışanlarda anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır. Buna karşın X kuşağı akademisyenlerde genel örgütsel sinizm düzeyinde ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuş (p< 0,01) ve H3 hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre genel örgütsel sinizm ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarında evli olan akademisyenler bekâr olan akademisyenlere göre daha az sinizm yaşamakta yani sinik tutum ve davranışları daha az sergilemektedirler. Özellikle bilişsel boyutta var olan farklılık, bekâr çalışanların davranış düzeyine geçmesi dahi örgütlerini dürüstlükten yoksun olarak düşündüklerinin, kişisel çıkarların uğruna değer ve ahlak normlarının hiçe sayılacağı inancının var olduğunun göstergesi

Bireylerin sahip oldukları unvanların sinik tutum ve davranışlar sergilemelerinde bir farklılığa sebep olup olmadığının tespitine yönelik yapılan analiz sonucunda Y kuşağına mensup diğer öğretim elemanlarının öğretim üyelerine nazaran daha sinik oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanında da X kuşağında yer alan öğretim üyeleri örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda diğer öğretim elemanlarına göre daha sinik oldukları saptanmış ( $p<0,01$ ) ve H4 hipotezi kabul edilmiştir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz rekabet şartlarında diğer kurum ve kuruluşların stratejileri doğrultusunda daha etkin ve verimli bir şekilde hizmet edebilmenin ve sürdürülebilir bir başarı gösterebilmenin koşullarından biri de örgütsel bağlılığı yüksek takım arkadaşlarına sahip olmaktır. Son derece önemli olan bu kavrama zarar verici unsurların ise işletme ve kurumlar içerisinde elimine edilmesi gerekmektedir. Bireye ve örgüte zarar verici unsurlardan biri de örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizme kaynaklık eden bireysel faktörler incelendiğinde kişilik özelliklerinin yanı sıra bireyin sahip olduğu demografik özelliklere bağlı olarak da örgütsel sinizmin meydana gelebileceği görülmüştür. İşe alımlarda çalışanların bireysel karakteristiklerinin göz ardı edilmesi, yani yaş, cinsiyet, kültür, medeni durum gibi özelliklerden kaynaklı kişisel farklılıkların ve algı farklılıklarının dikkate alınmayarak işe ya da departmana uygun çalışanın seçilemeyişi örgüt içerisinde ve bireylerde çatışmalara sebep olduğu ve sonucunda da (Aycan, vd., 2014:122-125) olumsuz bir örgüt ikliminin ortaya çıkacağı düşünülmektedir.

Örnekleme temsil eden Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeyleri alt boyutları dâhilinde incelendiğinde, örgütsel sinizm en fazla bilişsel düzeyde (3,01) gerçekleşmektedir. Sinizmin bilişsel boyutu kişinin inançlarını temsil etmekte ve kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bu boyut daha çok henüz davranış niteliği kazanmamış düşünceleri içermekte, dolayısıyla bir tepki niteliği taşımaktadır. Bilişsel düzeyi yüksek olan çalışanlar, örgütsel ilkeleri tutarsız bulmakta, resmi beyanları dikkate almayarak daha çok sergilenen davranışlara odaklanmakta ve otoriteyi eleştirmektedirler. Bu özellikler Y kuşağı çalışanlarının özellikleri ile paralellik göstermektedir. Örneklemin %72,6'sını Y kuşağı çalışanları oluşturduğu için bilişsel boyutun yüksek düzeyde çıkması beklenir bir durum olarak görülmektedir. Ayrıca ortaya çıkan bir diğer sonuç da; iki kuşak için örgütsel sinizmin en fazla bilişsel düzeyde yaşanmakta olmasıdır. Bunun sebebi, kişilerin kendi fikirlerinin ve hislerinin doğruluğuna inansalar ve bazı konularda örgütlerinden memnun olmasalar dahi, bunları davranışlarına yansıtma istememeleri olarak görülebilir.

Y kuşağı akademisyenlerinin bilişsel, duyuşsal ve davranışlar alt boyutlar ile toplam örgütsel sinizm düzeyleri X kuşağı çalışanlarından yüksek bulunmuştur. Yani akademik örgütlerde genç kuşak olarak tabir edilebilen Y kuşağı çalışanları X kuşağı çalışanlarına göre daha fazla örgütsel sinizm

değerlerinin daha önemli olduğu görülmektedir. Aynı zamanda “güvensizlik, hayal kırıklığı, engellenme, güçsüzlük” gibi sinizme kaynaklık eden olumsuz duygular en fazla Y kuşağı akademisyenler tarafından ifade edilmiştir. Elde edilen bu sonuç, Mirvis ve Kanter (1991), Bateman vd. (1992), Andersson vd. (1997), Ögüt vd. (2008), Altınöz vd. (2011) ve Torun ve Çetin’in (2015) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Bu farklılığın kuşakların sahip olduğu iş ve çalışma değerleri, hayat ve dünya görüşleri, bilgi tecrübe ve birikimleri ve yönetsel/örgütsel algılarındaki değişikliklerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Aynı yöneticiye sahip ve aynı örgüt kültürüne mensup olan akademisyenler arasındaki bu farklılık ise onların algılayış, değerlendirme ve kişisel değerlerinde var olan farklılıklardan dolayı oluşmaktadır. Nitekim daha gelenekselci, otoriteye saygılı, itaatkâr olan X’ler birçok durumda örgüt politikalarını sorgusuz sualsiz kabul edebilirken ya da memnun olmasalar dahi bunu tutum ve davranışlarına yansıtırmazken dışa dönük, daha bireyci örgütü bir araç olarak gören Y’ler eleştiride bulunacak hatta bunu rahatça mizah ile dile getireceklerdir. Aynı zamanda yöneticilerin X kuşağı olmaları yine bu farkı açıklar niteliktedir. Zira iki farklı kuşağın iş değerleri ve beklentileri de birbiriyle çatışır niteliktedir. Bu çatışmanın ise sinizme kaynaklık ettiği düşünülmektedir. Ayrıca araştırma sonucuna bakıldığında, X kuşağı akademisyenlerde genel örgütsel sinizm düzeyinde ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunduğu Y kuşağı çalışanlarda anlamlı bir farklılığa rastlanılmadığı görülmektedir.

Farklı kuşaklarda cinsiyete göre genel örgütsel sinizm ve alt boyutlarının ortalamalarına bakıldığında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Literatür incelendiğinde de cinsiyet değişkeni ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu pek fazla çalışmaya rastlanamamıştır. Buna göre, bireylerin mensup olduğu kuşaklarda benzer özellikler gösterdiği, cinsiyetin ise onların tutum ve davranışlarını yüksek derecede etkilemediği söylenebilir. Araştırmanın bir başka sonucu ise, farklı kuşaklarda yer alan çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir. Buna göre, X kuşağı bekâr akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, evli olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Özellikle bekar çalışanların sinizm düzeylerinin yüksek olması şaşırtıcı bir sonuç değildir (Kanter ve Mirvis,1989; Delken, 2004; Altınöz vd.,2011). X kuşağına mensup medeni durumu bekâr olan akademisyenlerin, evli meslektaşlarına göre daha çok yakındıkları, dalga geçme, eleştiri yapma gibi davranışsal tepkiler verdikleri yorumu yapılabilir. Aynı kuşağı mensup, benzer değerlere sahip bireylerde var olan bu farklılık oldukça dikkat çekicidir. Ateş vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada evli olan bireylerin bekârlara oranla sosyal desteğinin fazla olması, bu durumun evli öğretmenleri işine karşı daha fazla motive ettiğine vurgu yapılmaktadır. Aynı zamanda bekârların evlilere oranla daha fazla işkolik olmasına rağmen, evli olan kişilerin işleri ile meşgul olurken bekârlara göre daha fazla haz aldıkları (Akvüz. 2012) evliliğin beraberinde desteği, mutluluğu, uvumu ve sorumluluğu

yüksek olması, deneyimleri, yaşam doyumları ve olgunlukları gibi özellikleri X kuşağına daha fazla benzerlik göstermesine bağlanabilir. Zira birbirlerinin tutum ve değerlerini anlayan, saygı gösteren ve daha temkinli tavırlar sergileyen öğretim üyelerinin otorite ile daha az çatışma yaşayacağı düşünülmektedir. X kuşağı akademisyenlerde ise, öğretim üyeleri sinizmin duyuşsal alt boyutunu diğer öğretim elemanlarına göre daha yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Bunun sebebi ise, bu akademisyenlerin edindikleri deneyim ile duygusal bir kişiliğe sahip olmaları ve eleştirmekten ziyade kendilerini izole etmeyi tercih etmeleri olarak görülebilir.

Elde edilen bulgulara bakıldığında, akademik örgütlerin temel yapısını oluşturan akademisyenlerin farklı düzeylerde de olsa sinizmi yaşadıkları görülmektedir. Aynı yönetime tabi olmalarına rağmen özellikle kuşaklar arasında sinizm düzeylerinin farklı olması sonucu bu araştırmayı önemli kılmaktadır. İki kuşağında farklı kişilik yapılarına ve değerlere sahip olduğunu kabullenerek, bu farklılığın anlaşılmasına çalışılması ve örgüt kültürü ile yönetsel tavırların buna göre şekillendirilmesi; örgütsel güven, verimlilik ve bütünlük gibi unsurlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, kurumların başarısını temsil eden çalışanların sahip olduğu olumsuz tutum ve davranışların irdelenerek, anlaşılması ve olumluya çevrilmesi için geliştirilecek olan örgütsel politikalar insan kaynağının daha iyi yönetilmesini sağlayacak ve dolayısıyla başarıyı da beraberinde getirecektir.

Araştırma sonuçlarının söz konusu örnekleme özgü olması sebebiyle bundan sonra konu ile ilgili yapılacak çalışmaların daha kapsamlı bir şekilde gerçekleştirilmesi ve farklı akademik örgütlerin/ kurumların/ sektörlerin araştırmaya dâhil edilmesi sonuçların genellenebilirliği açısından fayda sağlayacaktır. Aynı zamanda araştırmının sonucu olarak bulunan farklılıkların nedenlerinin ve sonuçlarının nitel araştırmalar ile desteklenmesinin de alan yazınına büyük oranda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 6. KAYNAKÇA

- Abraham, Rebecca (2000), "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, Cilt.126, Sayı.3, (269-292).
- Akdağ, Gürkan (2016), "Örgütsel Sinizm", (Ed) Pelin Kanten ve Selahattin Kanten, *Örgütlerde Davranışın Aydınlık ve Karanlık Yüzü*, Nobel Yayınları, Ankara, (791-807).
- Akyüz, Zekeriya (2012), *İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Hukukçular ve öğretim elemanları üzerinde bir saha araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Andersson, Lynne M. (1996), "Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation

- Mendonça, Manuel – Kanungo, Rabindra N- Aycan, Zeynep (2014), *Kültürler Arası Bağlamda Örgütler ve Yönetim*, Çev: A. Kayapalı, Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Bernerth, Jeremy B.- Armenakis, Achilles A.-Feild Hubert S.- Walke, H. Jack (2007), “Justice, Cynicism, And Commitment A Study Of Important Organizational Change Variables”, *The Journal of Applied Behavioral Science*, Cilt.43, Sayı.3, (303-326).
- Bommer, William H.-Gregory A. Rich-Rubin, Robert S. (2005) “Changing Attitudes About Change:Longitudinal Effects Of Transformational Leader Behavior On Employee Cynicism About Organizational Change”, *Journal of Organizational Behavior* , Sayı. 26, (733-753).
- Çimen, Mesut (2000) “Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş doyumunu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, T.C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Davidson, Richard J.-Kabat-Zinn, Jon (2003), “Alterations in Brain and Immune Function Produced by Mindfulness Meditation”, *Psychosomatic Medicine* , Cilt.65, Sayı.4, (564-570).
- Dean, James W.- Brandes, Pamela-Dharwadkar Ravi (1998), “Organizational Cynicism”, *The Academy Of Management Review* , Cilt.23, Sayı.2, (341-352).
- Delken, Menno (2004), *Organizational cynicism: A study among call centers*, Unpublished master thesis, University of Maastricht, Maastricht The Netherlands.
- Eaton, Judy A. (2000), *Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*, Unpublished Mastert Dissertation, York University,Toronto.
- Garland, Ron (1991), “The Mid-Point On A Likert Rating Scale: Is It Desirable?”, *Marketing Bulletin*, Sayı.2, (66-70).
- Goldner, Fred H.- Ritti, R. Richard- Ference, Thomas P. (1977), “The Production of Cynical Knowledge in Organizations”, *American Sociological Review* , Cilt.42, Sayı. 4, (539-551).
- Guastello, Stephen J.- Rieke Mark L.- Guastello, Denise D. – Billings, Steven W. (1992), “A Study Of Cynicism, Personality and Work Values”, *The Journal of Psychology* , Cilt.126, Sayı.1, (37-48).
- Gursoy, Dogan-Maier, Thomas A.- Chi, Christina G. (2008), “Generational Differences: An Examination of Work Values and Generational Gaps in the Hospitality Workforce”, *International Journal of Hospitality Management*, Sayı.27, (448-458).
- Gün, Feyza (2015), *Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İçerli, Leyla-Yıldırım, Mehmet Halit (2012) “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

- James, Matrecia SL. (2005), *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*, Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, Florida.
- Johnson, Jonathan L.-O'leary-Kelly, Anne M. (2003). The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal. *Journal of Organizational Behaviour* , 24, 627-647.
- Kalağan, Gamze (2009) “Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki”, *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Antalya.
- Kalağan, Gamze-Güzeller, Cem Oktay (2010), “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı.27, (83-97).
- Kart, Müge Ersoy (2015), *Örgütsel Sinizm, Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Mirvis, Philip H.- Kanter, Donald L. (1989), “Combatting Cynicism in the Workplace”, *National Productivity Review* , Cilt.8, Sayı.4, (377-394).
- Mirvis, Philip H.- Kanter, Donald L. (1989), “Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce”, *Human Resource Management* , Cilt.30, Sayı.1, (45-68).
- Naus, Ajam (2007), *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*, Unpublished Doctoral Dissertation, Maastricht University, Maastricht.
- Öncer, Ayla Zehra (2009), “An Overview of Organizational Cynicism and a Cure Suggestion: Teamwork”, *EABR & TLC Conference Proceedings*, Prague, Czech Republic.
- Qian, Yuxia-Daniels, Tom D. A. (2008), “A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change”, *Corporate Communication: An International Journal* , Cilt.13, Sayı.3, (319-332).
- Sayers, Richard (2007), “The Right Staff From X to Y”, *Library Management* , Cilt.28, Sayı.8, (474-487).
- Sessa, Valerie I- Kabacoff, Robert I.- Deal, Jennifer- Brown, Heather (2007), “Generational Differences in Leader Values and Leadership Behaviours”, *The Psychologist - Manager Journal* , Cilt.10, Sayı.1, (47-74).
- Torun, Yasemin-Çetin, Canan (2015), “Örgütsel Sinizmin Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi: Kuşaklara Göre Örgütsel Sinizmin Hedefinde Ne Var?”, *İş ve İnsan Dergisi* ,Cilt. 2, Sayı.2, (137-146).
- Tozkoparan, Güler-Vatansever, Çiğdem (2011), “Farklılıkların Yönetimi: İnsan Kaynakları



Y1, Xiang- Ribbens, Barbara-Morgan, Caryn N. (2010), “Generational Differences In China: Career Implications”, *Career Development International* , Cilt.15, Sayı.6, (601-620).

Yiğit, Zühal (2010), *X ve Y Kuşaklarının Örgütsel Tutumlar Açısından İncelenmesi ve Bir Örnek Olay*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



## MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA PRESENTEEISM: İDARİ VE AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ<sup>1</sup>

### PRESENTEEISM IN VOCATIONAL SCHOOLS OF HIGHER EDUCATION: A COMPARATIVE ANALYSIS ON ACADEMIC AND ADMINISTRATIVE STAFF

Zeynep DEMİRGİL<sup>2</sup>, M. Hamdi MÜCEVHER<sup>3</sup>

#### Öz

*İnsan kaynağının rekabetçi üstünlük sağlamada kilit rol oynadığı günümüz çalışma hayatında, insan faktörüne bağlı olarak ortaya çıkan problemler, işletmeler ve kamu kurumlarında olduğu kadar eğitim ve öğretim veren üniversiteler içinde önem taşımaktadır. Son yıllarda çalışma hayatında varlığı belirgin bir şekilde artış gösteren presenteeism de en önemli problemlerden birisidir.*

*İşgörenin işte var olamama/olmama durumu ve çalışan yokluğu anlamına gelen presenteeism, işgörenlerin hasta oldukları halde işe gelmeleri durumunu ve işgörenlerin işyerinde boşa geçirdikleri zamanı ifade etmektedir. Bu durumlarda işgören, iş performansını gösterememekte ve dolayısı ile verimliliği düşmektedir. Bu çalışmada presenteeism, işgörenlerin işyerinde boşa harcadıkları zamana bağlı olarak ortaya çıkan verimlilik kayıpları yönü olarak değil de hasta olarak işe gelmeleri nedeni ile ortaya çıkan verimlilik kayıpları yönü ile ele alınmıştır.*

*Bu araştırmanın temel amacı, Meslek Yüksekokullarında presenteeism varlığını inceleyerek presenteeisme bağlı olarak ortaya çıkan verimlilik kayıplarına dikkat çekmektir. Araştırma Süleyman Demirel Üniversitesinde yer alan Isparta Meslek Yüksekokulu, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu ve Sağlık Bilimleri Meslek Yüksekokulunda çalışan akademik ve idari personel üzerinde yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Standford Presenteeizm Ölçeği (SPS 6)" kullanılmıştır.*

*Çalışma sonuçlarına göre; araştırmaya katılanların presenteeism ile ilgili algıları nötrdür. Demografik değişkenler açısından bakıldığında ise yaş, yaptığı görev ve görev yerine göre anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre yaşı 31'in altında olanlarda presenteeism sorunu daha yüksek düzeyde iken yaşı 51'in üzerinde olanlarda daha düşük düzeydedir. İdari personel, akademik personele göre daha yüksek seviyede presenteeism sorununu yaşamaktadır. Sağlık Bilimleri MYO'da presenteeism daha yüksek*

<sup>1</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Öğr. Gör. , Süleyman Demirel Üniversitesi, zeynepdemirgil@sdu.edu.tr

<sup>3</sup> Öğr. Gör. , Süleyman Demirel Üniversitesi, muhammetmucevher@sdu.edu.tr

seviyede görülürken Teknik Bilimler MYO'da daha düşük seviyededir. Cinsiyet ve görev süresi değişkenleri açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Anahtar Kelimeler: Presenteeism, İşte Var Olamama/Olmama, Kendini İşe Verememe, Çalışan Yokluğu, Verimlilik Düşüklüğü**

### **Abstract**

*In today's business life as human resources play the key role of competitive advantage, problems, which occur depending on the human factors, matter in universities as well as organizations and public enterprises. In recent years presenteeism which is the most obviously increased problems in business life has also been one of the most significant problems.*

*Presenteeism which means can't exist in business and the absence of employee, is defined the practice of the employees coming to work despite their sickness and the time that employees wasting at work. In such cases employees do not have the chance to show their performance and the productivity decreases eventually. This study examines the presenteeism from the aspect of emerged productivity loss when the employees get sick instead of the time employees waste time at work.*

*The main aim of this study is to attract attention to productivity loss emerging as a result of presenteeism by examining presenteeism existence in Vocational Schools of Higher Education. The research was carried out on academic and administrative staff working in Isparta Vocational School, Technical Sciences Vocational School and Health Sciences Vocational School at Süleyman Demirel University. As data collection tool in the study "Standford Presenteeism Survey (SPS 6) was used.*

*According to the results of the study; the perceptions related to presenteeism of the participants in this reseach is neutral. When demographic variables considered, there was a significant difference according to age, duty and place of duty. Depending on this difference, the presenteeism problem is higher under the age of 31 while it is lower over the age of 51. Administrative staff experience the level of presenteeism more than academics. Presenteeism has been observed at a higher level in Health Sciences Vocational School while it is lower in Technical Sciences Vocational School. There is no significant difference between the groups in terms of gender and period of office time variable.*

**Keywords: Presenteeism, Absenteeism, Absence of Employee, Decrease in Efficiency**

## **1. GİRİŞ**

Küreselleşmenin etkilerini baskın olarak hissettirmesi hem ulusal hem de uluslararası ekonominin işletmeler üzerindeki etkileri ve tüketici davranışlarındaki hızlı değişimler, işletmeler arası rekabetin şiddetinin artmasına neden olmuştur. Rekabetin böylesine yoğun olarak yaşandığı bir ortamda işletmelerin başarılı olabilmeleri ve dahası hayatta kalabilmeleri için insan kaynağı en önemli üretim faktörü olarak görülmeye başlanmıştır. İnsan kaynaklarına verilen değerin artması ile birlikte bu alanda yapılan çalışmaların niteliği ve niceliği artış göstermeye başlamıştır (Çoban, 2015:15).

“İnsanı belirli hedeflere yönlendirerek iş gördürmeye çalışma” olarak tanımlanabilen yönetim, bu boyutuyla birlikte incelendiğinde insanın psikolojisi ve davranışları da ön plana çıkmaya

başlamaktadır. İnsanın ihmal edilmemesi gereken psikik yönü ve hisleriyle hareket eden bir varlık olması nedeni (Eren, 2012:1) ile örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi gibi konular önem arz etmeye başlamıştır. İşkoliklik, mobbing, duygusal emek, psikolojik sözleşme ve tükenmişlik sendromu gibi güncel örgütsel davranış konularından biri olan presenteeism de işte var olamama/olmama durumu ve çalışan yokluğu sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşe devamsızlık (absenteeism) olarak adlandırılan “hastayım bugün işe gelemeyeceğim” yerini, işte olamama/olmama (presenteesim) olarak bilinen “hastayım ama ofisteyim” e bırakmaya başlamıştır (Çiftçi, 2010). Ancak absenteeismde işgörenin yokluğu direkt fark edilirken presenteeismde işgören fiili olarak çalışır vaziyette görüldüğü için tahmin edilmesi zor bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Yıldırım vd., 2014:3).

Presenteeism yüksek öğrenimin önemli bir parçasını oluşturan Meslek Yüksekokulları (MYO) çalışanlarının verimliliği ve performanslarının değerlendirilebilmesi açısından da önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada, Süleyman Demirel Üniversitesi’nde (SDÜ) yer alan 3 büyük Meslek Yüksekokulunda presenteeism varlığı incelenerek, bu okullarda görev yapan akademik ve idari personel üzerine bir karşılaştırma yapılacaktır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre Meslek Yüksekokulları açısından presenteeism sorununa dikkat çekilmeye çalışılacaktır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Presenteeism Kavramı

Presenteeism kavramı ilk olarak örgütsel psikolog Cary Cooper tarafından ortaya atılmıştır (Saarvala, 2006:3; Shamansky, 2002:79; Shuster, 2003:1; Çoban ve Harman, 2012:162). Cooper presenteeismi; “işgörenlerin karşı konulmaz derecede uzun çalışması ya da en azından çalışıyor gibi görünmesi” olarak tanımlamıştır. Yaptığı çalışmada presenteeism’in ortaya çıkış nedeni olarak 1990’lı yıllarda yaşanan ekonomik durgunluk ve buna bağlı olarak işgörenlerin iş garantilerinin olmaması ve işsiz kalma tehlikeleri olduğunu ifade etmektedir (Çoban, 2015:17).

Türkçeye literatürde çoğunlukla “işte var olmama” olarak çevrilen presenteeism; hazır bulunma, var olma anlamına gelen İngilizcedeki “presence” kelimesinden türetilmiştir (Anık Baysal vd., 2014:135). Kelime anlamından yola çıkılırsa görünürde ya da fiziksel olarak var olma haline işaret etmektedir (Çiftçi, 2010).

Presenteeism kavramı ile ilgili literatürde farklı araştırmalar kapsamında farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Çoğunlukla işgörenlerin kendilerini işten alıkoyacak bir hastalıklarının bulunmasına rağmen işe gitmeleri neticesinde fiziksel olarak iş yerinde bulunmalarına rağmen fonksiyonel olarak iş yerinde bulunmamaları durumu ve buna bağlı olarak yaşanan verimlilik kaybı sorunları üzerinde durulmaktadır (Meerding vd., 2005:517; Sanderson vd., 2007:65; Aslaner ve Boylu, 2015:125). Johns (2012) presenteeismi, hastayken işe devam etme ve buna bağlı olarak verimliliğin azalmasıyla sonuçlanan bir eylem olarak tanımlamıştır. Yani çalışanların, işlerini kaybetme ya da kariyer hedeflerine ulaşamama korkusu nedeniyle işyerine gidemeyecek bir durumda olmalarına rağmen işe gitmeleri ve bunun neticesinde oluşan performans düşüklüğüne bağlı olarak işyerindeki verimlilik kaybıdır (Lowe, 2004).

Presenteeism, çalışanların iş yerinde olmasına rağmen yaşadıkları iş stresinden dolayı zihinsel enerjilerinin ancak bir bölümünü işlerine adayabilmeleri olarak da tanımlanmaktadır (Wilbreath ve Karimi, 2012). Yapılan bu tanımlamadan yola çıkılırsa presenteeism'in ortaya çıkması için işgörenin fiziksel ya da ruhsal bir rahatsızlığa rağmen çalışması gerekmektedir. Presenteeisme neden olan rahatsızlıklar, kronik ve kronik olmayan rahatsızlıklar olarak sınıflandırılabilir gibi (Koçoğlu, 2007:4) başta grip, nezle gibi bulaşıcı hastalıklar olmakla birlikte, kalp rahatsızlıkları, baş ağrısı, migren, boğaz ağrısı, bel, sırt ve boyun ağrıları, enfeksiyonlar, regl dönemi rahatsızlıkları ve ruhsal hastalıklar da sıralanabilir (Willingham, 2008, Caverley vd., 2007:314; Çoban, 2015:22; Saarvala, 2006:3; Coşkun, 2012:19-20; Lewin Epsstein, 2005:3). Presenteeism'in nedenleri sadece sağlık alanında aranmamalıdır (Patel vd., 2012:216). İşgörenler bazen sadece fiziksel rahatsızlıklar nedeni ile değil psikolojik ya da örgütsel kaynaklı nedenlerle de presenteeism sorunu yaşayabilmektedirler. Örneğin; örgütsel bağlılığı düşük olan işgörenler duygusal olarak bağlılık hissetmedikleri için çalışma ortamında zihinleri başka şeylerle dolu olabilir, işe kendilerini veremeyebilirler (Anık Baysal, 2012:4). Bu nedenle presenteeism kavramı, sadık olmayan çalışanları tanımlamak için de kullanılmıştır (Dew vd., 2005). Ayrıca presenteeism sadece işgören rahatsızlığı ile de ortaya çıkmayabilir. İşgörenin ailesinden birinin rahatsızlığı da kişinin aile ferdiyle ilgilenmek istemesi nedeni ile presenteeism ortaya çıkabilir (Koçoğlu, 2007:5).

Yapılan başka bir tanımlama göre ise presenteeism; aynı zamanda işgörenlerin işleri dışında işyerinde harcadıkları boş zamana bağlı olarak yaşanan verimlilik kaybı olarak da görülmektedir. Özmen (2011:9) ve Çoban (2015:17) bu kapsamda presenteeisme örnek verilecek davranışlardan bazılarını şu şekilde sıralamışlardır;

- Arkadaşlar veya aile fertleriyle internet yoluyla haberleşmek,
- İnternette iş dışında zaman geçirmek (surf),
- Kişisel ödemelerde bulunmak (online işlemler),
- Doktor, kuaför randevuları gibi kişisel işler için randevu almak,
- Televizyon izlemek,
- Bilgisayar oyunu oynamak,
- Müzik dinlemek,
- Online alışveriş gerçekleştirmek.

Bu çalışmada presenteeism kavramı, işgörenlerin işyerinde boşa geçirdikleri zamana bağlı olarak ortaya çıkan verimlilik kayıpları olarak değil de hasta olarak işe gelmeleri nedeni ile ortaya çıkan verimlilik kayıpları yönü ile ele alınmıştır.

## 2.2. Presenteeism'in Kaynakları

Presenteeisme neden olan kaynaklar farklı araştırmacılar tarafından farklı sınıflandırmalar yapılarak incelenmiştir. Türkçe literatürde kavramı ilk ele alan araştırmacılardan olan Koçoğlu (2007),

presenteeisme neden olan kaynakları dört başlıkta ele almıştır. Bunlar; işin gereğinden kaynaklanan etkiler, iş ortamından kaynaklanan etkiler, kişisel kaynaklı etkiler ve çevresel faktörlerdir. İşin gereğinden kaynaklanan etkiler arasında fazla mesai, rol çatışması ve görevlendirme bulunurken, iş ortamından kaynaklanan etkiler arasında iş tatmini, örgüt kültürü, eşitsizlik ve ayrımcılık, kötü yönetim ve liderlik tarzı gibi işletmeleri birbirlerinden ayıran önemli faktörler bulunmaktadır (Koçoğlu, 2007:14-22). Böckerman ve Laukkanen (2009), yaptıkları araştırmada sürekli tam zamanlı çalışmanın, vardiya sisteminin, çalışma periyodunun, çalışma saatlerinin uyumsuzluğunun ve çalışma süresinin uzunluğunun presenteeismi arttırdığından bahsetmektedirler.

Kişisel kaynaklı etkenlere bakıldığında, karşımıza başta kişilik çıkmakla birlikte depresyon, stres, cinsiyet farklılıkları, yaş gibi faktörler bulunmaktadır. Kişinin sadece işini düşünmesi ve yalnızca işine odaklanması yani işkolik biri olması da kişisel kaynaklı sebepler içerisinde sayılabilir (Lowe, 2004). Ulu ve arkadaşlarının (2016) yaptığı çalışmada beş faktör modeli ile kişiliğin presenteeism üzerindeki etkileri imalat sanayi baz alınarak incelemeye alınmıştır. Yapılan çalışma sonucunda kişilik özellikleri ile presenteeism arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Ulu vd., 2016:176). Ekonomik sorunlar, çevre ve trafik gibi etkileri de çevresel faktörlerin arasında görmek mümkündür (Koçoğlu, 2007:14-22).

Cinsiyet farklılıkları söz konusu olduğunda kadınların iş yaşamlarının dışında sahip oldukları ev, çocuk ya da bir aile ferдинin bakımı gibi sorumlulukları söz konusu ise hem fiziksel olarak yaşadıkları yorgunluk hem de zihinsel olarak başka şeylerle meşgul olmak presenteeisme neden olabilmektedir. Kadın işgörenlerin erkek işgörelere göre daha fazla strese maruz kaldıkları ve iş-aile dengesini korumaya çalıştıkları için presenteeism davranışını sergileme olasılıklarının daha fazla olduğu görülmektedir (Güdü Demirbulat ve Bozok, 2015:9; Özmen, 2011:7).

İşgörenlerin hasta iken işe gelme nedenlerinin ne olduğu konusunda yapılan bir araştırmada aşağıdaki gerekçeler sıralanmıştır (Biron vd., 2006:34, akt. Özmen, 2011:9);

- % 9,4; Olumsuz tepkiden korkma,
- % 2,8; İşyerinde olmak ve işte olmaktan sonuç çıkarmakla ilgilenme,
- % 27,7; Profesyonellik ve suçluluk duygusu,
- % 31,6; İş yükü ve son şanslar,
- % 15,1; Keyifsizliği önemsememe,
- % 13,4; İşe gelmediğinde dönüşte görev değişikliği olacağı endişesi.

Yine aynı çalışmada işgörenlerin % 51,5'inin hasta olarak işe geldiği de vurgulanmıştır. Çalışanların bu derece presenteeismi yaşamalarının sebebi örgüt içerisinde presenteeismi sürekli kılan etmenlerin olmasıdır. Lowe (2004) örgüt içinde presenteeismi sürekli kılan bu etmeleri şu şekilde sıralamıştır;

- Şirket politikalarının zayıf olması,

- İş güvenliğinin olmaması,
- Sağlık politikalarındaki yetersizlik,
- İşyerinde rahatsız olan kişilerin başkalarını etkilemesi, özellikle bulaşıcı olan hastalıkların yayılması,
- Örgüt Kültürü,
- Yönetim ve yönetici tarzı,
- Örgütteki belirsizlikler.

### 2.3. Presenteeism'in Sonuçları ve Alınması Gereken Önlemler

Presenteeism'in en çok karşılaşılan sonucu verim düşüklüğüdür. Verim düşüklüğü işletmenin işgörenden istediği ölçüde yararlanamaması anlamına gelmektedir. Kişinin fiziksel ya da ruhsal rahatsızlıkları olmasına rağmen iş yerinde bulunması, hedeflenen çıktılara ulaşmaya engel teşkil edecektir (D'abate vd. 2007; Koçoğlu, 2007:39). Yine işgörenin bulaşıcı bir hastalığı söz konusu ise, özellikle işgörenler arasındaki etkileşimin yoğun olduğu ortamlarda, hastalığın diğer işgörene bulaşma riski olduğu için daha yüksek verimlilik kayıplarına neden olabilecektir (Çoban, 2015:23).

Bilinen en önemli sonucu verim düşüklüğü olmasının yanında, presenteeism; performans düşüklüğü, motivasyonda azalma, memnuniyetsizlik, işe devamsızlık (absenteeism) ve işgören devir oranında artış gibi sonuçlara sebebiyet verebilmektedir (Koçoğlu, 2007:40-42). Hasta ya da zihinsel olarak başka bir şey ile meşgul olan işgören, işe kendini çok iyi veremediği için performans düşüklüğü yaşayacaktır. İşgörenin işe kendini verememesi nedeniyle bir motivasyon kaybı olacak ve bu durum kronikleştiği takdirde işe devamsızlık ve işgören devir oranında artış meydana gelebilecektir. Yine presenteeism nedeni ile üretim standartlarında çeşitli problemler yaşanması, işin yavaşlaması ya da tekrar edilmesi gibi sorunlar doğabilecektir. Etkinliği ve verimliliği düşürdüğü için işletme için gizli maliyetlere sebebiyet veren presenteeism nedeni ile örgütlerde; zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar nedeni ile iş kazalarının da artma riski hem maliyet unsuru hem de sağlık açısından ortaya çıkaracağı sonuçları bakımından önemli sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Cullen ve McLaughlin, 2006; Oruç, 2015:17). Presenteeism'in işletme üzerindeki sonuçları işletmelere yüklediği maliyetlerdir. Koçoğlu (2007:43-44), bu maliyetleri şu şekilde sıralamıştır.

- Rahatsızlığı nedeniyle işten ayrılan çalışanın yerine yeni işgören alınacaktır.
- İşten ayrılmalar, eğitim masraflarını arttırmaktadır.
- Presenteeism'in en büyük zararlarından biri verim düşüklüğüdür. Çalışanlar rahatsızlıkları nedeniyle kendilerinden beklenen performansı sergileyememektedirler.
- Çalışanlara rahatsız olmaları ya da olmamalarına bakılmaksızın aynı maaş ödenmektedir.

- İşten ayrılmalar sonucunda çalışanlar arasında, ayrılma nedeniyle ilgili olarak dedikodular çıkacaktır. Bu dedikodular sonucunda diğer çalışanlar da aynı olayları yaşama korkusu yasayacaklardır. Buda çalışma etkinliğini azaltacaktır.

- Ayrılan işgücü yerine, yeni doğru ve nitelikli işgücünün bulunması için geçebilecek süre işletme için olumsuzluk teşkil edecektir.

- İşlerin sürekliliğini sağlamak için ayrılan işgücünün yerini şirket bünyesinde çalışan başka kişi veya kişiler dolduracaklardır. İşin gereklerini bilmeyen çalışanlar, aksaklıklara neden olabilecek hatta yanlışlıklar yapabilecektir.

- Ruhsal ve bedensel açıdan rahatsızlıkları olan işgörenden tam anlamıyla etkin bir performans beklenemez. Bu gibi rahatsızlıklar beraberinde konsantrasyon sorunlarını getirecek ve iş kazalarına neden olacaktır.

- İşten ayrılan kişinin yerine, istihdam edilen yeni işgören, uyum sürecini hızlandırmak için fazla mesaiye kalmak zorunda kalacaktır. Fazla mesai, hem işletmeye ek bir maliyet unsuru getirecek hem de çalışanı yoracak ve aşırı çalışma yüzünden presenteeisme sebebiyet verecektir.

- Presenteeism nedeniyle meydana gelen iş gücü kaybı sadece örgütleri etkilemekle kalmayacak dolaylı yolla da olsa ülke ekonomisini olumsuz yönde etkileyecektir.

- Kişilerin yakalanmış olduğu hastalıklar ve rahatsızlıklar, öncelikli olarak onların yakın çevrelerini etkiler. Hastalık ve rahatsızlık, yayılarak değil ise de ruhsal açıdan olumsuz yönde etkiler. Buda zaman içerisinde genel toplum sağlığını etkileyecektir.

Görüldüğü gibi hem işletmede hem işgörenin kendisinde ve hem de ülke ekonomisi ve toplumda çeşitli zararlara neden olan presenteeisme karşı her iki tarafı da koruma adına çeşitli önlemler alınması gerekmektedir. İşgörenin çalışma hayatında ve özel hayatında doyum düzeyinin yüksek olması için zaman yönetimi konusunda bilgili olması, planlama yapmayı hayatın tüm alanına taşıması ve hayır demeyi öğrenmesi gerekmektedir. Çalışmak için yaşamak yerine, yaşamak için çalışmayı felsefe edinerek ev ve iş yaşantısı arasındaki sınırları iyi çizmek de presenteeim sorunu ile mücadele etme yöntemleri arasında en önemli yöntemlerden birisi olarak görülebilmektedir (Koçoğlu, 2007:52-56).

### **3. ARAŞTIRMA**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmada, Meslek Yüksekokullarında presenteeism varlığını incelemek, idari ve akademik personel açısından farklılık olup olmadığını tespit etmek ve presenteeisme bağlı olarak ortaya çıkan verimlilik kayıplarına dikkat çekmek amaçlanmıştır.

#### **3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Bu kapsamda, araştırmanın evrenini SDÜ'ye bağlı 21 meslek yüksekokulunda görev yapan 649 idari ve akademik personel oluşturmaktadır. Evren büyük olduğu ve akademik birimlerden oluştuğu için küme örnekleme yöntemi seçilmiştir. Buna göre merkezde yer alan üç meslek yüksekokulu olan Isparta



Meslek Yüksekokulu, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu ve Sağlık Bilimleri Meslek Yüksekokulu personelleri örneklem kümeleri olarak seçilmiştir. Örneklemde yer alan 165 akademik ve İdari personelin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ancak zaman ve iş yoğunluğu gibi kısıtlardan dolayı 127 personele anket yapılmıştır. Yapılan 127 anketin, 126'sı geçerli sayılmış ve analize dâhil edilmiştir.

### **3.3. Araştırmanın Yöntemi**

Daha çabuk uygulanabilmesi, maliyetinin düşük olması, geniş kitlelere ulaşılabilmesi ve yapılmasının kolay olması gibi nedenlerden ötürü araştırmacılar, yaptıkları çalışmalarında anket yöntemini tercih etmektedir (Sevinç, 2011:270). Bu araştırmada da en etkili araştırma yöntemlerinden birisi olan ve sosyal bilimler alanında yoğun olarak kullanılan tarama (survey) yöntemlerinden birisi olan anket kullanılmıştır (Sevinç, 2011:252). Anket formları aracılığıyla elde edilen verilerin analizinde SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences) 20.0 istatistik paket programından yararlanılmıştır.

Araştırmanın hipotezlerini test etmeden önce, verilerin Kolmogorov-Smirnov testine dayalı olarak normallik analizleri yapılmıştır. Analiz neticesinde verilerin normal dağılıma uymadığı tespit edilmiştir ve bu sebeple çalışmada non-parametrik testler kullanılmıştır. Verilerin analizinde, bağımsız ikiden çok grup arasında fark olup olmadığını karşılaştırırken Kruskal-Wallis H testi, iki grup arasında fark olup olmadığını karşılaştırırken Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Kruskal-Wallis H testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunması durumunda, farklılığın kaynağını tespit etmek için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Araştırma kapsamında ayrıca öğrencilerin demografik özellikleri; aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımı gibi tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerle incelenmiştir. Araştırmada tüm bulgular %95 güven aralığında,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

### **3.4. Veri Toplama Aracı**

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu 2 bölümden oluşmakta olup, ilk bölümde Koopman v.d. (2002) tarafından geliştirilen ve 6 ifadeden oluşan "Standford Presenteeism Ölçeği (SP 6)" kullanılmıştır. Ölçek, Coşkun (2012) tarafından Türkçeye çevrilerek geçerlilik güvenilirlik analizleri yapılmıştır. İkinci bölümde ise, demografik nitelikli 4 soruya yer verilmiştir. Anketin ilk bölümünde ölçeklendirme yöntemi olarak eşit aralıklı 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Buna göre ankete cevap verenlerin ifadelerine katılma düzeyleri, 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ölçeklendirilmiştir. Ölçekteki 2, 5 ve 6 numaralı ifadeler ters puanlanmıştır.

#### 4. BULGULAR

##### 4.1. Demografik Bulgular

Ankete katılanlarla ilgili tanımlayıcı değişkenler Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1. Demografik Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikî Veriler**

Değişkenler	n	%
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	86	68.3
Kadın	40	31.7
<b>Yaş</b>		
30 yaştan küçük	14	11.1
31-40	53	42.1
41-50	40	31.7
51 yaş ve üstü	19	15.1
<b>Görevi</b>		
Akademik Personel	86	68.3
İdari Personel	40	31.7
<b>Görev Süresi</b>		
5 yıla kadar	29	23.0
6-10	24	19.0
11-15	14	11.1
16-20	29	23
21-25	12	9.5
26-30	6	4.8
31 yıl ve fazlası	12	9.5
<b>Görev Yeri</b>		
Isparta Meslek Yüksekokulu	54	42.9
Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu	51	40.5
Sağlık Bilimleri Meslek Yüksekokulu	21	16.7
<b>Toplam</b>	<b>126</b>	<b>100.0</b>

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan personelin % 68.3’ü erkek, % 31.7’si ise kadındır. Yaş aralıklarına bakıldığında, %11.1’inin 30 yaş ve altında, %42.1’inin 31-40 yaş aralığında, %31.7’sinin 41-50 yaş aralığında ve %15.1’inin de 51 ve üzerinde oldukları görülmektedir. Katılımcıların görevlerine bakıldığında ise, %68.3’ü akademik personel olarak görev yapmakta iken %31.7’si idari görev yapmaktadır. Katılımcıların görev yeri incelendiğinde %42.9’unun Isparta MYO’da, %40.5’inin Teknik Bilimler MYO’da ve %16.7’sinin de Sağlık Bilimleri MYO’da görev yaptığı görülmektedir. Son olarak araştırmaya katılan personelin, görev süreleri incelendiğinde ise; 5 yıla kadar çalışanlar ile 16-20 yıldır çalışanların araştırmaya katılanların %23’lük bir dilimini oluştururken 26-30 yıldır çalışanların %9.5’lik bir dilimini teşkil ettikleri görülmektedir.

#### 4.2. Presenteeisme İlişkin Bulgular

Presenteeism ile ilgili veriler Tablo 2’de verilmiştir:

Tablo 2. Presenteeisme İlişkin Veriler

Soru	İfadeler	1		2		3		4		5		$\bar{X}$	S
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Sağlık sorunlarım* nedeni ile işle ilgili streslerle başa çıkmak çok daha zordu.	10	7.9	26	20.6	13	10.4	59	46.8	18	14.3	3.39	0.107
2	İşimdeki zor görevleri sağlık sorunlarıma* rağmen bitirebildim.	18	14.3	67	53.2	27	21.4	9	7.1	5	4.0	2.32	0.084
3	Sağlık sorunlarımdan* dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.	8	6.3	22	17.5	24	19.1	46	36.5	26	20.6	3.48	0.106
4	Sağlık sorunlarımdan* dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim.	16	12.7	24	19	28	22.3	44	34.9	14	11.1	3.12	0.109
5	Sağlık sorunlarıma* rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşabildim.	11	8.7	35	27.8	36	28.6	31	24.6	13	10.3	3.01	0.100
6	Sağlık sorunlarıma* rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim.	17	13.5	42	33.3	29	23	25	19.8	13	10.3	2.79	0.107
<b>Ortalama</b>											<b>3.01</b>	<b>0.062</b>	

\*Sağlık sorunları olarak değerlendirebileceğiniz rahatsızlıklar (Diş ağrısı, mide rahatsızlıkları, böbrek rahatsızlıkları, karın ağrısı, migren, grip, bel-boyun ağrısı vb.)

Anketi cevaplayan akademik ve idari personelin presenteeisme dair ifadelerine genel katılım düzeylerinin, ortalamanın çok az üzerinde olduğu görülmektedir ( $3.01 \pm 0.062$ ). “Sağlık sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.” ifadesi  $3.48 \pm 0.106$  ortalama ve “Sağlık sorunlarım nedeni ile işle ilgili streslerle başa çıkmak çok daha zordu.” ifadesi ise  $3.39 \pm 0.107$  ortalama ile katılım seviyesinin en yüksek olduğu ifadelerdir. Buna karşılık “İşimdeki zor görevleri sağlık sorunlarıma rağmen bitirebildim.” ifadesi  $2.32 \pm 0.084$  ortalama ve “Sağlık sorunlarıma rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim.” ifadesi ise  $2.79 \pm 0.107$  ortalama ile katılım seviyesinin en düşük olduğu ifadelerdir.

Frekans dağılımları incelendiğinde ise; akademik ve idari personeller, sağlık sorunları nedeni ile işle ilgili streslerle başa çıkmanın çok daha zor olduğuna (%61.1) ve sağlık sorunlarından dolayı, yaptıkları işten yeterince keyif alamadıklarına (%57.1) katılıyorlar ya da kesinlikle katılıyorlarken buna karşılık işlerindeki zor görevleri sağlık sorunlarına rağmen bitirebildiklerine (%67.5) katılmamakta ya da kesinlikle katılmamaktadırlar.

#### 4.3. Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırmalar

Katılımcıların presenteeism ile ilgili ifadelerden aldıkları puanların demografik değişkenlere göre karşılaştırılması Tablo 3’de gösterilmektedir.

Tablo 3. Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırmalar

Değişkenler	n	$\bar{x}$	SS	Test Değerleri
<b>Cinsiyet</b>				
Erkek	86	2.93	0.073	Z= -1.887 p= 0.059
Kadın	40	3.17	0.015	
<b>Yaş</b>				
- 30	14	3.35	0.188	$\chi^2= 8.142$ p= <b>0.043</b>
31-40	53	2.98	0.093	
41-50	40	3.07	0.112	
51 +	19	2.70	0.151	
<b>Görevi</b>				
Akademik Personel	86	2.92	0.075	Z= -2.000 p= <b>0.045</b>
İdari Personel	40	3.19	0.107	
<b>Görev Süresi</b>				
- 5	29	3.25	0.113	$\chi^2= 11.285$ p= 0.080
6-10	24	2.95	0.144	
11-15	14	3.03	0.157	
16-20	29	3.08	0.140	
21-25	12	2.56	0.225	
26-30	6	2.50	0.360	
31 +	12	3.01	0.145	
<b>Görev Yeri</b>				
Isparta MYO	54	3.01	0.094	$\chi^2= 13.395$ p= <b>0.001</b>
Teknik Bilimler MYO	51	2.81	0.096	
Sağlık Bilimleri MYO	21	3.46	0.125	

Akademik ve idari personele uygulanan ankette erkek personele göre kadın personelin presenteeisme dair puan ortalamaları daha yüksek olmakla birlikte cinsiyetlerin ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı değildir (Z= -1.887, p= 0.059). Erkek personelin ifadelerden aldıkları puan 2.93 ile ortalamanın altında kalırken kadın personelin 3.17 ile ortalamanın üzerine çıktığı ve presenteeismi erkeklerden daha fazla yaşadıkları görülmektedir.

Akademik ve idari personelin yaş grupları dikkate alınarak aldıkları puanlar incelendiğinde ise, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $\chi^2= 8.142$ , p= 0.043). Yapılan ikili karşılaştırmalara göre farkın, yaşı 51 ve üzeri olan personelin presenteeism puan ortalamalarının 30 yaş ve altında olan personelin puan ortalamalarından yüksek olmasından kaynaklandığı bulunmuştur. Buna göre akademik ve idari personelin yaşı 51’in üzerine çıktıkça 2.70 ortalama ile presenteeism sorunu daha

az görülürken yaşı 31'in altında olan personelin 3.35 ortalama ile presenteeism sorununu diğer gruplara göre daha fazla yaşadıkları tespit edilmiştir.

Görevleri açısından yapılan karşılaştırmalar neticesinde de, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $Z = -2.000$ ,  $p = 0.045$ ). Çıkan sonuca göre idari personelde 3.19 ortalama ile presenteeism varlığı ortada iken akademik personelde ise 2.92 ortalama ile presenteeism daha düşük düzeyde hissedilmektedir.

Akademik ve idari personelin görev süreleri dikkate alınarak ifadelerden aldıkları puanlara bakıldığında ise, 5 yıl ve daha az süredir görev yapan personelin 3.25 ortalama ile presenteeismi diğer gruplara göre daha çok yaşadıkları tespit edilmekle birlikte grup ortalamaları arasındaki farklar istatistiksel olarak önemli bulunmamıştır ( $\chi^2 = 11.285$ ,  $p = 0.080$ ).

Son olarak, akademik ve idari personelin görev yerlerine göre presenteeisme dair ifadelerden aldıkları puanlara bakıldığında ise, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ( $\chi^2 = 13.395$ ,  $p = 0.001$ ). Yapılan ikili karşılaştırmalar neticesinde farkın, Sağlık Bilimleri MYO'da görevli personelin presenteeism puanlarının diğer iki birimde görev yapan personelin presenteeism puanlarından yüksek çıkmasından kaynaklandığı bulunmuştur. Buna göre Sağlık Bilimleri MYO personelinin, 3.46 ile presenteeisme dair algıları ortalamanın üzerinde çıkarken, Teknik Bilimler MYO 2.81 ile ortalamanın altında ve Isparta MYO 3.01 ile ortalamaya yakın bir değer almıştır.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışanların işte var olamamalarını ya da olmamalarını ifade eden ve çalışan yokluğu anlamında kullanılan presenteeism; işgörenlerin, hasta oldukları halde işe gelmek zorunda kalmalarını ve buna bağlı olarak gerçek performanslarını gösterememeleri durumudur. Meslek Yüksekokullarında presenteeism varlığını inceleyerek presenteeisme bağlı olarak ortaya çıkan verimlilik kayıplarına dikkat çekmeyi amaçlayan bu çalışma kapsamında; SDÜ merkez kampüslerde bulunan üç büyük MYO'da görevli akademik ve idari personel üzerine bir araştırma yapılmıştır. Aşağıda, araştırmada öne çıkan sonuçlar sıralanırken yazındaki sonuçlar ile karşılaştırılmaya çalışılacaktır.

Yapılan çalışmada ölçeğin genel aritmetik ortalaması  $3.01 \pm 0.062$  olarak bulunmuştur. Ortalamadan yola çıkarak akademik ve idari personelin presenteeism sorununu yaşama durumu ile ilgili algılarının nötr olduğu söylenebilir. Yalnız akademik ve idari personel, sağlık sorunlarından dolayı, yaptıkları işten yeterince keyif alamadıklarını, işle ilgili streslerle başa çıkmalarının çok daha zor olduğunu ve işteki günlük görevlerini dahi yerine getirmekte zorluk çektiklerini ifade etmişlerdir. Çünkü bu ifadeler verilen cevaplar ortalamanın üzerinde bir değer almıştır. Presenteeism ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında benzer sonuçlar görülebilir. Bu bildiri çalışmasında kullanılan ölçeğin Türkçeye çevirisini yapan Coşkun (2012)'un Çalışma Bakanlığı bünyesinde bir genel müdürlük ve bir belediyeye bağlı iki farklı işyerinde toplam 350 kişi üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre presenteeism varlığı tespit edilememiştir. Yine Güdü Demirbulat ve Bozok (2015)'un Trabzon şehir

merkezinde yer alan 58 adet A grubu seyahat acentasında görev yapan 157 işgören üzerinde yaptığı çalışmada da presenteeism varlığı görülmezken buna karşılık işgörenler, hastalanırlarsa iş stresiyle başa çıkmakta zorlanacaklarını ve işlerini yapmaktan zevk almayacaklarını belirtmişlerdir. Anık Baysal (2012)'in Adnan Menderes Üniversitesinde görevli 210 akademik personel üzerinde yaptığı çalışmada da presenteeism sorunu yaşama düzeyi akademik personel açısından oldukça düşük çıkmıştır. Özmen (2011)'in Eskişehir Organize Sanayi Bölgesinde hizmet veren bir tekstil işletmesinde 193 mavi yakalı personel üzerinde uyguladığı araştırma sonuçlarına göre de presenteeism bulgularına rastlanılmamıştır. Son olarak Ulu vd. (2016)'nin Mersin ilindeki bir büyük ölçekli imalat sanayi işletmesinde 134 çalışan üzerinde yaptığı çalışmaya göre de presenteeism varlığı tespit edilememiştir.

Çalışmada bulunan sonuçlara göre erkeklere göre kadınların presenteeism sorununu daha fazla yaşadıkları görülmüş ancak cinsiyetlerin ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Konu ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında benzer sonuçlar görülebilir. Koopman vd. (2002), kadınların daha çok presenteeizm davranışı gösterdiklerini öne sürmüşlerdir. Yine Coşkun (2012)'un yaptığı çalışmada kadınların puanlarının anlamlı olarak daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Anık Baysal (2012)'in çalışmasında ise, presenteeism sorunu ile cinsiyet arasında ters yönde ve zayıf bir etkileşim olduğu saptanmıştır. Araştırmaya göre bayan ya da erkek çalışan olmak, presenteeism sorunu yaşama açısından bir etken değildir. Yine Oruç (2015)'un araştırmasına göre presenteeizm ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Akademik ve idari personelin yaş grupları dikkate alınarak aldıkları puanlar bakımından ise, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre Yaşı 51'in üzerine çıkanlarda daha düşük düzeyde presenteeism görülürken yaşı 31'in altında olanlarda presenteeism sorunu daha çok gözlemlenmiştir. Yaş değişkeni ile ilgili literatürdeki çalışmalar incelendiğinde benzer sonuçlar görülebilir. Hellgren vd. (2010), daha üst yaş gruplarına oranla genç yaştaki işgörenlerin daha yüksek presenteeizm sergilediklerini tespit etmişlerdir. Coşkun (2012)'da çalışmasında gençlerde kendini işe verememe puanlarının yüksek olduğunu bulmuştur. Yazında farklı bulgulara da rastlanmıştır. Anık Baysal (2012)'in çalışmasında yaş ve presenteeism arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu ve yaş arttıkça presenteeism sorunu yaşama oranının da arttığı saptanmıştır. Oruç (2015)'un yaptığı çalışmada ise, presenteeizm ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Dew vd. (2005) de yaşlı kadın ve erkekler de gençlere oranla daha fazla presenteeism görüldüğünü belirtmişlerdir.

Çalışmanın özünü oluşturan akademik ve idari görev açısından yapılan karşılaştırmalar neticesinde ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre idari personelin presenteeism sorununu daha yüksek düzeyde yaşadığı bulunmuşken akademik personelde presenteeism sorunu daha düşük düzeylerde seyretmektedir.

Görev süreleri bakımından, sadece 5 yıl ve daha az süredir görev yapan personelde daha yüksek seviyede presenteeism varlığı tespit edilmekle birlikte gruplar arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Anık Baysal (2012)'in yaptığı çalışmada ise aksi yönde bulgulara rastlanmıştır. Söz konusu çalışmada görev süresi ile presenteeism sorununun düşük düzeyde ancak doğru orantılı bir

ilişki içinde olduğu saptanmıştır. Yani görev süresi arttıkça presenteeism sorunu yaşama oranının da arttığı bulunmuştur.

Son olarak akademik ve idari personelin görev yerlerine göre ifadelerden aldıkları puanlar incelenmiş ve gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Buna göre Sağlık Bilimleri MYO'da görev yapan personelin presenteeism sorununu daha yüksek düzeyde yaşadıkları ortaya çıkarken Teknik Bilimler MYO'da görev yapanlarda ise daha düşük seviyelerde presenteeism görülmüştür. Ortalamanın çok az üstünde değer aldığı için Isparta MYO'da görev yapanların presenteeism sorununu hangi düzeyde yaşadıkları ile ilgili bir sonuç söylemek oldukça güçtür.

Sonuçlardan hareketle, örgütlerde verimlilik ve performans kayıplarına neden olan presenteeism sorununun, MYO'larda; idari personelde ve kadın personelde daha belirgin ve ciddi boyutlarda olduğu görülmüştür. Akademik personelin esnek mesai ve çalışma imkânlarına ve daha düşük iş yüklerine karşılık idari personelin sabahtan akşama kadar, günlük en az 8 saat, mesai yapma zorunluluklarının olması ve iş yüklerinin fazla olması, kadınların ise erkeklere nazaran günlük ev işleri ile de uğraşıyor olmaları bu sonuçların çıkmasında etkili olmuş olabilir. Bu minvalde araştırmadan elde edilen sonuçların, presenteeism yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Diş ağrısı, mide rahatsızlıkları, böbrek rahatsızlıkları, karın ağrısı, migren, grip, bel-boyun ağrısı gibi sağlık sorunları olmasına rağmen işyerinde çalışmak zorunda olmaya bağlı olarak ortaya çıkan presenteeism sonucunda, verimlilikte ve performansta bir azalma görülmektedir. Çünkü rahatsız olan işgörenden etkili bir performans ortaya koyması beklenmemektedir. Literatürdeki çalışmalar, presenteeism'in örgütlerde ortaya çıkardığı verimlilik kayıplarının büyük boyutlarda olduğunu göstermektedir. Önlem alınmadığı takdirde, bu kayıpların daha da artacağı aşikârdır.

Her ne kadar araştırma MYO'larda yapılsa da elde edilen bulgular ışığında, presenteeism sorununa karşı alınması gereken önlemler doğrultusunda, bütün örgütler için şu öneriler getirilebilir;

- Diş ağrısı, mide rahatsızlıkları, böbrek rahatsızlıkları, karın ağrısı, migren, grip, bel-boyun ağrısı gibi tedavi edilebilir sağlık sorunları için hastalık izni uygulaması başlatılabilir. İşgörenin bu tür durumlarda işe gelmediği günlerde de ücretlerinin ödenmesi ve bu konuda daha esnek bir tavrın sergilenmesi daha faydalı olacaktır.
- Yeterli sayıda personelin istihdam edilmesi sağlanarak yedekli istihdam politikası benimsenebilir.
- Personelin iş tanımları yapılarak, yapacağı işler ile ilgili belirsizlikler ortadan kaldırılarak daha adil bir iş dağılımı yapılabilir.
- Personelin iş yükünün hafifletilmesi için çalışmalar yapılabilir.
- Personelin hasta iken işe gelmediği durumda herhangi bir korku ve endişe duymayacağı bir örgütsel ortamın varlığı sağlanabilir.
- Daha olumlu, daha güvenilir ve daha anlayışlı bir örgütsel ortam oluşturulabilir.
- Çalışan üzerinde stres ve baskıya neden olarak presenteeismi tetikleyen etkenlerin ortadan kaldırılması için çaba sarf edilebilir.

- Uzun çalışma saatleri yerine çalışanların kendilerine zaman ayırabilecekleri ve dinlenebilecekleri, daha esnek bir çalışma sistemi tesis edilebilir.
- Bayan personel için ev işleri ile ilgilenebilecekleri bir çalışma imkânı, örneğin daha erken çıkma gibi, sağlanabilir.
- Örgütlere yönelik önerilerin yanında işgörenler için de bazı öneriler getirilebilir. Presenteeisme dirençlerini arttırmaları adına işgörenler; iş yaşam dengelerini iyi kurmalı, zaman yönetimini iyi yapmalı, daha planlı ve programlı çalışmalı ve daha düzenli bir hayat tarzı benimsemelidirler.

## 6. KAYNAKÇA

- Anık Baysal, İsmet (2012), *Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Anık Baysal, İsmet-Baysal, Gültekin-Aksu, Gökhan-Aksu, Nurşah (2014), “Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama”, *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, Özel Sayı, (134-152).
- Aslaner, Ebru-Boylu, Yasin (2015), “İş Hayatında Presenteeism: Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt.7, Sayı.4, (123-136).
- Böckerman, Petri-Laukkanen, Erkki (2009), “Presenteeism in Finland: Determinants By Gender and The Sector of Economy”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt.9, Sayı.3, (1007-1016).
- Caverley, Natasha-Cunningham, J. Barton-MacGregor, James N. (2007), “Sickness Presenteeism, Sickness Absenteeism and Health Following Restructuring in A Public Service Organization”, *Journal of Management Studies*, Cilt. 44, Sayı. 2, (304-319).
- Cullen, John-Mclaughlin, Andrew (2006), “What Drives the Persistence of Presenteeism as a Managerial Value in Hotels?: Observations Noted during an Irish Work-Life Balance Research Project”, *Hospitality Management*, Cilt.25, Sayı.3, (510-516).
- Coşkun, Özlem (2012), *İki İşyerinde İşe Devamsızlık Ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çiftçi, Birgül (2010), “İşte Varol(ama)ma Sorunu Ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri”, *Çalışma Ve Toplum Ekonomi Ve Hukuk Dergisi*, Sayı. 1, (153-174).
- Çoban, Ömer (2015), “Örgütlerde Presenteeism Sorunu”, (Ed) Derman Küçükaltan, Şule Aydın Tükeltürk ve Güney Çetin Gürkan, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Detay Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara.
- Çoban, Ömer-Harman, Serhat (2012), “Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar Ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alan Yazın Taraması”, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı.23, (157-178).



- D'abate, Caroline P.-Eddy, Erik R. (2007), "Engaging in Personal Business On the Job: Extending the Presenteeism Construct", *Human Resource Development Quarterly*, Cilt.18, Sayı.3, (361-383).
- Dew, Kewin-Keefe, Vera-Small, Keitha (2005), "Choosing to Work When Sick: Workplace Presenteeism", *Social Science&Medicine*, Vol.60, (2273-2282).
- Eren, Erol (2012), *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayıncılık, 15. Baskı, İstanbul.
- Gilbreath, Brad-Karimi, Leila (2012), "Supervisor Behavior and Employee Presenteeism", *International Journal of Leadership Studies*, Cilt.7, Sayı.1, (114-131).
- Güdü Demirbulat, Özge-Bozok, Düriye (2015), "Presenteeism (İşte Varolamama) İle Yaşam Doyumu, Fiziksel Ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma", *KMÜ Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt.17, Sayı.28, (7-13).
- Hellgren, Johan-Cevrin Askhults-Nordling S.-Bergman A.-Cardell L.O. (2010), "Allergic Rhinitis and The Common Cold-High Cost to Society Allergy", *John Wiley&Sons*, Vol.65, (776-783).
- Johns, Gary (2012), "Presenteeism: A Short History and A Cautionary Tale", (Ed) Jonathan Houdmont, Stavroula Leka, Robert R. Sinclair, *Contemporary Occupational Health Psychology Global Perspectives on Research and Practice*, Wiley-Blackwell, Chichester, U.K., (204-220).
- Koçoğlu, Merve (2007), *İşletmelerde Presenteeism Sorunu Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koopman Cherly-Pelletier Kenneth R.-Murray James F.-Sharda Claire E.- Berger Marc L.-Turpin Robin S.-Hackleman Paul-Gibson Pamela-Holmes Danielle M.-Bendel Talor (2002), "Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity", *Journal of Occupational Environmental Medicine*, Vol.44, (14-20).
- Lewin Epstein, Jodie (2005), "Presenteeism And Paid Sick Days", <http://www.clasp.org>, (05.03.2017).
- Lowe, Graham (2004), "Here in Body, Absent in Productivity-Presenteeism Hurts!", <http://www.refresh.com/Archives/!gslpresenteeism.html>, (15.08.2017).
- Meerding, Willem Jan-Ijzelenberg, Wilhelmina-Koopmanschap, Mark A.-Severens, Johan-Burdorf, Alex (2005). "Health Problems Lead to Considerable Productivity Loss at Work Among Workers with High Physical Load Jobs", *Journal of Clinical Epidemiology*, Cilt.58, Sayı.5, (517-523).
- Oruç, Şükran (2015), *Presenteeizm İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Özmen, Gaye (2011), *Presenteeizm İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Patel, Charmi-Budhwar, Pawan-Varma, Arup (2012), "Overall Justice, Work Group Identification and Work Outcomes: Test of Moderated Mediation Process", *Journal of World Business*, Vol.47, (213-222).
- Saarvala, Eric (2006), "Presenteeism: The Lastest Attack on Economic and Human Productivity", [http://www.supportingadvancement.com/employment/general/saarvala\\_presenteeism.pdf](http://www.supportingadvancement.com/employment/general/saarvala_presenteeism.pdf), (06.03.2017).

- Sanderson, Kristy-Tilse, Elizabeth-Nicholson, Jan-Oldenburg, Brian-Graves, Nick (2007), “Which Presenteeism Measures Are More Sensitive to Depression and Anxiety?”, *Journal of Affective Disorders*, Vol.101, (65–74).
- Sevinç, Bilal (2011), “Survey Araştırması Yöntemi”, (Ed) Kaan Böke, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Alfa Yayınları: İstanbul.
- Shamansky, Sherry L. (2002), “Presenteeism...Or When Being There is Not Being There”, *Public Health Nursing*, Cilt.19, Sayı.2, (79-80).
- Shuster, Cynthia R. (2003), “Present and Unaccounted for Presenteeism”, <https://extension.tennessee.edu/centerforparenting/TipSheets/Present%20and%20Unaccounted%20For%20Presenteeism.pdf>, (15.08.2017).
- Ulu, Seher-Özdevecioğlu, Mahmut-Ardıç, Kadir (2016), “Kişilik Özelliklerinin Hasta İken İşe Gelme (Presenteeizm) Davranışı Üzerindeki Etkileri: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı.47, (167-181).
- Willingham, Jacqueline G. (2008), “Managing Presenteeism and Disability to Improve Productivity”, *Benefits&Compensation Digest*, Vol.45, No.12, (10-14).
- Yıldırım, M. Halit-Saygın, Muahmmet-Uğuz, Şerife (2014), “Effects of Presenteeism Syndrome on Employees Burnout Levels”, *International Journal of Sciences and Humanity Studies*, Vol.6, No.1, (1-10).



## ÖN LİSANS DÜZEYİNDE ÖĞRENİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN ZORUNLU STAJ UYGULAMASINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ, SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: İSPARTA MESLEK YÜKSEKOKULU ÖRNEĞİ<sup>1</sup>

### PROSPECTS, PROBLEMS AND SOLUTION PROPOSALS ON THE PRACTICE OF PRACTICE IN PRACTICE OF PRESCHOOL EDUCATION IN PRELIMINARY PREMISES: THE PRINCIPLE OF İSPARTA VOCATIONAL HIGH SCHOOL

Nilgün DOLMACI<sup>2</sup>, Yasemin DURAN<sup>3</sup>

#### Öz

*Staj, öğrencinin eğitim gördüğü programın gereklerine, programdan beklenen eğitim-öğretime uygun olarak ve öğrenimleri süresince kazandıkları bilgi ve deneyimlerini pekiştirdikleri faaliyetlerdir. Stajını etkin bir şekilde ve nitelikli işyerlerinde tamamlayan bir çok öğrenci, bu sayede kariyer hedeflerine de ulaşabilmektedir. Ancak staj sırasında yeterli denetim mekanizmasının bulunmaması, öğrencilerin stajı mezuniyet yolunda aşılması görmeleri vb. etkenler stajdan beklenen faydaların ve sonuçların gerçekleşmemesine yol açmaktadır.*

*Bu çalışmada, Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin staj öncesine ve staj sonrasında yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi, staj sırasında yaşadıkları sorunların belirlenmesi ve çözüm yollarının bulunması amaçlanmaktadır. Isparta Meslek Yüksekokulu bünyesinde eğitim-öğretim faaliyetleri sürdürülen yedi programdan, öğrencilerini 2015-2016 Akademik Yılı yaz döneminde zorunlu staj uygulamasına tabi tutan, “Yönetim ve Organizasyon”, “Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri”, “Finans, Bankacılık ve Sigortacılık”, “Halkla İlişkiler ve Tanıtım” ve “Tasarım” programlarında öğrenim gören toplam 350 öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Öğrencilere, literatür taraması yapılarak hazırlanmış anket uygulanmıştır. Veriler, istatistik paket programı SPSS (17.0) yardımıyla, yüzde ve frekans dağılımları yapılarak değerlendirilmiştir.*

*Araştırma sonucunda, %92,9 oranında öğrenci staj yaptığı yeri kendisinin bulduğunu, % 42,9’u ise staj yerini belirlemede yaşadığı şehirde olmasının etkili olduğunu belirtmişlerdir. Öğrencilerden staj öncesinde “stajın tecrübe kazandıracağına” inananların oranı % 72,6 iken, staj sonrası görüşlerine bakıldığında bu oranın % 56,9’a inmesi dikkat çekmektedir. Stajın kariyer hedeflerinin belirlenmesinde faydalı*

<sup>1</sup> 4. Ulusal Meslek yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi Burdur 11-13 Mayıs 2017 (Kongrede bildiri olarak sunulmuştur)

<sup>2</sup> Öğr. Gör. , Süleyman Demirel Üniversitesi, nilgundolmaci@sdu.edu.tr

<sup>3</sup> Öğr. Gör. , Süleyman Demirel Üniversitesi, yaseminduran@sdu.edu.tr

*olduğunu düşünenlerin oranı ise % 81,1'dir. Ankete katılan öğrencilerin % 76'sı staj uygulamasının gerekli ve önemli olduğunu, % 55.7'si staj süresinin yeterli olduğunu düşünmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** *Ön Lisans, Zorunlu Staj, Tecrübe ve Deneyim, Kariyer Hedefi, Yaşanan Sorunlar.*

**Alan Kodu:** *I20*

### **Abstract**

*The internship is an activity in which the student acquires the knowledge and experience gained in the course of his / her education in accordance with the requirements of the program in which the student is trained. Many students who complete their internships effectively and in qualified workplaces can also reach career goals at this level. However, the lack of sufficient supervision mechanism during the internship, the internship of the students to graduate, etc. The factors leading to the expected benefits and consequences of the internship.*

*In this study, it is aimed to evaluate the opinions of the students of Süleyman Demirel University, Isparta Vocational School before and after the internship, to identify the problems they have experienced during the internship and to find solutions. Seven programs in which the education and training activities are carried out within the Isparta Vocational School of Higher Education include "Administration and Organization", "Hotel, Restaurant and Catering Services", "Finance, Banking and Insurance", "Public Relations and Publicity" and "Design" programs. A questionnaire prepared by literature survey was applied to 350 students. The data were analyzed by using statistical package program SPSS (17.0), frequency distributions and cross tables. As a result of the research, 92.9% of the students stated that they found the place where they interned and 42.9% of them stated that it was effective in being in the city where they live.*

*While 72.6% of the students believe that they will gain "internship experience" before the internship, it is noteworthy that this ratio is 56.9% when they are considered after the internship. The rate of those who think that it is beneficial to determine the career goals of the internship is 81.1%. 76% of the students who participated in the survey think that the internship application is necessary and important, 55%, 7 of them think that the internship period is sufficient.*

**Keywords:** *Associate Degree, Compulsory Internship, Experience and Experience, Career Goal, Living Problems. Jel Code: I20*

### **GİRİŞ**

Yeni becerilerin edinilmesi, yaratıcılığın, yenilikçiliğin ve girişimciliğin desteklenmesi, meslekler arasında geçişlerin sağlanması ve yeni mesleğe uyum sağlama yeteneğinin kazandırılması güçlü bir mesleki ve teknik eğitim ile mümkündür (YPK, 2014-2018: 11). Mesleki ve teknik eğitimin önemli basamaklarından biri olan meslek yüksekokullarında öğrencilere, iş hayatında bir kariyer hedefi oluşturacak donanım sağlamayı amaçlayan mesleki eğitim verilmektedir. Gerek mesleğe ilişkin teorik bilgiler ve beceriler kazandırmak gerekse yeteneklerini geliştirme fırsatları sağlamak açısından etkin eğitim süreci sunulmaktadır. Bu eğitim sürecinin iş hayatının gereklerine adaptasyonu için staj uygulaması önemli bir dönemeçtir. Eğitimi alınan branşın sektörel pratiğinde, teknolojik, endüstriyel, bilimsel çağdaş metotları kullanabilen, yorumlayabilen, yeniliklere ve gelişmelere uyum sağlayan nitelikli işgücü yetiştirmek etkili bir staj uygulaması ile mümkün olabilecektir.

Ancak, stajdan beklenen faydaların sağlanabilmesi için, okul-sektör-öğrenci üçgeninde kaynağının sorgulanması gereken sorunlar tespit edilerek staj uygulamalarının mevzuatta değişiklik, sektör ile iletişim, denetim

mekanizması yönlerinden yeni bir bakış açısıyla yapılandırılması gerekmektedir. Aksi takdirde, stajın amacının farkında olmaksızın bir formalite olarak tamamlayan, amiyane tabirle naylon staj yapan, staj yaptığı işyerinde sorun yaşayarak stajını yarıda bırakan öğrencilerle karşılaşmaya devam edilecektir. Öğrenciler için bir yandan mesleki eğitimi daha cazip kılacak eğitim-öğretim faaliyetlerinin, bir yandan da öğrenim sonrasında adım atacakları iş hayatına uyumları ve mesleğe ilişkin bilgi, görgü ve deneyim edinmeleri açısından staj uygulamasının yeniden yapılandırılıp planlamasına ihtiyaç bulunmaktadır.

## 1. MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA STAJ UYGULAMASI

Türkiye'deki üniversitelerin kimi bölümlerinde okuyan öğrenciler müfredatları gereği zorunlu stajlar yapmaktadır. Bu stajların türü ve süresi bölümlere göre çeşitlilik göstermektedir (Sağlık, 2014: 1 ). Staj çalışmaları Ülkemizde meslek yüksekokullarından mezun olabilmek için yerine getirilmesi gereken şartlardan biridir. Mevcut durumda öğrenciler staj çalışmalarını en az otuz iş günü olmak üzere II. veya IV. dönemde yaz tatilinde yerine getirmektedirler (Karacan ve Karacan, 2004: 169).

Türk Dil Kurumu (TDK) Büyük Türkçe Sözlükte staj; “Herhangi bir meslek edinecek olan kimsenin geçirdiği uygulamalı öğrenme dönemi” ya da "bir kimsenin meslek bilgisini artırmak için bir kurumun bir veya birçok bölümünde çalışarak geçirdiği dönem olarak" tanımlanmaktadır.

Staj, öğrencinin meslek mensubu olduğunda yararlanacağı pratik mesleki bilgi ve beceriler ile mesleki değerlerin kazanıldığı bir dönemdir. Stajın iyi planlanması, yanında staj yapılan meslek mensubunun rehberliği, meslek mensubu- meslek odası arasındaki iletişim, staj süresince sürekli eğitim gibi konular stajın başarılı olmasını etkileyen faktörlerdir (Uzay, Şaban; Muhasebe Meslek Stajyerlerinin Sorunları ve Beklentileri: Bir Araştırma : 70).

Staj, kuramsal meslek bilgisine sahip kişilerin, aldıkları akademik bilgileri gerçek yaşamda kullanma ve deneme, diğer bir deyişle, edindiği bilgileri yaparak-yaşayarak davranışa dönüştürme deneyimi biçiminde tanımlanabilir (Çetin, 2005: 154). Staj, kişiye ayrıca, iş yaşamına ilişkin sorunları tanıma, onlarla başa çıkma, iş arkadaşları ve üstleri ile iyi iletişim kurabilme, konukları tanıma ve onların neler beklediklerini gözleme ve onlarla nasıl sağlıklı iletişim kurulacağına ilişkin çok değerli bilgiler kazandırır. Kişi kendini daha donanımlı hisseder ve kişinin öz güveni gelişir. Sektöre ait yenilikleri tanıma yanında, mezuniyet sonrası için önemli bir referans elde edilmiş olur

Meslek eğitimi alan kişilerin teorik olarak öğrendikleri bilgileri mesleki yaşamlarında kullanabilmeleri için gerekli olan becerileri de eğitimleri sürecinde geliştirmeleri gerekmektedir. Öğrencilerin eğitim süresi içinde teoride edindiği bilgilerde pratiklik kazanması iki şekilde sağlanabilmektedir. Bunlardan birincisi, uygulama derslerinde okulun uygulama birimlerinde yapacağı uygulamalar, ikincisi de kurumlarda yapacağı stajlardır (Emir vd. 2008). Üniversitelere göre değişiklik göstermekle beraber, öğrenciler staj eğitimlerini II. ve/veya IV. yarı dönem sonunda, eğitim gördüğü programın gereklerine ve o programdan beklenen eğitim öğretime uygun olarak uygulama yapabilecekleri, fiziksel ve nitel kapasite olarak elverişli ve yeterli bulunan ve stajyer öğrencilerinin eğitimleri süresince kazandıkları bilgi ve deneyimlerini pekiştirebilecekleri, kamusal ve özel kurum ve kuruluşlarda en az 30 iş günü olacak şekilde program staj kurulunun belirlediği staj takvimi çerçevesinde tamamlamaktadırlar.

Staj, öğrencilerin okulda edindikleri kavram ve bilgileri, iş dünyasının somut gerçeklerine uygulamak suretiyle, beceri ve deneyim elde ederek öğrenme sürecini tamamlamalarıdır (Barbarash, 2016: 21). Stajın, geniş bir deneyim yelpazesi ve mesleki bilgi ve görgü temin etmesi beklenmektedir (Barbarash, 2016: 29).

Staj sırasında öğrenci, çalışma hayatının prensipleri ile belki de ilk kez temas etmekte ve staj yaptığı işgücü piyasasında istihdam ve kariyer imkanlarına kavuşabilmektedir (İslami vd., 2016: 1). Staj öğrencilerin kariyer hedefleri ile ilgili gerçek bir deneyim sağlar. Zira stajyer, deneyimli bir profesyonelin rehberlik ve gözetiminde o kariyer alanında pratik uygulama ile karşı karşıya kalmaktadır (Wasi ve Lodhi, 2015: 14). Staj, öğrencilerin bilgilerini artırmanın yanı sıra becerilerini de geliştirmelerini sağlayan, öğrenim sürecinin devamı olarak nitelendirilebilecek bir uygulamadır (Wasi ve Lodhi, 2015: 15). Zaten genel olarak stajın amaçları öğrencilere;

- a) Meslekleriyle ilgili işyerlerini yakından tanıtmak,
- b) Öğrencilerin öğrenim süreleri içinde kazandıkları bilgi ve deneyimlerini pekiştirmek,
- c) Öğrenimleri sırasında almış oldukları teorik bilgileri kullanabilmek ve uygulamaya aktarma becerisi kazandırmak,
- d) İş disiplini, işyerindeki sorumluluklar, işyeri ilişkileri, organizasyon yapısı, meslek elemanlarının işlevleri vb. hususlarda gözlemlene ve uygulama yolu ile mesleki bilgi ve görgülerini arttırmak,
- e) Staj yaptıkları kurumun/kuruluşun hem personeli hem de müşterileri ile iletişim kurabilme alışkanlığı kazandırmak,
- f) Mesleki alanda yaşanan teknolojik değişimleri izleyerek tanınmalarını sağlamak şeklinde ifade edilebilir.

Bu amaçlar çerçevesinde, stajın özellikle mesleki alanda eğitim alan öğrencilere sağladığı birçok avantajdan söz etmek olasıdır. Öğrencilerin eğitim süreleri içerisinde işletmelerde gerçekleştirmiş oldukları staj faaliyetleri, mesleki eğitimin önemli sorunlarından biri olan günü geçmiş bilgileri güncellemeye yardımcı olarak, işletmelerdeki gerçek uygulamaların öğrenciler tarafından gözlemlenmesine olanak tanımaktadır (TOBB, 2007: 5). Stajın mesleki açıdan önemi çerçevesinde, özellikle mesleki alanda eğitim veren kurumların eğitim-öğretim müfredatlarından kaynaklanan ve teori ve uygulamayı tam dengeleyememenin getirdiği bir takım kısıtlar, öğrencilerin staj sürecinde sıkıntılar yaşamasına da neden olabilmektedir (Emir vd., 2010: 145). Bu bağlamda yapılan çalışmada, meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin zorunlu staj eğitimine yönelik görüşlerinin belirlenmesi ve staj uygulamasında yaşanan sorunlara ilişkin staj verimliliğini arttırmaya yönelik öneriler geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

## **2. YÖNTEM VE BULGULAR**

Bu araştırmanın materyali iki gruptan oluşmaktadır. Birincil veriler, Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu programlarında öğrenim gören ve 2015-2016 akademik yılı yaz döneminde zorunlu stajını yapmış 2863 öğrenciden, güvenilirlik ölçütüne göre belirlenmiş 350 öğrenciye uygulanan anket sonuçlarından elde edilen verilerdir. İkincil veriler ise, bu konuda yapılmış benzer nitelikte çalışmalardır. Anket sorularının oluşturulmasında daha önce bu konuya ilişkin yapılmış olan çalışmalardan yararlanılmıştır (Aydemir, 2016: 34-42; Mankan, 2015: 734-741; Bahadır ve Oğuz, 2012: Baş, 2008: 19-107; 69-76; Emir vd., 2008: 273-291; Karacan ve Karacan, 2004: 168-184). Anket soruları staj öncesi, staj süreci ve staj sonrası şeklinde bölümlendirilerek uygulanmıştır.

Çalışmaya katılan 350 öğrenciden 198 tanesi kız, 152 tanesi erkektir. Yaş aralıkları açısından bakıldığında, 112'si 18-19 yaş, 176'sı 20-21 yaş, 49'u 22-23 yaş aralığında ve 13'ü 24 yaş ve üzerindedir. Aşçılık programından 36, Bankacılık ve Sigortacılık programından 52, Grafik Tasarım programından 43, İnsan Kaynakları Yönetimi programından 56, İşletme Yönetimi programından 79, Lojistik programından 18, Sağlık Kurumları İşletmeciliği programından 19, Turizm ve Otel İşletmeciliği programından 47 öğrenciye anket uygulanmıştır.

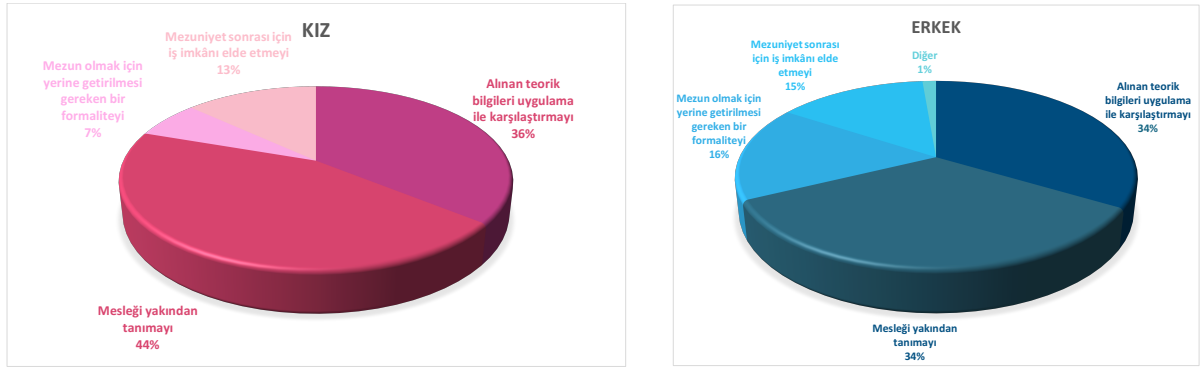
Meslek Yüksekokuluna kayıt yaptırırken zorunlu staj uygulaması olduğunu bilip bilmedikleri şeklindeki soruya, öğrencilerin % 72,6’sı “evet”, % 27,4’ü “hayır” cevabını verirken, % 76’sının stajın gerekli ve önemli olduğunu düşündüğü belirlenmiştir. Öğrencilerin % 92,9’u staj yerlerini kendi imkanları ile bulduklarını ifade etmişlerdir. Ankete katılanlardan % 70,9’u, öğrenim gördüğü programda edindiği bilgi ve becerilerin staj yaparken etkili olduğunu belirtmiştir. Öğrenim gördüğü programın belirlemiş olduğu staj süresini yeterli bulan öğrencilerin oranı % 55,7, süreyi fazla bulanların oranı %27,7, yetersiz bulanların oranı %16,6’dır. Anket sonuçlarına göre, 251 öğrenci stajlarını özel sektörde, 99 öğrenci ise kamu sektöründe yapmışlardır.

**Tablo 1. Programlara göre staj yapılacak yerin belirlenmesinde etkili olan faktörler**

		Yaşadığım şehirde olması	Mesleki tecrübe kazandırması	Mezun olduğumda iş konusunda yardımcı olması	Hiç staj yapmadan yapmış gibi gösterilmesi	Gitmediğim zaman sorun çıkarılmaması	Diğer	Toplam
Aşçılık	n	12	20	2	0	0	2	36
	%	33,3	55,6	5,6	,0	,0	5,6	100,0
Bankacılık ve Sigortacılık	n	26	17	6	3	0	0	52
	%	50,0	32,7	11,5	5,8	,0	,0	100,0
Grafik Tasarımı	n	19	14	8	1	1	0	43
	%	44,2	32,6	18,6	2,3	2,3	,0	100,0
İnsan Kaynakları Yönetimi	n	16	14	10	8	6	2	56
	%	28,6	25,0	17,9	14,3	10,7	3,6	100,0
İşletme Yönetimi	n	44	21	10	2	2	0	79
	%	55,7	26,6	12,7	2,5	2,5	,0	100,0
Lojistik	n	10	3	3	2	0	0	18
	%	55,6	16,7	16,7	11,1	,0	,0	100,0
Sağlık Kurumları İşletmeciliği	n	9	5	5	0	0	0	19
	%	47,4	26,3	26,3	,0	,0	,0	100,0
Turizm ve Otel İşletmeciliği	n	14	20	10	1	0	2	47
	%	29,8	42,6	21,3	2,1	,0	4,3	100,0
Toplam	n	150	114	54	17	9	6	350
	%	42,9	32,6	15,4	4,9	2,6	1,7	100,0

Staj yeri belirlenirken, öğrencilerin mesleklerine uygun uygulamaların en yüksek seviyede yapıldığı ve uygulama alanlarının fazlaca olduğu işyerlerini tercih etmeleri ana ilke olmalıdır. Tablo 1.’den izlenebileceği üzere; Aşçılık ve Turizm ve Otel İşletmeciliği programlarının diğer programlara nazaran pratiğin önemini hissettirdiğini ve bu program öğrencilerinin de bu esası içselleştirerek, staj yerini belirlerken etkili olan faktörün “mesleki tecrübe kazandırması” olduğunu belirtmek mümkündür. Zira, tablo incelendiğinde Aşçılık programı öğrencilerinin %55,6’sının, Turizm ve Otel İşletmeciliği öğrencilerinin %42,6’sının kendilerine mesleki tecrübe

kazandıracağına inandıkları işyerlerini staj yeri olarak tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Bankacılık ve Sigortacılık Programı öğrencilerinin %32,7'sinin ve Grafik Tasarım Programı öğrencilerinin %32,6'sının staj yeri tercihinde mesleki tecrübe edinilmesine dikkat ettikleri görülmektedir. Tüm öğrenim görülen programlar dikkate alındığında ise, staj yerinin belirlenmesinde etkili faktör olarak “staj yerinin yaşadıkları şehirde olması” yer almaktadır. Bilhassa, İşletme Yönetimi ve Lojistik programlarında bu tercih %55'in üstünde bir oran ile dikkat çekmektedir. İnsan Kaynakları programında %14,3 ve Lojistik programında %11,1 öğrenci staj yerini tercih ederken “hiç staj uygulamasına gitmeden yapmış gibi gösterilmesi” ni etkili bir faktör olarak belirtmişlerdir. Bu durum, bir kısım öğrenci için stajın mezuniyet yolunda yerine getirilmesi gereken bir formaliteden ibaret olduğunu işaret etmektedir.



Grafik 1. Stajın cinsiyete göre taşıdığı anlam

Mesleki eğitim, genel anlamda “iş” ve “birey” arasında uyum sağlama sürecidir. Mesleki eğitim gerçekleştirmek isteği amaçlara ve yönelik olduğu hedef kitleye göre, teknik eğitim, geliştirme eğitimi, uyum eğitimi, mesleki yaygın eğitim vb. şekillerde farklılaşabilmektedir (Çiftçi, 2007: 1). Mesleki eğitimin önemli bir ayağını oluşturan meslek yüksekokulları, açıldığından bu yana hem çok sayıda öğrenciye hizmet vermiş hem de eğitimin niteliğini artırmak için çaba göstermiştir (Çiftçi, 2007: 69). Mesleki eğitim süreci teorik ve pratik bilgilerin uygulanmasının toplamından oluşmaktadır. Pratik bilgilerin uygulama kısmı ise staj yoluyla yapılmakta ve staj süreci öğrencilerin piyasa koşullarına adapte olmalarını sağlamaktadır (Bahadır ve Oğuz, 2012: 76). Öğrenciler, staj sırasında iş deneyimine sahip oldukları zaman, yalnızca akademik eğitime sahip olanlara göre iş gücü pazarında daha çok tercih edilebilmektedirler (Çetin, 2005: 155). Yapılan araştırmalar ve gözlemler göstermektedir ki, öğrencileri gelecekte sektörde çalışma veya çalışmama düşüncesine yönelten en önemli etkiler, staj döneminde ortaya çıkmaktadır (Aymanıy vd., 2013: 107).

Bu bağlamda anket uygulanan öğrencilere, “staj size ne ifade etmektedir?” sorusu yöneltildiğinde, Grafik 1.'de görüldüğü üzere, sadece % 13,7'sinin “mezuniyet sonrası iş imkânı elde etmeyi” şeklinde değerlendirdiği görülmüştür. “Mezuniyet sonrası staj yaptığınız yerden iş teklifi aldınız mı?” sorusuna ankete katılan öğrencilerin % 56,3'ü olumlu cevap vermiştir. Stajlar öğrencilere gerçek uygulamaları ve çalışma koşullarını görmek, mesleki gelişimleri için gerekli yetkinlikleri öğrenmelerini sağlamak, mesleki çevre edinmek gibi birtakım avantajlar da sağlamaktadır (İlgaz ve Çakar, 2002: 385). Çalışmada ankete katılan öğrencilerin % 34,9'u stajın kendilerine, “okulda alınan teorik bilgilerin uygulama ile karşılaştırılması imkânını”, % 40'ı ise “mesleği yakından tanımayı” ifade ettiğini belirtmişlerdir. Öğrencilerin 10,9'u ise, stajın mezun olmak için yerine getirilmesi gereken bir formalite olduğunu düşünmektedir. Grafik1.'de gözlemleneceği üzere, stajın kız ve erkek öğrenciler açısından ifade ettiği anlam değerlendirilmiştir. Mesleği yakından tanıma, öğrenim sırasında



edinilen teorik bilgilerin uygulama ile karşılaştırılması ve iş imkanı elde etme beklentileri bağlamında, kız ve erkek öğrenci görüşleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Asıl dikkati çeken nokta, “staj mezuniyet için yerine getirilmesi gereken bir formalitedir” şeklinde düşünen kız öğrenciler %7 iken, erkek öğrencilerin oranın %16 olmasıdır.

**Tablo 2. Öğrenim görülen programlara göre teorik bilgilerin staja etkisi**

		Teorik Bilgi Etkili	Teorik Bilgi Etkili Değil	Toplam
<b>Aşçılık</b>	n	32	4	36
	%	88,9%	11,1%	100,0%
<b>Bankacılık ve Sigortacılık</b>	n	36	16	52
	%	69,2%	30,8%	100,0%
<b>Grafik Tasarımı</b>	n	36	7	43
	%	83,7%	16,3%	100,0%
<b>İnsan Kaynakları Yönetimi</b>	n	35	21	56
	%	62,5%	37,5%	100,0%
<b>İşletme Yönetimi</b>	n	58	21	79
	%	73,4%	26,6%	100,0%
<b>Lojistik</b>	n	10	8	18
	%	55,6%	44,4%	100,0%
<b>Sağlık Kurumları İşletmeciliği</b>	n	12	7	19
	%	63,2%	36,8%	100,0%
<b>Turizm ve Otel İşletmeciliği</b>	n	29	18	47
	%	61,7%	38,3%	100,0%
<b>Toplam</b>	n	248	102	350

Tablo 2.de yer alan veriler değerlendirildiğinde, öğrenim görülen programların tamamında öğrencilerin büyük çoğunluğunun öğrenim sürecinde edinilen bilgilerin staj sırasında etkili olduğu görüşündedir. Öğrencilere, genel olarak “staj yapılan kurum/kuruluş ile öğrenim görülen program bağlantılı mıydı?” sorusu yöneltildiğinde %80,9’u olumlu cevap vermiştir.

**Tablo 3. Öğrencilerin öğrenim gördükleri programa göre staj dönemi tercihleri**

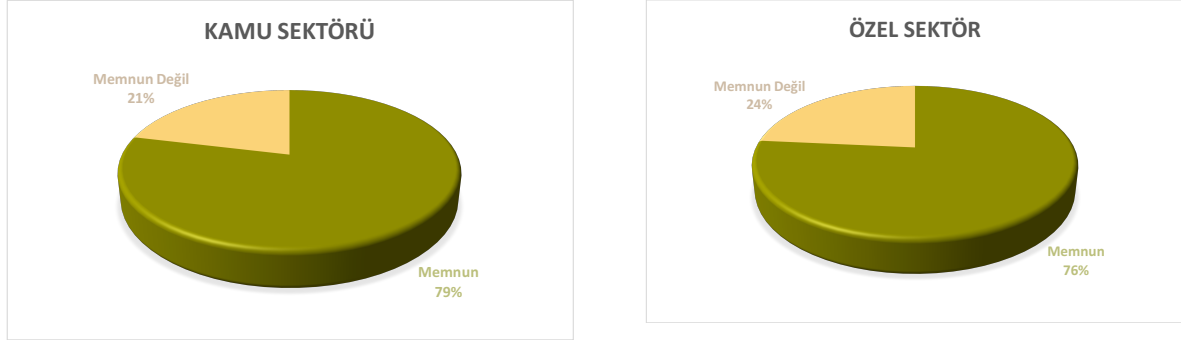
		Yaz Döneminde	Güz döneminde haftalık ders programı içinde	Bahar döneminde haftalık ders programı içinde	Toplam
<b>Aşçılık</b>	n	30	4	2	36
	%	83,3%	11,1%	5,6%	100,0%
<b>Bankacılık ve Sigortacılık</b>	n	38	10	4	52
	%	73,1%	19,2%	7,7%	100,0%
<b>Grafik Tasarımı</b>	n	32	9	2	43
	%	74,4%	20,9%	4,7%	100,0%
<b>İnsan Kaynakları Yönetimi</b>	n	31	15	10	56
	%	55,4%	26,8%	17,9%	100,0%
<b>İşletme Yönetimi</b>	n	56	10	13	79
	%	70,9%	12,7%	16,5%	100,0%
<b>Lojistik</b>	n	13	3	2	18
	%	72,2%	16,7%	11,1%	100,0%
<b>Sağlık Kurumları İşletmeciliği</b>	n	15	0	4	19
	%	78,9%	,0%	21,1%	100,0%
<b>Turizm ve Otel İşletmeciliği</b>	n	31	9	7	47
	%	66,0%	19,1%	14,9%	100,0%
<b>Toplam</b>	n	246	60	44	350
	%	70,3%	17,1%	12,6%	100,0%

Isparta Meslek Yüksekokulu'nda "Meslek Yüksekokulları Staj Yönergesi" kurallarına göre yapılmakta olan staj uygulaması, öğrenimi devam eden öğrenciler için yaz dönemi kapsamında sürdürülmektedir. Tablo 3.'e bakıldığında, Isparta Meslek Yüksekokulunda eğitim-öğretim faaliyetleri sürdürülen programlarda öğrenim gören öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun yaz dönemi staj uygulamasını daha uygun buldukları görülmektedir. İnsan Kaynakları programı öğrencilerinden %26,8'i, Grafik Tasarım programından %20,9'u stajın güz döneminde haftalık ders programı içinde uygulanmasını istemektedir. Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı öğrencilerinden %21,1'i ise stajın bahar dönemi içinde haftalık ders programı içinde uygulanması gerektiğini düşünmektedir.

**Tablo 4. Staj yapılan sektörün mesleki tecrübeye etkisine ilişkin öğrenci görüşleri**

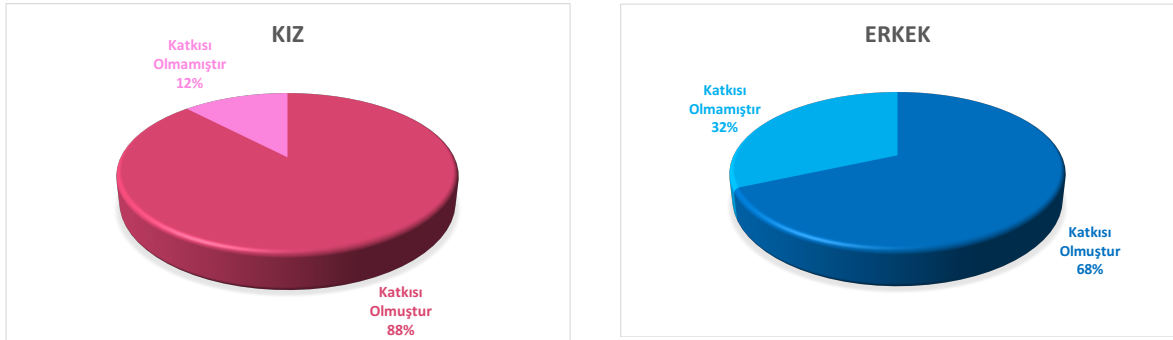
		Etkili	Etkisiz	Toplam
<b>Kamu Sektörü</b>	n	143	111	254
	%	56,3%	43,7%	100,0%
<b>Özel Sektör</b>	n	56	40	96
	%	58,3%	41,7%	100,0%
<b>Toplam</b>	n	199	151	350
	%	56,9%	43,1%	100,0%

Tablo 4’de görüldüğü üzere; kamu sektöründe staj yapan öğrencilerden %56,3’ü, özel sektörde staj yapanlardan %58,3’ü staj yapılan yerin sektörün mesleki tecrübe edinme hususunda etkili olduğunu, kamu sektöründe staj yapanlardan %43,7’sinin ve özel sektörde staj yapanlardan %41,7’sinin staj yapılan sektörün mesleki tecrübe edinilmesi konusunda herhangi bir etkisinin bulunmadığını belirttikleri gözlemlenmektedir. Halbuki bu öğrencilerin staj öncesi dönemde % 72,6’sının stajın tecrübe kazandıracağını düşündükleri tespit edilmiştir.



**Grafik 2. Staj yapılan kurum / kuruluşun ilgisinden memnun kalınması**

Grafik 2.’den anlaşıldığı gibi, öğrencilerin staj yaptıkları sektörün kamu sektörü ya da özel sektör işyeri olmasının memnuniyet düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmektedir. Öğrencilere genel olarak “staj yapılan kurum/kuruluşun ilgisinden memnun kaldınız mı?” sorusu yöneltildiğinde %77,1’i memnun kaldığını belirtmiştir



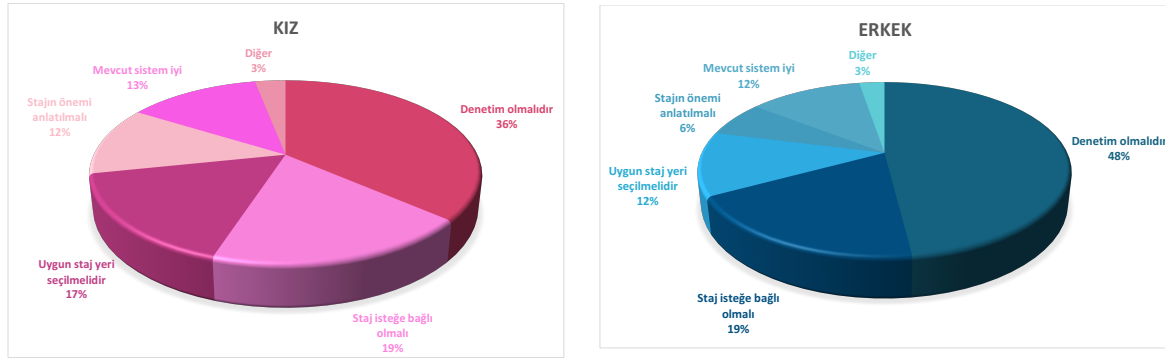
**Grafik 3. Cinsiyet dağılımına göre stajın öğrencilerin sosyal gelişimine katkısı**

Grafik 3.’de zorunlu stajın öğrencilerin sosyal gelişimlerine bir katkısı olup olmadığı hususu, cinsiyet ekseninde değerlendirilmiştir. Kız öğrencilerin erkek öğrencilere nazaran daha yüksek oranla, stajın sosyal gelişimlerine katkı sağladığı görüşünde oldukları anlaşılmaktadır. Ankete katılan öğrencilere hangi becerilerinde gelişme kaydettikleri sorusu da yöneltilmiştir. Bu soruya verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; % 43,7’si kendini ifade edebilme ve etkili konuşma, % 24’ü sözlü ve yazılı iletişim kurabilme, % 32,6’sı takım çalışması yapabilme, % 30,9’u işle ilgili kararlar alabilme ve ortaya çıkan sorunları çözebilme, % 36,9’u zamanı planlama ve kullanma, % 24’ü kuvvetli ve zayıf olduğu yönlerini tespit etme açılarından stajın gelişimlerine katkıda bulunduğu inanmaktadırlar.

**Tablo 5. Öğrenim görülen programın belirlemiş olduğu staj süresi ile öğrenim sırasında edinilen bilgi ve becerilerin staj uygulamasındaki etkisi**

		Eğitim Etkili	Eğitim Etkisiz	Toplam
Staj Süresi Yeterli	n	149	46	195
	%	76,4%	23,6%	100,0%
Staj Süresi Yetersiz Yetersiz	n	46	12	58
	%	79,3%	20,7%	100,0%
Staj Süresi Fazla	n	53	44	97
	%	54,6%	45,4%	100,0%
Toplam	n	248	102	350
	%	70,9%	29,1%	100,0%

Ankete katılan öğrencilerden, öğrenim gördüğü programın belirlemiş olduğu staj süresini yeterli bulanların %76,4'ü, staj süresinin yetersiz olduğunu düşünenlerin %79,3'ü ve staj süresini fazla bulan öğrencilerin %54,6'sı staj uygulamasında öğrenim sırasında edinilen bilgi ve becerilerin etkili olduğunu düşünmektedir. Staj uygulamasına öğrenim sırasında edinilen bilgi ve beceriler etkili olmadığını düşünen öğrencilerden en dikkat çekici grup, %45,4'lük oranla staj süresini fazla bulanlardır. Anket sonuçlarına göre, kız öğrencilerin %56,6'sını, erkek öğrencilerin %54,6'sının staj süresini yeterli bulduğu anlaşılmaktadır.



**Grafik 4. Cinsiyet ile stajın etkin hale getirilmesinde uygulanacak yöntemler arasındaki ilişki**

Grafik 4.'e bakıldığında, stajın etkin hale getirilmesine ilişkin yöntemlerin neler olabileceği açısından, erkek öğrencilerin daha büyük bir çoğunluğunun, staj denetiminin olması gerektiğini düşündüğü görülmektedir. Aynı oranda kız ve erkek öğrenci mevcut sistemi iyi bulmaktadır. Yine aynı oranda kız ve erkek öğrenci stajın isteğe bağlı hale getirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Staj süresini fazla bulan kız öğrencilerin oranı %24,2 iken, erkek öğrencilerin oranı %32,2'dir.

**Tablo 6. Öğrencinin yaşı ile stajın kariyer hedeflerinin belirlenmesine etkisi arasındaki ilişki**

		<b>Etkili</b>	<b>Etkisiz</b>	<b>Toplam</b>
<b>18-19 yaş</b>	n	95	17	112
	%	84,8%	15,2%	100,0%
<b>20-21 yaş</b>	n	144	32	176
	%	81,8%	18,2%	100,0%
<b>22-23 yaş</b>	n	40	9	49
	%	81,6%	18,4%	100,0%
<b>24 ve üzeri yaş</b>	n	5	8	13
	%	38,5%	61,5%	100,0%
<b>Toplam</b>	n	284	66	350
	%	81,1%	18,9%	100,0%

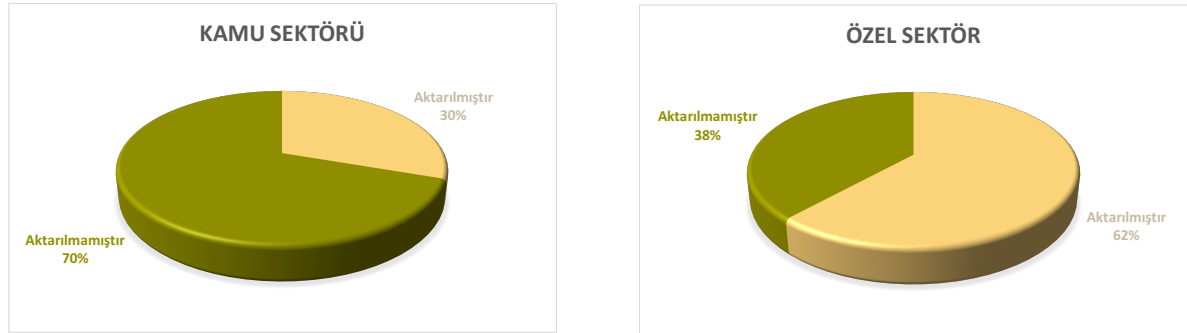
Kişinin seçeceği meslek, onun nasıl bir hayat süreceğini, amacını, kişiliğinin gelişmesini, potansiyelini kullanmasını, kendisine saygısını, sosyal desteğini, maddi kazanımını ve zamanını geçirme biçimini oluşturur (Ehtiyar ve Üngüren, 2008: 172). İş için istihdam edilebilirlik, yetenek geliştirmeyi gerektirmektedir. (Anafarta, 2002: 123). Staj eğitiminin misyonu, mezun öğrencilerin sektör tarafından istenilen yeterlikte bilgi, beceri ve yeteneklerle donatılmış olmasıyla belirlenmektedir (Olca vd., 2015: 325).

Bu bağlamda staj sürecinin, öğrencilerin istihdam edilmesi, kariyer hedeflerine ulaşabilmesi, sosyo-kültürel ve mesleki anlamda gelişimi ve netice olarak elbette geleceği için önemi yadsınmaz. Tablo 6.'da öğrenciler yaş gruplarına göre sınıflandırılmış ve stajın kariyer hedeflerine bir etkisi olup olmadığı sorgulanmıştır. 18-19 yaş arasındaki öğrenciler % 84,8 oranında, 20-21 yaş arasındaki öğrenciler %81,8 oranında, 22-23 yaş arasındaki öğrenciler % 81,6 oranında stajın kariyer hedeflerine etkisinin olduğunu vurgulamışken, 24 yaş ve üzerindeki öğrencilerde adeta kariyer sahibi olma konusunda bir ümitsizlik hali sezilmektedir. Zira, 24 yaş ve üzeri öğrencilerin sadece % 38,5'i stajın kariyer hedeflerine bir etkisi olabileceğini düşünürken, % 61,5'i stajın kariyer hedeflerine etkisi olmadığını düşünmektedir. Zaten, eğitim sürecinin –staj aşaması da dahil- öğrencileri farklı beceri ve niteliklerle donatması, her zaman için bu öğrencilerin ekonomik yaşamda alanlarıyla ilgili bir yer edinebileceği çıkarımı yapılamamaktadır (Yanıklar, 2007: 127).

**Tablo 8. Staj yapılan sektör ile staj sırasında yeterli bilgi verilmemesinin sebepleri arasındaki ilişki**

		<b>İş yerindeki yoğunluğunun stajyerlerle ilgilenme fırsatı vermemesi olması</b>	<b>Stajyerlere geçici gözüyle bakılması ve hatta bir yük olarak görülmesi</b>	<b>Stajyerlerin önemsenmemesi ve stajın önemsiz bir uygulama olarak görülmesi</b>	<b>İş yeri yetkililerin yeterli bilgiye sahip olmamaları</b>	<b>Stajyerlerin nitelsiz ve iş gücü olarak görülmesi</b>	<b>Toplam</b>
<b>Kamu Sektörü</b>	n	42	23	13	15	6	99
	%	42,4%	23,2%	13,1%	15,2%	6,1%	100,0%
<b>Özel Sektör</b>	n	91	57	31	32	40	251
	%	36,3%	22,7%	12,4%	12,7%	15,9%	100,0%
<b>Toplam</b>	n	133	80	44	47	46	350
	%	38,0%	22,9%	12,6%	13,4%	13,1%	100,0%

Tablo 8.'de yer alan veriler ele alındığında; öğrencilere staj sırasında yeterli bilgi verilememesinin nedenleri, kamu sektöründe ve özel sektörde birbirinden oransal olarak farklılık göstermemektedir. Kamu sektöründe staj yapan öğrencilerin % 42,4'ü, özel sektörde staj yapan öğrencilerin %36,3'ü işyerindeki iş yoğunluğundan kaynaklanan nedenlerle yeterli bilgi verilemediğine inanmaktadırlar. Bundan sonraki en önemli neden olarak, stajyerlere geçici gözüyle bakılması ve hatta bir yük olarak addedilmeleridir. Kamu sektöründe staj yapan öğrencilerin %23, 2'si, özel sektörde staj yapan öğrencilerin %22,7'si bu şekilde düşünmektedir. Çalışmaya katılan öğrencilere, genel olarak "staj sırasında size yeterli bilgi verildi mi?" sorusu yöneltildiğinde %75,4'ü olumlu cevap vermiştir. Ancak, staj yapılan kurum/kuruluşta yeterli bilgi verilmemesinin detayları tabloda da görüldüğü şekilde sorgulandığında farklı öğrenci değerlendirmeleriyle karşı karşıya kalınmaktadır.



**Grafik 5. Staj yapılan sektör ile staj yapan öğrenciye sağlanan maddi destek, yemek, ulaşım imkânı arasındaki ilişki**

Staj sırasında, işyeri tarafından maddi destek, yemek yardımı, ulaşım vb. imkanlar açısından Grafik 5.'e bakıldığında, kamu sektörü işyerlerinde staj yapan öğrencilere daha az oranda destek verildiği, özel sektör işyerlerinde stajyer öğrencilere bu desteklerin daha çok verilme eğiliminin bulunduğu görülmektedir.

### 3. SONUÇ

Zorunlu staj uygulamasına ilişkin uygulama sorunlarının ve birtakım sıkıntıların tam manasıyla giderilememesine rağmen, işleyiş ve neticeleri itibarıyla öğrencilerin çoğunluğunun staj uygulamasının gerekli olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır. Staj zorunluluklarını yerine getirmiş öğrencilerden önemli bir kısmı okulda edinilen teorik bilgilerin, staj sırasında uygulamasını yapabilmeye imkanı bulduklarını belirtmektedirler. Stajın kariyer hedeflerine etkisi olup olmadığı hususu sorgulandığında, 18- 23 yaş aralığındaki öğrencilerin staj uygulamasının hem sosyo-kültürel ve mesleki gelişimlerine hem de kariyer hedeflerine ulaşmaya olumlu etkisi olduğu görüşü taşıdıkları belirlenmiştir. Staj sırasında işyerlerinde yeterli bilgi ve belgeye ulaşamama, ulaşım, yemek vb. gibi maddi desteklerin çoğunlukla sağlanmaması konularında, önemli sayıda öğrenci olumsuz görüşlerini ortaya koymuştur.

Staj uygulaması gerçekleştirmiş öğrencilerin olumlu/olumsuz görüş ve düşünceleri dikkate alındığında, gelecek eğitim- öğretim dönemlerinde daha etkin ve başarılı bir staj süreci nasıl olmalıdır sorusu bir kez daha karşımıza çıkmaktadır.

Genellikle ve yaygın kabul gören, stajın eğitimi bütünlediği ortak düşüncesi çerçevesinde, Meslek Yüksekokullarında staj uygulamasında, eğitim-öğretim sürdürülen programların nitelikleri de dikkate alınarak, "nelerin öğrenilmesi, yapılması ve ne tür yetkinliklerin kazanılması gerekmektedir" gibi sorular ekseninde, iyileştirme sağlayacak okul- sektör iş birliğine ve etkili bir düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktadır. Böylece

öğrencilerin staj öncesinde ve staj sırasında yaşadıkları tereddütleri ve kaygıları da büyük ölçüde gidermek mümkün olabilecektir. Ayrıca, hem stajyer alan işyerlerinin, hem de öğrenciye staj öncesinde, sırasında ve sonrasında gerekli bilgilendirmeyi yapması gereken staj sorumlularının yapıcı tutumları ile olumlu etkilerin sağlanması mümkün olabilecektir.

Staj denetimlerinin eleman azlığı, mali kaynak yetersizliği ve geniş coğrafya nedenleriyle güçlüklerle yapılabildiği ve çoğu meslek yüksekokulu tarafından hiç denetleme yapılamadığı daima dile getirilen bir gerçektir. Üniversite bünyesinde eğitim-öğretim sürdürülen tüm meslek yüksek okullarında, staj sürecinde stajın denetlenmesi amacıyla işbirliği gerektiği, stajın gerekli olduğu ancak, okul-sektör-öğrenci yönleri ile sorunlar yaşandığı ve meslek yüksekokulları arası işbirliği ve koordinasyon sağlanarak sorunlara birlikte çözüm bulunabileceği malumdur. Kazan-kazan metodu ile öğrenci için gerekli mesleki bilgi ve görgü edinme, stajyer alan sektör için bir yükten çok arzu edilen bir uygulama, okul için öğrenim sürecinden beklenen misyonun gerçekleşmesi sağlanabilecek ve staj uygulamasının kapsamında yer alan tüm aktörler kazançlı çıkmış olacaktır.

## 5. KAYNAKÇA

- Altınışik, Remzi, Coşkun Recai, Bayraktaroğlu Serkan ve Yıldırım Engin (2010), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri-SPSS Uygulamalı*, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Anafarta, Nilgün (2002), “Bireysel Kariyer Danışmanı Olarak Rehber”, *Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.3, Sayı.1, (115- 128).
- Aymankuy, Yusuf, Tetik-Nuray, Girgin-Göksel, Kemal-Aymankuy, Şimal (2013), “Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Staj Uygulamasına Öğrenci ve Akademisyenlerin Bakışları (BTİOYO’da Uygulama)”, *International Journal of Human Sciences*, Vol.10, Issue.1, (101-128).
- Bahadır, Mehmet (2012), “Selçuk Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Staj Yapma Eğilimlerinin Belirlenmesi”, *Iğdır Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2 (2, Ek: A), (69-76).
- Barbarash, David (2016), “Knowledge and Skill Competency Volves of An Undergraduate University Managed Cooperative Internship Education”, *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, Cilt.17, Sayı.1, (21-30).
- Baş, Türker (2008), *Anket*, Seçkin Yayıncılık, 5. Baskı, Ankara.
- Çetin, Şule (2005), “Öğrenci Stajlarında Yararlanılan Dersler Üzerine Ampirik Bir Değerlendirme: Mersin Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt.16. Sayı.2 (153-169).
- Çiftçi, Melek, Nurdan (2007), *Meslek Yüksekokullarına Sınavsız Geçiş Uygulamasından Yararlanan Mesleki Teknik Eğitim Mezunu Öğrencilerin Görüşleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ehtiyar, Rüya-Üngüren, Engin (2008), “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Umutsuzluk ve Kaygı Seviyeleri ile Eğitime Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt.1, Sayı.4, (373-388).
- Emir, Oktay-Pelit, Elbeyi-Arslan, Soner (2010). “Turizm Alanında Ön lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Öncesi ve Sonrası Görüşlerinin Karşılaştırılması: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 9, Sayı 33, (141-165).
- İlgaz, Sümer, Selay-Çakar, Mehmet, (2002). “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Problemleri: Başkent Üniversitesi İİBF Turizm İşletmeciliği Bölümü Öğrencileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop*, Ankara: Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü, (385-391).

- İslami, Nehar-Dafine, Abazi-Driton Qelaja (2016), “Opportunities for Student Employment And Intership During Studies”, *European Journal of Research And Reflection in Management Sciences*, Vol. 4, No:1, (1-7).
- Karacan, Sami-Karacan, Esin (2004), “Meslek Yüksekokullarında (MYO) Yapılan Staj Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma: Kalite ve Verimlilik İçin İş Yerleri – MYO İşbirliğinin Gereği”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.8, Sayı.2, (168-184).
- Mankan, Esra (2015), “Mesleki Ön lisans Programlarında Staj Eğitiminin Önemi: Bülent Ecevit Üniversitesi Çaycuma Meslek Yüksekokulu Örneği”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt. 3, Sayı.10, (734-741).
- Olçay, Atınç-Yıldırım, İbrahim-Sürme, Metin (2015), “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Hakkında Görüşleri: Gaziantep İli Örneği”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, Cilt.5, Sayı.3, (324-334).
- Sağlık, Özhan (2014), “1. Uluslararası Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Öğrenci Kongresi”, Cemal Reşit Rey Kongre ve Sergi Salonu, İstanbul.
- Uzay, Şaban (2005), “Muhasebe Meslek Stajyerlerinin Sorunları ve Beklentileri: Bir Araştırma”, *MUFAD*, Sayı. 25, (70- 78).
- TOBB (2007), “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim Konusundaki Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Ankara: TOBB Mesleki Eğitim Komisyonu*.
- Yanıklar, Cengiz (2007), *Eğitimin Toplumsal Temelleri, Eğitim Bilimine Giriş*, PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Yuma Wasi-Samreen Lodhi (2015), “Impact of Internship on Student Career Development in Karachi, Pakistan”, *The International Journal of Business& Management*, Vol.3, Issue.11, November, (14.19).
- Süleyman Demirel Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Staj Yönergesi, (2017), <http://oidb.sdu.edu.tr> (16.02.2017).
- Yüksek Planlama Kurulu (2017), Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018, (15.02.2017).





## ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN AKILLI TELEFON BAĞIMLILIK DÜZEYLERİNİN VE KULLANIM AMAÇLARININ FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ<sup>1</sup>

### INVESTIGATION OF UNIVERSITY STUDENTS SMARTPHONE ADDICTION LEVELS AND USAGE PURPOSES IN TERMS OF DIFFERENT VARIABLES

Ali MİNAZ<sup>2</sup>, Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT<sup>3</sup>

#### Öz

*Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin akıllı telefon bağımlılık düzeyleri ve kullanım amaçlarını farklı değişkenler açısından incelemektir. Çalışma Burdur'un Bucak ilçesinde bulunan bir yüksekokul ile iki meslek yüksekokulunda yürütülmüştür. Araştırmada kullanılan birincil verilere, anket tekniği ile ulaşılmıştır. Akıllı telefon bağımlılığının belirlenmesi için Demirci ve arkadaşları (2014) tarafından geliştirilen geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış ölçek kullanılmıştır. Tesadüfi örnekleme yoluyla dağıtılan anketin 393 tanesi geri dönmüştür. 385 anketten elde edilen veriler, bilgisayara girilmiş ve amaca uygun hazır bir istatistik programı ile analizler yapılmıştır. Çalışmada, güvenilirlik analizi, faktör analizi ve betimsel analizlerin yanı sıra bazı demografik değişkenlere göre akıllı telefon bağımlılığının farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda cinsiyet, eğitim ve yaş ile öğrencilerin akıllı telefon bağımlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca, üniversite öğrencilerinin akıllı telefonu en çok sosyal iletişim ağlarına erişim için kullandığı, günlük ortalama kullanım süresinin 4 saat ve üzeri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Bağımlılık, Akıllı Telefon, Akıllı Telefon Bağımlılığı, Akıllı Telefon Kullanım Amacı

#### Abstract

*The purpose of this research is to investigate the level of smartphone addiction and university students' usage aim in terms of different variables. The study was carried out in an academy and two vocational schools located in Bucak district of Burdur. The survey technique was used as the data collection technique for the primary data. The scale developed by Demirci and colleagues (2014) and*

<sup>1</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihleri arasında Burdur'da düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sunulan sözlü bildirinin genişletilmiş halidir.

<sup>2</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri ABD, aliminazz@gmail.com

<sup>3</sup> Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, ozlemcetinkaya@mehmetakif.edu.tr

*controlled according to validity and reliability was used to determine the smartphone dependency. 393 of the questionnaire distributed by random sampling were returned. The data obtained from the 385 questionnaires were entered on a computer and analyzed with a statistical program in accordance with the purpose. Reliability analysis, factor analysis and descriptive analysis were used in addition to independent sample t-test and ANOVA test which are for comparing quantitative continuous data between two independent groups in order to determine whether smartphone dependency differs according to some demographic variables. As a result of the research, no significant difference was found between gender, education and age and smartphone dependency levels of students. In addition, it was found that university students reach over 4 hours per day of average daily use of smartphones and they spend their time mostly for access to social networks.*

**Keywords: Addiction, Smart Phone, Smart Phone Addiction, Smart Phone Usage Purpose**

## 1. GİRİŞ

1876 yılında Graham Bell tarafından telefonun icadı ile başlayan telefon teknolojisi her ne kadar gelişim gösterse de kablolu olması nedeniyle bir yere bağlı kalmıştır. Zaman içinde mobilite kavramı ile yeni nesil kablosuz iletişim araçları gelişmeye başlamış ve kullanıcı sayısının her geçen gün arttığı mobil telefonlar dünyada en hızlı gelişen sektörlerden biri olmuştur (Kalba, 2008: 31). Artık hayatın vazgeçilmezlerinden olan akıllı telefonları, günün her saatinde arama ve mesaj kontrolü yapılan, kitap ve gazete okunan, sosyal medya, e-mail takibi yapılan ve her an internete girilen; hatta alışveriş yapılabilen bir araç haline gelmiştir. Bugün mobil telefonları iki kategoriye ayırmak daha doğru olacaktır. Birinci kategori basit cep telefonları; sadece SMS ve telefon konuşması yapılabilen cihazlar, ikinci kategori ise; bilgisayar gibi işlev sağlayan işletim sistemlerinin bulunduğu akıllı cihazlardır. Günümüzde akıllı telefonlar, telefon görüşmeleri yapılabilmesi yanında SMS, GPS, Wi-Fi, 3G, Bluetooth gibi gelişmiş bağlantı seçenekleri; internet bağlantısı, uygulamaların yüklenebileceği bir uygulama marketi, üzerinde uygulama geliştirilebilen bir mobil işletim sistemi, dokunmatik ekran, dahili ya da arttırılabilir hafıza, navigasyon, görüntü ve ses kaydı gibi özelliklere sahip olabilmektedir (Taner, 2013: 129). Bu fonksiyonlara sahip akıllı telefonlar insan hayatını önemli ölçüde etkilemiştir. Günümüzde her konuda akıllı telefondan yardım alınmakta, not almak yerine hemen telefonla fotoğraf çekilmekte, hatta artık derslerde bile not tutmak yerine sunuların ya da materyallerin fotoğrafları çekilmektedir (Aktaş ve Yılmaz, 2017: 87).

Akıllı telefonlar dünya çapında geniş bir pazara da sahiptir. International Data Corporation (IDC) isimli uluslararası analiz şirketinin yaptığı bir araştırmaya göre, 2010 yılında dünya çapında 305 milyon adet akıllı telefon satışı gerçekleşmiştir. Aynı araştırmaya göre, 2020 yılında akıllı telefon pazar payının 1,84 milyara ulaşacağı öngörülmektedir (IDC, 2016). Türkiye'deki akıllı telefon pazarı incelendiğinde 2010 yılının ilk çeyreğinde satılan telefonların % 16'sı akıllı telefon iken, 2010 yılında satılan akıllı telefon sayısı 2004-2009 yılları arasında satılan toplam akıllı telefon sayısının 2,5 katından fazla olmuştur (Gökaliçler, vd., 2011: 39). Akıllı telefonu talep eden gençler arasında ise, üniversite öğrencileri önemli bir müşteri grubunu oluşturmaktadır (Uzgören vd., 2013: 30). Dolayısıyla, telefon teknolojisinde yapılacak yeniliklerin gençlerin beklentileri doğrultusunda şekillendiği telefon endüstrisinin öncü kuruluşları

tarafından da kabul görmektedir (Thulin ve Vilhelmson, 2007: 236).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan “Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Kullanımı” araştırmasının 2016 yılı verilerine göre, Türkiye’de bilgisayar ve internet kullanım oranları 16-74 yaş grubundaki bireylerde %55,9 olduğu, en yüksek kullanım oranının %77 ile 16-24 yaş grubunda olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca aynı araştırmaya göre mobil telefon kullanım oranı % 96,9’dur (TÜİK, 2016). Türkiye’de interneti ve cep telefonunu en çok gençlerin kullanması, gençlerin akıllı telefon ve internet bağımlılığı açısından riskli grup yapmaktadır. Akıllı telefon kullanımının bu oranda yaygın olması “alışkanlık mı, dürtü bozukluğu mu yoksa bağımlılık mı?” sorusunu akla getirmektedir. Güncel yaşantıda var olan, hayatı zenginleştiren, hayatı sıkıntıya sokmayan aktiviteler alışkanlıklardır. Bu alışkanlıklar bağımlılık oluşturduğu zaman başarısızlığa götürür ve kontrol edilemez bir hal alır (Öztürk, 1989: 199-201). Bu çalışmanın amacı da, üniversite öğrencilerinin akıllı telefon bağımlılık düzeylerini ve kullanım amaçlarını farklı demografik değişkenler açısından incelemektir.

## 2. BAĞIMLILIK KAVRAMI VE AKILLI TELEFON BAĞIMLILIĞI

Bağımlılık kavramı Latince’de kendini başkasına adanmak anlamına gelen “addicere” kelimesinden türetilmiştir (Tarhan ve Nurmedov, 2011: 156). Genel olarak bağımlılık “bir nesneye, kişiye ya da varlığa önlenemez bir şekilde sürekli olarak istek duyma ve bir başka iradenin güdümünde olma durumu” şeklinde tanımlanmaktadır (Ay, 2013: 21). Bağımlılık “bir maddenin ya da bir etkinliğin bireylerin ruhsal ve bedensel sağlığına ya da sosyal yaşamına zarar vermesine, kötü yönde etkilemesine karşı kullanımının devam etmesi, söz konusu madde alımını veya eylemi yinelemeye yönelik önüne geçilemez istek duyma hali” şeklinde tanımlanabilir (Ünal, 2015: 9). Bağımlılık, alkol ve uyuşturucu gibi belli bir maddeye biyolojik olarak bağlanmayla ve sinir sisteminin bir işlevi olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak, bazı araştırmacılar alkol ve uyuşturucu gibi biyolojik bağımlılıkların yanı sıra marka bağımlılığı gibi davranışsal bağımlılıkların da olabileceğini ileri sürmektedirler (Şar ve Işıklar, 2012: 266). Kafein, sigara, esrar, uyuşturucu, alkol gibi maddelere karşı fiziksel bir istek içinde olma durumuna fiziksel ya da biyolojik bağımlılık denilmektedir. Psikolojik ya da davranışsal bağımlılık ise, bağımlısı olduğu etkinlikten haz alma, günlük yaşamını buna göre düzenlediği için yaşamının olumsuz yönde etkilemesi olarak tanımlanmaktadır (Süler, 2016: 11). Örneğin, marka bağımlılığı, internet bağımlılığı, sosyal medya bağımlılığı, akıllı telefon bağımlılığı davranışsal bağımlılık olarak kabul edilmektedir. Bunlardan akıllı telefon bağımlılığı, kimyasal madde olmayan ancak kullanılmadığında psikolojik olarak olumsuz bir durum meydana getiren bir bağımlılık türüdür. Akıllı telefon bağımlılığı literatürde akıllı telefonun aşırı kullanımı olarak da geçmektedir. Akıllı telefonların sosyal platformlara ve internete sürekli bağlantıda kalabilmeyi sağlaması nedeniyle bireylerde yalnızlık endişelerini azalttığı görülmektedir (Townsend, 2000: 85-104). Akıllı telefonu yanında olmadığında boşluk hissi yaşayan kişiler akıllı telefonunun hayatlarının vazgeçilmez bir parçası haline geldiğini düşünmektedirler. Akıllı telefonların herhangi bir zamanda, herhangi bir yerde çeşitli özelliklere kolayca erişebilmesi bazı kullanıcılar için bir tuzak haline gelmektedir. Nedensiz ve amaçsızca telefonlarını kontrol etme davranışı problemleri bir mobil telefon kullanımına kapı açmaktadır (Park, 2005: 253–272). Günümüzde akıllı telefon kullanıcılarının sabahları

kalkar kalkmaz yaptıkları ilk iş ve yine uyumadan önce yaptıkları son iş telefonlarına göz atmak olmaktadır (Lee, vd., 2014: 373-383).

Akıllı telefonlar, günlük hayata getirdiği yenilikler ve kolaylıklarla beraber bir takım problemlere de neden olmaktadır. Doğru kullanıldığı zaman pek çok alanda yarar ve kolaylık sağlayan akıllı telefonlar, bilinçsiz kullanıldığında ciddi zararlar vermeye (fiziksel ve psikolojik bazı sağlık sorunları) başlamıştır. Bunlara örnek olarak;

- Sürekli ekrana bakma nedenli baş ağrısı ve göz bozukluğu, uyku bozukluğu gibi sağlık sorunları oluşması (Kwon vd., 2013: 56-93; Soni vd., 2017: 515-519),
- Sosyal medya takibi ve mesajla haberleşme nedeniyle yüz yüze iletişimin azalması ve insanların a-sosyalleşmesine neden olması (Kwon vd., 2013: 56-93; Choi vd., 2012: 1005-1015),
- Sürekli cep telefonunu kontrol etme isteği nedeniyle konsantrasyon bozukluğu görülmesi (Al-Khlaiwi ve Meo, 2004: 732-736),
- Herkesle rahat iletişim sayesinde yanlış kişilerle tanışıp insanların sağlıksız ve yasal olmayan ortamlara çekilmesine neden olması (Dredge vd., 2014: 13-20),
- Bakma takıntısına (Oulasvirta vd., 2012: 105-114), takıntılı kullanma ve endişe seviyesinde artmaya (Matusik & Mickel, 2011: 1001-1030) ve bağımlılığa (Chiu, 2014: 49-57; Beranuy vd., 2009: 1182-1187) sebep olabildiği,
- Dikkat dağıtıcı özelliğinden ötürü evde, işyerinde, trafikte kazalara sebep olduğu (Nasar vd., 2008: 69-75),
- Casus yazılımlar nedeniyle insanların özel hayatına müdahale edilebilmesi ve şifrelerinin alınabilmesi gibi değişik sorunların ortaya çıkmasına neden olduğu gözlemlenmektedir (Ünal, 2015: 17).

Ayrıca, gençlerde artan mobil telefon kullanımı psikolojiye yeni bir fobi terimi kazandırmıştır. “Nomofobi (no mobile phobia)” akıllı telefon ve mobil internetten yoksun kalma korkusudur. Nomofobik bireylerin karakteristik özellikleri olarak; sürekli mesaj veya çağrı olup olmadığını kontrol etme, kapsama alanı dışı veya kullanımın kısıtlı olduğu yerlerde endişe ve gerginlik duyma, telefonu 24 saat açık bırakma, yatağa akıllı telefon ile girme gibi davranışlar sıralanmaktadır (Bragazzi ve Pente, 2014: 156-157). Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir çok çalışmada (Tavolacci vd., 2015: 172-188; Sharma vd., 2015: 705-707; Erdem vd., 2017: 1-12; Yıldırım vd., 2016: 1322-1331; Adnan ve Gezgin, 2016: 141-158; Kaplan Akıllı ve Gezgin, 2016: 51-69) yaklaşık olarak her üç öğrenciden birinin nomofobik olduğu belirtilmiştir.

## **2.1. Akıllı Telefon Bağımlılığı ve Konuyla İlgili Alanyazın Araştırması**

Akıllı telefonların yaygın olarak benimsenmesi ve kullanımı gün geçtikçe artmasına rağmen özellikle cihazın aşırı kullanımı bazı sosyal sorunları araştırmak için yeni bir alan ortaya çıkarmıştır (Aktaş ve Yılmaz, 2017: 89). Örneğin Kahyaoğlu Süt ve arkadaşları (2016: 13-19) yaptıkları araştırmada; sağlık bilimleri fakültesi öğrencileri arasında akıllı telefon kullanım sıklığının oldukça yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, 20 yaş ve altı öğrencilerin bağımlılık düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğunu, öğrencilerin bağımlılık düzeylerinin artması sonucunda da sözel iletişimleriyle sosyal

yaşamlarını negatif yönde etkilemekte olduğu ve eğitimlerini zorlaştırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Taylan (2016: 1093- 1100) ise yaptığı araştırmasında yükseköğretim öğrencilerinde internet ve sosyal medya kullanım alışkanlıkları, akıllı telefon kullanım alışkanlıkları, akıllı telefon bağımlılık düzeyleri ve bağımlılığı etkileyen faktörleri konu edinmiştir. Araştırma sonucuna göre, öğrencilerin %30,3'ü akıllı telefon bağımlılık riski taşımakta olup, %7'si ise akıllı telefon bağımlısıdır. Aynı çalışmada, akıllı telefon bağımlılığı üzerinde akıllı telefon kullanımı, internet ve sosyal medya kullanımı ve de yaş etkili birer faktör olarak bulunmuştur. Şar ve Işıklar ise (2012: 264-275) problemlili mobil telefon kullanım ölçeğinin Türkçeye uyarlanması çalışmalarında; ölçeğin Türkçe formu geçerli ve güvenilir kabul edilmiştir. Benzer şekilde Şar ve arkadaşları da (2015: 1-17) akıllı telefon bağımlılığı ölçeğini geliştirmişlerdir. Demirci ve arkadaşları ise (2014: 226-234) çalışmaları sonucunda akıllı telefon bağımlılığı ölçeğinin Türkçe formunun, akıllı telefon bağımlılığının değerlendirilmesinde geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu bulunmuştur. Pearson ve Hussain (2016: 193-207) çalışmalarında akıllı telefon bağımlılığının belirleyicileri olarak akıllı telefon kullanımı, narsistik eğilimler ve kişilik arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmanın regresyon analizi sonuçları, narsisizm, nevroz ve yaş değişkenlerinin akıllı telefon bağımlılığıyla bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Soni ve arkadaşlarına göre (2017: 515-519) akıllı telefonların popülaritesi arttıkça, araştırmaya katılan gençlerin akıllı telefonda önemli bir zaman harcadıkları ve böylece bağımlılık eğilimlerinin arttığı tespit edilmiştir. Bu çalışma ile gençlerin sadece akıllı telefon bağımlısı olmadıkları aynı zamanda aşırı akıllı telefon kullanımı nedeniyle önemli uyku ve davranış sorunları geliştirdikleri sonucuna varılmıştır. Aktaş ve Yılmaz (2017: 85-100) yaptıkları araştırma sonuçlarına göre; üniversite öğrencileri akıllı telefonu, daha çok internette gezinmek, sosyal ağ hizmetlerini kullanmak ve müzik dinlemek amaçlı kullanırken, oyun oynamak ve e-kitap okumak için daha az kullanmaktadır. Araştırma sonucuna göre akıllı telefon bağımlılığı faktörleri ile yalnızlık ve utangaçlık değişkenleri arasında pozitif anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erdem ve arkadaşları (2017: 1-12) araştırmalarında öğrencilerin nomofobik olma seviyelerinin akademik başarılarını güçlü bir şekilde negatif yönde yordadığını belirlemişlerdir. Ayrıca, nomofobinin alt boyutları olan “bilgiye ulaşamama”, “cihazdan yoksunluk”, “iletişimi kaybetme” ve “çevrimiçi olamama” odaklı korku durumlarının her birinin yüksekliği ile akademik başarı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğunu görmüşlerdir. Almanya’da gençlerin sosyal ilişkilerinde cep telefonlarının etkisini ölçen bir çalışmada, cep telefonu kullanımı sonucunda sosyal iletişim yapılarının üç yönde etkilendiği ortaya konmuştur. Birincisi cep telefonları yüz yüze iletişim ve ilişki biçimlerini etkilemekte; ikincisi farklı mobilizasyon şekilleri ortaya çıkarmakta; üçüncüsü ise bireysel planlama ve zamanlama yapılarını etkilediğini görmüşlerdir. Bununla birlikte; cep telefonlarının sağladığı kesintisiz ulaşılabilirlik sayesinde zaman ve mekân sınırlamasından kurtulan gençlerin telefona yönelik bağımlılığının da arttığını söylemişlerdir (Thulin ve Vilhelmson, 2007: 248-249). Yılmaz ve arkadaşları (2015: 20-37) yaptıkları analizler sonucunda ergenlerde problemlili mobil telefon kullanımı ile sosyal kaygı arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Diğer bir ifade ile sosyal kaygı düzeyi yüksek olan lise öğrencilerinin mobil telefon kullanım oranının da yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Yıldırım, Yaşar ve Duru (2016: 1322-1331) akıllı telefonların eğitim-öğretim ortamında kullanılma durumunu ve etkilerini öğretmen ve öğrenci görüşleri temelinde incelemişlerdir. Araştırma sonunda akıllı telefonların işlevlerinin göz ardı edildiği, bu

işlevlerden yararlanmayı sağlayacak teknik alt yapı ve içerik alt yapısının oluşturulması halinde akıllı telefonların eğitim-öğretimi destekleyebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, akıllı telefonların eğitim-öğretimi destekleyici şekilde nasıl kullanılabilceğine ilişkin öğretmen ve öğrencilerin eğitim ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Mutchler ve arkadaşlarının (2011:1-9) yaptıkları çalışmada ise bireylerin akıllı telefon kullanım motivasyonları nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılarak yaş, cinsiyet ve diğer yapılar arasındaki kullanım farklılıklarını ele alarak incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre akıllı telefonlar kullanıcılar tarafından en çok internete bağlanma, sosyal medya ortamlarına erişme ve video özellikleri nedeniyle tercih edilmektedir.

### 3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırma, anket tekniğinin kullanıldığı bir saha araştırması niteliğindedir. Veriler araştırmacılar tarafından literatür doğrultusunda hazırlanan bir anket formu ile toplanmıştır. Hazırlanan anket formu öğrencilere 21 Kasım - 09 Aralık 2016 tarihleri arasında yüz yüze ve gönüllülük esasına dayanarak uygulanmıştır. Elde edilen veriler, bilgisayara girilmiş ve amaca uygun olarak hazır bir istatistik programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada, güvenilirlik analizi, faktör analizi ve betimsel analizlere yer verilmiştir. Bunun yanı sıra; araştırmaya katılan öğrencilerin akıllı telefon kullanım amaçlarının bazı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla iki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testi ile iki ya da daha fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında kullanılan ANOVA testi kullanılmıştır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Soruları

Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin akıllı telefon bağımlılık düzeyleri ve kullanım amaçlarını farklı değişkenler açısından incelemektir. Bu kapsamda akıllı telefon kullanan 385 üniversite öğrencisine anket uygulanmıştır. İlgili literatür taraması kapsamında üç araştırma sorusuna cevap aranmıştır. Bunlar:

*Araştırma Sorusu 1: Öğrencilerin akıllı telefon bağımlılığı cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?*

*Araştırma Sorusu 2: Öğrencilerin akıllı telefon bağımlılığı yaşa göre farklılaşmakta mıdır?*

*Araştırma Sorusu 3: Öğrencilerin akıllı telefon bağımlılığı eğitim düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?*

#### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nin Bucak ilçesinde bulunan Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, Hikmet Tolunay Meslek Yüksekokulu ve Emin Gülmez Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda 2016-2017 akademik yılında kayıtlı olan 7299 öğrenci oluşturmaktadır. Örneklemini ise, adı geçen okullarda okuyan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 393 öğrenci oluşturmuştur. Tesadüfi örnekleme yoluyla dağıtılan 700 anketin 393 tanesi geri dönmüştür. Araştırma verileri üzerinde uç değer tespitleri yapıldıktan sonra 8 verinin analizlere dâhil edilmemesine karar verilmiştir.

#### 3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Aracı

Araştırmada iki bölümden oluşan bir soru formu kullanılmıştır. Birinci bölümde, katılımcıların

yaşları, cinsiyetleri, eğitim durumları ve medeni durumları ile ilgili demografik sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde katılımcıların akıllı telefon bağımlılığını ölçmek için Kwon ve arkadaşları tarafından (2013) geliştirilen “Smartphone Addiction Scale (SAS)” ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Demirci ve arkadaşları (2014) tarafından yapılmış olup, Cronbach Alfa katsayısı 0,947’dir. Ölçek; “günlük yaşam bozuklukları”, “olumlu beklenti”, “yoksunluk hissi”, “sanal yönelimli ilişki”, “aşırı kullanım” ve “dayanma” adı altındaki alt bileşenlerden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçek, bireyin akıllı telefona bağımlılığını belirtilen boyutlarıyla ölçen ve 6’lı Likert türü derecelmeyi (1: Kesinlikle Katılmıyorum...6: Kesinlikle Katılıyorum) kullanan 33 ifadeden oluşmaktadır. Bu ölçekten elde edilecek puan dağılımı “33-198” puan arasındadır.

### 3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeğin Güvenilirliği ve Faktör Analizi

Çalışmada kullanılan ölçeğin bileşenlerinin Cronbach’s Alpha değerleri Tablo 1’de gösterilmiştir. Analiz sonucunda alt bileşenlerin Cronbach’s Alpha değerleri oldukça güvenilir bulunmuştur (Bagozzi ve Yi, 1988: 74-94).

**Tablo 1 Bileşenlerin Ortalama, Standart Sapma ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

Bileşenler	Ortalama	Standart Sapma	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha
Günlük Yaşam Bozuklukları	2,44	1,047	5	0,897
Olumlu Beklenti	2,73	1,047	8	0,886
Yoksunluk Hissi	2,63	1,156	6	0,873
Sanal Yönelimli İlişki	2,40	0,903	7	0,881
Aşırı Kullanım	3,40	1,206	4	0,878
Dayanma	2,81	1,309	3	0,886

Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testleri uygulanmıştır. Araştırmada KMO değeri 0,921 olarak hesaplanmıştır. İkinci bakılan test Bartlett’s testidir. Bartlett’s testinde Sig. değeri 0,000 anlamlıdır yani değişkenler arasında yüksek korelasyonlar mevcuttur. KMO değeri 0,50’yi geçtiğinden ve Bartlett’s testinde Sig. değeri anlamlı olduğundan veri seti faktör analizi için uygun bulunmuştur. Açıklanan toplam varyans tablosunda özdeğer istatistiği 1’den büyük olan altı faktör söz konusudur (Tablo 2). Elde edilen bu altı faktör (Tablo 2), toplam varyansın % 60,980’nini açıklamaktadır. Açıklanan varyansın yüksek olması, ilgili kavram ya da yapının o denli iyi ölçüldüğünün bir göstergesi olarak yorumlanmaktadır (Büyüköztürk, 2002: 479).

Tablo 2 Alt Bileşenlere Ait İfadeler ve Faktör Yükleri

BİLEŞENLER	İFADELER	FAKTÖR YÜKLERİ
<b>Gündelik Yaşam Bozuklukları</b>	Günlük hayatımı büyük ölçüde etkilese bile akıllı telefonumu kullanmaktan asla vazgeçmem	,753
	Kullanmadığım zamanlarda bile aklımda akıllı telefonum var	,676
	Akıllı telefonum elimde değilken kendimi sabırsız ve sınırlı hissediyorum	,662
	Akıllı telefonum olmamasına dayanmam	,657
	Akıllı telefonum olmazsa hayatım bomboş olur	,565
<b>Olumlu Beklenti</b>	Akıllı telefon ile stresten kurtulmak mümkündür	,787
	Akıllı telefon kullanırken kendimi keyifli ve coşkulu hissediyorum	,735
	Akıllı telefon kullanırken sakinleşiyor ve rahatlıyorum	,708
	Akıllı telefon kullanırken kendimi güvende hissediyorum	,706
<b>Yoksunluk Hissi</b>	Akıllı telefonumu kullanma süremi kısaltmayı defalarca denedim ama her defasında başarısız oldum	,761
	Akıllı telefon kullanma süremi kısaltmam gerektiğini hep düşünüyorum	,739
	Akıllı telefonumu kullanmayı bıraktıktan hemen sonra yine kullanma ihtiyacı hissediyorum	,592
	Akıllı telefonumu planladığımdan daha fazla kullanıyorum	,589
	Çevremdeki insanlar akıllı telefonumu çok fazla kullandığını söylüyorlar.	,586
<b>Sanal Yönelimli İlişki</b>	Akıllı telefonumdaki arkadaşlarımın gerçek hayattaki arkadaşlarıma göre beni daha iyi anladıklarını düşünüyorum	,832
	Akıllı telefondaki arkadaşlarımla olan ilişkilerimin gerçek yaşamdaki arkadaşlarımla olan ilişkilerimden daha samimi olduğunu düşünüyorum	,741
	Akıllı telefonumu kullanmamak bir arkadaşımı kaybetmek kadar acı verici olabilir.	,645
	Akıllı telefondaki arkadaşlarımla zaman geçirmeyi gerçek yaşamdaki arkadaşlarımla ya da diğer aile bireyleri ile zaman geçirmeye tercih ediyorum.	,520
<b>Aşırı Kullanım</b>	Aşırı akıllı telefon kullanımına bağlı baş dönmesi ya da bulanık görme sorunu yaşıyorum.	,743
	Akıllı telefon kullanımım sebebiyle sınıfta ödev yaparken veya çalışırken konsantre olmakta güçlük çekiyorum.	,732
	Akıllı telefon kullanımım sebebiyle planlamış işlerimi yetiştiremiyorum.	,681
	Akıllı telefon kullanırken bileklerimde ya da boynumun arkasında ağrı hissediyorum.	,621
	Aşırı akıllı telefon kullanımı sebebiyle yeterli uykumu alamıyorum ve kendimi yorgun hissediyorum.	,592
<b>Dayanma</b>	Twitter ya da facebook gibi sosyal ağları uyanır uyanmaz kontrol ederim.	,682
	Diğer insanlara sormaktansa akıllı telefonumdan araştırmayı tercih ederim.	,651
	İnsanların twitter ya da facebook'daki konuşmalarını kaçırmamak için akıllı telefonumu sürekli kontrol ederim.	,623

Extraction Yöntemi: Principal Component Analysis.

Rotasyon Yöntemi: Kaiser Normalizasyonu ile Varimax.

Rotasyon 7 iterasyonda sonuçlanmıştır.

### 3.5. Araştırmanın Kısıtları

Her bilimsel araştırmada olduğu gibi, bu araştırmanın da birtakım kısıtları vardır. Araştırmanın zaman darlığı ve maliyeti de dikkate alınarak nispeten küçük bir örneklem üzerinde yapılmış olması en önemli kısıttır. Bu sebeple araştırma grubunun geneli temsil etme yeteneğinin sınırlı olacağı ve sonuçların genellenemeyeceği göz önüne alınmalıdır. Ayrıca, araştırmada sadece nicel yöntemin kullanılması, nitel araştırma yöntemleri ile desteklenmemesi bir diğer kısıttır. Anket formlarında



araştırmanın bilimsel amaç için kullanılacağı izah edilmiş olsa da, kimi katılımcılar sorulara gerçek dışı yanıtlar vermiş olabilirler.

### **3.6. Araştırmanın Analizleri ve Bulguları**

#### **3.6.1. Demografik Bulgular**

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin sonuçlar Tablo 3’de verilmiştir. Buna göre; katılımcıların yaklaşık % 55’i kadın, % 45’i erkektir. Araştırmaya katılan 385 öğrencinin yaklaşık % 55’i 16-25 yaş aralığında yer almaktadır. Öğrencilerin medeni duruma bakıldığında 98,7’sinin bekâr olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %51,4’ü önlisans, %48,6’sı lisans öğrencisidir.

Tablo 3 Araştırmaya Katılan Öğrencilere İlişkin Demografik Bulgular

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde (%)
Yaş	16-20	212	55,10
	21-25	168	43,60
	26-30	3	0,80
	31 ve üstü	2	0,50
Cinsiyet	Erkek	173	44,94
	Kadın	212	55,06
Medeni durum	Evli	5	1,30
	Bekar	380	98,70
Öğrenim Durumu	Ön lisans	198	51,43
	Lisans	187	48,57
Ailesinin Aylık Ort. Geliri	1000 TL ve altı	71	18,40
	1001-2000 TL	163	42,40
	2001 ve üzeri	151	39,20
Öğrencilerin Aylık Ort. Harcama Tutarı	500 TL ve altı	162	42,10
	501-1000 TL	175	45,40
	1001 TL ve üzeri	48	12,50
Mevcut Herhangi Bir Bağımlılığı	Bağımlılığım yok	223	57,90
	Sigara	99	25,70
	Alkol	9	2,30
	Akıllı telefon	47	12,20
	Diğer	7	1,90
Boş Zaman Değerlendirme Şekli	İnternete girmek	155	40,30
	Müzik dinlemek	74	19,20
	Kitap okumak	56	14,50
	Spor yapmak	45	11,70
	Bilgisayarda oyun oynamak	26	6,80
	Diğer	29	7,50
Akıllı Telefon Kullanım Amacı	Sosyal ağlara girmek	131	34,00
	Konuşmak	109	28,30
	İnternette sörf yapmak	59	15,30
	SMS	26	6,80
	Eğitim amaçlı uygulamalar	17	4,40
	Diğer (e-mail, oyun, foto ve kopya çekmek)	43	11,20
Günlük Ortalama Akıllı Telefon Kullanım Süresi	0-2 saat	63	16,40
	2-4 saat	96	24,90
	4-6 saat	140	36,40
	6 saatten fazla	86	22,30
Akıllı Telefon Seçiminde Önemli Görülen Kriterler	Fonksiyon	186	48,30
	Marka	81	21,00
	Fiyat	58	15,10
	Görünüş	45	11,70
	Diğer	15	3,90
<b>Toplam</b>		<b>385</b>	<b>100</b>

Öğrencilerin “*ailenizin aylık ortalama geliri nedir?*” sorusuna verdikleri yanıtta en yüksek oranın 1000-2000 TL arasında olduğu görülmektedir. Yine, öğrencilerin aylık ortalama harcamalarına

bakıldığında % 42'si 500 TL'nin altında, % 45'i 500-1000 TL arasında harcama yapmaktadır. Araştırmaya katılan öğrenciler “herhangi bir bağımlılığınız var mı ?” sorusuna % 57,9'u herhangi bir bağımlılığının olmadığını, yaklaşık %26'sı sigara bağımlısı, %12,2'si akıllı telefon bağımlısı olduğunu belirtmiştir. Boş zamanlarını değerlendirme aktivitelerine bakıldığında katılımcıların ilk sırada internete girmeyi tercih ettiği görülmektedir. Yine katılımcılar akıllı telefon tercihinde sırasıyla; telefonun fonksiyonuna, markasına ve fiyatına önem verdiklerini ifade etmişlerdir. Çakır ve Demir'in (2014: 213-243) yaptıkları araştırmada benzer şekilde üniversite öğrencilerinin akıllı cep telefonu tercihlerinde ürün özellikleri, marka ve reklam çabalarının anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Ömürbek ve Şimşek de (2012: 116-132) benzer şekilde öğrencilerin cep telefonu modeli seçerken en çok dikkat ettikleri unsurun “kullanım özellikleri” olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin akıllı telefonu kullanma amacına bakıldığında ilk sırada sosyal ağlara (facebook, twitter, instagram vs.) girmek olduğu görülmektedir. Daha sonra sırasıyla %28,3'ü konuşmak, %15,3'ü internette sörf yapmak, %6,8 SMS, % 4,4'ü eğitim amaçlı, %4,2'si e-mail, %3,9'u fotoğraf çekmek için, %2'si kopya çekmek ve %1'i oyun amaçlı kullandıklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin günlük ortalama akıllı telefon kullanma süreleri ise % 24,9'u 2-4 saat ve % 36,4'ü 4-6 saat olarak tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle öğrencilerin yaklaşık %60'ı günde 2 ile 6 saat arasında akıllı telefon kullanmaktadır. Yunanistan'da üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada da ortalama günlük cep telefonu kullanım süresi 4 saat olarak saptanmıştır (Economides ve Grousopoulou, 2008: 739-741).

### **3.6.2. Akıllı Telefon Bağımlılığının Demografik Değişkenlere Göre T-Testi ve ANOVA Testi Sonuçları**

Araştırmada verilerin normal dağılımını görebilmek için Kolmogorov-Smirnov (normallik) testi yapılmıştır. Normal dağılım testi sonucunda verilerin normal dağıldığı hipotezi reddedilmiştir ( $p < 0,05$ ). Ancak verilerin çarpıklık ve basıklık (skewness ve kurtosis) değerlerine bakıldığında, bu değerlerin -1,50 ve +1,50 aralığında kaldığı görülmüş ve verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013: 148).

**Tablo 4 Öğrencilerin Akıllı Telefon Bağımlılıklarının Cinsiyet Değişkenine Göre T -Testi Sonuçları**

Boyutlar	Grup	N	Ort.	S. Sapma	t	p
Gündelik yaşam bozuklukları	Erkek	173	2,45	1,086	0,146	,584
	Kız	212	2,43	1,017		
Ortalama beklenti	Erkek	173	2,62	0,965	-1,994	,013
	Kız	212	2,83	1,105		
Yoksunluk hissi	Erkek	173	2,50	1,188	-1,919	,426
	Kız	212	2,73	1,124		
Sanal yönelimli ilişki	Erkek	173	2,43	0,895	0,632	,807
	Kız	212	2,37	0,913		
Aşırı kullanım	Erkek	173	3,37	1,180	-0,450	,456
	Kız	212	3,43	1,230		
Dayanma	Erkek	173	2,64	1,260	-2,354	,441
	Kız	212	2,96	1,335		

Tablo 4'te araştırmaya katılan öğrencilerinin gündelik yaşam bozuklukları, olumlu beklenti, yoksunluk hissi, sanal yönelimli ilişki, aşırı kullanım ve dayanma puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları bulunmaktadır. Akıllı telefon bağımlılığında öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığı bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ). Ancak sadece ortalama beklenti ( $p=0,013<0,05$ ) boyutunda öğrencilerin akıllı telefon bağımlılıkları cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin akıllı telefon bağımlılık düzeylerinin alt boyutlarının ortalamalarına bakıldığında; gündelik yaşam bozuklukları puanları kız ve erkek öğrencilerde hemen hemen aynı çıkmıştır. Beklenti, yoksunluk hissi, aşırı kullanım ve dayanma boyutlarının ortalama puanlarına bakıldığında ise, kız öğrencilerin ortalamasının erkek öğrencilerin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Sanal yönelimli ilişki boyutu puanlarında erkeklerin ortalaması (2,43) kızların ortalamasından (2,37) daha fazladır.

**Tablo 5 Öğrencilerin Akıllı Telefon Bağımlılıklarının Yaş Grubu Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları**

Boyutlar	Yaş Grupları	N	Ort.	S. Sapma	t	f
Gündelik yaşam bozuklukları	16-20	212	2,35	1,027	2,267	,157
	21-25	168	2,57	1,050		
	26-30	3	1,66	,611		
	31 ve Üstü	2	3,10	2,404		
Ortalama beklenti	16-20	212	2,75	1,088	0,167	,450
	21-25	168	2,72	1,002		
	26-30	3	2,54	1,127		
	31 ve Üstü	2	2,31	,618		
Yoksunluk hissi	16-20	212	2,68	1,202	0,328	,109
	21-25	168	2,57	1,102		
	26-30	3	2,38	,346		
	31 ve Üstü	2	2,66	1,885		
Sanal yönelimli ilişki	16-20	212	2,38	,935	,368	,436
	21-25	168	2,43	,866		
	26-30	3	1,95	,577		
	31 ve Üstü	2	2,21	1,515		
Aşırı kullanım	16-20	212	3,33	,086	1,290	,128
	21-25	168	3,51	,085		
	26-30	3	2,50	,750		
	31 ve Üstü	2	3,50	1,750		
Dayanma	16-20	212	2,78	1,330	0,608	,649
	21-25	168	2,86	1,286		
	26-30	3	2,00	,881		
	31 ve Üstü	2	3,33	1,885		

Tablo 5'te araştırmaya katılan öğrencilerinin gündelik yaşam bozuklukları, olumlu beklenti, yoksunluk hissi, sanal yönelimli ilişki, aşırı kullanım ve dayanma puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları bulunmaktadır. Buna göre, akıllı telefon bağımlılığının tüm boyutları için, öğrencilerin yaş gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ). Ancak akıllı telefon bağımlılığı alt boyutlarının yaş gruplarına göre ortalamalarına bakıldığında, gündelik yaşam bozuklukları boyutunda 31 yaş ve üstü öğrencilerde (3,10), ortalama beklenti boyutunda 16-25 yaş aralığındaki öğrencilerde (2,75), yoksunluk hissi boyutunda 16-25 yaş aralığında (2,68), sanal yönelimli ilişki boyutunda 21-25 yaş aralığında (2,43), aşırı kullanım boyutunda 21-25 yaş aralığında (3,51) ve dayanma boyutunda 31 yaş ve üstü öğrencilerde (3,33) en yüksek ortalamaya sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 6 Öğrencilerin Akıllı Telefon Bağımlılıklarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre T -Testi Sonuçları**

Boyutlar	Grup	N	Ort.	S. Sapma	t	p
Gündelik yaşam bozuklukları	Ön Lisans	198	2,38	0,956	-1,109	,010
	Lisans	187	2,51	1,133		
Ortalama beklenti	Ön Lisans	198	2,81	1,062	1,535	,313
	Lisans	187	2,66	1,029		
Yoksunluk hissi	Ön Lisans	198	2,65	1,142	0,509	,992
	Lisans	187	2,61	1,173		
Sanal yönelimli ilişki	Ön Lisans	198	2,40	0,917	0,351	,544
	Lisans	187	2,39	0,891		
Aşırı kullanım	Ön Lisans	198	3,32	1,207	-1,324	,749
	Lisans	187	3,49	1,201		
Dayanma	Ön Lisans	198	2,83	1,283	0,390	,380
	Lisans	187	2,80	1,339		

Tablo 6’da araştırmaya katılan öğrencilerinin gündelik yaşam bozuklukları, olumlu beklenti, yoksunluk hissi, sanal yönelimli ilişki, aşırı kullanım ve dayanma puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları bulunmaktadır. Yapılan analiz sonucunda akıllı telefon bağımlılığı boyutları öğrencilerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Ancak, gündelik yaşam bozuklukları boyutunda ( $p=0,010<0,05$ ) akıllı telefon bağımlılığı öğrenim durumu açısından anlamlı bulunmuştur. Akıllı telefon bağımlılığı alt boyutlarının eğitim durumuna göre ortalamalarına bakıldığında; lisans öğrencilerinin gündelik yaşam bozuklukları ve aşırı kullanım boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ortalama beklenti, yoksunluk hissi, dayanma ve sanal yönelimli ilişki boyutunda ise önlisans öğrencilerinin ortalamaları daha yüksek çıkmıştır.

#### 4. ARAŞTIRMANIN SONUÇ VE DEĞERLENDİRMESİ

Akıllı telefonlar kullanıcıya amacı doğrultusunda bilinçli olarak kullanıldığında birçok kolaylıklar sağlayan önemli teknolojik buluşlardan biridir. Örneğin, akıllı telefonların zamanı verimli kullanmak, bilgiye kolay ulaşmak mekâna bağlı kalmadan işlerin yürütülebilmesi gibi önemli faydaları bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, akıllı telefonların amacı dışında aşırı derecede kullanımı kullanıcının biyolojik, fizyolojik, psikolojik ve sosyal gelişimini olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Özellikle genç yaşta kullanıcılar başta olmak üzere akıllı telefonların gereğinden fazla kullanılması akıllı telefon bağımlılığı gibi olumsuz sonuçlara da neden olabilmektedir (Soni vd., 2017: 515-519; Pearson & Hussain, 2016: 193-207). Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin akıllı telefon bağımlılık düzeyleri ve kullanım amaçları farklı değişkenler açısından incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre öğrencilerin akıllı telefonları en çok sosyal ağlara girmek amaçlı kullandıkları görülmektedir. Sosyal ortamdan iş ortamına, siyasetten eğitime kadar hemen her alanda ve ortamda hemen her yaşta birey için sosyal medya, yaşamın vazgeçilmez bir parçası niteliğindedir. Sosyal medya, sürekli güncellenebilmesi, çoklu

kullanıma açık olması ve sanal paylaşıma olanak tanınması gibi özellikleriyle bireylerarası iletişim açısından en etkili ortamlardan biri olarak kendini göstermektedir (Aydın, 2016: 374-375).

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre; öğrencilerin akıllı telefon kullanım süresi günde 2-6 saat aralığında yoğunlaşmaktadır. Ayrıca, araştırmada akıllı telefon bağımlılığının aşırı kullanım boyutunda ortalamaların da oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmada oluşturulan hipotezlerden akıllı telefon bağımlılığında öğrencilerin cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Araştırma sonuçları incelendiğinde; bağımlılık düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemesi, ebeveynlerin hem erkek hem kız öğrenciler için önlem almaları gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda ailelere ve öğrencilere yönelik olarak okullarda bağımlılık hakkında bilinçlendirilme faaliyetleri düzenlenebilir. Ayrıca öğrencilerin büyük çoğunluğunun sosyal ağlara girmek için akıllı telefonları kullanması, sosyal ağların akıllı telefon bağımlılığını arttıran bir nedeni olabilir. Dolayısıyla akıllı telefon bağımlılığı ve sosyal ağ ilişkileri üzerine daha fazla araştırma yapılabilir. Araştırmada öğrencilerin akıllı telefon bağımlılık düzeylerinde yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuca göre, akıllı telefonların hemen her yaş grubu öğrenci tarafından kullanıldığı söylenebilir. Ayrıca, öğrencilerin eğitim düzeyi ve akıllı telefon bağımlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan herhangi bir anlamlı fark bulunamamıştır. Araştırmada akıllı telefon bağımlılık düzeyi tüm öğrenciler için 90,25 olarak bulunmuştur. Ölçekte yüksek SAS puanları ciddi telefon bağımlılığı olduğunun göstergesidir. Kwon ve arkadaşlarının (2013: 56-93) Güney Kore’de yaptıkları çalışma sonucunda öğrencilerin akıllı telefon bağımlılık düzeyleri daha yüksek (ortalama 110) bulunmuştur.

Akıllı telefon bağımlılığı ile ilgili çalışmaların oldukça sınırlı olmasından dolayı henüz, akıllı telefon bağımlılığının ilişkili olduğu birçok değişken ortaya çıkarılamamış durumdadır. İleride yapılacak olan çalışmalarda, akıllı telefon bağımlılığı ile ilişkili olabilecek diğer değişkenlerin üzerinde durulması konuya ilişkin alanyazına önemli katkı sağlayacaktır. Ayrıca, akıllı telefon bağımlılığının iş, okul ve özel yaşamı nasıl etkilediğini ve olası olumsuz etkilerin nasıl ortadan kaldırılacağını ortaya koyan çalışmalar da oldukça değerli olacaktır. Konuyla ilgili olarak değişik üniversitelerde farklı veri toplama araçlarıyla yapılacak çalışmalarda daha farklı sonuçlara ulaşılabilir.

## 5. KAYNAKÇA

- Adnan, Müge -Gezgin, Deniz Mert (2016),“Modern Çağın Yeni Fobisi: Üniversite Öğrencileri Arasında Nomofobi Prevalansı”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Sayı.49, (141-158).
- Aktaş, Hasret - Yılmaz, Nurcan (2017), “Üniversite Gençlerinin Yalnızlık ve Utangaçlık Unsurları Açısından Akıllı Telefon Bağımlılığı”, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, Sayı.3, (85-100).
- Al-Khlaiwi, Thamir - Meo, Sultan A. (2004), “Association of Mobile Phone Radiation with Fatigue, Headache, Dizziness, Tension and Sleep Disturbance in Saudi Population”, *Saudi Medical Journal*, Sayı.25, (732-736).

- Ay, Selma (2013), “İletişim Araçları Kullanımının Yarattığı Bağımlılığın Sosyal İzolasyon Üzerindeki Etkisi Cep Telefonu Kullanıcıları Üzerinde Bir Araştırma”, Uzmanlık Tezi, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, İzmir.
- Aydın, İrem Erdem (2016), “Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Bir Araştırma: Anadolu Üniversitesi Örneği”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı.35, (373-386).
- Bagozzi, Richard P. - Youjea, Yi (1988), “On the Evaluation of Structural Equation Models”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, Sayı.16, (74-94).
- Beranuy, Marta (2009), “Problematic Internet and Mobile Phone Use and Clinical Symptoms in College Students: The Role of Emotional Intelligence”, *Computers in Human Behavior*, Sayı.25, (1182-1187).
- Bragazzi, Nicola Luigi – Giovanni, Del Puente (2014), “A Proposal for Including Nomophobia in The New DSM-V”, *Psychology Research and Behavior Management*, Sayı.7, (155-160).
- Büyüköztürk, Şener (2002), “Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı.32, (470-483).
- Chiu, Shao-I (2014), “The Relationship Between Life Stress and Smartphone Addiction on Taiwanese University Student: A Mediation Model of Learning Self-Efficacy and Social Self-Efficacy”, *Computers in Human Behavior*, Sayı.34, (49–57).
- Choi, Hyun Seok - Lee, Hyun Kyung - Ha, Jeong Cheol (2012), “The Influence of Smartphone Addiction on Mental Health, Campus Life and Personal Relations-Focusing on K University Students”, *Journal of the Korean Data and Information Science Society*, Sayı. 23, (1005-1015).
- Çakır, Fatma - Demir, Neslihan (2014), “Üniversite Öğrencilerinin Akıllı Telefon Satın Alma Tercihlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı. 29, (213-243).
- Demirci, Kadir (2014), “Validity and Reliability of the Turkish Version of the Smartphone Addiction Scale in a Younger Population”, *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni-Bulletin of Clinical Psychopharmacology*, Sayı.24, (226-234).
- Dredge, Rebecca - Gleeson, John - De la Piedad Garcia Xochitl (2014), “Cyberbullying in Social Networking Sites: an Adolescent Victim’s Perspective”, *Computers in Human Behavior*, Sayı.36, (13-20).
- Economides, Anastasios A. – Grousopoulou, Amalia (2008), “Use of Mobile Phones by Male and Female Greek Students”, *International Journal of Mobile Communications*, Sayı.6, (729-749).
- Erdem, Haluk-Türen, Ufuk - Kalkın, Gökdeniz (2017), “Mobil Telefon Yoksunluğu Korkusu (Nomofobi) Yayılımı: Türkiye’den Üniversite Öğrencileri ve Kamu Çalışanları Örnekleme”, *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, Sayı.10, (1-12).
- Gökallı, Ebru - Aybar, Ayda Sabucuoğlu - Göker, Gülay (2011), “Bir Statü Tüketimi Göstergesi Olarak Iphone Markalı Akıllı Telefon Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma” *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, Sayı.7(1), (36-48).



- IDC (2016), “Worldwide Smartphone 2014–2018 Forecast Update”, International Data Corporation, <http://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=247140> (10.01.2017)
- Kahyaoglu Süt, Hatice – Kurt, Seda – Uzal, Özge – Özdilek, Saadet (2016), “Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Akıllı Telefon Bağımlılık Düzeylerinin Sosyal ve Eğitim Hayatına Etkisi” *Avrasya Aile Hekimliği Dergisi*, Sayı.5, (13-19).
- Kalba, Kas (2008), “The Adoption of Mobile Phones in Emerging Markets: Global Diffusion and the Rural Challenge”, *International journal of Communication*, Sayı.2, (631-661).
- Kaplan Akıllı, Göknür - Gezgin, Deniz Mertkan (2016), “Üniversite Öğrencilerinin Nomofobi Düzeyleri ile Farklı Davranış Örüntülerinin Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı.40, (51-69).
- Kwon, Min- Joon-Yeop Lee, Wang-Youn Won, Jae-Woo Park, Jung-Ah Min, Changtae Hahn, Xinyu Gu, Ji-Hye Choi, Dai-Jin Kim (2013), “Development and Validation of a Smartphone Addiction Scale (SAS)”, *PloS One*, Sayı.8 (2), (56-93).
- Lee, Yu-Kang - Chun-Tuan, Chang –YouLin, Zhao - Hong, Cheng (2014), “The Dark Side of Smartphone Usage: Psychological Traits Compulsive Behavior and Technostress”, *Computers in Human Behavior*, Sayı.31, (373-383).
- Matusik, Sharon F. - Mickel, Amy E. (2011), “Embracing or Embattled by Converged Mobile Devices? Users’ Experiences with a Contemporary Connectivity Technology”, *Human Relations*, Sayı. 64(8), (1001–1030).
- Mutchler, Leigh - Shim, Jung P. - Ormond, Dustin (2011), “Exploratory Study on Users Behavior: Smartphone Usage”, *Proceeding of the Seventeenth Americas Conference on Information Systems*, Detroit, Michigan August 4th-7th, (1-9).
- Nasar, Jack - Hecht, Peter - Wener, Richard (2008), “Mobile Telephones, Distracted Attention, and Pedestrian Safety”, *Accident Analysis Prevention*, Sayı.40, (69-75).
- Oulasvirta, Annti – Tye, Rattenbury- Lingyi, Ma – Eeva, Raita (2012), “Habits Make Smartphone Use More Pervasive”, *Personal and Ubiquitous Computing*, Sayı.16 (1), (105-114).
- Ömürbek, Nuri - Şimşek, Ali (2012), “Üniversite Öğrencilerinin Cep Telefonu Tercihlerinin Analitik Hiyerarşi Projesi İle Belirlenmesi”, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı.5, (116-132).
- Öztürk, Orhan (1989), *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları*, Evrim Yayım, 2. Baskı, İstanbul.
- Park, Woong Ki (2005), “Mobile Phone Addiction”, *Mobile Communications*, (Ed) Rich Ling ve Per E. Pedersen, *Mobile Communications*, Springer, London, (253-272).
- Pearson, Claire - Hussain, Zaheer (2016), “Smartphone Addiction and Associated Psychological Factors”, *Addicta: The Turkish Journal of Addictions. Addicta: The Turkish Journal on Addictions*, Sayı.3, (193-207).
- Sharma, Neelima- Sharma, Pooja - Sharma, Neha - Wavare, R R (2015), “Rising Concern Of Nomophobia Amongst Indian Medical Students”, *International Journal of Research in Medical Sciences*, Sayı.3, (705-707).

- Soni, Ruchi - Upadhyay, Ritesh - Jain, Mahendra (2017), “Prevalence of Smart Phone Addiction, Sleep Quality And Associated Behaviour Problems in Adolescents”, *International Journal of Research in Medical Sciences*, Sayı.5, (515-519).
- Süler, Melek (2016), *Akıllı Telefon Bağımlılığının Öznel Mutluluk Düzeyine Etkisinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Şar, Ali Haydar - Ayas, Tuncay - Horzum, Mehmet Barış (2015), “Developing The Smart Phone Addiction Scale and Its Validity and Reliability Study”, *Online Journal of Technology Addiction & Cyberbullying*, Sayı.2, (1-17).
- Şar, Ali Haydar - Işıklar, Abdullah (2012), “Problemlili Mobil Telefon Kullanım Ölçeğinin Türkçeye Uyarlaması”, *International Journal of Human Sciences*, Sayı.2, (264-275).
- Tabachnick, Barbara G. – Fidell, Linda S. (2013), *Using Multivariate Statistics*, (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Taner, Neslişah (2013), “Kullanıcılarının Akıllı Telefonları Değerlendirmeleri: Kastamonu Şehir Merkezinde Bir Uygulama”, *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, Sayı.1, (127-140).
- Tarhan, Nevzat - Nurmedov, Serdar (2011), *Bağımlılık Sanal veya Gerçek*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Tavolacci, Marie Pierre – G. Meyrignac – L. Richard – P. Dechelotte – J. Ladner (2015), “Problematic Use of Mobile Phone and Nomophobia among French College Students”, *The European Journal of Public Health*, Sayı.25, (172-188).
- Taylan, Hasan Hüseyin (2016), “Yükseköğretim Öğrencilerinde Akıllı Telefon Bağımlılığı”, *International Conference on Quality in Higher Education*, Sakarya-Turkey, November 24-25, (1093-1100).
- Thulin, Eva - Vilhelmsen, Bertil (2007), “Mobiles Everywhere: Youth, the Mobile Phone and Changes in Everyday Practice”, *Young: Nordic Journal of Youth Research*, Sayı.15, (235-253).
- Townsend, Anthony M. (2000), “Life in the Real Time City: Mobile Telephones and Urban Metabolism” *Journal of Urban Technology*, Sayı.7, (85-104).
- TÜİK (2016), “Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması”, Türkiye İstatistik Kurumu, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1028](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1028) ,(02.01.2017).
- Uzgören, Ergin - Şengür, Mehmet - Yiğit, Ümit (2013), “Üniversite Öğrencilerinin Cep Telefonu Talebinde İsrafa Yönelik Davranışlarının Analizi -Dumlupınar Üniversitesi Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı.18 , (29-44).
- Ünal, Muhammed Harun (2015), *Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Akıllı Telefon Bağımlılık Düzeylerinin Belirlenmesi*, Uzmanlık Tezi, Sağlık Bakanlığı Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Ankara.
- Yıldırım, Çağlar – Sumuer, Evren – Adnan, Müge – Yıldırım, Soner (2016). “A Growing Fear: Prevalence of Nomophobia among Turkish College Students”, *Information Development*, Sayı. 32, (1322-1331).

- Yıldırım, Kamil - Yaşar, Ömer - Duru, Murat (2016), “Öğretmen ve Öğrenci Görüşleri Temelinde Akıllı Telefonların Eğitim Öğretim Ortamlarında Kullanılmasının ve Etkilerinin İncelenmesi”, *International Journal of Education Science and Technology*, Sayı.2, (72-84).
- Yılmaz, Gül - Şar, Ali - Civan, Sema (2015), “Ergenlerde Mobil Telefon Bağımlılığı İle Sosyal Kaygı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” *Online Journal of Technology Addiction & Cyberbullying*, Sayı. 2, (20-37).

# MESLEK YÜKSEKOKULLARININ GÜNCEL SORUNLARINA İLİŞKİN ÖĞRETİM ELEMANLARININ GÖRÜŞLERİ <sup>1</sup>

## VIEWS OF ACADEMIC STAFF ABOUT CURRENT ISSUES OF VOCATIONAL HIGHER EDUCATION

Hakan YILDIRIM<sup>2</sup>, Esra SERTEL<sup>3</sup>, Serel ÖZMEN AKYOL<sup>4</sup>

### Öz

*Meslek yüksekokulları, ülkemizde kamu ve özel sektörün ihtiyaç duyduğu, yüksek donanımlı, teknik ve sosyal alanlarda bilgi ve becerilere sahip, belirli mesleklere yönelik ara elemanlar yetiştirmeyi amaçlayan yükseköğretim kurumlarıdır. Ülkemizde mesleki ve teknik eğitiminin önemli sorunları bulunmaktadır. Bir taraftan sanayi, nitelikli ara eleman bulamamaktan şikâyet ederken, diğer yandan meslek yüksekokulu mezunları da çalışma alanlarında iş bulamamaktadır. Bu bağlamda, meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının meslek yüksekokullarının güncel sorunlarına ilişkin görüşleri önem taşımaktadır. Bu araştırmanın amacı, meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının meslek yüksekokullarının güncel sorunlarına ilişkin görüşlerini ortaya koymaktır. Araştırma evrenini ülkemizdeki meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmada, herhangi bir örneklem yöntemi kullanılmadan evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Güncel sorunlara ilişkin öğretim elemanlarının görüşlerini tespit etmek için ilgili alanyazın taraması yapılarak ve uzman görüşü alınarak oluşturulan anket, e-posta yolu ile 2016-ÖSYS tercih kılavuzunda yer alan 183 üniversitedeki toplam 814 meslek yüksekokulunda görev yapan 8757 öğretim elemanına e-posta yoluyla gönderilmiştir. Ankete toplam 985 adet yanıt gelmiş ve bu yanıtlar analiz edilerek bulgular, sonuç ve yorumlar paylaşılmıştır. Bu araştırmanın meslek yüksekokullarının güncel sorunlarını öğretim elemanları bakış açısıyla ortaya koyması bakımından, ilgili alanyazına katkı sağladığı düşünülmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Meslek Yüksekokulları, Güncel Sorunlar, Öğretim Elemanı Görüşleri, Mesleki ve Teknik Eğitim, MYO Öğrenci Profili

private sector in our country. Vocational and technical education in our country has important problems. While one side complains about the fact that the industry does not have qualified intermediate staff, vocational school graduates cannot find work in the study areas. In this context, the opinions of the vocational higher education academicians about the current problems of the vocational schools are important. The purpose of this research is to reveal the opinions of the teaching staff working at vocational schools on current problems of vocational schools. The research universe is teaching staff who works in vocational high schools in our country. In the research, it is aimed to reach the whole of the universe without using any sampling method. In order to determine the opinions of the instructors, questionnaire prepared by expert opinion send by e-mail to instructors working in 814 vocational schools in 183 universities in the 2016-Student Selection and Placement Examination (SSPE) preference guide. A total of 985 responses were answered in the questionnaire and the answers were analyzed and findings, conclusions and comments were shared. It is thought that this research contributes to the related literature in terms of bringing up the current problems of vocational schools from the point of view of academicians.

**Keywords: Vocational Schools of Higher Education (VSHE), Current Issues, Views of Academic Staff, Vocational and Technical Education, Profile of VSHE Students**

## 1. GİRİŞ

Yükseköğretim kurumları, genel anlamda, toplumun yüksek düzeydeki insan gücü gereksinimini karşılamak, kültürün kuşaktan kuşağa aktarılmasını sağlamak, bilimsel araştırmalar yoluyla toplum sorunlarının çözüme kavuşturulmasında yardımcı olmak görevlerini üstlenmiş kurumlar olarak kabul edilmektedir (Baskan, 2001:21). Meslek yüksekokulları, ülkemizde kamu ve özel sektörün ihtiyaç duyduğu, yüksek donanımlı, teknik ve sosyal alanlarda bilgi ve becerilere sahip, belirli mesleklere yönelik ara elemanlar yetiştirmeyi amaçlayan yükseköğretim kurumlarıdır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 3. madde (1) bendine göre; meslek yüksekokulu, belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, yılda iki veya üç dönem olmak üzere iki yıllık eğitim-öğretim sürdüren, ön lisans derecesi veren bir yükseköğretim kurumu olarak tanımlanmaktadır (YÖK, 2017a). 2013-2014 öğretim yılı istatistiklerine göre; Türkiye yükseköğretim kurumlarında eğitim görmekte olan yaklaşık 5,5 milyon öğrenciden, 1 milyon 750 bininin ön lisans (%32) programlarına kayıtlı bulunmaktadır (Çetinsaya, 2014:66). Bu bağlamda, meslek yüksekokullarının ülkemiz yükseköğretiminin önemli bir bileşeni olduğu söylenebilir.

Alkan, Doğan ve Sezgin (1998:21) mesleki ve teknik eğitimi; bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve uygulama yeteneklerini kazandırarak birevi

yerleşim yerlerine meslek yüksekokulları açılmıştır. Açılan bu yüksekokulların büyük çoğunluğunda üniversite düzeyinde ve kalitesinde eğitim verilememektedir (Örs, 2003:2). Bu çalışmada, meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının meslek yüksekokullarının güncel sorunlarına ilişkin görüşlerinin alınması amaçlanmıştır.

## 2. MESLEK YÜKSEKOKULLARININ GÜNCEL SORUNLARI

Günay (2011:120)'a göre; mesleki eğitimin temel sorunu, eğitimini gördüğü mesleğin icrası için asgari becerilerin öğrenciye kazandırılmamasıdır. 2008 yılında yapılan bir araştırmada, okuldan işe geçişte karşılaşılan engellerin, %43 oranındaki kısmını beceri yetersizliği ve uyumsuzluğunun oluşturduğu şeklinde bir belirleme yapılmıştır.

Meslek yüksekokulu mezunları çalışma alanlarında iş bulamazken, işverenler de nitelikli iş gücü bulamamaktan şikâyet etmektedir. İlgili alanyazın tarandığında, bu konu ile ilgili çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Uçar ve Özerbaş (2013:242) meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının mesleki ve teknik eğitimin mevcut durumu hakkındaki düşünceleri ve sorunlar hakkında görüşlerini aldığı çalışmaları sonucunda, mesleki ve teknik eğitimde yenilemeye gidilmesini, öğretim elemanlarının mesleki ve teknik eğitimle ilgili şikâyetlerinin önemsenmesi gerekliliğini ve okullarda verimin artırılması gerektiğini vurgulamıştır.

Alkan, Suiçmez, Aydınkal ve Şahin (2014:136-139) çalışmalarında meslek yüksekokullarının güncel sorunlarını şu şekilde sıralamıştır;

1. Sınavsız geçiş
2. MYO'lara yerleşen adayların lise türleri,
3. Altyapı, mekân (laboratuvar, atölye, derslik vb.), donanım
4. Öğretim elemanı temini
5. Mesleki ve teknik eğitim ile iş dünyası arasında yeterli seviyede diyalog kurulamaması veya koordinasyonun eksikliği
6. Ders programları
7. Staj
8. Üniversite-sanayi işbirliği
9. TÜBİTAK, KOSGEB, İŞKUR, Kalkınma Ajansları gibi kamu kurumlarının mezuniyet sonrası istihdam desteği
10. Öğrencilerin mevcut piyasa koşullarına göre yetiştirememek
11. Üniversitelerde öğretim görevlilerinin de sektörleriyle daha yakın işbirliği kurmaları
12. Küçük verlesim verlerine açılan MYO'ları

meslek yüksekokullarında program açmak için gerekli öğretim elemanı sayısı olan 3'ün altındadır.

Meslek yüksekokullarında yaşanan bir başka sorunun da öğrencilerin kendilerini okula ait hissetmemesi olduğu söylenebilir. Meslek liselerini bitirdikten sonra üniversite yerleştirme sınavlarına girmesine bile gerek kalmadan meslek yüksekokullarına yerleşen öğrenciler, yükseköğretim hakkında yeterince bilinç sahibi olamamaktadırlar. Küçük yerleşim bölgelerinde bulunan meslek yüksekokullarının öğrencilerin sosyal ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamaması, alt yapı eksikliği, okul ve ders bırakma oranlarını yükselttiği söylenebilir (Yıldırım, 2017:11).

İlçelerde bulunan meslek yüksekokulları gerek şehir merkezine uzaklığından; gerekse faaliyet gösterdiği ilçenin sosyal, kültürel ve ekonomik yapısından kaynaklanan sebeplerden dolayı sorun ve sıkıntılar yaşamaktadır (Altay ve Gürdal, 2012:2).

Mevcut meslek yüksekokullarının bazılarının kendilerine ait binaları bulunmamaktadır. Bir kısmı devlet dairelerinin kullandığı binalarda eğitim yapmakta, bazıları ise başka okul ve kurumlarla aynı binayı paylaşmaktadırlar. Bu okulların atölye ve laboratuvarları endüstrinin uyguladığı teknolojiye uygun olarak donatılmamıştır. Meslek yüksekokullarının bazıları kendilerine alt yapı teşkil eden mesleki ve teknik liselerden tesis, araç ve gereç bakımından daha üstün bir düzeye henüz ulaşamamıştır (ÖSYM, 2002).

Uzun zamandır tartışılan konuların başında gelen mesleki eğitim ve onun bir basamağı olan meslek yüksekokulları ile ilgili sorunların tespitine ve çözüm önerilerine rağmen uygulamada istenilen seviyelere ulaşılamamıştır (Ulus, Tuncer ve Sözen, 2015:178). Bu bağlamda, meslek yüksekokullarındaki mevcut sorunlara yönelik öğretim elemanlarının görüşleri önem taşımaktadır. Alanyazın tarandığında, ilgili çalışmaların meslek yüksekokullarında daha çok öğrenci profili, okulların fiziki sorunları ve eğitim kalitesi gibi sorunlara yoğunlaştığı gözlenmiştir. Öğretim elemanlarının görüşlerine ve yaşadıkları sıkıntılara yönelik çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Bu açıdan, çalışmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### 3. YÖNTEM

Bu araştırma, öğretim elemanlarının meslek yüksekokullarının güncel sorunlarına ilişkin görüşlerini almayı amaçlayan tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Betimsel araştırmalar, olayı olduğu gibi araştırarak var olan durumu belirlemeye çalışmaktadır. Tarama betimsel araştırmalarda yaygın bir şekilde kullanılan yöntemlerin başında gelmektedir (Karakaya, 2009:59). Tarama araştırmaları bir konuya, bir olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin, ilgi, beceri, tutum gibi özelliklerinin belirlendiği bir modeldir (Büyüköztürk vd., 2012:177). Alanyazın taraması yapılarak ve uzman görüşü alınarak oluşturulan anket öğretim elemanlarının e-posta adreslerine gönderilmiştir.

yöntemi kullanılmadan evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiş ve bu bağlamda tüm meslek yüksekokullarının web siteleri ziyaret edilerek öğretim elemanlarının e-posta adresleri toplanmıştır. Toplam 8757 adet öğretim elemanının e-posta adresine ulaşılmış ve anket tüm öğretim elemanlarının e-posta adreslerine gönderilmiştir. Anket, 4 Mart 2017 ile 15 Mart 2017 tarihleri arasında açık kalmış ve katılım çağrısına 985 öğretim elemanı tarafından olumlu geribildirim yapılmıştır. Gönderilen e-postalara ilişkin geri bildirim sayıları ve yüzdelik değerleri *Tablo 1*'te verilmiştir.

**Tablo 1. E-postalara yapılan geri bildirim sayıları**

	Frekans (f)	Yüzde (%)
Gönderilen e-posta	8757	%100
Adrese ulaşan e-posta	7892	%90,12
Okunan e-posta	2560	%29,23
Anketi görüntüleme	1309	%14,94
Anketi yanıtlama	985	%11,24

### 3.2. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada, öğretim elemanlarının meslek yüksekokullarının güncel sorunlarına ilişkin görüşlerini tespit etmek için bir anket hazırlanmıştır. Anketin meslek yüksekokullarının sorunları boyutu Alkan, Suiçmez, Aydıncal ve Şahin (2014)'in meslek yüksekokullarındaki mevcut durumu, sorunları ve bazı çözüm önerilerini sundukları çalışmalarından uyarlanmıştır. Anket oluşturulurken meslek yüksekokullarında tecrübeli ve alanında uzman öğretim elemanlarının da görüşleri alınarak şekillendirilmiştir.

Anket toplam 5 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde öğretim elemanının görev yaptığı meslek yüksekokulu ile ilgili bilgiler, ikinci bölümde kişisel bilgiler, üçüncü bölümde alanyazın taraması yapılarak tespit edilen meslek yüksekokullarının güncel sorunlarına ilişkin 12 temaya (*Tablo 2*) ait görüşler yer almaktadır. Anketin dördüncü bölümde sorulan yanıtlanması isteğe bağlı bir açık uçlu soru ile üçüncü bölümdeki temaların dışında kalan ve ankete katılan öğretim elemanının eklemek istediği meslek yüksekokullarının diğer sorunlarına ilişkin görüşlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Son bölümde de öğretim elemanlarının çalışma ortamlarına, yönetim anlayışına, birlikte çalıştıkları kişilere ve maaşlarına ilişkin memnuniyet düzeyi yer almaktadır.



Öğrencilerin yeterlilik / hazırbulunuşluk düzeylerinin düşük olması
Yerleşen adayların lise türlerindeki farklılık
Fiziksel yetersizlikler (alt yapı, laboratuvar vs.)
Yeterli öğretim elemanı bulunmaması
Okul - sanayi iş birliği yetersizliği
Müfredat sorunları
Staj sorunları
Mezuniyet sonrası istihdam sorunları
Sektör ihtiyacına yönelik öğrenci yetiştirilememesi
Ek ders ücretlerinin yetersizliği
Öğretim elemanlarının akademik çalışmalarının desteklenmemesi

Üçüncü bölümde meslek yüksekokullarının güncel sorunlarına yönelik görüşleri belirlemek için, “Çok önemli”, “Önemli”, “Fikrim yok”, “Önemsiz” ve “Çok önemsiz” şeklinde likert tipi beşli derecelendirilmiş maddeler kullanılmıştır. Beşinci bölümde ise memnuniyet ölçüsünü belirlemek için “(5) Çok memnumum” ve “(1) Hiç memnun değilim” şeklinde likert tipi beşli derecelendirilmiş maddeler kullanılmıştır.

Anketin hazırlık aşamasında, meslek yüksekokullarında uzun yıllardır görev yapmış ve halen görev yapmakta olan öğretim elemanlarının ve araştırma uzmanlarının da görüşleri alınmıştır.

### **3.3. Veri Analizi**

Anketten elde edilen nicel veriler frekans ve yüzdeleri tablo yardımıyla sunulmuştur. Anketin üçüncü bölümünde yer alan alanyazın taramasıyla tespit edilen meslek yüksekokullarının güncel sorunları dışında öğretim elemanlarının kendilerinin tespit ettiği sorunlara yönelik açık uçlu bir soru bulunmaktadır. Bu nitel veriler, MAXQDA programı ile kodlanarak analiz edilmiştir.

## **4. BULGULAR VE YORUMLAR**

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının görev yaptıkları meslek yüksekokullarına ilişkin veriler *Tablo 3.*'te verilmiştir.

Coğrafi Bölge	Doğu Anadolu Bölgesi	96	9,7
	Ege Bölgesi	78	7,9
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	42	4,3
	İç Anadolu Bölgesi	177	18
	Karadeniz Bölgesi	232	23,6
	Marmara Bölgesi	288	29,2
Okul yerleşkesi şehir merkezinde midir yoksa taşrada mıdır?	Şehir merkezi (şehre bağlı merkez ilçe)	488	49,5
	Taşra (ilçe, köy, bucak)	497	50,5
Okula ulaşım şekli	Kendi özel aracımlla	684	69,4
	Toplu taşıma aracı ile	213	21,6
	Okulun sağladığı araç ile	88	8,9
İdari göreviniz var mıdır?	Evet	394	40
	Hayır	591	60

Çalışmaya en çok Marmara (%29,2) ve Karadeniz (%23,6) bölgelerinden katılım sağlanmıştır. Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının çalıştıkları okulların %50,5'i taşrada bulunurken, %49,5'i de şehir merkezinde bulunmaktadır. Okula kendi aracı (%69,4) ya da toplu taşıma (%21,6) ile ulaşanların yanı sıra %8,9'luk bir kesim de okulun sağladığı araçla gidip gelmektedir. Katılımcıların %40'ı aynı zamanda idari göreve de sahiptir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kişisel bilgilerine ilişkin veriler *Tablo 4.*'te verilmiştir.

Yaş	22-30	171	17,4
	31-40	514	52,2
	41-50	179	18,2
	51+	101	10,2
Cinsiyet	Erkek	592	60,1
	Kadın	393	39,9
Akademik unvan	Prof. Dr. / Prof.	19	1,9
	Doç. Dr. / Doç.	31	3,2
	Yrd. Doç. Dr. / Yrd. Doç.	106	10,8
	Öğr. Gör. Dr. / Öğr. Gör.	811	82,3
	Uzm. Dr. / Uzm.	5	0,5
	Arş. Gör. Dr. / Arş. Gör.	13	1,3
Lisansüstü eğitim durumu	Lisansüstü eğitimimi tamamladım.	512	52
	Lisansüstü eğitimime devam ediyorum.	415	42,1
	Lisansüstü eğitim yapmıyorum.	58	5,9
Görev süresi	0-1 yıl	84	8,5
	2-5 yıl	350	35,5
	6-10 yıl	245	24,9
	11-15 yıl	99	10,1
	15+ yıl	207	21
Haftalık ortalama ders saati	0-12 saat	127	12,9
	13-20 saat	359	36,4
	21-30 saat	369	37,5
	30+ saat	130	13,2

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %50,7'si haftada 21 saat ve üzeri derse girmektedir. Kadın çalışanların oranı %39,9 olarak bulunmuşken en yaygın yaş grubu 31-40 yaş aralığı olmuştur. Katılımcıların %35,5'i 2 ila 5 yıldır görev yapmaktadır. %42,1'lik kesim lisansüstü eğitime devam etmektedir. Yine, lisansüstü eğitim durumu verilerine bakıldığında, lisansüstü eğitim yapmıyor olma durumunun yalnızca %5,9 oranında olması dikkat çekicidir. Çalışmaya katılmayı kabul edip anketi yanıtlayanlar arasından 811 kişi Öğr. Gör. Dr. / Öğr. Gör. unvanını taşımakta olup bunların oranı %82,3'tür. Yrd. Doç. Dr. ya da Yrd. Doç. olan 106 kişi ve Doç. Dr. / Doç. olan 31 kişi de araştırmaya katılanlar arasındadır. En az katılım oranı Uzman Dr./Uzman kadrosundakilerde olup bu grubun genele oranı yalnızca %0,5 bulunmuştur.

	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sınavsız geçiş	39	4,0	53	5,4	32	3,2	237	24,1	624	63,4
Öğrencilerin yeterlilik / hazırbulunuşluk düzeylelerinin düşük olması	3	0,3	8	0,8	7	0,7	289	29,3	678	68,8
Yerleşen adayların lise türlerindeki farklılık	16	1,6	159	16,1	63	6,4	458	46,5	289	29,3
Fiziksel yetersizlikler (alt yapı, laboratuvar vs.)	20	2,0	48	4,9	41	4,2	374	38,0	502	51,0
Yeterli öğretim elemanı bulunmaması	27	2,7	84	8,5	50	5,1	398	40,4	426	43,2
Okul - sanayi iş birliği yetersizliği	15	1,5	44	4,5	59	6,0	379	38,5	488	49,5
Müfredat sorunları	17	1,7	113	11,5	52	5,3	448	45,5	355	36,0
Staj sorunları	20	2,0	110	11,2	61	6,2	435	44,2	359	36,4
Mezuniyet sonrası istihdam sorunları	9	0,9	36	3,7	33	3,4	325	33,0	582	59,1
Sektör ihtiyacına yönelik öğrenci yetiştirilememesi	23	2,3	47	4,8	58	5,9	369	37,5	488	49,5
Ek ders ücretlerinin yetersizliği	59	6,0	152	15,4	126	12,8	307	31,2	341	34,6
Öğretim elemanlarının akademik çalışmalarının desteklenmemesi	36	3,7	75	7,6	70	7,1	290	29,4	514	52,2

Her madde için, katılımcılar tarafından en çok tercih edilen sorun en yüksek frekansa sahip olup koyu gri ile ve ardından ikinci en çok işaretlenen sorun açık gri arka planla gösterilmiştir. Güncel sorunların arasında ilk sırayı %68,8 oranıyla *öğrencilerin yeterlilik / hazırbulunuşluk düzeylelerinin düşük olması* almıştır. Bu sorunu çok önemli diyerek cevaplayan 678 kişi vardır. Ardından %59,1 ile *mezuniyet sonrası istihdam sorunları* gelmekte, onu % 52,2 ile *öğretim elemanlarının akademik çalışmalarının desteklenmemesi* sorunu izlemektedir. *Okul - sanayi iş birliği yetersizliği* ve *Sektör ihtiyacına yönelik*

**Tablo 6. Öğretim Elemanlarının MYO Güncel Sorunlara İlişkin Temalar**

<b>Tema</b>	<b>Frekans (f)</b>
Öğrencilerin yetersizliği / amaç yüklenmemesi	40
Fiziksel yetersizlik (laboratuvar, kütüphane vs.)	34
Öğretim elemanlarının yalıtılmışlık / değersizlik hissi	25
Akademik çalışmaların desteklenmemesi	23
Yönetimin ve yöneticilerin istenmeyen tutumları	20
Öğretim elemanlarının isteksizliği / bilgi eksikliği	17
Sosyal imkân ve etkinlik azlığı	16
Öğretim elemanı ders saati ve iş yükü fazlalığı	14
Mobbing ve görev tanımına girmeyen işlerin yaptırılması	12
Müfredat sorunları	12
Okul bütçesinin düşük olması	9
Öğretim elemanlarına alan dışı ders verilmesi	9
Sınavsız geçiş	9
Akşam dersleri / ikinci öğretim	8
İlçede bulunan MYO'larda halkın okula karşı olumsuz tutumları	5
Öğrencilerin istihdam sorunları	5
Staj sorunları	4
Enstitülerin MYO akademisyenlerine lisansüstü öğrenci vermemesi	4
MYO idarecilerinin ek ders muafiyetinin kaldırılmış olması	3
Ders programında ders yükü dağılımı sorunu	3
Vakıf üniversitelerinde maaş sorunu	3
Öğrencilerin barınma sorunu	3
Aile gelir seviyesi düşük olması	3
Ulaşım	2
Yerel yönetimler	1
Görevde yükselme kadro sorunu	1

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının memnuniyet derecelerine veriler *Tablo 7.*'da verilmiştir.

	uegının (1)				(2)					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Okulunuzun size sağladığı çalışma alanından ne derece memnunsunuz?	63	6,4	100	10,2	241	24,5	387	39,3	194	19,7
Okulunuzun yönetim anlayışından ne derece memnunsunuz?	109	11,1	118	12	212	21,5	324	32,9	222	22,5
Birlikte çalıştığımız kişilerden ne derece memnunsunuz?	44	4,5	88	8,9	229	23,2	389	39,5	235	23,9
İşiniz karşılığı aldığımız maaştan ne derece memnunsunuz?	63	6,4	105	10,7	235	23,9	384	39	198	20,1
Genel olarak işinizden ne derece memnunsunuz?	13	1,3	30	3	129	13,1	436	44,3	377	38,3

En çok işaretlenen madde koyu gri ve ikinci en çok işaretlenen açık gri arka planla işaretlenmiştir. Öğretim elemanlarının memnuniyet dereceleri araştırılırken en yüksek frekansa sahip madde %44,3 oranıyla 436 kişinin 4. kategoriye işaretlemeyi tercih ettiği “Genel olarak işinizden ne derece memnunsunuz?” maddesi olmuştur. Öğretim elemanlarının meslek yüksekokullarında çalışmaktan yüksek oranda memnun oldukları söylenebilir. Diğer maddelere oranla, öğretim elemanları kendilerine sağlanan çalışma ortamından ve okulun yönetim anlayışından daha az oranda memnun olduklarını belirtmişlerdir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma sonunda, meslek yüksekokullarındaki güncel sorunlarına ilişkin görüşler incelendiğinde öğretim elemanlarının bu sorunları önemli ve çok önemli kategorilerinde değerlendirdikleri sonucuna varılmıştır. Ayrıca, öğretim elemanlarının tespit ettiği diğer sorunlara ilişkin açık uçlu soruya verdikleri yanıtlarda; öğrencilerin yetersizliği/amaç yüklenmemesi, fiziksel yetersizlik (laboratuvar, kütüphane vs.) ve öğretim elemanlarının yalıtılmışlık/değersizlik hissi dile getirilen diğer önemli problemler olarak göze çarpmaktadır.

Açık uçlu soruya verilen yanıtlarda öğretim elemanları, akademik çalışmalarına daha fazla destek görmek istediklerini belirtmişlerdir. Yönetimin ve yöneticilerin istenmeyen tutumları ile karşılaşan akademik personel, bu sorunu da dile getirerek mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Vakıf üniversitelerinde görev alan öğretim elemanları, görev tanımının dışında görev verilmesi, mobbing, maaş, ek ödemeler ve sosyal güvence konusunda sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Son yıllarda, ülkemizde üzerinde sıkça durulmaya başlanan mobbing kavramı ile ilgili araştırmalardaki (Şenerkal, 2014; Çögenli

öğretim elemanlarının performans kaygısı yaşadığı düşünülmektedir. Bunun da, öğretim elemanlarında bilgi eksikliği ve isteksizlik temasını destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Ortaöğretim ve yükseköğretim müfredatları arasındaki uyumu sağlamak amacıyla İnsan Kaynaklarının Mesleki Eğitim Yoluyla Geliştirilmesi Projesi (İKMEP) ve Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Geliştirilmesi Projesi (METEK) kapsamında program geliştirme çalışmaları yürütülmüştür (YÖK, 2017b). Buna rağmen, öğretim elemanları tarafından müfredat sorunları olduğu belirtilmiştir. Sektörün ihtiyaçlarına hitap etmeyen derslerin müfredatta yer aldığı vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra, farklı meslek yüksekokullarında ders içeriklerinin ve kredilerinin uyumsuz olması da dile getirilmiştir.

İlçelerde yer alan meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanları ilçe halkından ve yerel yönetimlerden beklemedikleri destekleri göremediklerini dile getirmişlerdir ve sosyal ortamların eksikliğine vurgu yapmışlardır. Ayrıca okul bütçesi düşük olması nedeniyle yeterli sosyal etkinlik planlanamamaktadır. Bunun yanı sıra düşük bütçe nedeniyle; ek ders ücretlerinin geç yatması, yurt içi ve dışı yolluklarının ödenememesi, okul bakım onarımı ve laboratuvar ekipmanları yetersizliği gibi sorunlara dikkat çekilmiştir.

Meslek yüksekokulu yöneticilerinin genel olarak meslek yüksekokulu kadrosu dışından görevlendirilmesi, çok sık yönetim kadrolarında değişim olduğu vurgulanmıştır. Bunun da akademik kadroyla yönetim arasında bir uyum sorunu yarattığı düşünülmektedir.

Meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim üyelerinin enstitüler tarafından lisansüstü öğrenci danışmanlığı verilmemesi de bir başka sorun olarak belirlenmiştir. Akademik yükselme kaygısı olan öğretim elemanlarının lisansüstü öğrencilerle çalışmalarına engel olan bu durum akademik yükselme kriterleri açısından büyük bir sorundur.

Staj ve istihdam sorunlarına vurgu yapan katılımcılar; stajların yeterli kontrolde yapılamaması, kâğıt üzerinde gösterilen stajlar ile gerçekte yapılanların tutarsızlığı, mezuniyet sonrası ilgili alanlarda iş bulamadığı için öğrencilerin başka alanlara yönelmek zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir.

2014 yılında Kalkınma Bakanlığı tarafından Onuncu Kalkınma Planı çerçevesinde yayımlanan Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu'nun "Meslek Yüksek Okullarının Durumu ve Altyapı Sorunları" bölümünde, meslek yüksekokullarında sınavsız geçişin önemli bir sorun olduğu vurgulanmış ve meslek yüksekokullarında istihdam edilen öğretim elemanlarından bir kısmının alanlarının gerektirdiği mesleki yeterliliği taşımadığı, bazı meslek yüksekokullarında ise yeterli sayıda öğretim elemanı istihdam edilmediği yapılan çalışmalar sonucu ortaya çıktığı belirtilmiştir. Ayrıca aynı raporda, meslek yüksekokullarının, üniversitelerde fakülte ve enstitülerin gerisinde kaldığı, beklenen

## 6. KAYNAKÇA

- Alkan, Cevat- Doğan, Hıfzı- Sezgin, İlhan (1998), *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*. Alkım Yayınları, Ankara.
- Alkan, Reha Metin- Suiçmez, Menderes- Aydınkal, Mehmet- Şahin, Menekşe (2014), “Meslek Yüksekokullarındaki Mevcut Durum: Sorunlar ve Bazı Çözüm Önerileri”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, Cilt 4, Sayı 3, (133-140).
- Altay, Ahmet- Akın Gürdal, Seda (2012), “İlçelerde Bulunan Meslek Yüksekokulları ve İlçe Halk Kütüphaneleri: Kırklareli Örneğinde Bir İşbirliği Önerisi”, <http://acikerisim.kirklareli.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.11857/201/15.html.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (03.04.2017).
- Baskan, Gülsün Atanur (2001), “Türkiye’de Yükseköğretimin Gelişimi”, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1 (21-32).
- Büyüköztürk, Şener- Kılıç Çakmak, Ebru, Akgün, Özcan Erkan- Karadeniz, Şirin- Demirel, Funda (2012), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi, Geliştirilmiş 13. Baskı, Ankara.
- Çetinsaya, Gökhan (2014), *Büyüme, Kalite, Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi İçin Bir Yol Haritası*. Yükseköğretim Kurulu. Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir.
- Çögenli, Mehmed Zahit- Döner, Emine (2015), “Türkiye’de Akademisyenler Üzerine Gerçekleştirilen Mobbing Konulu Lisansüstü Çalışmaların İncelenmesi”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 19, Sayı 3, (27-46).
- Günay, Durmuş (2011), “Türk Yükseköğretiminin Yeniden Yapılandırılması Bağlamında Sorunlar, Eğilimler, İlkeler ve Öneriler-I”, *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, Cilt 1, Sayı 3. (113-121).
- Kalkınma Bakanlığı (2014), Onuncu Kalkınma Planı: Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu.
- Karakaya, İsmail (2009), “Bilimsel Araştırma Yöntemleri”, (Ed) Abdurrahman Tanrıoğen, *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Anı Yayıncılık, Ankara, (55-84).
- Örs, Feri (2003), “Meslek Yüksekokullarının Toplumsal İşlevi Bir Meslek Yüksekokulunun Kurumsal İmaj Araştırması”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 1, Sayı 10, (1-16)
- ÖSYM (2002), “Mesleki ve Teknik Eğitimde Orta ve Yükseköğretim Kurumları Arasında Program Bütünlüğünün ve Devamlılığının Sağlanması (Sınavsız Geçiş) Bilgi Kılavuzu”, <http://www.osym.gov.tr/Eklenti/1214,sinavsizpdf.pdf> (11.07.2017)



- Ulus, Leyla- Tuncer, Nuran- Sözen Şahin (2015), “Mesleki Eğitim, Gelişim ve Yeterlilik Açısından Meslek Yüksekokullarının Önemi”, *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Ekim 2015, (168-185)
- Ünver, Halil Murat- Yaylı, Hasan- Ceylan Hüseyin (2009), “Taşra Meslek Yüksekokullarının Sorunları ve Çözüm Önerileri”, *1.Uluslararası 5.Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu*. 27-29 Mayıs 2009, Konya.
- Yıldırım, Hakan (2017), *Mobil Öğrenme: Meslek Yüksekokullarında Bilginin Yeniden Yapılandırılması Üzerine Bir Durum Çalışması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Yücebaş, Elif- Alkan, Gönül- Atasagun, Hande Gül- Egeli, Hüseyin Avni (2013), “Ege Bölgesi’nde Bulunan Meslek Yüksekokullarının Durum Analizi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Aralık 2013, (44-50).
- YÖK (2017a), “2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu”, <http://www.yok.gov.tr/web/denklikbirimi/2547-sayili-kanun> (04.03.2017).
- YÖK (2017b), “Mesleki Eğitiminin Geliştirilmesi Konferansı Bilgi Notu”, <http://yok.gov.tr/documents/10279/2922270/Mesleki+E%C4%9Fitimin+Geli%C5%9Ftirilmesi+Konferans%C4%B1%20Bilgi+Notu.pdf/6fdd2a38-f274-4e0b-9cb6-22dc18374ca1> (10.03.2017).



## BİREYSEL KARIYER PLANLAMA YAPMANIN ÖĞRENCİ BAŞARISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: SBMYO ÖĞRENCİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

### THE EFFECT OF MAKING INDIVIDUALISTIC CAREER PLAN ON STUDENT'S SUCCESS: A RESEARCH INTO THE STUDENTS IN VOCATIONAL SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

Raşit ACAR<sup>2</sup>, Kürşat ÖZDAŞLI<sup>3</sup>

#### Öz

Sosyal değişimler başta olmak üzere teknolojik, ekonomik alandaki hızlı gelişmelerle beraber değişim bireyler içinde kaçınılmaz bir durum haline gelmiştir. Her geçen gün gelecek kaygılarının artış göstermesi bireylerin bu kaygılarını azaltma çabalarını artırmıştır. Gelecek kaygısı bireyleri bireysel kariyer planlamaya yönelmiştir. Kariyer planlama yapmanın öğrencinin başarısı üzerinde bir etkisi olup olmadığı konusu bu araştırmanın temel merakıdır. Bu doğrultuda Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu öğrencileri üzerinde 5li Likert ölçeği ile hazırlanmış bir anket uygulanmıştır. Öğrenci başarıları; öğrencilerin genel not ortalamasına bağlı olarak (1) 2.00'ye kadar olanlar (2) 2.00-3.00 arası olanlar ve (3) 3.00-4.00 arası olanlar olmak üzere 3 boyutta ele alınmıştır. Kariyer Planlama Ölçeği; Kendini Tanıma, Fırsatları Değerlendirme, Hedef Belirleme ve Plan Oluşturma olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Yapılan analizler neticesinde; Kendini Tanıma ve Hedef Belirlemenin öğrencilerin not ortalaması üzerine herhangi bir etkisi olmadığı ve Fırsatları Değerlendirme ve Plan Oluşturmanın ise öğrencilerin not ortalaması üzerine olumlu bir farklılık oluşturduğu görülmüştür. Sonuç olarak fırsatları değerlendirme güdüsü ve planlama alışkanlıkları olan öğrencilerin derslerdeki başarıya daha fazla odaklandıkları söylenebilir.

**Anahtar kelimeler:** Kariyer, Kariyer Planlama, Bireysel Kariyer Planlama, Başarı.

#### Abstract

Along with the rapid developments in economy, technology, especially in social changes, change for individuals have turned out to be inevitable. Day by day, the increase in concern for the future has led to individuals' effort to eliminate these concerns. Concern for future has driven individuals to make career planning. Whether making career planning is of impact on students' success is the the main motive behind this study. In this respect, a survey, prepared via five point likert scale, was conducted on the students of Vocational School of Social Sciences in Mehmet Akif Ersoy University. Student's success, in accordance with the student's grade point average, was dealt with in three perspectives, as the ones up to 2 (1), the ones between 2 and 3 (2) and and the ones between 3 and 4 (3) respectively. Career planning scale is made up of four dimensions, which are identifying oneself, making use of the opportunities, setting objectives and developing a plan. As a result of the analysis conducted, it has been observed that identifying oneself and

<sup>1</sup> Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (Burdur) 4.Ulusal Sosyal ve Teknik Meslek Yüksekokulları Kongresi (MESTEK) 11-13 Mayıs 2017 tarihinde bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Öğr. Gör. , Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, rasitacar@mehmetakif.edu.tr

<sup>3</sup> Prof. Dr. , Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, kozdasli@mehmetakif.edu.tr

*setting objective are of no effect on student's grade point average but making use of the opportunities and developing a plan create a positive awareness for the student's grade point average. In conclusion, it can be said that the students who have the instinct to make use of the opportunities and planning habits concentrate more on the success in lectures.*

**Keywords: Career, Career Plan, Individualistic Career Plan, Success.**

## 1. GİRİŞ

Yönetim tarihi incelendiğinde bilhassa memurluk ile beraber ortaya çıkan kariyer ifadesi modern kamu hizmeti farkındalığı ile de 16. yüzyılda gelişmeye başlamıştır. (Çelik, 2007: 4-5).

Kariyer ifadesini tamamiyle ele alan kurumsal çabalar 1900'lü yıllarda insan odaklı kariyer açıklamaları üzerinde durulduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmalar; kişi ile kişiye uygun iş ve meslekleri eşleştirmek, bireysel kariyer aşamaları ve bireylerin kariyer seçimi kararı gibi konulara ışık tutmaya çalışmıştır ( Erdoğmuş, 2003: 1-2).

Tiedeman ve O'Hara'nın "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlaması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" 1963 yılında ve 1964'te Borows'a ait "Endüstri Sosyolojisi" kitabına ek olarak; 1966 yılında John Holland'ın "Meslek Tercihi Psikolojisi" gibi kitaplar da kariyer kavramının gelişimine katkı sağlamıştır (Aytaç, 1997: 11-12).

1970'li yıllarla Birey merkezli olan kariyer çalışmalarından daha çok örgüt merkezli kariyer çalışmalarına yönelme olduğu görülmektedir. Birey- meslek incelemesi yerini birey-örgüt eşleştirmesine bırakmış, kişisel olarak ulaşılmak istenen ile örgütsel amaçların entegre edilmesi ve bu entegreyi gerçekleştirecek elle tutulur örgütsel sistemlerin ve araçların daha da ilerletilmesi üzerinde yoğunlaşmıştır (Erdoğmuş, 2003: 1-2). Bu dönemde insanın yaşamıyla beraber kariyerin de nasıl gelişim ve değişim gösterdiği, bilim adamları tarafından azımsanmayacak ölçüde ilgi odağı olmuştur. 1980'lerle beraber insan kaynakları yönetimi uygulamaları biraz daha ılımlı hale getirilmiş, monotonluktan uzaklaşarak çalışmalar daha geniş çalışan topluluklarına yayılmıştır (Ergin, 2002: 30). Kariyer ifadesi incelenince yanında kariyer yönetimi ile kariyer planlaması, kariyer aşamaları, kariyer platosu ve kariyer danışmanlığı kariyer geliştirme, kariyer seçimi gibi kavramlar da bu konuda incelenen çalışmalara dahil edilmiştir (Tunç ve Uygur,2001: 2).

Günümüzde örgüt içerisindeki bireylerin kariyerlerinin yanı sıra toplumdaki diğer bireylerin özellikle gençlerin bireysel kariyer planlarıyla ilgili çalışmalar da yapılmaktadır. Bu çalışmada, Meslek yüksekokullarında mesleki eğitim almakta olan gençlerin kariyer planlama düzeylerinin okuldaki başarıları üzerinde bir etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Bu doğrultuda kariyer ve bireysel kariyerle ilgili olarak literatür incelemesinden sonra yapılan araştırma sunulmaktadır.

## 2. KARİYER VE BİREYSEL KARİYER PLANLAMA

Fransızca'da kariyer; Diplomatik statü, meslek, başarılması gereken mesleksi bir süreç, hayatta belirlenen ve takip edilecek bir yol" gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Şimşek vd., 2004: 10).Genel açıdan kullanım alanı incelendiğinde kariyer; hayat ve meslektir (Tunç ve Uygur, 2001: 3). Türk Dil Kurumu'na göre Kariyer kavramı, "Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" olarak ifade edilmektedir (TDK, "kariyer" <http://www.tdk.gov.tr> ). Bu tanımlardan bir toparlama yaparak kariyeri, "meslek hayatında ilerleme, istenilen bir pozisyona gelebilme, yükselme vadeden bir mesleğe sahip olma" şeklinde de değerlendirildiği söylenebilir (Sabuncuoğlu, 2005:168). Kariyer kavramının yer yer yakın olmakla beraber farklı farklı ifadelerde karşımıza çıktığı görülmektedir. İlgili kaynakların içerisine girildiğinde kariyer ile alakalı çeşitli tanımla yüz yüze gelmek olasıdır. Bunlardan bazıları şu şekilde ifade edilmektedir:

- Bir genelleme yapıldığında kariyer, kişinin belirli meslekte elde ettiği başarılar yükselme veya ilerlemeler ve hatta ömrünce gerçekleştirdiği işlerin tamamıdır. Başka bir ifadeyle kariyer, hem bireysel ve örgütsel hedeflerle direkt ilişkili olarak, kişinin ömrü süresince karşılaşacağı ve hemen hemen kontrol altında tutacağı iş tecrübeleri ile alakalı bir süreçtir (Seymen, 2004: 81).
- Nesnel yaklaşım olarak ifade edilen kariyer, kişinin ömrü süresince üzerine aldığı görev ve sorumluluklarının tamamıdır. Kariyer; önemli birkaç kavramın bir araya gelmesiyle oluşur bu kavramlar değer, davranış ve motivasyondur. Ayrıca bu kavramlar kişinin yaşına bağlı olarak ilerlemesiyle meydana gelir. Bu yaşa ve kavramlara bağlı olarak ifade edilen kariyer de “Öznel Kariyer” olarak ele alınır (Aytaç, 1997: 17).
- Kariyer, kişinin seçtiği bir meslekte ilerleme kaydetmesi o meslekte bulunduğu sürece tecrübe kazanması ve yeteneklerini geliştirmesidir (Bayraktaroğlu, 2003: 117). Yani kariyer, bir kişinin iş etkinlikleri, işteki davranışlar ve davranışların sonucunda oluşan tutumlar, benimsenen değerler ve ömrünce edindiği amaçlardır (Bernardin, 2003: 194).

İnsanların kariyerleri, kişilerin kimliklerini, kişinin toplumdaki toplumdaki hal ve pozisyonlarını inşa etmelerinde destek ve hayatlarının merkezini oluşturması gibi farklı gerekçelerden ötürü önemli hale gelmiştir. Birçok iş alanı kişilerle yakın olmayı gerektirdiğinden, kariyere sosyal bir anlam yüklemektedir. Meslek, hayat boyunca yaşanacak her türlü durumda gerekli olacak ve hayatın sürdürülebilmesi adına olması gereken maddi gücün sahip olunmasında da önemli bir faktördür. Ek olarak psikolojik açıdan da iş doyumunun tamamlanmasında, kişiliğin gelişmesinde de önemli bir yerinin olduğu anlaşılmaktadır (Aytaç, 1997: 21). İnsana sunduğu bu artılarla beraber, işletme açısından da kariyer sisteminin bulunması, günümüz işletmelerindeki iş güvence sistemlerindeki sıkıntılara karşı önemli bir üstünlük ve rekabet vizyonu olacaktır. Personelleri için gerekli olan ilerleme mesleki yetenek geliştirme, mesleki yükselme alt yapılarını inşa eden işletmeler bu kurumsal durumları sayesinde, kurumu daha da çekici hale getirerek, genç ve dinamik adayları kuruma çekmede, memnun bir çalışan portföyü oluşturarak kaliteli personelin de kurumda kalmasını sağlamada başarılı olacaktır (Kozak, 2001: 17).

Bireylerin kariyerleri; dışsal boyut (gerçekçi ve objektif algılamalar) ile içsel boyut (sübjektif algılamalar) olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır (Şimşek vd, 2004: 15). Örgütte gelişmenin sübjektif boyutu olarak da ifade edilen içsel boyut; insanın kişiliğinde oluşacaktır. İnsan, meslek hayatında ve içinde bulunduğu kurumda pozisyonunu derinlemesine düşünerek, anlama ve ileriye dönük nerede ve nasıl olmak istediğini saptama isteğinde olacaktır. Bu konu incelendiğinde kişinin, “Asıl istediğim nedir”, “Ulaşmak istediğim ne”, “Hedeflerime götürecek neler ben de mevcut” şeklinde şahsın kendisiyle konuşmasını gerektirecek sorularla sürekli kendini irdelemesi öne çıkar. Söz konusu olan bu sorgulama sayesinde birey kişiliğini sorgulama, kendini tanıma ve bunların etkisi ve sayesinde geleceğiyle alakalı pusulasını saptama kolaylığını da elde etmiş olacaktır. Bu bireysel eğilim ve yönelme Örgütsel Davranış Terminolojisinde “kendini gerçekleştirme” olgusu olarak ifade edilir. Buna göre psikoloji yönüyle sorunsuz bir kişi, mevcut durumdan daha ileri ölçüde geliştikçe, kendini gerçekleştirme gereksinimiyle kariyerini inşasını yükseltmek, ulaşmak istediği konumlara yetişebilme gayreti içinde olacaktır. Lakin, bu gayretlerin sıkıntı yaratmaması, kariyer hedeflerinin şahsi gerçeklerle çatışmamasına bağlıdır (Soylu, 2002: 6).

Kariyerin dışsal boyutu belli bir işe yönelmiş olan objektif ilerleme basamakları olarak ifade edilebilir (Şimşek vd, 2004: 15). Bireyin dahil olduğu organizasyon kariyerin dışsal boyutunu oluşturmakta ve bu sebeple bireysel kariyerin organizasyon yönüyle detaylı bir şekilde incelenmesi ve rota çizilmesi gerekmektedir. Prensipler olarak belirlenmesi gereken durum; işletmeler özgün amaç ve sahip oldukları

eğilimleri göz önünde bulundurarak kariyer planlamaları kapsamında biçimlenmiş bireysel amaç ve rotalara uymak ya da onları içerik ve felsefe olarak yıpratmadan kendine uydurmak zorundadırlar. Bu durum, ilgili taramada “amaçların bütünlüştürülmesi” ifadesiyle sonuç alınabilecek şekilde saptanır ve organizasyonel amaçlarla bireysel amaçların entegre olması durumunu aktarır (Ataay vd., 1998: 231).

Güncel bir terim olarak kariyer, büyük ölçüde bireyin sorumluluğunda biçimlendirilen, beraberinde örgütün de bireye bu konu hususunda destek olduğu bir olgu olarak ifade edilmektedir (Aytaç, 2005: 233). Önündeki fırsatların ve seçeneklerin farkına varan bireylerin, kariyeri ile ilgili hedefleri saptaması, bu kariyer yolundaki son noktaya ulaşmasında yön tespiti ve zaman planlaması yapmasını sağlayacak iş, eğitim ve diğer gelişimsel etkinliklerin programlanması “Kariyer Planlama” olarak ifade edilmektedir” (Kocabey, 2010:94).

“Kariyer planlama, bireyin kendisindeki mevcut bilgi ve yeteneklerini göz önüne alarak; güçlü ve geliştirilmesi gereken taraflarını ortaya çıkarması; bilgi, beceri ve ilgilerine göre kariyer beklenti ve hedeflerini kesinleştirerek bu hedeflere nasıl erişebileceği ile ilgili hareket planlarını geliştirmesidir” (İbiş, 2011:8). “Kariyer planlama; çalışanların değerleri ve ihtiyaçları ile iş deneyimleri ve fırsatları arasında uyumlu olan en faydalı ilişkiyi kurmayı amaçlayan bir sorun çözme ve karar alma sürecidir” (Gürel, 2010:12).

Örgütün bireysel kariyer beklentilerini farkına varmaması, çalışanların kendisine bağlı olarak er ya da geç kurumdan ayrılmasına sebep olabilmektedir. Bu yüzden günümüzde kariyer planlamanın sorumluluğu hissedilir derece de kişinin kendisinden beklense de, örgütün bireyin beklentileriyle beraber kendi örgütsel ihtiyaçlarını da dikkate alarak çalışanını bu yönde desteklemesi gerekmektedir (Şimşek ve Öge, 2007: 270). Hem birey hem de örgüt yönünden kariyer planlaması büyük ölçüde önem arz eder. Bireyler kendi kariyer başarıları veya başarısızlığı ile bağlantılı olarak kariyer yaşamıyla ilgili öngörülerde bulunur, kimliğini oluşturur ve kişiliğini tanımlar. Bu durum çalışanın iş tatmini artmasını sağlar. Ayrıca her birey kendi bilgi, düşünce, yetenek ve davranışlarını tanıyarak, motivasyonunu artırır. Bireysel yönetimde bu durum, davranış bilimlerindeki “kendini gerçekleştirme olgusu” olarak ifade edilir. Sağlıklı bir birey, potansiyel olarak geliştikçe kendini geliştirme güdüsünün doğrultusunda kariyerini geliştirmek ya da bir diğer ifadeyle ilerlemek, yükselmek gereksinimi duyacaktır. Birey tarafından bu olgu, sağlıklı kariyer geliştirmeyi ifade eder (Aytaç, 2005:166)

Günümüzde yönetim alanında önem kazanan bir ilgi ve araştırma haline gelen kariyer planlaması ile kariyer geliştirme konusundaki çabalar, kurumda hareketlilik sağlarken, insan kaynakları yönetimi yönünden de hiç istenmeyen rutin uygulamaların önüne geçebilmektedir (Fındıkçı,1999: 345). İşverenler kariyer planlamasını destekledikleri gibi çalışanlar da kariyer hedeflerini saptayabilir ve bu amaçlara ulaşmak için çaba harcarlar. Bu hedeflerde, çalışanların eğitim, staj ve gelişime yönelik diğer aktivitelere daha çok yönelmelerini sağlar. Bu amaç için öncelikle çalışanların isteklerinin bilinmesi gerekir, bunlar: ( Çalık ve Eres, 2000: 76)

- Çalışanlar terfi sisteminin herkese eşit olanaklar sunmasını beklerler.
- Çalışanlar, kariyer gelişimlerinde gözetmenlerin aktif bir role sahip olmalarını ve performansları hakkında yerinde geribildirim almayı beklerler.
- Çalışanlar kariyer geliştirme olanakları hakkında bilgi sahibi olmak isterler.
- Çalışanlar, çeşitli faktörlere bağlı olarak, kariyer gelişimi konusu ile farklı derecelerde ilgilenirler ve bu konuda farklı oranlarda bilgiye sahiptirler.
- Çalışanlar, yaşları ve meşguliyetlerine bağlı olmak üzere, kariyerlerinden farklı oranlarda tatmin olmaktadır.

Kariyer Planlaması işletmeler açısından da önem taşımaktadır. Bunun sebepleri; (Telman, 2002: 76)

- Vasıflı elemanların sayısının artması ve eğitim düzeyleri
- Ekonomik büyümedeki düşüşün örgüt içi yükselme fırsatları ortaya çıkarması
- Kişisel yaşam planlaması ve iş kalitesiyle yükselen orandaki ilişki
- Eşit istihdam olanağı kanunları ve gayrı resmi baskılar.

İnsan zamanının önemli bir kısmını çalışarak geçirmekte bu yüzden kariyer, yaşamın önemli bir bölümünü kapsayan yaşamın kalitesini ve yaşam tatminini önemli oran da etkileyen bir faktördür. Mevcut bilgi yetenek davranış ve düşüncesiyle doğru bir kariyer planı seçmiş ve tatmin olmuş bireylerin genel memnuniyet seviyesine yaklaştıkları söylenebilir. Bunun aksine eğitim ve kişilik yapısıyla uyumlu olmayan işlerde çalışan bireyler kendi çevrelerinde mutsuzluk kaynağı olmaktadır ki bu kişiler kariyerleri hususunda yanlış tercihler yapanlardır. Tercihlerinde yanlış yapan bireyler toplumun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyerek bu alanda yapılan yatırımların israfına neden olmaktadır. Sonuç olarak; bir günün neredeyse yarısı kadar çalışma ile kariyer yaşamını önemli ölçüde kapsayan bu yaşam dilimini karşılaşılan tesadüflere veya “keşke”lere bırakılmayıp, etkili biçimde yönetilmesi önemlidir ( Yaylacı, 2006 : 86-87).

Bireyin ilk olarak kendini tanıması, üstünlük ve zayıflıklarının belirlenmesi, yapmak istediklerinin ve aynı zamanda yapabileceklerini fark edebilmesi gerektiği üzerinde duran kavram Bireysel Kariyer Planlamasıdır. Birey kendi kariyer planlamasını yaparken, öncelikle kendi yeteneklerinin farkına varmalı, ilgi alanlarını, yapmak istediklerini belirlemeli, iş hayatı kapsamınca kendisini görmek istediği yere karar vermelidir. Kişinin hayatı boyunca yapacağı işi ve çalışacaklarını, gelecekteki süreçte de kendini görmek istediği konumu tespit etme süreci Bireysel Kariyer Planlaması olarak ifade edilmektedir (Çalık ve Eres, 2000: 76). Bireysel kariyer planlama; kişinin kariyerinde istediği amaca ulaşabilmesi ve kendini bireysel olarak geliştirebilmesi için, iş yaşamı boyunca belirlemiş olduğu faaliyetlerin tamamından meydana gelmiştir. Ayrıca bireysel kariyer planlama bireylerin kişisel ve mesleki açıdan ilgi alanlarını, sahip oldukları yetenek düzeylerini irdelemelerini sağlamaktadır. Bu irdelemelerden sonra kişiler kendini analiz ederek ulaşabileceği birtakım hedefler oluşturur. Bireylerin kendini tanıyarak var ettiği bu amaçlara erişebilmesi için yapması gerekenleri tespit ederek bireysel kariyer planlarını ortaya çıkarırlar (Kocabey, 2010: 98).

Bireysel kariyer planlama, temel olarak bireyin sürekli kendisinden kaynaklandığı ya da dış etkenlerle farklılaşan beklentilerinin ve amaçlarının yönlendirdiği bir süreçtir ve bu süreç hayatı boyunca devam etmektedir. Kariyer planlaması yapılırken üstünde dikkatle durulması gereken tek konu esasen var olan fırsatlarla bireyin beklentilerinin ve hedeflerinin birbiri ile uyum içerisinde olması gerektiğidir. Var olan fırsatların bulunduğu işlerin küresel farklılıklarla azalabileceği veya bu fırsatların aynı zamanda ulaşılamayabileceği hesaba katılarak bireysel kariyer planlamasının yalnızca mevcut olan fırsatlara dayanarak planlanmaması gerekmektedir (Köktürk-Yalçın, 2000: 755). Bireysel kariyer planlama, odak noktası olarak işten çok bireyi ele alır ve bireyin hedeflerinin ve yeteneklerinin neler olduğunu ifade eden bir araştırmadır. Bu tür bir araştırma, çalışanın yeteneklerinin neler olduğunu tespit ettikten sonra bu yetenekleri geliştirebilmekte, aynı zamanda işletme içi ve işletme dışı durumları meydana getirmektedir. Kariyer hususunda karar verme bireylerin hayatlarında büyük önem arz etmektedir. Bireyin seçmiş olduğu veya olacağı kariyer hayatı boyunca iş alanındaki başarısını ve tatminini, başarısı sonucunda elde edeceği para kazancını, bu sayede nerede yaşayacağını ve hatta hobilerine dahi etken olacaktır (Aydemir, 1995 : 29).

Kariyer Planlaması, kişilerin ve örgütlerin ilerideki hedeflerine ulaşabilmeleri için nasıl davranmaları gerektiğini göstermektedir (Telman, 2002: 43). Kariyer planlaması sayesinde bireyler ve örgütler, kısa, orta ve uzun vadelerdeki hedeflerine göre kendilerini görmek istedikleri yere karar verirler. Bu kapsamda karşılaşılabilecek fırsatları amaçları neticesinde değerlendirerek, bir karara varırlar ve bu sayede hedeflerine daha emin adımlarla yönelebilmektedirler. Bireysel Kariyer Planlaması, hedeflerini bilen, kendini tanıyan kişiler için kişilere eksik yönlerini görebilme ve bu yönlerini güçlendirme fırsatı sunmaktadır. Bireyler açısından fayda sağlayan kariyer planlama örgütler için de örgütteki çalışanlarını tanıyabilme, onlara moral ve motivasyon sağlayabilme, beklentilerini anlama ve beklentileri ölçüsünde cevap verebilme fırsatı vermektedir (Özden,2002: 34).

İnsanlar, dünyaya geldikleri an itibariyle kendilerini sosyal bir çevrenin içerisinde bulurlar. Önce ailesi ile tanışır, sonrasında oyun arkadaşları ve derken okul hayatı ile beraber okul arkadaşlıkları gelişir Ailesi ile tanıştığı ilk aşama birey için ilk sosyalleşme aşaması olarak da ifade edilen birinci sosyalleşme dönemi de kendiliğinden faaliyete geçmiş olmaktadır. Oyun arkadaşları da belli bir süre sonra bu sürece dâhil olmaktadır. Sonrasında başlanılan okul dönemi ise ikinci sosyalleşme sürecidir. Okul yaşamında sosyalleşmeye süreci devam eder ve bu dönemde yaşanan farklı aşamalar, gençlik dönemlerini de kapsayarak bireyleri üçüncü sosyalleşme sürecine kadar getirmektedir. Bu üçüncü aşama elbette ki iş hayatına kadar devam eden süreçtir. Bir yaşam sürekliliği şeklinde devam eden bu süreç, şu an pek çok insanın hayatının bir parçasını göstermektedir. Özellikle eğitimlerini tamamlamaya yakın olan veya tamamlamış olan bireyler için üçüncü sosyalleşme dönemi pek yakındır. Çünkü hedeflemiş olduğu yönde eğitimini tamamlayarak başka bir deyişle kariyeri için mesleğine karar vererek, iş hayatındaki konumunu elde etmek istemektedir. Fakat mesleğini seçmemiş olan bireyler için ise süreç zorlu görünmektedir (Keser, 2002: kigem.com).

Pek çok çalışan birey için insan kaynakları planlamasının manası bireysel gelişimi olduğu yönündedir. Bu sebepten örgüt içinde çalışan bütün bireyler kariyerlerinden ve kariyerlerini geliştirmekten öncelikli olarak sorumludurlar. Bu sorumluluğun olması gerektiği gibi ifa edilebilmesi için bireyin kendisi ile alakalı hususları, ilgilerini, değer ve beklentilerini, güçlü ve eksik yönlerini, zayıflıklarını, geliştirilmesi veya düzeltilmesi gerekli taraflarını iyi bir şekilde bilmesi, bu hususların irdelemesini iyi yapması gerekir. Bu şekilde kariyer planlamasının ilk basamağı sağlıklı bir şekilde çıkmış olacaktır (Aytaç, 2005 :180).

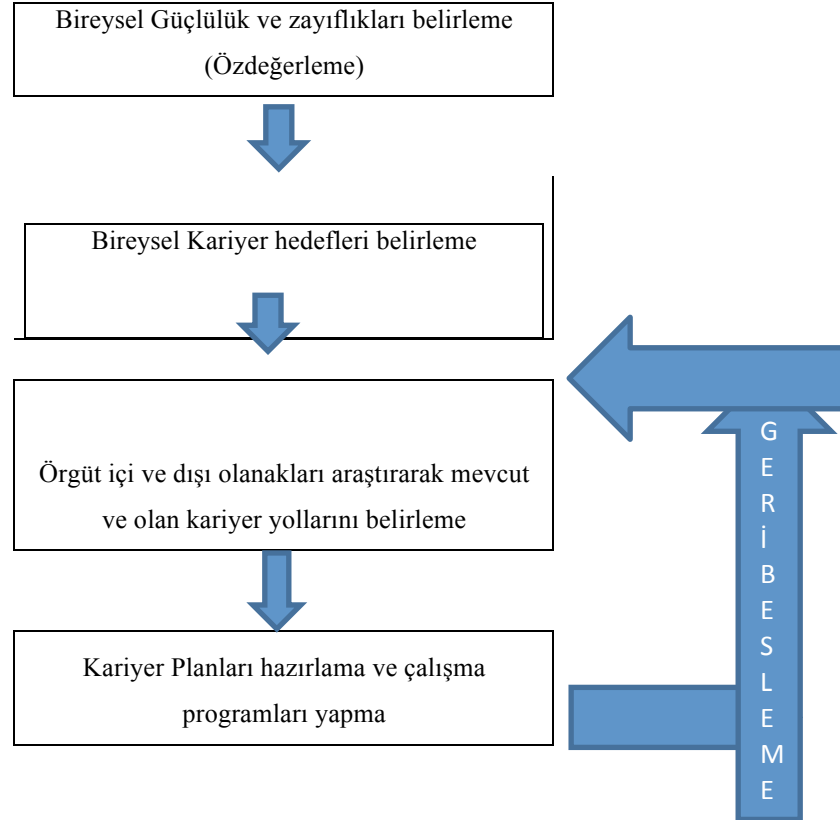
Bahsedilen planlama süreci ile ilk olarak kişi yeteneklerini fark eder ve bu yeteneklerini geliştirerek kendisinde var olan yetkinlikleri daha iyi bir şekilde değerlendirebilme fırsatı kazanır. Bu sayede alternatif iş ve kariyer fırsatlarını görebilme imkanı elde eder hem de var olan kariyer fırsatlarını geliştirebilmek için biraz daha çaba sarf eder (Bingöl 2003: 250). Kariyer planlama aşamasında kişiler hedefledikleri geleceği, gerçekleştirmek istedikleri mesleği ve bu mesleğin seçimini kolay hale getirmek istemektedirler. Bireysel kariyer planlama ile bireyler hedeflerine ulaşabilmek için karşılarına çıkan fırsatları değerlendirmek amacıyla hem örgüt dışında farklı bir kariyer yolu oluşturmakta, hem de örgüt içindeki kariyer yollarını kullanmaktadır. Bunların yanı sıra birey farklı hedefler de edinmiştir. Bu hedefler aşağıda anlatılmaktadır (Uzunbacak, 2004:25-27);

- Etkin bir şekilde insan kaynaklarının kullanılmasını sağlamak, örgütlerde çalışan bireylerin kendi yetenek ve isteklerine uygun olacak pozisyonda çalıştırmalarıdır. Bu durumda örgütün istekleri ve bireyin istekleri ortak bir noktada uzlaşacaktır. Uzlaşmaya varılan bu nokta çalışan birey için iyi bir yaşam standardı, kendini bulunduğu örgütte iyi hissetme imkanı sunarken, örgüt için bu durum verimliliğin ve karlılığın artırılması anlamına gelmektedir (Gürel, 2010:18).
- Yükselme ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için personel gelişimine katkıda bulunmak gerekir, öyle ki örgütlerde bireyler belirli süreler sonucunda kendi gelişimlerinin iyileştirilmesi amacıyla

istekte bulunurlar. Bu durum çalışan birey için bir gereksinimdir. Uzun yıllar aynı pozisyonda çalışan bireyin verimliliği pozisyon değiştirene göre daha az olacaktır. Bunun neticesinde de örgüt çalışanın yeteneklerinden, verimliliğinden tam anlamıyla fayda sağlayamayacaktır.

Aşağıda beş aşamadan meydana gelen Bireysel kariyer planlama süreci detaylı bir şekilde verilmiştir.

**Tablo1:**



**Kaynak:** Nilgün ANAFARTA, “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif”, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 2001, S.2, s.6.

Bireysel kariyer planlama işten çok bireyin kendisine odaklanmıştır. Bireysel kariyer planlamanın esas konusunu bireyin amaç ve hedeflerini belirlemek ve belirlenen bu durumlar doğrultusunda bireyin beceri, yetkinlik ve yeteneklerinin irdelenmesi oluşturmaktadır (Anafarta 2001: 1).

Bireysel kariyer planlama farklı seçeneklerden etkilenir, bunların başında demografik, ekonomik ve sosyal faktörler ile saptanan kanunlar, ülkenin sosyal ve politik durumları gibi etkenler kişinin kariyer planlamasının önemli yapı taşları statüsündedir (Rood, 1965: 78-79).

- Yetenek Testleri
- Motivasyon
- İş Deneyimi
- Bireysel Karakteristik Özellikleri
- Coğrafi Konum
- Diğer Faktörler



Bireysel kariyer planlama, kendini tanıma (KT), fırsatları değerlendirme (FD), hedef belirleme (HB) ve plan oluşturma (PO) olmak üzere dört temel boyut olarak ele alınmıştır. İnsanlar, kendilerini tanıma aşamasında güçlü ve eksik taraflarını analizini yapmaktadırlar. Kişi bu vesileyle başarı ile sonuçlandırabilecekleri işler konusunda farkındalık oluşturabilmektedir. Fırsatları tanıma boyutunda bireyler karşılaşılabilecekleri çeşitli mesleklerden seçim yaparak yükselme ve gelişme şansı yakalayacakları bir mesleğe yönelerek, bu alanları değerlendirirler. Bireyler için bu fırsatları incelerken ne açıdan, nerede iyi olabileceklerini, seçtiği meslekte kendilerini daha da ileriye gidebilmek için çabalamaktadırlar. Bir sonraki boyut hedef belirlemek, kişilerin fırsatlarının farkına vardıldıktan sonra gerçekleştirmek istediği amaçlar için önünde bulunan seçeceklerini değerlendirmek bu aşamada ilk düşünmesi gereken durum olacaktır. Meslek seçimi yalnızca belirli bir döneme kadar geldikten sonra yapılacak işi değil, ömür boyunca kişilerin kendilerini görmek istedikleri yerlerin de belirlenmesi anlamına gelmektedir. Bu açıdan kariyer planlama; kişilerin bakış açılarının genişlemesini, kısa dönemden daha çok uzun dönemde de kendilerine hedef belirleyebilmelerine yardımcı olmaktadır. Son olarak planlama aşamasında ise, belirlenen hedefin gerçekleştirilmesine yönelik olarak rota planlanması, bireyi hedefe götürmesi beklenen muhtemel yolların belirlenmesi söz konusudur. Hedefe ulaşmak için alınması gereken eğitimler, bireyin katılması gereken seminer veya kurs gibi programların belirlenmesini kolaylaştırmaktadır. Burada amaç, bireyin giderilmesi gereken eksikliklerinin giderilmesi ya da var olan yetenek, bilgi ve tecrübelerin geliştirilmesidir. Bireyleri her açıdan daha donanımlı hale getirmeyi amaçlayan bireysel kariyer planlama bireylerin kendileri için başarılı bir kariyer hazırlamalarını sağlamaktadır (Seçer, 2013 : 77-78).

### **3. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Araştırmanın temel amacı, öğrencilerin eğitim öğretim dönemleri itibariyle kariyerlerini planlamış olmalarının okuldaki başarıları üzerindeki etkisini görmektir. Bu temel amaçla birlikte, öğrencilerin kendini değerlendirme, fırsatları değerlendirme, hedef belirleme ve plan oluşturma boyutları açısından hangi düzeylerde olduğu da tespit edilmektedir. Diğer taraftan bu boyutların başarı üzerindeki etkisi görülmektedir.

#### **3.1. Araştırma Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evreni olarak Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu seçilmiştir. Meslek Yüksekokulu kapsamında bulunan Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği, Çağrı Merkezi Hizmetleri, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları ve Büro Yönetimi programlarında öğrenim görmekte olan toplam 1260 öğrenci araştırmanın evreni olarak alınmıştır. Örneklem olarak ise; yukarıda adı geçen programlarda öğrenim görmekte olan 333 öğrenci araştırmaya dâhil edilmiştir. 333 öğrenci yukarıdaki programların evrendeki ağırlıkları dikkate alınarak kolayda örnekleme yöntemi ile araştırmaya dâhil edilmiştir. Bu dağılım aşağıdaki tabloda olduğu gibidir:

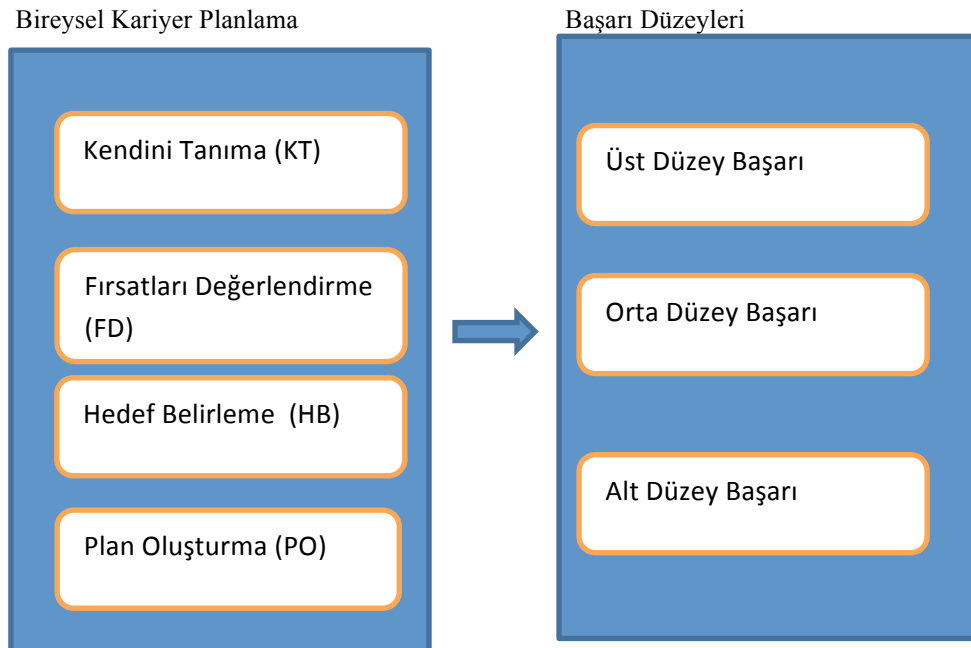
**Tablo2: Evren Örneklem İlişkisi Tablosu**

Program	Toplam Öğrenci Sayısı	Örnekleme Alınan Öğrenci Sayısı	Örneklemin Evrene Oranı
Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği	306	78	0.24
Çağrı Merkezi Hizmetleri	278	65	0.22
Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	354	104	0.28
Büro Yönetimi	322	86	0.26

### 3.2. Araştırma Yöntemi, Modeli ve Hipotezler

Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğrencilerle ilgili 7 demografik soru yer almaktadır. Öğrenci başarısı birinci bölümde sorulan not ortalaması ile tespit edilmiştir. Buna göre not ortalaması 2.00' a kadar olan öğrenciler alt başarı, 2.00 ile 3.00 arasında olan öğrenciler orta başarı ve 3.00'dan fazla olan öğrenciler ise üst başarı düzeyi olarak sınıflandırılmıştır. İkinci bölümde bireysel kariyer planlama ölçeği yer almıştır. Ölçek Hasibe Seçer tarafından hazırlanmış "Bireysel Kariyer Planlama Ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki Ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma" isimli Yüksek Lisans Tezi kapsamında kullanılmış olan geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış bir ölçektir. Ölçek dört boyut ve 20 sorudan oluşmaktadır. Bu boyutlar; kendini değerlendirme, fırsatları değerlendirme, hedef belirleme ve plan oluşturma boyutlarıdır. Faktör analizi neticesinde oluşan her bir boyutla ilgili Türkiye'de geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapıldığı için tekrar faktör analizi yapılmamıştır. Sadece, her bir boyutun Alpha Katsayısına bakılarak güvenilirliği görülmeye çalışılmıştır. Bu durumda araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde olduğu gibidir:

#### Şekil1: Araştırma Modeli



Analiz Yöntemi olarak boyutların oluşmasında daha önce geçerliliği ve güvenilirliği Türkiye’de kanıtlanmış olan bir ölçek olduğu için faktör analizi kullanılmamıştır. Ancak daha önceki ölçeğe göre oluşturulan her bir boyut için güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Araştırmanın hipotezleri şunlardır:

H1.1. Alt, orta ve üst başarı düzeylerine sahip öğrenciler arasında KT boyutu açısından anlamlı bir tutum farklılığı vardır.

H1.2. Alt, orta ve üst başarı düzeylerine sahip öğrenciler arasında FD boyutu açısından anlamlı bir tutum farklılığı vardır.

H1.3. Alt, orta ve üst başarı düzeylerine sahip öğrenciler arasında HB boyutu açısından anlamlı bir tutum farklılığı vardır.

H1.4. Alt, orta ve üst başarı düzeylerine sahip öğrenciler arasında PO boyutu açısından anlamlı bir tutum farklılığı vardır.

### **3.3. Analiz ve Bulgular**

Araştırmada kullanılacak anketlere verilen cevapların analiz edilebilmesi için IBM SPSS Statistic 23 kullanılmıştır. SPSS 23.0 programına veriler girilmiştir. Kullanılan ölçek Türkiye’de daha önceki çalışmalarda güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş bir ölçek olduğu için boyutlar manuel olarak bir araya toplanmıştır. Demografik bulgular frekans analizleri yardımıyla, güvenilirlik bulguları Cronbach’s Alpha testi yoluyla ve hipotez testleri ise One Way Anova testi yardımıyla gerçekleştirilmiştir.

Tek Yönlü Anova Analizi; ikiden fazla ortalamanın karşılaştırılmasının yapılması gerektiği durumlarda sorunlar çıkardığı için (Antalyalı, 2005, 131) ikiden fazla sayıda değişkeni olan gruplarda 5’li Likert (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Karasızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) ölçeği ile hazırlanmış sorulara verilen cevaplar açısından görüşleri arasında anlamlı bir tutum farklılığının olup olmadığı ölçülmüştür. %95 güven aralığı içerisinde önemlilik (sig.) değeri 0,05’ten küçük çıkmışsa anlamlı bir farkın olduğu anlaşılacaktır. Ancak, anlamlı bir farkın olduğu sorularda öncelikle varyansların homojenliği tablosuna bakılacaktır. Eğer varyanslar homojen değilse (varyansların homojenliği tablosundaki değer 0,05’ten küçükse) Tamhane testi sonuçlarına bakılarak hangi gruplar arasında ne yönde bir fark olduğu tespit edilecektir. Eğer varyanslar homojen ise (varyansların homojenliği tablosundaki değer 0,05’ten büyükse) o zaman; Tukey HSD testi sonuçlarına bakılarak hangi gruplar arasında ne yönde bir fark olduğu tespit edilecektir (Özdaşlı 2007:124)

### **3.4. Demografik Bulgular**

Araştırmaya katılanların % 79.9’u 18- 21, % 16.6’sı 22-24, %3.5’i ise 25 ve üzeri yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanların cinsiyet oranları ise %45.8 erkek, %54.2’si kadındır. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu öğrencilerine yapılan araştırmada; %26’i büro yönetimi; %22’si çağrı merkezi hizmetleri; %28’i muhasebe; %24’ü Sivil Hava işletmeciliği programında öğrenim görmektedir. Öğrencilerin mezun olduktan sonra çalışmak istedikleri sektör incelendiğinde, %72,3’ü kamu; %20.7’si özel; % 7’si ise serbest sektörde çalışmak istediğini belirtmiştir. Kişilik tiplerine göre araştırmaya katılanların, %47.5’i Atipi (Titiz, sabırsız, detaycı); %52.5’i ise B tipi (Sabırlı, rahat, acele etmeyen) kişilik

türüne sahip olduğunu belirtmiştir. Araştırmanın çıkış noktasında bulunan öğrencilerin başarısını ölçmek için araştırmaya katılan öğrencilerin transkriptindeki genel not ortalaması incelendiğinde; % 9.3 ‘ü 2.00 ‘ye kadar; % 59.2’si 2.00 ile 3.00 arası; % 31.5’i ise 3.00 ve üzeri ortalamaya sahip olduğunu belirtmiştir.

### **3.5. Güvenilirlik Analizi Bulguları**

Araştırmanın güvenilirlik analizi yapılırken, katılımcılara verilen anketlerde bulunan bölümler tek tek analiz edilmiştir. Birinci bölümdeki kariyer planlama ile ilgili yirmi soru dört faktör altında beşer soru olmak üzere toplandığı için her bir faktörün beş maddelik birimlerinin Cronbach’s Alpha değerlerine bakılmıştır. Bu değerler; FD boyutunda 0.641, KT boyutunda 0.729, HB boyutunda 0.685 ve PO boyutunda 0.711 çıkmıştır. Bu değerler ölçek maddelerinin güvenilir olduğunu göstermektedir.

### **3.6. Hipotez Testi Bulguları**

“H1.1. Alt, orta ve üst başarı düzeylerine sahip öğrenciler arasında KT boyutu açısından anlamlı bir tutum farklılığı vardır.”

Bu hipotez ile ilgili yapılan Anova testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir fark ( $\alpha=0,05$  iken, tek yönlü  $\rho \leq 0,515$ ) olmadığı görülmüştür. Bu nedenle hipotez reddedilmiştir.

H1.2. Alt, orta ve üst başarı düzeylerine sahip öğrenciler arasında FD boyutu açısından anlamlı bir tutum farklılığı vardır.

Bu hipotez ile ilgili yapılan Anova testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir fark ( $\alpha=0,05$  iken, tek yönlü  $\rho \leq 0,000$ ) olduğu görülmüştür. Hipotez kabul edilmiştir. Varyanslar homojenliği testi sonucunda da homojen olduğu ( $\rho \leq 0,558$ ) görülmüştür. Bu nedenle Tukey HSD testi sonuçlarına bakıldığında; üst başarı grubunun alt ve orta başarı grubu arasında tutum farklılığı tespit edilmiştir. Üst başarı grubunun FD boyutuna verdikleri cevapların ortalama puanları alt başarı grubunun ortalama puanlarından 0,536, orta başarı grubunun ortalama puanlarından 0,246 daha fazla olduğu görülmektedir. Bu nedenle, üst başarı grubundaki öğrencilerin Fırsat Değerlendirme açısından daha yüksek bir tutum seviyesine sahip oldukları söylenebilir.

H1.3. Alt, orta ve üst başarı düzeylerine sahip öğrenciler arasında HB boyutu açısından anlamlı bir tutum farklılığı vardır.

Bu hipotez ile ilgili yapılan Anova testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir fark ( $\alpha=0,05$  iken, tek yönlü  $\rho \leq 0,551$ ) olmadığı görülmüştür. Bu nedenle hipotez reddedilmiştir.

H1.4. Alt, orta ve üst başarı düzeylerine sahip öğrenciler arasında PO boyutu açısından anlamlı bir tutum farklılığı vardır.

Bu hipotez ile ilgili yapılan Anova testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir fark ( $\alpha=0,05$  iken, tek yönlü  $\rho \leq 0,039$ ) olduğu görülmüştür. Hipotez kabul edilmiştir. Varyanslar homojenliği testi sonucunda da homojen olduğu ( $\rho \leq 0,086$ ) görülmüştür. Bu nedenle Tukey HSD testi sonuçlarına bakıldığında; üst başarı grubu ile sadece alt başarı grubu arasında tutum farklılığı tespit edilmiştir. Üst başarı grubunun PO boyutuna verdikleri cevapların ortalama puanları alt başarı grubunun ortalama puanlarından 0,417 daha fazla olduğu görülmektedir. Bu nedenle, üst başarı grubundaki öğrencilerin Plan Oluşturma açısından daha yüksek bir tutum seviyesine sahip oldukları söylenebilir.

#### 4. SONUÇ

İnsanlığın başlangıcından bu yana hızlı bir şekilde gelişmekte olan başarıma olgusu vazgeçilmez bir gereksinimdir. İnsanlar hayatlarındaki zorlukları geçmeye ve onların üstesinden gelmeye çalışmakta bunun sayesinde başarı hissini tatmaya çalışmaktadır. Bireyler için başarı, toplum içinde ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacının giderilebilmesi için önemli bir yer tutmaktadır.

Bireylerin geleceklerini şekillendirmelerinde ön plana çıkan bir unsur olarak kariyeri ele almak gerekir. Bireyler için kariyerinde başarı sağlamak için, toplum içinde ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin karşılanması hususunda önemli bir noktadadır.

Kariyer planlama ise, bireylerin şahsi noksanlıklarını tamamlamak, olumlu taraflarını geliştirmek için alınması gereken önlem ve yapılması gerekenleri saptamaları, bilgi ve becerilerine uygun ulaşılacak istenen yolların belirlenerek hareket pusulasının ortaya konmasını kapsayan süreçtir. Bireysel kariyer planlama, insanların şahsi özellikleri ve becerilerine uyumlu olabilecek mesleğe yönelmelerine yardımcı olmaktadır.

Bu çalışmada bireysel kariyer planlama ile ön lisans öğrencilerinin not başarıları arasındaki ilişkinin açıklanması amaçlanmıştır. Teorik ifadelerde aktarılmaya çalışılan bireysel kariyer planlamanın kişisel başarıyı da olumlu yönde etkileyeceği varsayımı test edilmek istenmiştir.

Bu çalışmada, kariyer planlama ile ilgili yirmi soru dört faktör altında beşer soru olmak üzere toplandığı için beş maddelik birimler halinde kendini tanıma, fırsatları değerlendirme, hedef belirleme, plan oluşturma boyutlarının öğrencilerin not başarısına etkisinin olup olmadığı araştırmasına cevap aranmıştır.

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde; KT boyutunun öğrenci başarısı üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir. Ön Lisans öğrencilerinin kendini tanıma boyutundaki sorulara büyük çoğunluğun olumlu cevap verdiği alt, orta ve üst başarı düzeyindeki öğrencilerin hepsinin kendini tanıma özelliğine sahip olduğu ama bunun öğrencilerin not ortalaması üzerine bir etkisi olmadığı söylenebilir.

FD boyutu ile ilgili olumlu tutumlar öğrenci başarısını olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Üst başarı grubunun alt ve orta başarı grubu arasında tutum farklılığı tespit edilmiştir. Üst başarı grubundaki öğrencilerin FD açısından daha olumlu bir tutum seviyesine sahip oldukları söylenebilir.

HB boyutunun öğrenci başarısı üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir. Ön Lisans öğrencilerinin hedef belirleme boyutundaki sorulara büyük çoğunluğun olumlu cevap verdiği alt, orta ve üst başarı düzeyindeki öğrencilerin hepsinin hedef belirleme alışkanlığına sahip olduğu ama bunun öğrencilerin not ortalaması üzerine bir etkisi olmadığı söylenebilir.

PO boyutu ile ilgili olumlu tutumlar öğrenci başarısını olumlu yönde etkilemiştir. Üst başarı grubu ile sadece alt başarı grubu arasında tutum farklılığı tespit edilmiştir. Üst başarı grubundaki öğrencilerin Plan Oluşturma açısından daha yüksek bir tutum seviyesine sahip oldukları söylenebilir.

Sonuç olarak; Ön Lisans öğrencileri üzerine yapılan çalışmada kendini değerlendirme ve hedef belirleme açısından öğrencilerin not ortalaması üzerine herhangi bir etkisi olmadığı söylenebilirken, fırsatları tanıma ve plan oluşturma boyutları öğrencilerin not ortalaması üzerine olumlu bir farklılık oluşturduğu söylenebilir.

## 5. KAYNAKÇA

- Anafarta, Nilgün (2001), “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif”. *Antalya: Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:1, Sayı:2.
- Antalyalı, Ömer (2005), Varyans Analizi (Anova- Manova) Kalaycı, Şeref (Der), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın, Ankara.
- Ataay, İsmail Durak - Tüzüner, Lale - DüNDAR, Gönen - Uyargil, Cavide - Acar, Ahmet Cevat - Özçelik, Oya-Sadullah, Ömer - Adalye, Zeki (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Aydemir, Nilgün (1995), *2000’li Yıllara Doğru Özel İmalat Sanayiinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları*, Tügiad, İstanbul.
- Aytaç, Serpil (1997), *Bilgi Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları* (1.Basım) İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Aytaç, Serpil (2005), *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Bayraktaroğlu, Serkan (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya, Sakarya Kitabevi.
- Bernardin, John (2003), *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Bingöl, Dursun (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 5.Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Çalık Temel - Eres Figen, (2000), *Kariyer Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Çelik, Adnan (2007), *Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Temel Boyutları, Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Erdoğan, Nihat (2003), *Kariyer Gelistirme Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Ergin, Canan (2002), *İnsan Kaynakları Yönetimi, Psikolojik Bir Yaklaşım*. Ankara, Academyplus Yayınları.
- Fındıkçı, İlhami (1999), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Gürel, Melis Tuğçe. (2010). “*Kariyer Planlamada Yetkinliklerin Önemi ve Bir Araştırma*”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İbiş, Emre (2011). “*Öğrencilerin Üniversite Bölüm Tercihleri İle Kariyer Yönelimleri Arasındaki İlişkiye Dair Bir Araştırma*”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keser, Aşkın (2002). ‘Kariyer Planlama Ne Zaman Başlar’ Ezgi Kitabevi, Bursa [www.kigem.com/kariyer-planlama-ne-zaman-baslar.html](http://www.kigem.com/kariyer-planlama-ne-zaman-baslar.html) (28.03.2017).
- Kocabey, Umut (2010). “*İşletmelerde Performans Değerlendirme, Geri Bildirim, Kariyer Planlama ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma*”, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Kozak, Meryem Akoğlan (1994). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Köktürk, Mehtap - Yalçın, Asuman (2000), “Kariyer Planlamasında İşletme Eğitiminin Rolü ve Bir Uygulama”, *Erciyes Üniversitesi, 8. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Nevşehir, 25-27 Mayıs.
- Özdaşlı, Kürşat (2007), “*Sivil Toplum Kuruluşlarında Toplam Kalite Yönetiminin Uygulanabilirliği: Bir Araştırma*”, Isparta.
- Özden, Mehmet Cemil (2002), *Bireysel Kariyer Yönetimi*, Ümit Yayıncılık, Ankara.

- Özgen, Hüseyin - Öztürk, Azim - Yalçın, Azmi (2005), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Rood, Allan (1965), *Realizing Your Executive Potential*, Mc-Graw-Hill Inc.,.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat (2005), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Yayınları, Bursa.
- Seçer, Hasibe (2013), “*Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi’nde Bir Araştırma*”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Seymen, Oya Aytemiz (2004), “Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik / Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme”. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:23 Sayı:1 (79-114)*.
- Soylu, Ali (2002), “*Yalın Örgütlerde Kariyer Yönetimi*”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyon.
- Şimşek Mehmet Şerif - Çelik, Adnan - Akatay, Ayten (2004), *Kariyer Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Şimşek Mehmet Şerif - Öge Serdar (2007). *Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taştan, Seçil Kariyer Yönetimi Nedir?, <http://www.ebso.org.tr/b2b/cvrehberi/rehberoku> (25.03.2016)
- TDK, “kariyer” <http://www.tdk.gov.tr> (28.02.2017)
- Telman, Cavidan (2002) *Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi*, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Tunç, Azize., ve Akyay Uygur., (2001). *Kariyer Yönetimi Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Uzunbacak, Hasan, Hüseyin. (2004). “*Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması*”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.



## TÜRKİYE'DE MUHASEBE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ KULLANIMININ KARIYER PLANLAMASI ETKİSİ<sup>1</sup>

### THE IMPACT OF ACCOUNTING INFORMATION TECHNOLOGY USAGE ON CAREER PLANNING IN TURKEY

Osman Kürşat ONAT<sup>2</sup>, Osman AKIN<sup>3</sup>, Aslan AYDOĞDI<sup>4</sup>

#### Öz

*Bilgi teknolojileri, tüm sektörlerdeki iş yapma şekillerini köklü olarak değiştirmekte ve ilgili uzmanlık alanındaki teorisyenler, kullanıcılar ve politika geliştiriciler açısından yeni ihtiyaçları beraberinde getirmektedir. Muhasebe bilgi teknolojileri de benzer bir şekilde muhasebe uygulamacıları açısından gün geçtikçe daha önemli olmakta ve muhasebe eğitiminde daha önemli bir yer tutmaktadır. Bu çalışmada, ülkemizdeki işverenlerin çalışana adaylarından aradıkları muhasebe bilgi teknolojisi nitelikleri incelenerek kariyer planlamasına olan etkileri araştırılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Muhasebe, Bilgi Teknolojisi, Kariyer

**Jel Kodları:** M41, D83

#### Abstract

*Information technologies, radically changes business usages in all industries and implies new requirements for theoreticians, users and policy makers at related expertises. Accounting information technologies similarly becomes more important for accounting practitioners and gains more important place for accounting education. In this study, qualifications for accounting information technologies that employers looked at candidates were researched.*

**Keywords:** Accounting, Information Technology, Career

**Jel Codes:** M41, D83

<sup>1</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Doç.Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, dr\_osmankursat@hotmail.com

<sup>3</sup> Yrd.Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak Hikmet Tolunay MYO, osmanakin@mehmetakif.edu.tr

<sup>4</sup> Yl.Öğr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, aydogduaslan.13@gmail.com



## 1.GİRİŞ

Bilgi teknolojileri, ortaya çıktığı dönemlerden başlayarak dünya genelinde birçok iş yapma şeklini önemli ölçüde etkilemişlerdir. Bu süreç içerisinde, birçok geleneksel iş modeli ortadan kalkmış veya düşüşe geçmiş buna karşı bilgi teknolojilerini kullanan veya bilgi teknolojilerinden etkilenen birçok yeni iş modeli de kullanılmaya başlanmıştır.

Muhasebe de gerek bir bilim dalı gerekse bir işletme fonksiyonu olarak bilgi teknolojilerinden en fazla etkilenen alanlardan birisi olmuştur. Kayıtların tamamının elle tutulduğu, defter ve belgelerin manuel olarak düzenlendiği dönemlerden tüm işlemlerin bilgisayar ortamında yapıldığı aşamalara gelinmiştir. Geline nokta fatura ve yasal defterlerin elektronik ortamda tutulması, izlenmesi ve onaylanması ile birlikte bulut bilişim teknolojilerinden faydalanılması aşamasına gelinmiştir. Bu değişim süreci birçok yeni muhasebe yazılımının kullanılması ile birlikte belirtilen yazılımlar konusunda bilgi sahibi olan eleman ihtiyacı da gün geçtikçe artmakta ve muhasebe bilgi teknolojileri konusunda bilgi sahibi olan çalışan adaylarından beklentiler giderek artmaktadır. Bu beklenti artışının bilgi teknolojilerindeki değişimle aynı hızla devam edeceği de söylenebilir.

Bu çalışmada, işverenlerin çalışan adaylarından muhasebe bilgi teknolojileri konusundaki beklentileri ve bu durumun kariyer planlamasına olan etkileri internetteki kariyer sitelerinde araştırılmış ve elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır.

### 1.1.Muhasebe Bilgi Sistemi

Muhasebe bilgi sistemi, yönetim bilgi sisteminin alt sistemlerinden birini oluşturmakla birlikte, genellikle, işletme içi eylemlerle yani işletmede oluşan nakit akışı ile ilgilidir. Muhasebe bilgi sistemi; işletmenin varlıkları üzerinde koruyuculuk işlevini yerine getirmek ve varlıklarda zamanla meydana gelen değişimleri belirlemek ile işletmenin finansal durumu ve eylemlerinin sonucuyla ilgili taraflara bilgi sağlamak üzere iki temel amacı bulunmaktadır. İşletme eylemlerinin sonucuyla ilgili taraflar; işletmenin yöneticileri, işletme sahipleri ve ortakları, kredi verenler, çalışanlar, kamuoyu ve devlettir. Bu grupların gereksinim duyduğu bilgiler bunlara muhasebe raporları aracılığıyla sağlanmaktadır (Akgün ve Kılıç,2013:23).

İşletme bilgi sistemleri içerisinde en eski ve geniş kapsamlı bilgi sistemi Muhasebe Bilgi Sistemidir (MBS). MBS’de üretilen muhasebe bilgileri, çok sayıdaki işletme içi ve dışı bilgi kullanıcıları tarafından kullanılmaktadır. MSB’de üretilen bilgileri kalite düzeyleri, kullanıcılarının verecekleri kararları da doğrudan etkileyebilmektedir (Acar ve Özçelik,2011:11).

Muhasebe bilgi sistemi; yönetimin varlıklar üzerindeki yönetim sorumluluğunu yerine getirmek, işletme eylemlerinin kontrolünü olurlu kılmak, geleceğe ilişkin işletme eylemlerini planlamak için gerekli bilgileri sağlamaya yönelik bir sistem olarak tanımlanabilir. Bu yönüyle muhasebe bilgi sistemi, yönetim bilgi sisteminin en temel ögesi olup işletmenin sürekliliğini sağlama yönünde işletme faaliyetlerinin geleceğe yönelik koşullar dikkate alınarak planlanmasına olanak sağlamaktadır. Bu sistem hem

geleneksel muhasebe işlevlerini yerine getiren ve hem de yönetim muhasebesi, maliyet muhasebesi, sorumluluk muhasebesi işletme bütçesi gibi yönetsel işlevleri içeren geniş bir bütündür.

Muhasebe bilgi sistemi, işletmenin hedeflerine metodlu ve sistematik bir biçimde ulaşmasını sağlamaya yönelik olup, bilgi işleme sistemleri muhasebe bilgi sisteminin bel kemiğini oluşturmaktadır. Bilgi işleme sistemleri muhasebe bilgi sisteminin ayrıntılı tasarımını oluşturmada ve sistemi uygulamaya geçirmede rol oynamaktadır (Dinç ve Abidinoğlu, 2009:163-164).

### **1.1.2.Kariyer Planlaması**

Kariyer, bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle kariyer, “Kişinin yaşam boyu edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetler ile ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisi” şeklinde tanımlanmaktadır (Dükar,2010:2).

Kariyer planlama kişilerin kariyer hedeflerinin seçimi ve bu hedeflere ulaşabilmeleri için izlemeleri gereken yol olarak tanımlanmaktadır. Kariyer planlama süreci; kişilerin, örgütlerin ve çevrenin sürekli bir değişim içerisinde olmasından dolayı etkilenen ve değişime uğrayan bir süreçtir. Bu nedenle de bu süreç içerisinde gerek kişiler, gerekse de örgütler açısından esnekliğin ön plana çıkması son derece önemlidir. Kariyer planlaması, kişilerin sahip oldukları bilgi, yetenek, beceri ve güdülerin geliştirilmesi yolu ile çalıştıkları örgütler içerisinde yükselişlerinin planlamasıdır. Kariyer planlama; alt pozisyonlarda ve manuel işlerde daha çok mevcut yetenekleri geliştirmeye yönelik olarak tasarlanırken, üst pozisyonlarda, uzmanlıktan yöneticiliğe doğru giden basamaklarda ise mevcut yeteneklerle birlikte potansiyel yetenekleri geliştirmeye yönelik olarak da tasarlanmaktadır (Gerek,2009:54-55).

Kariyer planlama faaliyetlerinin başlıca amaçları aşağıda sıralanmaktadır (Gerek,2009:55):

- İnsan kaynaklarının verimli ve etkin kullanılması,
- Kariyerlerinde yükselme ihtiyaçlarının tatmin edilmesi için kişilerin kariyer geliştirmelerinin sağlanması,
- Kişisel doyumla beraber örgüt bağlılığının artırılması,
- Kişilerin hedeflerinin genişletilmesi ve yeni alanlara yönelmelerinin sağlanması,
- Bireysel eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarının daha iyi saptanması,
- İş performansının yükseltilmesi.

## **2.ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ**

Araştırmanın amacı, ülkemizdeki bilgi teknolojileri kullanımının muhasebeye yansımalarını belirleyebilmek ve muhasebe alanında istihdam edilecek muhasebe çalışan talebinin belirlenerek, muhasebe çalışanından işin gerekliliklerinin yerine getirilmesi amacıyla sahip olması beklenen asgari niteliklerin saptamaktır.

Buna ek olarak bilgi teknolojilerine hâkim olma ve etkin bir şekilde kullanılabilmenin muhasebe alanında istihdam edilmedeki avantajının bilgi teknolojilerini kullanamayan kişiler üzerindeki üstünlüğünün ve fark yaratıp yaratmadığı gösterilmeye çalışılmıştır.

Araştırma kapsamında güvenilir ve sağlıklı bilgilerin ortaya konulabilmesi amacı ile alanında öncü iş/işçi arama siteleri kullanılmıştır. Bunlar;

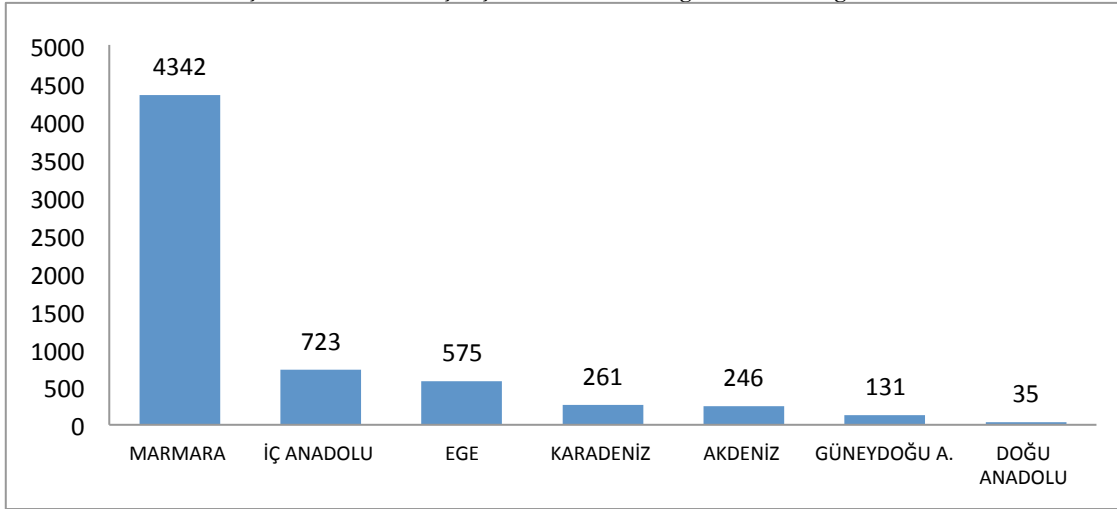
- Kariyer.net
- Secreter
- Yenibiriş
- İşbul
- Elemanonline dır.

Bu kapsamda incelenen sitelere ülke genelinde ve bölgesel olarak muhasebe çalışan ilanları incelenmiş ve cinsiyet, askerlik durumu, yaş, eğitim durumu, tecrübe, aranılan pozisyon, yabancı dil, muhasebe paket programları bilgisi ve sektör gibi unsurlar ele alınarak yorumlanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda ilgili sitelere ait 6313 adet ilan incelenmiş MS Office Excel programı ile kategorize edilmeye çalışılmıştır. 12 Kasım 2016 tarihinden itibaren tarih kısıtlaması yapılmaksızın arama yapılmıştır.

### 2.1.Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında incelenen ilan sitelerinin sonuçlarını öncelikli olarak ülke bazında değerlendirilecek olursak,

Şekil.1. Muhasebe Çalışanı İlanlarının Bölgelere Göre Dağılımı



Türkiye geneli 6313 muhasebe elemanı ilanının %68,7 (4342 kişi) Marmara Bölgesinde, %11,4 (723 kişi) İç Anadolu Bölgesinde, %10,9 (575 kişi) Ege Bölgesinde, %4,1 (261 kişi) Karadeniz Bölgesinde, %3,8 (246 kişi) Akdeniz Bölgesinde, %2,0 (131 kişi) Güneydoğu Anadolu bölgesinde ve %0,05 (35 kişi) Doğu Anadolu bölgesinde yer almaktadır. Görüldüğü üzere en fazla iş ilanı Marmara Bölgesinde yer alırken en az iş ilanının ise Doğu Anadolu Bölgesi'nde yer almaktadır.

Ülke bazında değerlendirmeye devam ettiğimizde ve daha önce bahsettiğimiz kriterlerden biri olan cinsiyet ve askerlik durumu gibi muhasebe çalışanı ilanlarının kriterlerini oluşturan diğer unsurları aşağıda yer alan tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1. Muhasebe Çalışanı İlanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı**

TÜRKİYE BÖLGELER	CİNSİYET			ASKERLİK	
	BAY	BAYAN	BAY/BAYAN	YAPILDI	TECİLLİ
MARMARA BÖLGESİ	230	386	3726	3957	250
İÇ ANADOLU BÖLGESİ	62	72	589	651	63
EGE BÖLGESİ	34	59	482	520	49
KARADENİZ BÖLGESİ	32	27	202	234	27
AKDENİZ BÖLGESİ	24	36	186	210	8
GÜNEYDOĞU A. BÖLGESİ	19	17	95	114	15
DOĞU ANADOLU BÖLGESİ	2	14	19	21	2
<b>TOPLAM</b>	<b>403</b>	<b>611</b>	<b>5299</b>	<b>5707</b>	<b>414</b>

.Tablo 1’e baktığımızda ilk olarak göze çarpan unsurun aranan bayan muhasebe elemanın baylara göre hemen hemen her bölgede daha fazla görülmektedir. Ancak hem bayan hem erkek eleman arayan ilanların sayısı ise her bölgede daha fazladır. Aynı tabloda yer alan bir diğer kriter olan askerlik durumuna bakıldığında ise, elemen arayanların çoğunlukla askerlik yapmış olma şartını aradıkları görülmektedir. Askerlik şartı durumuna göre bayan eleman arama ilan sayısının fazla olmasını doğrular nitelikte olarak karşımıza gelmektedir.

**Tablo 2.Muhasebe Çalışanı İlanlarının Yaş Kriterine Göre Dağılımı**

BÖLGELER	YAŞ			
	18-20	20-25	25-30	30+
MARMARA BÖLGESİ	443	1451	1854	594
İÇ ANADOLU BÖLGESİ	63	229	324	105
EGE BÖLGESİ	72	194	246	63
KARADENİZ BÖLGESİ	44	89	96	32
AKDENİZ BÖLGESİ	28	85	125	8
GÜNEYDOĞU A. BÖLGESİ	31	65	27	8
DOĞU ANADOLU BÖLGESİ	6	14	11	4
<b>TOPLAM</b>	<b>687</b>	<b>2127</b>	<b>2683</b>	<b>814</b>

.Tablo2’ de yer alan yaş kriterini incelediğimizde ise toplam rakamlara bakacak olursak 18-20 yaş arası 687 kişi, 20-25 yaş arası 2127 kişi, 25-30 yaş arası 2683 kişi, 30 yaş ve üstü 814 muhasebe çalışanı ilanının mevcut olduğu görülmektedir. 25-30 yaş aralığında muhasebe çalışanına daha fazla talep olduğu görülmektedir. Aynı şekilde bölgeler bazında baktığımızda ise aynı yaş aralığında tüm bölgelerde daha fazla olduğu ve bunun en önemli nedenlerinden birisi söz konusu olan yaş aralığında çalışanların iş tecrübelerinin olması, askerlik gibi herhangi bir engelinin olmaması gibi nedenler olabileceği görülmektedir.

**Tablo 3.Muhasebe Çalışanı İlanlarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı**

BÖLGELER	EĞİTİM DURUMU			
	LİSE	ÖNLİSANS	LİSANS	YÜKSEK LİSANS
MARMARA BÖLGESİ	1184	1805	2750	1015
İÇ ANADOLU BÖLGESİ	183	311	485	221
EGE BÖLGESİ	113	239	351	151
KARADENİZ BÖLGESİ	63	86	100	43
AKDENİZ BÖLGESİ	54	116	155	61
GÜNEYDOĞU A. BÖLGESİ	55	41	28	7
DOĞU ANADOLU BÖLGESİ	20	17	12	7
TOPLAM	1672	2615	3881	1505

.Tablo 3’baktığımızda, 1672 lise, 2615 önlisans, 3881 lisans ve 1505 yüksek lisans muhasebe çalışanı(yardımcı muhasebe elemanı) arandığı görülmektedir. Ağırlıklı olarak lisans mezunlarının daha fazla arandığı bunu takiben ise ön lisans mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Bölge bazında da baktığımızda Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu Bölgesi dışında kalan tüm bölgelerde lisans mezunu muhasebe çalışanı arama kriterlerinin çoğunluğunu oluşturmaktadır. Bu durumda muhasebe eğitimde her ne kadar ön lisans eğitimi önemli olsa da lisans eğitiminin tamamlanmasının önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

**Tablo 4. Muhasebe Çalışanı İlanlarının Tecrübe Kriterine Göre Dağılımı**

BÖLGELER	TECRÜBE				
	TECRÜBESİZ	1-2 YIL	2-5 YIL	5-10 YIL	10+ YIL
MARMARA BÖLGESİ	398	1030	2171	658	85
İÇ ANADOLU BÖLGESİ	74	136	365	128	20
EGE BÖLGESİ	97	135	48	82	13
KARADENİZ BÖLGESİ	38	79	92	47	5
AKDENİZ BÖLGESİ	14	52	153	23	4
GÜNEYDOĞU A. BÖLGESİ	37	34	42	13	0
DOĞU ANADOLU BÖLGESİ	10	8	14	3	0
TOPLAM	668	1474	3085	954	127

.Tablo 4’de baktığımızda Muhasebe çalışanlarının muhasebe ile ilgili uygulamaları, işlemleri prosedürleri bilmesi yani mesleki tecrübeye sahip olması çalışanların ve özellikle iş verenlerin işlerini kolaylaştıracak, hızlandıracak ve hata yapma riskini asgari düzeye indirgeyecektir. Bu nedenle iş ilanlarının en önemli kriterlerinden birisini oluşturan tecrübe şartını muhasebe çalışanı açısından incelediğimizde, buna göre 668 kişi tecrübesiz, 1474 kişi 1-2 yıl, 3085 kişi 2-5 yıl, 954 kişi 5-10 yıl, 127 kişi ise 10 yıl ve üstü tecrübe şartını sağlamaları istenmektedir. Tabloya baktığımızda 2-5 yıl aralığında tecrübe şartındaki ilanların daha fazla olduğu görülmektedir. Bunu takiben 1-2 yıl aralığında tecrübe şartının sağlayan ilanlar gelmektedir. Bunun en temel nedenlerinden biri muhasebe noktasında eğitilmiş ve öğrenme odaklı birisi için söz konusu çalışma yıllarının yeterli olacağı düşüncesi olduğunu söyleyebiliriz. Aynı şekilde baktığımızda 10 yıl ve üzerinde tecrübe şartının en az aranılan nitelik olarak karşımıza

çıktığı görülmektedir. Aynı şekilde tecrübe ile birlikte verilen ücret arasındaki ilişkiyi dolayı olduğunu söyleyebiliriz. Tecrübeye bağlı olarak talep edilen ücret artacağından dolayı muhasebe mesleği çalışanlarında yüksek tecrübeli personel sadece belirli pozisyonlar için aranmaktadır. İşletmelerin muhasebe departmanlarında farklı pozisyonlarda çalışan muhasebe çalışanlarının çalıştığı pozisyonu arama kriterleri içerisinde değerlendirmemizi ve incelememizi zorunlu kılmaktadır. Bu durumda aşağıdaki tabloda muhasebe çalışanlarının aranılan pozisyonlara göre dağılımı görülebilmektedir.

**Tablo 5. Muhasebe Çalışanı İlanlarının Pozisyonlara Göre Dağılımı**

BÖLGELER	ARANILAN POZİSYON				
	ÖN MUHASEBE ELEMANI	MUHASEBE PERSONELİ	MUHASEBE SORUMLUSU	MUHASEBE MÜDÜRÜ	MUHASEBE UZMANI
MARMARA BÖLGESİ	898	1538	1004	180	522
İÇ ANADOLU BÖLGESİ	161	270	164	53	76
EGE BÖLGESİ	139	230	112	25	69
KARADENİZ BÖLGESİ	78	111	46	8	18
AKDENİZ BÖLGESİ	87	119	63	12	47
GÜNEYDOĞU A. BÖLGESİ	37	55	19	9	8
DOĞUANADOLU BÖLGESİ	11	15	6	1	2
TOPLAM	1411	2338	1414	288	742

.Tablo 5’te toplam üzerinde bir değerlendirme yaptığımızda, en fazla aranılan pozisyonun muhasebe personeli olduğu (2338 kişi), bunu takiben ön muhasebe sorumlusu (1414 kişi), ön muhasebe elamanı (1411 kişi), daha sonra muhasebe uzmanı (742 kişi) ve son olarak muhasebe müdürü (288 kişi) nin arandığı görülmektedir. Aranılan pozisyonlar içerisinde yer alan muhasebe müdürü ve muhasebe uzmanın en az aranılan muhasebe çalışma pozisyonu olduğu görülmektedir. Bunun temel nedeni daha önceki kriterlerimizden birisi olan tecrübe şartı ve bunun yanı sıra tecrübe şartını da göz önünde bulundurduğumuzda söz konusu olan muhasebe müdürü ve muhasebe uzmanına talebin az olması veya bu alanda yetişmiş insan kaynağı olduğu kanısına varılabilir. Söz konusu pozisyonlarda çalışabilmek için muhasebe bilgisinin ve tecrübesinin çok olması gerekmektedir. Ve bu tür pozisyonlarda istihdam edilen muhasebe çalışanları genellikle uzun yıllar aynı firmada faaliyet gösterme eğilimine sahip kişilerdir. Bir başka ifade ile bu tür pozisyonlar çalışan devir hızı oldukça düşüktür.

**Tablo 6. Muhasebe Çalışanı İlanlarının Sektörlere Göre Dağılımı**

TÜRKİYE	SEKTÖR										
	BÖLGELER	YAPI	İNŞAAT	TURİZM	GIDA	ÜRETİM	TİCARET	HİZMET	OTO.	SGR.	MADEN
MARMARA	320	343	175	201	415	268	466	199	96	145	1714
İÇ ANADOLU	92	90	29	43	60	51	49	33	39	12	224
EGE	47	53	40	47	64	42	62	29	38	17	136
KARADENİZ	23	21	16	9	18	20	19	9	10	11	105
AKDENİZ	13	19	20	27	22	18	13	11	13	8	74
GÜNEYDOĞU	11	13	3	10	18	18	17	1	4	4	29
DOĞU AND.	3	2	0	2	7	6	5	0	3	0	7
TOPLAM	509	541	283	339	604	423	631	282	203	197	2289

Muhasebe çalışmanı her ne kadar çeşitli pozisyonlar ile şekillendirilmiş olsa da birçok işletmenin kalbini oluşturmaktadır. Bu nedenle hemen hemen her sektörde faaliyet gösteren işletmelerde muhasebe çalışmanı bulunmakta ve ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle sektörler bazında ihtiyaç duyulan muhasebe çalışanlarını incelediğimizde, hizmet sektöründe (631 kişi), üretim sektöründe (604 kişi), inşaat sektöründe (541 kişi), yapı sektöründe (509 kişi) ve sırasıyla ticaret, gıda, turizm, otomotiv, sigorta, maden sektöründe muhasebe çalışanına ihtiyaç duyulmaktadır. Söz konusu sektörler taranılan ilanlarda ilan veren firmalara göre oluşturulmuş olmakla birlikte belli başlı sektörler burada isimlendirilmiştir. İsimlendirilen sektörlerin dışında kalan işletmelerin ihtiyaç duyduğu muhasebe çalışan sayısı ile 2289 kişidir. Daha öncede bahsedildiği üzere tüm işletmeler veya her sektör bir önceki tabloda olduğu gibi çeşitli pozisyonlarda muhasebe çalışanına ihtiyaç duymaktadır.

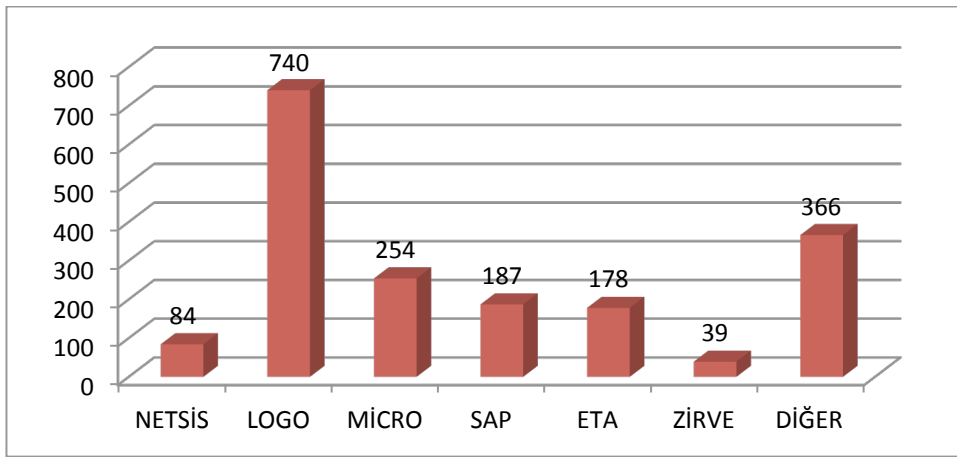
Muhasebe elemanı bölgesel olarak istenilen muhasebe paket programları dağılımı tablo 7'den itibaren incelenmiştir. Bu bağlamda İşletmelerde ihtiyaç duyulan bilgi genellikle bilgi sistemleri tarafından üretilmektedir. İşletmelerde en eski önemli bilgi sistemlerinden birisi muhasebe bilgi sistemidir. Muhasebe bilgi sistemi, bilgi kullanıcılarının etkin karar almalarını yardımcı olacak verilerin toplanması ve işlenmesi gibi süreçleri ifade etmektedir. Muhasebe bilgi sisteminde üretilen bilgiler önceden elle girişi gerçekleştirilirken bilgi teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte veriler bilgisayar ortamında üretilmeye başlanmıştır. Bu durumda muhasebe işlemlerinin hızlandırılması, kolaylaştırılması noktasında işletmelere bir çok yeni avantajlar sağlamıştır. Ancak söz konusu bilginin bilgisayar ortamında kullanılabilmesi yani işlenebilmesi için işletmeler bilgi teknolojileri kullanımını bilen veya piyasada halihazırda kullanımda olan muhasebe paket programları noktasında bilgiye sahip personellere ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle muhasebe çalışanlarında aranılan kriterler içerisine dahil ettiğimiz muhasebe paket programları kriterini kategorize ederken en çok aranılan, bilinmesi istenilen veya piyasada en çok kullanılan programlar bazında ayırım yapılmıştır.

Tablo 7. Muhasebe Elemanı Bölgesel Olarak İstenilen Muhasebe Paket Programları Dağılımı

TÜRKİYE	İSTENİLEN MUHASEBE PAKET PROGRAMLARI							
	BÖLGELER	NETSİS	LOGO	MİCRO	SAP	ETA	ZİRVE	MS OFFİCE
MARMARA	84	740	254	187	178	39	2579	366
İÇ ANADOLU	44	106	19	11	3	44	325	70
EGE	147	38	26	25	10	7	290	59
KARADENİZ	13	32	7	7	8	15	130	21
AKDENİZ	13	53	12	4	10	12	111	20
GÜNEYDOĞU A.	4	18	6	2	1	0	66	4
DOĞU ANADOLU	1	9	0	2	1	1	16	2
TOPLAM	306	996	324	238	211	118	3517	542

Tablo 7’yi incelediğimizde paket programlarının yanı sıra muhasebe çalışanlarında aranılan önemli unsur MS Office programları (3517 kişi) olduğu göze çarpmaktadır. Bunun en önemli nedenlerinden biri olan çoğu işletmenin ön muhasebe işlemlerini bir paket program kullanmak yerine hala Excel programında takip ediyor olması olabilir. Paket programlar noktasında incelediğimizde, LOGO programın en fazla (996 kişi), ZİRVE programının ise en az (118 kişi) olduğu görülmektedir. Bunun nedenleri ile ilgili gerçekleştirmiş olduğumuz internet sitelerindeki ilanları gözden geçirdiğimizde ve yorumladığımızda, LOGO programı yıllardır muhasebe paket programları noktasında piyasada hizmet veren bir program olmakla birlikte aynı zamanda işletmeler kurumsal kaynak planlaması noktasında ERP destekli hizmetlerde sunabildiği için tercih edilen ve kullanılan bir program haline gelmiştir.. Zirve programı ise diğer programlara nazaran muhasebe paket program piyasasında yeni bir markadır ve ön muhasebe modülleri bulunmakla birlikte ağırlıklı olarak mali müşavirler tarafından kullanımı daha yaygın bir programdır. Söz konusu programları bölgesel bazda inceleyecek olursak,

Şekil 2. Marmara Bölgesi Muhasebe Eleman İlanlarının Muhasebe Paket Programları İstenilmesine Göre Dağılımı

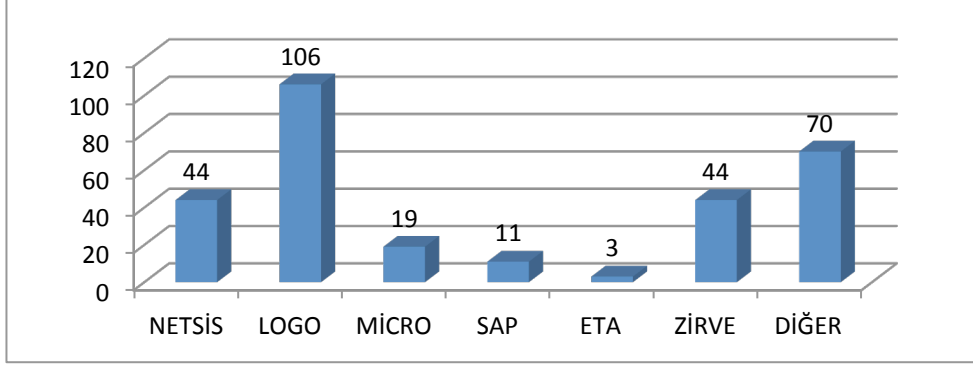


İlk olarak Marmara Bölgesi’ne baktığımızda tercih edilen programlar sırası ile, Logo (740 kişi), Micro (254 kişi), SAP (187 kişi), ETA (178 kişi), Netsis (84 kişi),



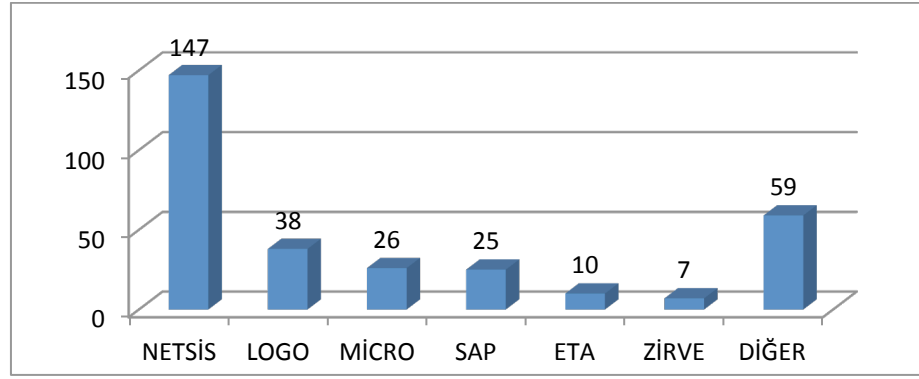
Zirve (39 kişi) ve bunların dışında kalan programlar ise (366 kişi)'dir. Görüldüğü üzere Marmara Bölgesinde muhasebe çalışanlarından bilinmesi istenilen program Logo programıdır.

**Şekil 3. İç Anadolu Bölgesi Muhasebe Eleman İlanlarının Muhasebe Paket Programları İstenilmesine Göre Dağılımı**



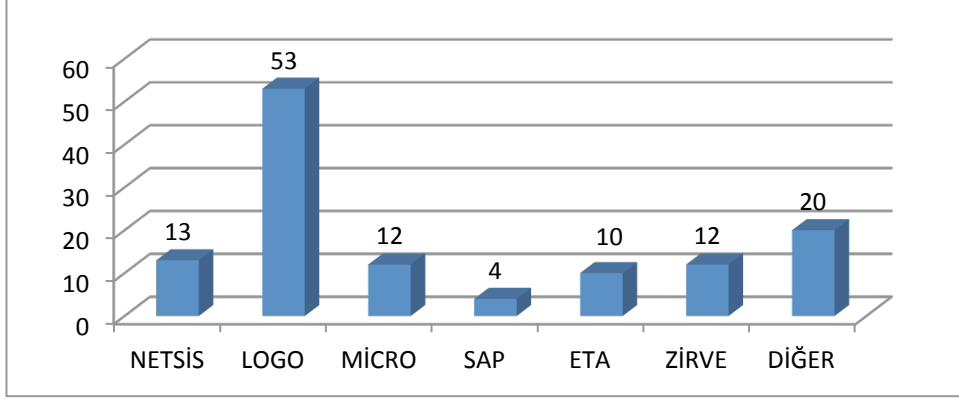
İç Anadolu bölgesine baktığımızda da Logo programının bilen muhasebe çalışanlarının (106 kişi) daha fazla tercih edildiği görülmektedir.

**Şekil 4. Ege Bölgesi Muhasebe Eleman İlanlarının Muhasebe Paket Programları İstenilmesine Göre Dağılımı**



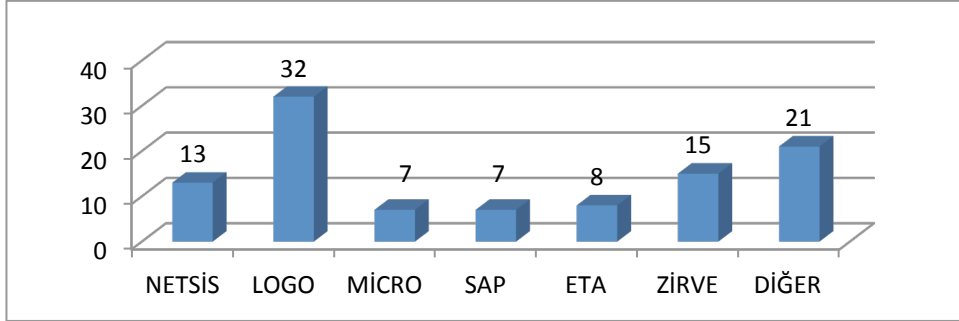
Ege bölgesine baktığımızda ise, Netsis programının (147 kişi) muhasebe çalışanlarında aranılan özellikler arasında yer aldığı görülmektedir. Netsis programının kurumsal çözümler sunabilmesi ve Ege merkezli bir firma olması nedeniyle bu bölgede işletmeler tarafından tercih edilme nedenini oluşturduğunu söyleyebiliriz. Bu da işletmelerin muhasebe çalışanlarında aradığı ve bilinmesi gereken program arasında yer almasını sağlamıştır.

**Şekil 5. Akdeniz Bölgesi Muhasebe Eleman İlanlarının Muhasebe Paket Programları İstenilmesine Göre Dağılımı**



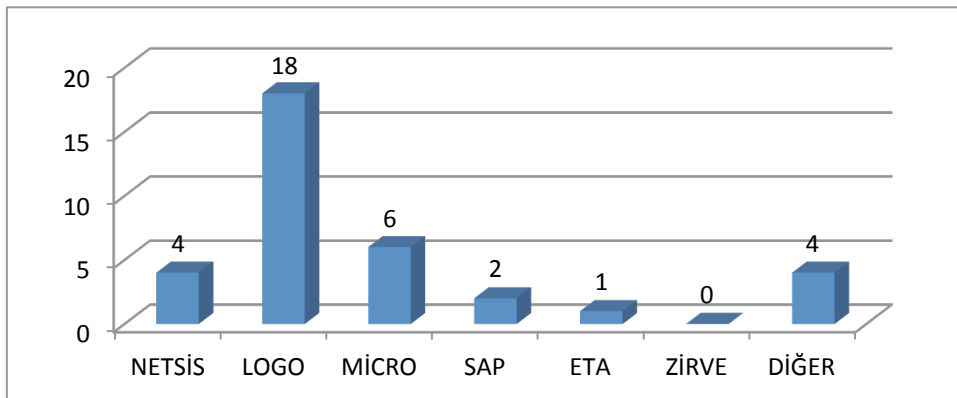
Şekil 5' te Akdeniz Bölgesi muhasebe eleman ilanlarının muhasebe paket programları istenilmesine göre dağılımı incelediğimizde diğer bölgelerde de olduğu gibi Logo(53 kişi ) paket programının muhasebe çalışanlarının tarafından bilinmesi istenilen programların başında geldiği görülmektedir. Logo muhasebe paket programı haricinde Akdeniz Bölgesinde ikinci sıra diğer (20 kişi) muhasebe paket programları geldiğini ve ardından Netsis (13 kişi) paket programının bilinmesi gerektiği görülmektedir.

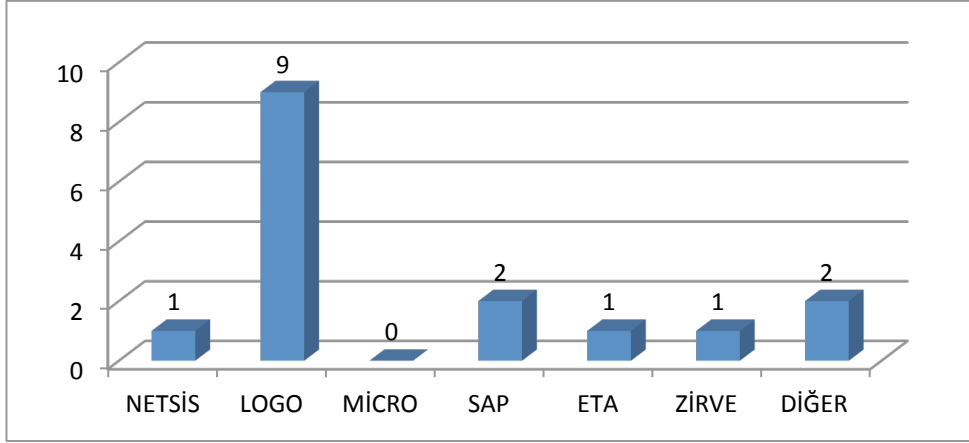
**Şekil 6. Karadeniz Bölgesi Muhasebe Eleman İlanlarının Muhasebe Paket Programları İstenilmesine Göre Dağılımı**



Şekil 6'yı incelediğimizde Karadeniz bölgesinde muhasebe elemanı ilanlarının muhasebe paket programları istenilmesine göre dağılımı diğer bölgelerde olduğu gibi Logo(32) programının en çok tercih edilen ve akabinde diğer olarak adlandırdığımız (21) paket programı takip etmiş Zırve(15) paket programı en çok tercih edilen muhasebe paket programları olduğu görülmektedir.

**Şekil 7. Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu Bölgesi Muhasebe Eleman İlanlarının Muhasebe Paket Programları İstenilmesine Göre Dağılımı**





Güney doğu ve Doğu Anadolu bölgelerine ait grafikleri birlikte değerlendirdiğimizde Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Logo (18 kişi) ve Doğu Anadolu Bölgesinde aynı şekilde Logo (9 kişi) programının muhasebe çalışanlarında aranılan unsur olduğu görülmektedir. Ancak her iki bölgeye de baktığımızda arama kriterleri arasında yer alan paket program kullanma ve bilgi teknolojileri kullanımı unsuruna göre seçim yapan veya arama yapan işletmeler çok yoğunlukta olmadığı görülmektedir. Bu durum şunu göstermektedir ki bilgi teknolojileri kullanımı bu bölgelerde çok yaygın değildir.

### 3. SONUÇ

Dünya’da ve dolayısıyla ülkemizde muhasebe alanına duyulan ilgili ve önemlilik derecesi günden güne artmaktadır. İşletmeler, devamlılıkları için mali nitelikte ki olaylarını yakından takip etmeleri gerekmekte ve elde edecekleri bilgilerin güvenilirliği konusunda gereken çalışmaları yapmaları gerekmektedir.

Muhasebe ile ilgilerin güvenilirliği için öncelikle muhasebe elemanının bilgili, yetkin ve dikkatli olması gerekmektedir. Fakat tek başına muhasebe elemanın kişisel özellikleri ile istenilen verim alınamaz. Bu nedenle muhasebe elemana yardımcı olabilecek programlar geliştirilmiş ve muhasebe işleyişinin temel taşlarından biri olmuştur.

Bu bağlamda gerçekleştirmiş olduğumuz çalışmamızda, iş/işçi arama sitelerindeki ilanlarda aranan muhasebe elemanlarında bulunması istenen kişisel ve teknik özellikler araştırılmıştır. Türkiye genelinde 6313 ilan incelenmiştir. Bu ilanların 4342’si Marmara Bölgesinde eleman aramaktadır Marmara Bölgesi %69’luk oranla Türkiye’nin en çok muhasebe elemanı aranan bölgesidir. Aranılan elemanlarda cinsiyet ayrımı büyük ölçüde yapılmamaktadır fakat sadece bay veya sadece bayan eleman aranılan ilanlarda mevcuttur. Erkek adaylar için askerliğin tamamlanmış olması istenmektedir, çok az sayıda tecilli olmasını da kabul eden işletme bulunmaktadır. Yaş durumu olarak 25-30 yaş aralığında aranılan eleman sayısı diğer kriterlere göre daha fazla gerçekleşmiştir. Eğitim düzeyinde lisans mezuniyeti en çok aranılan kriter olmuştur bunu önlisans takip etmektedir. Tecrübe bazından incelenen ilanların yarısına yakını 2-5 yıl tecrübe şartı aranmaktadır. Muhasebe elemanı pozisyonu en fazla açığın bulunduğu kadro olarak tespit edilmiştir. İlanların büyük çoğunluğun da yabancı dil istenmemiştir sadece %7,6 lık kısımda yabancı dil aranmaktadır ve yabancı dil düzeyinin de genel olarak üst seviyede olması

istenmektedir. Muhasebe paket programı konusunda en çok aranan program çok büyük farkla Logo programıdır. Ayrıca işletmeler 3517 ilanda muhasebe elemanlarının MS Office programlarını bilmesini istemektedirler. İlanlar sektörel olarak çok fark göstermemekle birlikte üretim ve hizmet sektöründe yoğunlaşmıştır.

Muhasebe alanında istihdam edilmeyi isteyen bireylerin istihdam olanaklarını arttırmaları için eğitim seviyelerini lisans düzeyine kadar çıkarmaları, diğer getirileri göz ardı ederek sadece tecrübe kazanmak amacıyla bile en az 2 yıl muhasebe alanında tecrübeye sahip olmaları, rakiplerinin önüne geçebilmek ve tercih edilebilirliklerini artırmak amacıyla yabancı dil bilinmesi kişilere farklılık kazandıracaktır. Ayrıca muhasebenin bir bilgi üretme mekanizması olduğu ve muhasebeden üretilen bilgilerin karar almayı kolaylaştırdığı düşünülürse, muhasebe çalışanlarının bilgi teknolojileri ile yakından ilgili olmaları ve işletmelerin bu bağlamda kullandıkları paket programlara kayıtsız kalmamaları, bu nedenle bu noktada da gerek meslek odaları tarafından gerekse ön lisans, lisans düzeyinde eğitim veren üniversitelerde bu doğrultuda uygulamaya yönelik eğitimlerin arttırılarak uygulanması gerekmektedir.

#### **4. KAYNAKÇA**

- Acar,Durmuş- Özçelik,Hasan (2011), Muhasebe Bilgi Kalitesini Etkileyen Kritik Başarı Faktörleri. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (10-23).
- Akgün, Ali İhsan- KILIÇ, Selçuk (2013), Muhasebe Bilgi Sisteminin İşletme Yönetiminin Etkinliği Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, (21-36).
- Dinç,Engin- Abdioğlu,Hasan (2009),İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisi: İMKB-100 Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.12.Sayı.21, (157-184).
- DÜKAR (2010, 05 01),*Kariyer Planlama Rehberi*. 09 22, 2016 tarihinde DÜKAR Web Sitesi: <http://dukar.dogus.edu.tr/documents/makale/mk110.pdf> adresinden alındı
- Gerek,Meltem (2009),*Örgütsel Kariyer Yönetimi: Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar.



## GİRİŞİMCİLİK MOTİVASYONU: UYGULAMALI GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ KATILIMCILARININ SÖYLEMLERİNE DAYALI NİTEL BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

### ENTREPRENEURIAL MOTIVATION: A QUALITATIVE RESEARCH BASED ON THE DISCOURSE OF APPLIED ENTREPRENEURSHIP TRAINING PARTICIPANTS

Muhammet SAYGIN<sup>2</sup>, Himmet KARADAL<sup>3</sup>

#### Öz

*Girişimcilik, küresel eğilimle eşgüdümlü olarak sürekli artan önem derecesi ile yerel kalkınmanın anahtarı haline gelmiştir. Yeni girişimcilerin ortaya çıkması, mevcut işletmelerin sürdürülebilir olması ve artan işsizlik oranının en aza indirgenmesi gibi amaçlarla kamu kurum ve kuruluşları tarafından finanse edilen teşvikler, girişimcilik algısının yayılmasında büyük rol oynamaktadır. Girişimcilik eğitimleri ve desteklerini sunan kurumların başında ise 81 il merkezinde şubesi bulunan KOSGEB gelmektedir. Bu bakımdan, KOSGEB tarafından sunulan uygulamalı girişimcilik eğitimleri ve sertifikasyonun ardından sunulan teşvik sistemi girişimci adayları tarafından büyük rağbet görmektedir. Ancak, sürekli artan eğitim ve katılımcı oranlarına rağmen henüz istenilen öğrenim çıktısı elde edilememektedir. Girişimci adaylarının iş kurma süreçlerini etkileyen unsurların incelenmesi girişimcilik teşvik sisteminin yeniden ele alınması açısından önem taşımaktadır. Araştırmada KOSGEB tarafından sunulan uygulamalı girişimcilik eğitimlerinin mülakatlarına katılmış girişimci adayları ile yapılan görüşmeler neticesinde elde edilen söylemler değerlendirmeye alınmış, elde edilen veriler nitel araştırma yöntemi çerçevesinde incelenmiştir. Araştırmaya Mersin ili Silifke ilçesindeki 277 girişimci adayları dahil edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıları girişimciliğe sevk eden en önemli unsurların ekonomik kaygı, iş kurma arzusu, bağımsızlık, istihdam yaratma ve para kazanma olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçlarının girişimcilik alanına ve uygulamalı girişimcilik eğitimlerine katkı sunması hedeflenmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Girişimcilik, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri, KOSGEB

#### Abstract

*Entrepreneurship, having an increasing emphasis on coordination with the global trend, has become an important tool for the local development. The incentives financed by public institutions and organizations for the purposes of emergence of new entrepreneurs, sustainability of the existing*

<sup>1</sup> 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde (MESTEK 2017) sunulmuştur.

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr., Mersin Üniversitesi Silifke Meslek Yüksekokulu - msaygin@mersin.edu.tr

<sup>3</sup> Prof. Dr., Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi - hkaradal@aksaray.edu.tr

*businesses and reduction of the increasing unemployment rates play a major role in the spread of entrepreneurship perception. KOSGEB, which has branch offices in 81 provinces, is one of the institutions providing entrepreneurship training and support. In this regard, the incentive system presented after the applied entrepreneurship training and certification given by KOSGEB is very popular with entrepreneur candidates. However, despite the ever-increasing training and participant ratios, the desired learning outcome is still not achieved. It is thought that the analysis of the factors affecting the entrepreneurial process is important on the reconsideration of the entrepreneurship incentive system. In this research, discourses of the participants having applied for entrepreneurship training interviews have been included and the data have been analyzed in terms of the qualitative research method. 277 entrepreneur candidates in the province of Silifke/Mersin have been included to the research process. When the findings are analyzed, it is seen that the most important elements encouraging entrepreneurship candidates are economic anxiety, desire to establish a business, freedom, employment and earning their own money. The results of the research are thought to contribute to the field of entrepreneurship and to the trainings of applied entrepreneurship.*

**Keywords: Entrepreneurship, Applied Entrepreneurship Training, KOSGEB**

## 1. GİRİŞ

Yerel kalkınmanın anahtarı konumundaki girişimcilik kavramı, üzerinde hassasiyetle durulması gereken ve bilimsel açıdan izlenmesi, geliştirilmesi gereken bir fenomen olarak karşımıza çıkmaktadır. Proaktif kişilik yapılarına ek olarak inovasyona olan yatkınlıkları ve bilişim sistemlerini yakından takip etmeleri girişimcilerin diğerlerinden farklı kılan özelliklerini oluşturmaktadır. Beşeri sermaye özellikleri bağlamında yeterli derecede güçlü olan girişimcilerin sosyal ağ kurabilme becerisine haiz olması ile ortaya çıkan sürdürülebilirlik ve toplumsal fayda çıktıları girişimcilik sürecinin başarısını kanıtlamaktadır.

Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri, girişimcilik algısının yaratılması neticesinde istihdamın arttırılarak işsizlik oranının azaltılması, kronikleşen fakirlik tezinin azaltılması ve toplumsal güvenin oluşturulması gibi büyük önem taşıyan çıktıları bakımından ülkemizde en çok tercih edilen gelişim stratejilerinin başında gelmektedir. Girişimcilik eğitimlerinin niceliksel olarak her geçen gün artış göstermesi bu tercihin bir göstergesi olarak algılanmaktadır. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından onaylanan sertifikasyon süreci sonunda sertifikasını alarak işletmesini kuran girişimci adayları ciddi anlamda tatminkar sayılabilecek devlet desteklerine erişebilmektedir.

Türkiye’de 2017 yılı itibariyle devreye sokulan İstihdam Seferberliği projesi, Türkiye İş Kurumu tarafından yürütölen İşbaşı Eğitim Programı kapsamında yürütölmektedir. Proje bünyesinde sunulan “ilave istihdam teşviki”, “kadın ve genç teşviki” ve “engelli sigorta prim teşviki” gibi destekler istihdamın arttırılması hedefini paylaşmaktadır. Dolayısıyla, istihdam öncelikli konularda devlet desteklerinin hem işgören sayısının artırılması hem de yeni işverenlerin yaratılması noktasında sürdüröldüğü görölmektedir. Buna göre, ölkede genelinde yürütölen KOSGEB ve İŞKUR merkezli istihdam

projelerinin ve uygulamalarının ekonomiye doğrudan ve dolaylı etkilerinin son derece önemli olduğu düşünülmektedir.

Girişimcilik kavramına yönelik toplumsal ilgi ve eğitimlerin bilinirlik düzeyi her geçen gün artış göstermektedir. 2017 yılı Mart ayı itibariyle KOSGEB onaylı olan ancak yalnızca İŞKUR tarafından finanse edilen Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin sayısının 338 olduğu tespit edilmiştir (İŞKUR e-şube, 2017). 2017 yılı içerisinde verilmesi kesinleşmiş KOSGEB veritabanına kayıtlı Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin sayısı ise 1057 olarak tespit edilmiştir. Girişimcilik Destek Programı Uygulama Esasları'na (UE-03/14) göre düzenlenecek eğitimlerin en az 15 gün önceden KOSGEB'e bildirilmesi zorunluluğundan hareketle ve genel anlamda her bir eğitimde en fazla 30 kişilik kontenjan uygulaması düşünüldüğünde; halihazırda 30.000'den fazla girişimci adayının eğitim alacağı, 2017 yılı içerisinde ise bu sayının katlanarak çoğalabileceği açıkça görülmektedir (KOSGEB UGE Duyuruları, 2017)

Günümüzde girişimci adayları KOSGEB tarafından onaylanan Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerini ücretsiz olarak alabilmektedir. Söz konusu eğitimlerin yükseköğretim kurumlarında verilen girişimcilik dersleri ile eşdeğerliği sağlanabildiği gibi, ulusal ve uluslararası projeler kapsamında kamu kurum ve kuruluşları tarafından da KOSGEB onaylı olmak koşuluyla verilebilmektedir. Eğitimlerin bu denli geniş çerçevede sunulması, istihdam sağlama amacıyla çeşitli hibe uygulamaları ile desteklenen girişimcilerin aldıkları eğitimin niteliği ve eğitimlerden beklentilerinin incelenmesine yönelik ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır.

Araştırma, Mersin ili Silifke ilçesinde 2016-2017 yılları arasında gerçekleştirilen Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin katılımcılarından nitel araştırma yöntemi ile elde edilen verilere dayanmaktadır. Silifke ilçesinde belirtilen tarihler aralığında düzenlenen 9 ayrı girişimcilik eğitimine katılmak için müracaat ederek İŞKUR tarafından düzenlenen mülakatlara katılan 277 girişimci adayından birebir görüşmeler neticesinde elde edilen veriler araştırmaya dahil edilmiştir. Çalışmanın olasılıklı olmayan örneklem yöntemini benimsemesi bakımından görüşme yapılan katılımcıların evreni temsil etme özelliklerinden ziyade araştırma konusuyla olan ilgileri dikkate alınmıştır. Buna göre literatürdeki diğer araştırmalardan farklı biçimde nicel verilere ek olarak girişimci adaylarından elde edilen nitel verileri içermesinin girişimcilik eğitimlerine yönelik aday beklentilerinin ve hazır bulunuşluk düzeylerinin belirlenmesi bakımından önem taşıdığı düşünülmektedir.

Girişimcilik algısının yerleşmesi ve öneminin toplum tarafından fark edilmesi, yalnızca hibe sağlayan kuruluşların yaptığı çalışmalar ve sunulan istatistiki analizler neticesinde değil bilimsel araştırmaların sunacağı nitelikli bilgi ve yönlendirmeler eşliğinde mümkün olabilecektir. Dolayısıyla, kalkınmanın öncüsü olan girişimcilerin iş kurma süreçlerine yönelik yapılan tüm bilimsel araştırmalar girişimcilik sürecinin daha iyi algılanmasında büyük önem taşımaktadır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Girişimcilik kavramı, içerisinde yeniliği, inovasyon yeteneklerini, risk almayı, bilişim sistemlerine yatkınlığı, hayal gücünü, sosyal ilişki ağlarını, beşeri, sosyal ve kültürel sermaye unsurlarını,

kişilik özelliklerini, yaratıcılığı ve cesareti barındıran günümüz iş dünyasının en önemli kavramlarından biridir. Öyle ki ülkelerin işsizlik sorunlarının çözümünde anahtar rol üstlenmekte, toplumsal fayda beklentisinin karşılanmasında bir fenomen olarak büyük önem taşımaktadır. Girişimcilikle birlikte toplumların gelişmesi, kalkınmanın sağlanması, fakirlik tezinin zihinlerden silinmesi ve gelir dağılımında dengenin korunması sağlanabilmektedir.

Kamu dışı milli gelirin yarısını, dış ticaretin (enerji sektörü hariç) %85'ini gerçekleştiren, kayıtlı istihdamın ise (kamu ve tarım sektörü hariç) %50'sini üstlenen Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) tarafından 2003 yılında yayımlanan Türkiye'de Girişimcilik adlı rapora göre girişimciler, "hızlı düşünen, belirsizlik altında karar alan, kararlı ve azimli olan, güçlü, sezgi sahibi, iyi gözlemci, hayal gücü yüksek, kaynaklara ulaşabilecek ilişkiler ağına sahip, kaynaklar arasında özellikle insan kaynaklarını iyi yönetebilen, düşünme ve muhakeme yetenekleri güçlü, çok yönlü düşünebilen, yeninin kabul edilmesini sağlayacak ikna gücüne sahip olan, iyi iletişim kuran, bağımsız düşünebilen, esnek, yaratıcı, kendine güvenen, dayanıklı ve ısrarcı" kişilerdir. Buna göre girişimcilerin risk alabilme ve inovasyon yapabilme becerilerinin olması beklenmektedir. Yenilik kavramı girişimcilik sürecinin her aşamasında yer almaktadır. (TÜSİAD Basın Bülteni, 2003:1-3).

Girişimcilik eğitimleri, bireyleri iş dünyasına hazırlamanın yanında bireysel, sosyal ve ekonomik getiri sağlayacak yeteneklerin kazandırılması süreci olarak tanımlanmaktadır. Girişimcilik eğitimlerinde yönetim fonksiyonlarına ek olarak analiz yöntemleri, iletişim teknikleri, takım çalışmasının önemi ve risk alma gibi özelliklerin geliştirilmesi amacı güdülmektedir. Ayrıca, bağımsız hareket edebilme ve motivasyon girişimcilik eğitimlerinde kazandırılması amaçlanan olguların başında gelmektedir (Curth, 2011, aktaran Deveci ve Çepni, 2014:162).

Yükseköğretim kurumları, nitelikli insan gücü yaratma sürecinde bilgiyi üretip yayan kurumlar olarak değişim yaşamaktadır. Buna göre yükseköğretim kurumları artık bilimsel bilginin çıkış noktası olarak günlük hayatta karşılaşılan sorunların çözümünde pratik yöntemlerin önerilmesi bağlamında öğretim ve araştırma faaliyetleri yürütmektedir. "multiverse" kavramı ile açıklanmaya çalışılan bu durum, girişimci üniversite olarak adlandırılmaktadır. Dolayısıyla yükseköğretim kurumları girişimcilik eğitimlerinde girişimciliğin desteklenmesi arzu edilen başarının yakalanması ve girişimcilik bilincinin oluşturulmasını amaçlamaktadır (Tekeli, 2003, Bozkurt, 2011, aktaran Demir ve dğr., 2015:199).

Sönmez ve Toksoy'a göre (2014:45) girişimciler, katma değer yaratma ve istihdam sağlama gibi özelliklere ek olarak sektörel ilişkilerin güçlendirilmesi, fakirlikle mücadelenin artırılması ve dengeli gelir dağılımının sağlanması gibi özellikleri barındırmaktadır. Buna karşın her girişimcinin başarılı ve sürdürülebilir olmasını beklemenin tartışmalı bir konu olarak ortaya atıldığı ancak girişimcilerin başarısının önündeki engellerin saptamaya çalışıldığı ve buna yönelik politikaların üretildiği belirtilmektedir.

Multidisipliner çalışma alanı olarak girişimcilik sadece ekonomik anlamda değil aynı zamanda sosyal, politik ve kültürel boyutlara da sahip bir kavramdır. Niceliksel ve niteliksel olarak giderek artan teşvik sistemleri kadınların ve gençlerin iş kurma süreçlerine olanak sağlamaktadır. Günümüzde sermaye



kavramı yalnızca ekonomik anlamda kullanılmamakta aksine girişimcinin sahip olduğu nitelikleri ve ilişki ağlarını da kapsamaktadır. Girişimcilik niteliği olan kişiler etkin mekanizmalar tarafından desteklenmelidir. Ülkemizdeki istihdam arama eğiliminden istihdam yaratmaya geçiş de bu durumun en önemli kanıtlarındandır (Karadal, 2014:45-46). Planlama girişimcilik sürecindeki en önemli kararı oluşturmaktadır. Girişimcilerin işletme kurulum süreçlerini hassasiyetle planlamaları gerekmektedir. Yeni bir iş kurulumu esasen geri kazanımı uzun yıllar sürecek sermaye yatırımını da ifade etmektedir. Dolayısıyla geri kazanım süresi arttıkça risk algısı da aynı doğrultuda artacaktır. Bu bakımdan planlama süreci büyük önem taşımaktadır (Alvizo, 1981:36-37).

Demir ve dğr. (2015), çalışmalarında girişimciliğin üniversite öğrencilerindeki mevcut durumunu tespit etmek ve üniversitelerin eğitim ve yol göstericilik kapsamındaki rolünü ortaya koymak amacıyla yürüttükleri çalışmalarında, öğrencilerin tamamına yakınının kurumlarından beklenti içerisinde olduklarını ortaya koymuşlardır. Buna göre, yükseköğretim kurumları tarafından planlanıp uygulanan uygulamalı girişimcilik eğitimlerinin önemine vurgu yapmışlardır. Deveci ve Çepni, (2014) derleme niteliğindeki araştırmalarında fen bilimleri öğretmen eğitiminde girişimcilik konusu üzerinde durmuşlardır. Buna göre, öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerine sahip olmadan öğrencilerinin girişimci kişilik özelliklerini geliştirmeye yönelik faaliyetlerde bulunmasının olası bir durum olmadığı bilgisi aktarılmıştır.

Kalkan (2011) çalışmasında girişimcilik niyetini etkilediği düşünülen kişisel tutum, öznel norm ve algılanan davranış kontrolünü incelemiştir. Yükseköğretim kurumunda öğrenimlerini sürdüren öğrencilere yönelik yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre kişisel tutum ve algılanan davranış kontrolünün girişimcilik niyeti üzerinde etkilerinin varlığı belirlenmiştir. Sönmez ve Toksoy (2014), Türk girişimcilik profili üzerine yaptıkları çalışmalarında Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerine katılan girişimci adayların verileri elde etmiş ve demografik özellikler bağlamında çıkarımlarda bulunmuşlardır. Buna göre, girişimcilik sürecinde kadınların daha fazla yer almaya başladığı, girişimcilik algısının giderek arttığı, ortak olarak iş kurma düşüncesinin henüz yerleşmediği ve girişimci adaylarının eğitim seviyelerinde ilerlemelerin görüldüğü belirtilmektedir.

### 3. METODOLOJİ

Araştırmada birincil ve ikincil veri kaynaklarının incelenmesinin ardından kapsamlı ve güncel literatür taraması gerçekleştirilmiş, konuya ilişkin diğer çalışmalarca bulunan çeşitli sonuçlara yer verilmiştir. Oluşturulan veri toplama formu vasıtasıyla katılımcılarla birebir görüşme yöntemi tercih edilerek araştırmanın verileri elde edilmiştir. Nitel araştırma yönteminin tercih edildiği araştırmada katılımcıların evreni temsil etme özellikleri yerine araştırma konusuyla olan ilgileri dikkate alındığından olasılıklı olmayan amaçlı örneklem yöntemi (Yıldırım ve Şimşek, 2008:107, akt. Karataş, 2015:71) tercih edilmiştir. Veri toplama formunda nicel ve nitel verileri elde etmeye yönelik değişkenlere yer verilmiş bu sayede ulaşılan bulguların güvenilirliğini artırmaya yönelik çaba sarfedilmiştir. Araştırmaya Mersin ili Silifke ilçesindeki Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi mülakatlarına başvuran 277 katılımcıdan elde edilen veriler dahil edilmiştir. Araştırma sürecinde tüm akademik ve etik kaygılar gözetilmiş, katılımcılardan

elde edilen verilerin bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacağı hususu ile veri gizliliği konusunda katılımcılar bilgilendirilmiştir.

Araştırmada asıl amaçlanan, katılımcıları girişimci olmaya sevk eden unsurların belirlenmesi ve girişimcilik motivasyonlarının tespit edilmesidir. Buna göre, 3 kısımdan oluşan veri toplama formunda öncelikle katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik değişkenler bulunmaktadır. Katılımcıların, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni hali, çalışma deneyimi, babam mesleği ve bildikleri yabancı dil belirlenmek istenmiştir. Veri toplama formunun ikinci kısmında katılımcıların girişimciliğe başlama ve iş fikri oluşma nedeni ile girişimcilik motivasyonunu sağlayan özellikleri belirtmeleri istenmiştir. Son kısımda ise katılımcıların girişimcilik algılarının tespitine yönelik açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlar söylem analizine yönelik istatistiki bilgiler sunan Voyant Tools yazılımı ile incelenirken, sosyo demografik özellikler ve girişimcilik iş fikri oluşma nedenlerini belirleyen değişkenler SPSS yardımıyla analiz edilmiştir.

Girişimcilik deneyimlerinin ve algılarının tespiti noktasında katılımcılara yöneltilen açık uçlu sorular aşağıdaki gibidir;

1. Sizi girişimci olmaya sevk eden unsurlar nelerdir?
2. KOSGEB girişimcilik desteği dışında diğer kurum ve kuruluşların desteklerinden haberdar mısınız?
3. Sosyal çevrenizde kimlerden destek gördünüz? Sizi iş kurma konusunda destekleyenler kimlerdi?
4. Girişimci olmak için neler gereklidir?

#### **4. BULGULAR**

Araştırma verileri, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi mülakatlarına katılan 277 girişimci adayından elde edilmiştir. Veri toplama formunda sırasıyla sosyo-demografik özellikler, girişimcilik sebeplerini anlamaya yönelik sorular ve girişimciliğe etki eden unsurları belirlemeye yönelik açık uçlu sorular bulunmaktadır. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri Tablo 1.'deki gibi şekillenmiştir.

**Tablo 1. Katılımcılara ait Sosyo-Demografik Özellikler (n= 277)**

Yaş			Cinsiyet		
18-25	65	%23,5	Kadın	159	%57,4
26-30	67	%24,2	Erkek	118	%42,6
31-35	38	%13,7	Medeni Hal		
36-40	40	%14,4	Bekar	103	%37,2
41-45	40	%14,4	Evli	11	%4
46 +	27	%9,7	Diğer	163	%58,8
Baba Mesleği			Eğitim Düzeyi		
Girişimci/İşadamı/Esnaf	52	%18,8	İlköğretim	55	%19,9
İşçi/Memur/Emekli	136	%49,1	Lise & Dengi	88	%31,8
Çiftçi	66	%23,8	Önlisans	71	%25,6
Diğer	23	%8,3	Lisans	57	%20,6
			Lisansüstü	6	%2,2
Bilinen Yabancı Dil					
İngilizce	128	%46,2	Almanca	3	%1,1

Tablo 1.'deki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan 277 girişimci adayından çoğunluğun kadın olduğu (%57,4), medeni halleri incelendiğinde çok küçük bir bölümünün evli (%4) olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı medeni hal değişkeni kapsamında “diğer” (%58,8) seçeneğini belirtmiştir. Eşlerinden ayrılmış durumda olan katılımcıların “boşanmış” ve/veya “dul” gibi ifadelerden rahatsızlık duyabilecekleri ihtimaline karşın ilgili değişken anket formuna “diğer” olarak yerleştirilmiştir. Yaş değişkenine göre çoğunluğun 30 yaş ve altında olduğu (%47,7) ve eğitim durumları bağlamında lise ve dengi okullardan mezun olan katılımcıların oranının %31,8 olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Katılımcılar arasında lisansüstü öğrenim görenlerin oranı %2,2, lisans mezunları %20,6 ve önlisans mezunlarının oranının %25,6 olarak belirlendiği görülmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan girişimci adaylarının çoğunluğu yükseköğrenim sürecinde dahil olmuş bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların bildikleri yabancı diller incelendiğinde %46,2'si İngilizce dilini, %1,1'i ise Almanca dilini bildiğini belirtmiştir.

Katılımcıların girişimciliğe başlama nedenleri ile girişimcilik motivasyon unsurları Tablo 2'.de incelenmektedir.

**Tablo 2. Katılımcılarda Girişimcilik Fikrinin Oluşma Nedenleri (n= 277)**

Girişimciliğe başlama/iş fikrinin oluşma nedeni				Girişimciliğe motive eden en önemli neden		
Konuyla İlgili	89	%32,1	Ekonomik Güç Kazanmak	90	%32,5	
İş Fırsatlarını Algılamam	54	%19,5	Bağımsız Çalışmak	61	%22,0	
Devlet Teşviki	54	%19,5	Topluma Hizmet Etmek	57	%20,6	
Aile/Arkadaş Desteği	48	%17,3	İstihdam Sağlamak	54	%19,5	
Aldığım Eğitim	29	%10,5	Diğer	2	%0,7	
Diğer	2	%0,7	Prestij Kazanmak	13	%4,7	

Tablo 2.'deki verilere göre katılımcıların %32,1'i girişimciliğe başlama/iş fikri oluşma nedeni

olarak konuya ilişkin tecrübe ve bilgisini önemsemektedir. En az etkili olan unsurun ise alınan eğitim (%10,5) ve aile-arkadaş desteği (%17,3) olduğu görülmektedir. Girişimci adaylarının motive olma sebeplerine bakıldığında ise ekonomik güç kazanmanın katılımcıları girişimcilik sürecinde motive eden en önemli unsur olduğu göze çarpmaktadır. En az oranın ise prestij sağlamak (%4,7), diğer nedenler (%7) ve istihdam sağlama (%19,5) düşüncesinde olduğu görülmektedir. Tablo 3.'te katılımcıların girişimciliğe başlama nedenleri ile girişimcilik motivasyon nedenleri eğitim durumları bağlamında çapraz tablolar analizi ile incelenmektedir.

**Tablo 3. Girişimciliğe Başlama Nedeni ile Eğitim Düzeyi Çapraz Tablo Karşılaştırması**

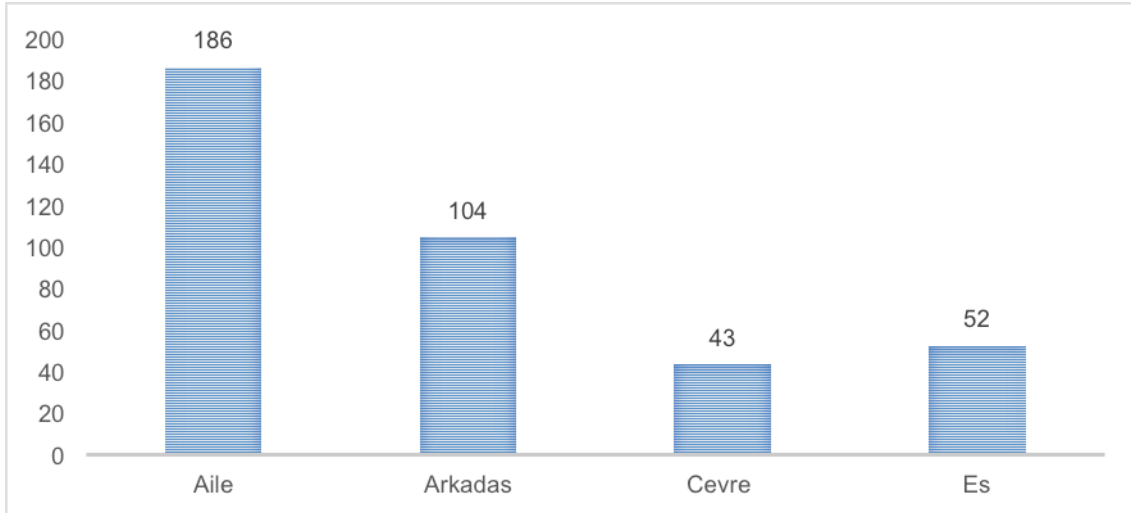
<b>Girişimciliğe başlama/iş fikrinin oluşma nedeni:</b>	İlköğretim	Lise & Dengi	Önlisans	Lisans	Lisansüstü	<b>Toplam</b>
Konuyla İlgili Bilgi/Tecrübe	14	40	17	15	3	<b>89</b>
İş Fırsatlarını Algılamam	7	12	20	15	0	<b>54</b>
Devlet Teşviki	15	15	10	12	2	<b>54</b>
Aile/Arkadaş Desteği	13	12	12	11	0	<b>48</b>
Aldığım Eğitim	5	7	12	5	1	<b>30</b>
Diğer	0	2	0	0	0	<b>2</b>
<b>Toplam</b>	<b>54</b>	<b>88</b>	<b>71</b>	<b>57</b>	<b>6</b>	<b>277</b>
<b>Girişimciliğe motive eden</b>	İlköğretim	Lise & Dengi	Önlisans	Lisans	Lisansüstü	<b>Toplam</b>
Ekonomik Güç Kazanmak	17	43	16	13	1	<b>90</b>
Bağımsız Çalışmak	10	8	22	18	3	<b>61</b>
Topluma Hizmet Etmek	13	14	19	10	1	<b>57</b>
İstihdam Sağlamak	12	18	13	11	0	<b>54</b>
Prestij Kazanmak	2	5	1	4	1	<b>13</b>
Diğer	1	0	0	1	0	<b>2</b>
<b>Toplam</b>	<b>55</b>	<b>88</b>	<b>71</b>	<b>57</b>	<b>6</b>	<b>277</b>

Tablo 3.'teki veriler, katılımcıların eğitim durumlarına göre girişimci olma nedenlerinin tespiti açısından önem taşımaktadır. Ancak katılımcıların sosyo-demografik özellikleri dikkate alınarak örneklem oluşturulmaması nedeniyle eğitim durumları bağlamında tesadüfi bir hedef kitle ile çalışılmıştır. Eğitim düzeylerinin eşit dağılımda olmadığı veri setinde çapraz tablo analizi ile yorum yapmak güç olsa da konuya ilişkin fikir vermesi açısından önem taşımaktadır. İlgili tabloda katılımcıların girişimci olma nedenlerinin eğitim durumlarına göre dağılımının incelenmesi amaçlanmaktadır. İlgili veriler incelendiğinde girişimciliğe başlama/iş fikrinin oluşma nedenlerine göre lise ve dengi okul mezunlarının konuyla ilgili bilgi ve tecrübeyi önemsedikleri (40), önlisans mezunlarının aldıkları eğitimi ve iş fırsatlarını algılama becerilerini vurguladıkları görülmektedir.

Lisans ve lisansüstü öğrenim gören katılımcıların aldıkları eğitimi, kendilerini girişimciliğe sevk eden diğer değişkenlerin daha fazla tercih edilmesinden hareketle, girişimcilik için yeterli ölçüde birer gerekçe olarak görmemeleri incelenmesi gereken bir durumdur. Genel olarak düşünüldüğünde, girişimciliğe başlama nedeni olarak en önemli unsurun konuyla ilgili bilgi ve tecrübe olduğu görülmektedir. Ayrıca, katılımcıların girişimciliğe motive olma nedenleri incelendiğinde ekonomik güç



Anadolu Genç Girişimciler Kurulu İcra Komitesi üyelerinde gerçekleştirilen doktora tezi çalışmasında girişimcilik için en önemli unsurun öncelikle aile ve ardından ekonomik gerekçeler olduğu, girişimci olmak için en önemli özelliğin ise cesaret olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Veri toplama formundaki açık uçlu sorulardan ikincisi, katılımcıların KOSGEB dışında girişimciliğe destek olan herhangi bir kamu kurum ya da kuruluşundan haberdar olup olmadıklarını belirlemeye yöneliktir. Elde edilen verilere göre, katılımcıların büyük çoğunluğu bireylerin girişimcilik süreçlerine destek olan herhangi bir kurum ya da kuruluştan haberdar değildir. Katılımcıların yalnızca (%31,4) 86'sı TKDK, Kalkınma Ajansları gibi girişimciliği destekleyen kurumlardan haberdar olduğunu belirtmiştir. Veri toplama formunda katılımcıların iş kurma süreçlerinde kimden destek gördüğü belirlenmek istenmiştir. Buradaki amaç katılımcıların sosyal sermayelerinin süreç içerisinde etkinliğini belirlemektir. Şekil 2.'de katılımcılara ilişkin veri sunulmaktadır. İlgili veriler, katılımcılara ait söylemden elde edildiği için katılımcıların belirttiği şekilde herhangi bir düzeltme işlemi yapılmadan en fazla kullanılan kelime grupları grafiğe dönüştürülmüştür.



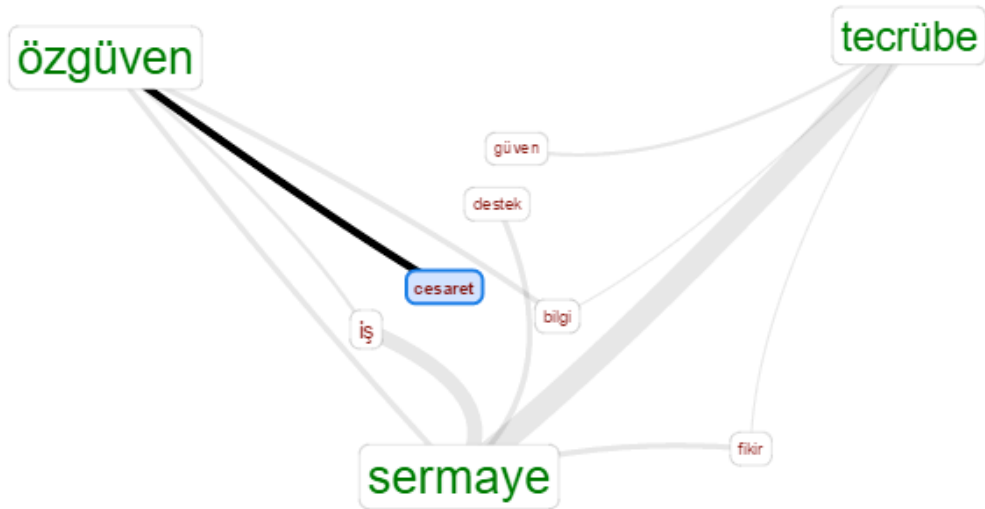
**Şekil 2. Girişimcilik Sürecinde Kimlerden Destek Alındığına Dair Veri**

Şekil incelendiğinde katılımcıların en büyük desteği ailelerinden gördükleri, arkadaşlarının etkisinin ise aileden sonra en önemli unsur olarak belirlendiği sonucuna ulaşılmaktadır. Şekil 3.'te girişimci olmak için neler gereklidir sorusuna verilen yanıtlardan oluşturulmuş sık kullanılan kelime analizi görülmektedir.



Şekil 3. Girişimcilik Olmak İçin Neler Gereklidir Sorusuna Yönelik Veri

Şekil 3 incelendiğinde katılımcıların girişimci olmak için sermaye, özgüven, tecrübe, cesaret, destek, bilgi ve deneyim kavramlarını sık kullandıkları görülmektedir. Literatürde çoğunlukla üzerinde durulduğu üzere araştırma veri setinde de girişimci olmanın yolunun öncelikle kişilik özelliklerinden geçtiği vurgusu yapılmaktadır. Şekil 4.'te girişimci olmak için gereken özellikler kapsamında en sık kullanılan ilk 3 kelimenin diğer kelimelerle olan ilişkisine yönelik veri sunulmaktadır. Buna göre özgüven kelimesini kullanan girişimci adaylarının sıklıkla cesaret kelimesine vurgu yaptıkları görülmektedir. Tecrübe kelimesi ise güven kelimesinin, sermaye ile destek kelimesinin sıkça kullanıldığı tespit edilmektedir. Ayrıca, sermaye ve tecrübe kelimesini kullanan katılımcıların "fikir" ve "bilgi" kavramlarını orak biçimde sıkça kullandığı görülmektedir.



Şekil 4. Sık Kullanılan Kelimelerin Ağ Haritası

## 5. SONUÇLAR VE TARTIŞMA

Araştırma, Mersin ili Silifke ilçesinde KOSGEB Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerine katılmak için Türkiye İş Kurumu'na müracaat eden girişimci adayları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya 277 girişimci adayından elde edilen veriler dahil edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu 26-30 yaş aralığında ve kadındır. Katılımcıların baba meslekleri değerlendirildiğinde büyük oranda işçi/memur/emekli değişkeninin tercih edildiği görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları göz önüne alındığında büyük oranda lise ve dengi okul mezunu ile önlisans mezunu katılımcıların varlığı görülmektedir. Katılımcıların girişimciliğe başlama ve iş fikri oluşma nedeni olarak tecrübe ve bilgi kavramlarını ön planda tuttıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların girişimcilik sürecinde motive olmalarını sağlayan unsurlar incelendiğinde ekonomik güç kazanmanın en önemli unsur olduğu tespit edilmiştir. İşletmelerin sosyal amaçlarından olan prestij kazanma düşüncesi ise veri setindeki katılımcıların motivasyon kaynaklarından en düşük oranda desteklenen unsuru oluşturmuştur.

Açık uçlu sorular yardımıyla elde edilen söylemler incelendiğinde katılımcıların girişimciliğe sevk eden en önemli unsurların ekonomik kaygı, iş kurma arzusu, bağımsızlık, istihdam yaratma ve para kazanma olduğu görülmüştür. Buna göre, katılımcılar anket formunda neden girişimci olmak istedikleri sorgulandığında istihdam yaratma fikrini benimsemezken açık uçlu sorular yardımıyla elde edilen söylemlerinde iş kurma gerekçelerinin istihdam yaratma olduğunu vurgulamışlardır. Ayrıca katılımcıların büyük çoğunluğu KOSGEB dışında herhangi bir kamu kurum ya da kuruluşunun girişimcilik desteklerinden haberdar olmadıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların girişimcilik süreçlerinden kimlerden destek gördükleri öğrenilmek istenmiş ve elde edilen verilere göre en büyük desteğin aile, arkadaş, çevre ve eş tarafından sağlandığı belirtilmiştir. Girişimci olmak için gerekli özellikler ise sermaye, özgüven, tecrübe, cesaret, bilgi ve destek olarak belirlenmiştir. Sermaye özgüven ve tecrübe kavramlarının diğer hangi kavramlarla birlikte kullanıldığını belirlemek için oluşturulan ağ haritasında özgüven kelimesini kullanan girişimci adaylarının sıklıkla cesaret kelimesine vurgu yaptıkları belirlenmiştir. Tecrübe kelimesi ise güven kelimesinin, sermaye ile destek kelimesinin sıkça kullanıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, sermaye ve tecrübe kelimesini kullanan katılımcıların “fikir” ve “bilgi” kavramlarını ortak biçimde sıkça kullandığı görülmüştür. Sonuç olarak araştırmanın veri seti dahilinde;

- Katılımcıların girişimciliğe başlamaları ve iş fikirlerinin oluşması için gerekli olan en önemli unsur, kurmayı düşündükleri işe ilişkin **bilgi** ve **tecrübeleridir**. Bu durum katılımcıların bireysel donanımlarını ifade eden **beşeri sermaye** kavramı ile ilintilidir. Buna göre, beşeri sermaye özelliklerinin girişimci adaylarının iş kurma süreçlerinde önem taşıdığı söylenebilmektedir.
- Katılımcılar, **ekonomik kaygılar** sebebiyle girişimci olmak istemektedir. Kendi işinin patronu olma düşüncesi ve istihdam yaratma arzusu katılımcıların girişimciliğe yönelten diğer unsurları oluşturmaktadır.
- Girişimcilik sürecinde **aile ve arkadaş desteği** büyük önem taşımaktadır. Buna göre girişimci



adaylarının **sosyal sermaye** özelliklerinin girişimcilik süreçlerinde etkiye sahip olduğu söylenebilmektedir.

- Girişimci kişilik özellikleri bağlamında **tecrübe** sahibi olma, **özgüven** ve **cesaret** kavramları ön plana çıkmaktadır.

Dolayısıyla, girişimcilik algısının yerleşmesi ve toplum tarafından önemsenmesi, akademik çalışmaların konuya ilişkin sundukları katkıyla doğru orantılıdır. Girişimciliğin olumlu çıktılarından faydalanılması için girişimcilik üzerine yapılan bilimsel çalışmaların nitelikli hale getirilmesi ve yaygınlaştırılması önem arz etmektedir. Araştırmanın kısıtları değerlendirildiğinde birebir görüşme yöntemiyle elde edilen verilerin diğer yöntemlerle desteklenmemesi başlıca kısıtı oluşturmaktadır. İleriki çalışmalarda farklı örneklem türleri ile farklı veri toplama yöntemleri tercih edildiğinde değişik sonuçlara erişmek mümkün olabilecektir. Girişimcilik türlerine özel olarak yoğunlaşan çalışmaların farklı sonuçlara ulaşabileceği tahmin edilmektedir. Ayrıca, halka yönelik uygulamalı girişimcilik eğitimlerini veren kamu kurum ve kuruluşları yerine eğitim durumları ve yaşları birbirine yakın katılımcıların araştırma hedef kitlesini oluşturduğu yükseköğretim kurumlarında verilen eğitimlerden elde edilecek verilere odaklanması farklı bulgulara erişim imkanı tanıyabilecektir. Girişimcilik ve girişimcilik desteklerine yönelik akademik çalışmaların konunun özümsemesi ve uygulanabilirliğinin geliştirilmesi adına önem taşıdığı düşünülmektedir.

## 6. KAYNAKÇA

- Alvizo, Ignacito U. (1981), *Planning and Organizing a Business*, Entrepreneur's Handbook, Techno net Asia U.P., Institute for Small-Scale Industries, (36-68).
- Bozkurt, Özlem Çetinkaya (2011), *Dünyada ve Türkiye’de Girişimcilik Eğitimi Başarılı Girişimciler ve Öğretim Üyelerinden Öneriler*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Curth, Anette (2011), “Mapping of Teachers' Preparation for Entrepreneurship Education (Ed. Daniela Ulicna). Final Report”, *Framework Contract No EAC 19/06*, Dg Education and Culture, J 3025 8322.
- Demir, Ahmet Zeki, Eliöz, Murat, Çebi, Mehmet ve Sezen, Semih (2015), “Girişimcilik ve Girişimci Üniversite: Spor Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma”, *Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt. 34, Sayı.1, (198-212).
- Deveci, İsa ve Çepni, Salih (2014), “Fen Bilimleri Öğretmen Eğitiminde Girişimcilik”, *Türk Fen Bilimleri Dergisi*, Sayı 2, (161-188).
- İŞKUR, (2016) “Girişimcilik Destek Programı”, <https://esube.iskur.gov.tr>, (15.11.2016).
- Kalkan, Adnan (2011), “Kişisel Tutum, Öznel Norm ve Algılanan Davranış Kontrolünün Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 14, (189-207).
- Karadal, Himmet (2014), *Girişimcilik Bilgisi ve Stratejik Girişimcilik*, Girişimcilik, Genişletilmiş 3. Baskı, (Ed) Prof. Dr. Himmet Karadal, Beta Yayınevi, 2. Bölüm, ISBN: 978-605-377-973-5, (23-51), İstanbul.

- Karadal, Himmet ve Saygın, Muhammet (2016), “İnovasyon Yetenekleri ile Girişimci Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki Üzerine Ampirik Bir Araştırma”, *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business & Economics Journal*, Volume:S1, (282-294)
- Karataş, Zeki (2015), “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”, *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, Sayı 1, Cilt 1, (62-80).
- KOSGEB (2017), Girişimcilik Destek Programı Uygulama Esasları, (UE-03/14) [http://kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Giri%C5%9Fimcilik/2017.03.16\\_Giri%C5%9Fimcilik\\_Destek\\_Program%C4%B1\\_Uygulama\\_Esaslar%C4%B1\\_UE-03-\(14\).pdf](http://kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Giri%C5%9Fimcilik/2017.03.16_Giri%C5%9Fimcilik_Destek_Program%C4%B1_Uygulama_Esaslar%C4%B1_UE-03-(14).pdf) (15.03.2017)
- Saygın, Muhammet (2016), *Kültürel Sermaye, Beşeri Sermaye ve Sosyal Sermayenin Girişimci Kişilik Özelliklerine Etkisi: İç Anadolu Bölgesi Genç Girişimciler Kurulu Örneği*, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Sönmez, Asuman ve Toksoy, Andaç (2014), “Türkiye’de Girişimcilik ve Türk Girişimci Profili Üzerine Bir Analiz”, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt 21, Sayı 2, (41-59).
- Tekeli, İlhan (2003), “Dünya’da ve Türkiye’de Üniversite Üzerinde Konuşmanın Değişik Yolları”, *Toplum ve Bilim Dergisi*, Sayı. 97, (123-143).
- TÜSİAD, (2003), Türkiye’de Girişimcilik, <http://www.tusiad.org:7979/FileArchive/duyuruno284.pdf> (10.11.2016)
- Yıldırım, Ali ve Şimşek, Hasan (2008), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık. Ankara:



## STRESLE BAŞA ÇIKMA TARZLARININ YALNIZLIĞA ETKİSİ: MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

### THE EFFECT OF COPING WITH STRESS STYLES ON LONELINESS: A CASE STUDY ON VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS

Meral BEKTAŞ<sup>2</sup>, Şerife KARAGÖZ<sup>3</sup>

#### Öz

*Stres, insanların değişen çevre koşullarında bir tehdit ya da zorluk olarak algıladıkları durumlara karşı göstermiş oldukları bir tepkidir. Stres insanlar üzerinde baskı ve zorlama yaratarak, olumsuz etkilere yol açmakta ve çeşitli nedenlerden dolayı insanlar strese maruz kalmaktadırlar. Stresin sonuçlarından birisi de yalnızlıktır. Yalnızlık insan yaşamını olumsuz yönde etkileyerek kaygı, üzüntü gibi olumsuzluklara neden olmaktadır. Bu araştırma, meslek yüksekokulu öğrencilerinin stresle başa çıkma tarzlarının, yalnızlık üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek yüksekokulunda öğrenim görmekte olan öğrencileri kapsamaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre stres ile başa çıkma tarzları ölçeğinin alt boyutlarından; çaresizlik yaklaşımı öğrencilerin yalnızlıkları üzerinde pozitif bir etkiye sahipken; kendine güven yaklaşımı, iyimser yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal destek aramanın yalnızlık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** *Stres, Stresle Başa Çıkma Tarzları, Yalnızlık.*

#### Abstract

Stress is a reaction to what people perceive as a threat or difficulty in changing environmental conditions. Stress creates pressure and strain on people, causing negative effects and people are exposed to stress because of various reasons. One of the consequences of stress is loneliness. Loneliness affects

<sup>1</sup> Bu çalışma, 11-13 Mayıs 2017 VI. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur

<sup>2</sup> Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, mbektas@mehmetakif.edu.tr

<sup>3</sup> Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi, krgz\_srf@hotmail.com.

human life negatively, causing anxiety such as anxiety and sadness. This research was conducted to investigate the effect of stress college students' loneliness on the ways of coping with stress. The research covers students who are studying at Akdeniz University Social Sciences Vocational School. Survey method was used as data collection tool in the research. According to research findings, the ways of coping with stress were determined from the subscales of scale; the helplessness approach has a positive effect on the loneliness of the students; self-confidence approach, optimistic approach, submissive approach and social support did not have a positive effect on loneliness.

**Keywords:** *Stress, Coping with stress styles, Loneliness.*

## 1. GİRİŞ

Üniversite yaşamı bireylerin yaşamında önemli değişim ve gelişmelerin yaşandığı bir dönemdir. Üniversite eğitimi bireyin, yarının toplumunu yönetecek olan gençliğin mesleki eğitiminin yanında kişilik gelişiminde, bireysel yaşamda ve sosyal davranışlarında da birtakım değişikliklere neden olmaktadır. Değişen aile ve iş yaşantıları, çevre koşulları, sosyo-ekonomik koşullar, teknolojik gelişmeler çağın hastalığı olarak isimlendirilen stres ve strese bağlı pek çok sorunu da beraberinde getirmektedir.

Birey, yaşamını sürdürürken sorunlar karşısında bazı tepkiler vermektedir. Bu tepkiler fiziksel, davranışsal, duygusal zihinsel olarak kendini gösterirken birey çevrede meydana gelen değişimlere de uyum sağlamaya çalışmaktadır. Sürekli değişim içinde olan dış çevredeki etkileşim sonucu insanın istek ve ihtiyaçları da farklılaşmaktadır. Sürekli değişen küreselleşen ortamda insanlar, çevre koşullarına uyum sağlamak konusunda çaba göstermekte ve bu çabaların sonucunda da birtakım sıkıntılarla da karşı karşıya gelmektedir. Özellikle çağın hastalığı olarak isimlendirilen stresin çok çeşitli nedenleri bulunmaktadır ve bu stres etkenleri sinirlilik, hayal kırıklığı gibi tepkilerle kendini göstererek çeşitli sağlık sorunlarına da yol açabilmektedir.

Stres yaşamın kaçınılmaz bir parçası olarak düşünüldüğünde insanların yaşantılarını oldukça yakından ilgilendirmektedir. Üniversite öğrencilerinin üniversite hayatına atılmasıyla birlikte, aradan geçen zaman sonrasında istediklerini elde edememe, okudukları bölümü, şehri ve ortamı benimsememe gibi sorunlarla karşı karşıya kalabilmekte ve bu uyum sürecinde stresle yüz yüze gelmektedirler (Ergin vd., 2014: 32). Yaşama uyum sağlamak bedensel, ruhsal ve sosyal yönden sağlıklı olmak, huzurlu, güvenli yaşamak, başarılı ve verimli olabilmek stresle başa çıkabilmeyi onu olumlu yönde kanalize edebilmeye bağlıdır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002:27).

Stres ile başa çıkabilmek için; strese neden olan temel etkenlerin belirlenmesi, neler olduğunun tespit edilmesi alınacak önlemlere de ışık tutacaktır. İnsanların strese karşı belirli bir oranda bilinç geliştirilmesi ve mücadele edilmesinin çevreye daha iyi uyum sağlaması, psikolojik ve beden sağlığını koruyarak; üretici, verimli ve sağlıklı bir yaşam sürebilmeleri için gereklidir.

İnsanlar sosyal varlıklardır ve sosyal yaşamları içerisinde pek çok sorunla karşılaşmakta beraberinde, küresel rekabet ve değişen çevre koşullarına ayak uydurmaya çalışmaktadırlar. Bu sorunlar da beraberinde yalnızlığı getirmektedir. Yalnızlık, bireylerin ruh halini, sosyal becerilerini etkilemektedir.

Sosyal bir varlık olarak yalnız yaşayamayan insan sürekli çevrelerinde bulunan insanlarla iletişim ve etkileşim içerisine girer. Ama kimi zaman kurulan iletişimlerde sıkıntılar olabilir ve yalnızlık insanlar için kaçınılmaz bir durum haline gelebilir. Bu durum bireyin sosyal ilişkilerinde yalnızlaşmasına neden olur. Sosyal bir varlık olarak yalnızlaşan insan, mutsuzluk ve umutsuzluk gibi birtakım olumsuzlukları beraberinde getirerek hem strese girmekte hem de yalnızlaşmaktadır. Bu bağlamda kişilerin çevresiyile olumlu ilişkiler içerisinde olmaları için karşılaşmış oldukları sorunları doğru tespit etmeleri ve ortaya çıkan olası sorunlara karşı temkinli olmaları gerekmektedir.

Literatür taraması sonucunda stresle başa çıkma tarzları ve yalnızlık kavramları ayrı ayrı ele alındığında birçok çalışmanın olduğu gözlemlenmiştir. Fakat doğrudan stresle başa çıkma tarzlarının yalnızlık üzerine bu bilgiler ışığında bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Daha önce sosyal bilimler meslek yüksekokulu öğrencilerinin stresle başa çıkma tarzlarının yalnızlık üzerine etkisine yönelik bir çalışmaya literatürde rastlanılmadığı için bu yapılan çalışma önem arz etmektedir. Bu araştırmanın amacı meslek yüksekokulu öğrencilerinin stresle başa çıkma tarzlarının yalnızlık üzerindeki etkisini incelemeyi hedeflemektedir. Araştırma bazı alt amaçlardan oluşmaktadır. Birinci alt amaç olarak: stres, stresle başa çıkma ve yalnızlık kavramları hakkında bilgi vermektir. İkinci alt amaç olarak öğrencilerin stres ve yalnızlık durumlarının demografik değişkenlere göre bir farklılaşma olup olmadığını tespit etmektir.

Çalışmanın amaçlarına ulaşmak amacıyla, ilk olarak stres ve yalnızlık kavramlarının açıklamaları üzerinde durulmuştur. Devamında araştırmanın amaçlarına uygun olarak yalnızlığın stres üzerinde etkisini ortaya koymak için yöntem bölümü detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Takip eden bölümde öğrencilerin yalnızlık ve stres algılarına yönelik analizler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçların yorumlanıp önerilerin sunulması ile çalışma son bulmuştur.

## 1.STRES

Stres, insanın verimlilik ve etkinliği düşürerek, hayattan aldığı zevki azaltarak, hayatla bağımlı koparan bir olgu olarak genelleştirilmiştir (Gürüz ve Gürel: 2009: 372). Bu nedenle genellikle 20. yüzyılın hastalığı şeklinde genelleme yapılmaktadır (Akat vd., 1999: 340). Stres kavramı Latince "estricia" sözcüğünden gelmiştir. Stres 17. Yüzyılda felaket, bela, musibet gibi anlamlarda kullanırken 18. ve 19. Yüzyıllarda ise, anlamında biraz daha farklılaşmalar tespit edilerek güç, baskı, zor gibi anlamlarda ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır (Güçlü, 2001: 92). "*Stres, bir kişinin kendi istekleri ile çatışan, onu zorlayan ve aynı zamanda fırsatlar sunan dinamik bir durumla karşı karşıya kalması ve sonucun kendisi için hem belirsiz, hem de önemli olmasıdır*" (Barutçugil, 2004: 490).

Bu sürecin oluşumunda dört faktörün dikkate alınması gerekmektedir. Birincisi, surece neden olan içsel veya dışsal faktörün varlığı, ikincisi faktörün varoluşa tehlikeli veya zararlı olduğuna dair bir değerlendirmenin yapılması, üçüncüsü zihinsel veya fiziksel olarak başa çıkma kaynaklarının değerlendirilmesi dördüncüsü ise zihin ve bedendeki karmaşık etkiler örüntüsüdür (Lazarus1993:15). Stres, evrensel olarak kişinin çevresinden gelen uyarılara uygun ve etkili şekilde yanıt verememesidir (Bilgin, 2003: 38).

Stres sosyal çevre içerisinde toplumun vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. İnsanlar sürekli stres yaşamaları bile ister istemez bireysel, sosyal, örgütsel, ekonomik gibi faktörlerin etkisi altında kalarak strese maruz kalmaktadır (Güçlü, 2001: 91-109). Stres, çevresel, bireysel ve örgütsel faktörlerin etkisi altında kalarak bireyin tutum ve davranışlarını şekillendirmesidir (Baltaş ve Baltaş, 2000:298).

Evensel olarak stres negatif bir kavram olarak görülse de her zaman zarar verici, kaçınılması gereken bir durum değildir. Bu bağlamda stres olumlu ve olumsuz stres olarak iki şekilde incelenebilmektedir (Gürüz ve Gürel, 2009: 373). Bireylerin istek ve ihtiyaçları farklılaştıkça stres kavramı da kimi zaman olumlu özellikler de sergileyebilmektedir. Evlilik, terfi etmek gibi olaylar insanların hedeflerine ulaşmaları olumlu strese örnek olarak verilebilir. Bunun yanında ölüm, işsizlik, gibi kayıplar da olumsuz strese neden teşkil etmektedir. Olumlu stres kişiyi teşvik ederek yararlı aktiviteler ve yeni yöntemlerle bireyin yaratıcılığını artırarak motive olmasını sağlarken olumsuz stres ise kişinin yaratıcılığını körelterek çaresizlik, umutsuzluk, hayal kırıklığı gibi fiziksel, ruhsal ve bedensel olarak zararlı neden olmaktadır (Tengilimoğlu vd. 2009: 267).

Stresin temelinde insan algılaması ve deneyimlerinin yattığı varsayılmaktadır. Strese sebep olan nedenlerin herkes için aynı olduğunu düşünmek çok doğru değildir. Bir kimse için oldukça stresli olan bir durum diğer bireyler için stres oluşturmayabilir (Durna, 2006: 322). Kişilerin algısı, yaşadığı koşullar, kişilik yapısının farklı olması stresten etkilenme düzeylerini etkiler. Bireyin etkilendiği olumsuzlukların hayatında büyük değişiklikler yaratıp gerçekten içinden çıkılmaz bir hal yaratabiliyorken diğer bir birey bu durumu sıradan karşılayabilir (Bingöl, 2013: 12). Ancak herkes, stresle karşılaştığında tüm bu rahatsız edici uygulamaları aynı seviyede yaşamayabilir. Çünkü herkes stresi farklı şekilde algılar ve bu algılama kişinin yaşına, cinsiyetine ve kültürel yaşamışlıklarına göre değişiklik gösterir (Altundağ, 2011: 22).

Günümüzde değişimin kaçınılmaz olduğunu göz önüne aldığımızda, değişime uyum çabası sonucu ortaya çıkan stresten bütünüyle kurtulmak mümkün değildir. Fakat stresin sebep olduğu negatif sonuçlardan mümkün olduğunca uzaklaşmak gereklidir. Stresle başa çıkmak, stresi ortadan kaldırmak değil, stresi pozitif yönde tutabilmeyi öğrenmek olarak varsayılabilir (Doğan ve Eser, 2013: 31)

İnsanlar stresten korunmak ve stresle başa çıkmak için bazı yöntemler geliştirmişlerdir. Bu yöntemlerden bazıları aktif planlama, dışarıdan yardım alma, stresten kaçma veya soyutlanma, dine sığınma veya stresi kabul etmedir (Terzi ve Çankaya, 2009: 4-11). Bunlara ilave olarak stresle başa çıkabilmek için yapılması gereken diğer yöntemler; meditasyon, otojenik eğitim, nefes alma egzersizi ve imajinasyon yöntemini içeren gevşeme teknikleri, spor, sağlıklı beslenme, etkili iletişim kurabilme, zamanı etkin bir biçimde kullanabilme gibi yöntemlerden yararlanmaktadır (Aydın ve İmamoğlu, 2001: 45).

Her insanın strese maruz kaldığı bir yönü vardır bu yön genelde kişisel sebeplerden kaynaklanmaktadır. Çünkü her insanın kişilik özellikleri birbirinden farklıdır ve karşılaştığı stresle nasıl başa çıkabileceği ile ilgili kendi kişisel özelliklerine göre başa çıkabilme yolları arayacaktır. Yeni bir sosyal hayata başlayan üniversite öğrencileri de pek çok strese karşılaştılmaktadır. Üniversite ortamına alışmada uyum sorunları, akademi ile ilgili sorunlar, aile ve arkadaşlık ilişkilerinde yaşadıkları sosyal,

ekonomik sorunlar gibi faktörler öğrencileri stres altına almaktadır. Üniversite öğrencileri, kendi kişisel özelliklerine göre stresle başa çıkma yöntemleri geliştirerek etkililik ve verimliliğini arttırabilirler (Doğan ve Eser: 2013: 38).

Literatürde stresle başa çıkma üzerine bazı çalışmalar yapılmıştır. Eraslan (2015)' e göre, beden eğitimi ve spor yüksekokulunda öğrenim gören öğrenciler ile yapmış olduğu araştırmada stresle başa çıkmada en fazla kullandıkları yöntemlerin başında kendine güvenli yaklaşım ve iyimser yaklaşımın geldiği saptanmıştır. Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan benzer araştırmalarda da öğrencilerin stresle baş etmede en fazla kendine güvenli yaklaşımı tercih ettikleri, boyun eğici yaklaşımları tercih etme düzeylerinin ise düşük olduğu tespit edilmiştir (Temel, Bahar ve Çuhadar, 2007). Ergin vd.lerinin (2014) tıp fakültesi öğrencilerinin stresle başa çıkma yöntemleri ve bu yöntemlerin sosyo-demografik özelliklerle ilişkisini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada öğrencilerin stresle başa çıkma tarzları içerisinde en fazla kendine güven yaklaşımı yöntemini, en az ise sosyal destek arama yöntemini kullandıkları saptanmıştır. Gürdil (2007)' in üniversite öğrencilerinde yaptığı çalışmada öğrencilerin stresle başa çıkma tarzları içinde en fazla kendine güven yaklaşımı yöntemini kullandığı tespit edilmiştir. Doğan ve Eser farklı bölümlerde öğrenim gören meslek yüksekokulu öğrencileri ile yapmış olduğu araştırmada stres ile başa çıkma tarzlarının demografik özellikler ile bir farklılaşma olup olmadığını test etmiş, sınıf düzeylerine göre bir farklılık olmadığını teyit edilirken öğretim türlerine göre birtakım farklılıklar olduğu tespit edilmiştir (Doğan ve Eser, 2013: 38).

## 2.YALNIZLIK

Yalnızlık, genel olarak duygusal ve psikolojik bir deneyimdir. Kişide daha derin bir benlik bilinci oluşturarak kendini tatmin etme ve yaşamın anlamını keşfedebilme deneyi olarak da ifade edilebilir (Baş, 2010: 4). Literatürde yalnızlık üzerine pek çok çalışma yapılmış olup farklı tanımlar kullanılmıştır. Bu yapılan tanımlardaki ortak özelliklerden birisi yalnızlığın niceliksel değil, daha çok niteliksel bir sorunlardan kaynaklandığıdır. İkincisi, yalnızlığın subjektif durum sonucunda ortaya çıktığıdır. Üçüncü olarak ise, yalnızlığın olumsuz duygularla bağlantılı olduğu ifade edilmiştir (Doğan vd., 2009: 272).

Yalnızlık, bireyin ulaşmak istediği kişilerarası ilişki düzeyi ile mevcut durum ilişki düzeyi arasındaki farktan oluşan ve bireye üzüntü veren bir duygu durumu olarak tanımlanabilir (Teppers vd., 2014: 692).Yalnızlık kavramında öznellik ön plandadır ve bu duygunun oluşmasında yaşanan negatif deneyimlerin büyük önemi bulunmaktadır (Gierveld vd., 2006: 486). Yalnızlık, bir kişinin sosyal ilişkiler ağı, nitelik ya da nicelik bakımından önemli ölçüde eksik olduğunda ortaya çıkan tatsız bir tecrübedir. Birincisi, yalnızlık, kişinin sosyal ilişkilerinde eksiklikten kaynaklanır. Yalnızlık, bir kişinin gerçek sosyal ilişkileri ile kişinin ihtiyaçları veya sosyal temas arzuları arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkar. Bazen yalnızlık, bireyin gerçek sosyal iletişim seviyesindeki bir değişikliğin değil, bir bireyin sosyal ihtiyaçlarının kaymasından kaynaklanır. İkincisi, yalnızlık öznel bir deneyimdir; objektif toplumsal izolasyonla eş anlamlı değildir. Üçüncüsü, yalnızlık deneyimi çok cömerttir. Yalnızlık, kişisel gelişimin bir nedeni olabilse de, zaman aşımının kendisi hoş olmayan ve üzücüdür (Pepleu ve Perlman, 1984: 15).

Kişiler arasında bir tutarsızlık olduğu zaman yaşanan caydırıcı davranış ve durumlarda birinin sahip olmak istediği ilişkileri ve hâlihazırda algıladıkları ilişkileri içerir (Peplau ve Perlman, 1982). Böyle bir düşünce, yalnızlığın duygusal karakterini vurgular. Özellikle, duygusal olarak tatsız bir deneyim olduğunu belirtir. Ancak aynı zamanda bilişsel ögeye de vurgu yapmaktadır. Yani, yalnızlık, kişinin sosyal ilişkilerinin bazı beklentilere göre yaşanmadığı algısını gerektirir. Bu nedenle, yalnızlık kişinin kişisel ilişkilerinin bir şekilde yetersiz olduğunu ve bu nedenle toplumsal ilişki zorluklarının önemli bir göstergesi olduğunu belirtir (Heinrich ve Gullone, 2006: 698).

Gierveld (1987)'e göre yalnızlık kişinin bir takım sosyal ilişkilerde eksikliğini yaşadığı ve bu durumdan rahatsızlık duyduğu bir durumdur. Araştırmacılar yalnızlık duygusu yüksek bireylerin, yalnızlık duygusu düşük olanlara göre yaşam doyumunun daha düşük olduğu ve bunun sonucunda yalnızlık duygusu yüksek olan bireylerin daha mutsuz olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tuzgöl ve Dost, 2007: 141).

Arzulanan ve elde edilenler için tutarsızlıkların bir cevabı olarak sosyal ve bilişsel süreçler yalnızlık deneyimleri üzerinde ılımlı bir etkiye sahiptir. Yalnızlığın, ortak insan tecrübelerinin repertuarından çıkarılması pek olası değildir ve belki de istenmez. Bununla birlikte, zorunlu görünen şey, geçici yalnızlık ataklarının şiddetli ve kronik yalnızlığa dönüşmesini önlemektir. Sürekli yalnızlık depresyonun evresini belirleyebilir, psikolojik sağlık sorunlarını tehlikeye atabilir (Peplau ve Perlman, 1982: 4-14).

Üniversite öğrencileri üzerinde yalnızlık ile ilgili en detaylı araştırma Demir (1990) tarafından yapılmıştır. Çalışmada yalnızlık düzeylerinin demografik değişkenlerden yaşa göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yılmaz vd., (2008)' ine göre yalnızlığın üniversite öğrencileri arasında da yaygın olarak yaşandığı görülmektedir. Odacı (2004), çalışmasında üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri arttıkça, sosyal destek arama düzeyinin de düştüğü saptanmıştır. Karahan vd., (2004), demografik değişkenlerden cinsiyete göre yalnızlık düzeylerini incelemiş ve erkek öğrencilerin yalnızlık düzeylerinin kız öğrencilere göre daha yüksek seviyede tespit etmiştir. Kozaklı (2006), 385 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmasında, sosyal destek ile yalnızlık düzeyleri arasında negatif ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir. Oruç (2013), üniversite öğrencilerinde psiko-sosyal değişkenlere göre yalnızlık ile otomatik düşünceler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yalnızlık düzeyi, cinsiyet ve yaş açısından fark anlamlı bulunmamıştır.

### **3. ALAN ÇALIŞMASI**

#### **3.1. Alan Çalışmasının Amacı**

Bu araştırma Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek yüksekokulunda 2016-2017 eğitim öğretim yılında öğrenim gören öğrencilerin yalnızlık durumlarının stresle başa çıkma tarzları üzerine etkisini sorgulamak amacıyla yapılmıştır.



### 3.2. Çalışmanın Hipotezleri ve Modeli

H<sub>1</sub>: Stres ile başa çıkma tarzları boyutlarından çaresiz yaklaşımının yalnızlık üzerinde bir etkisi vardır.

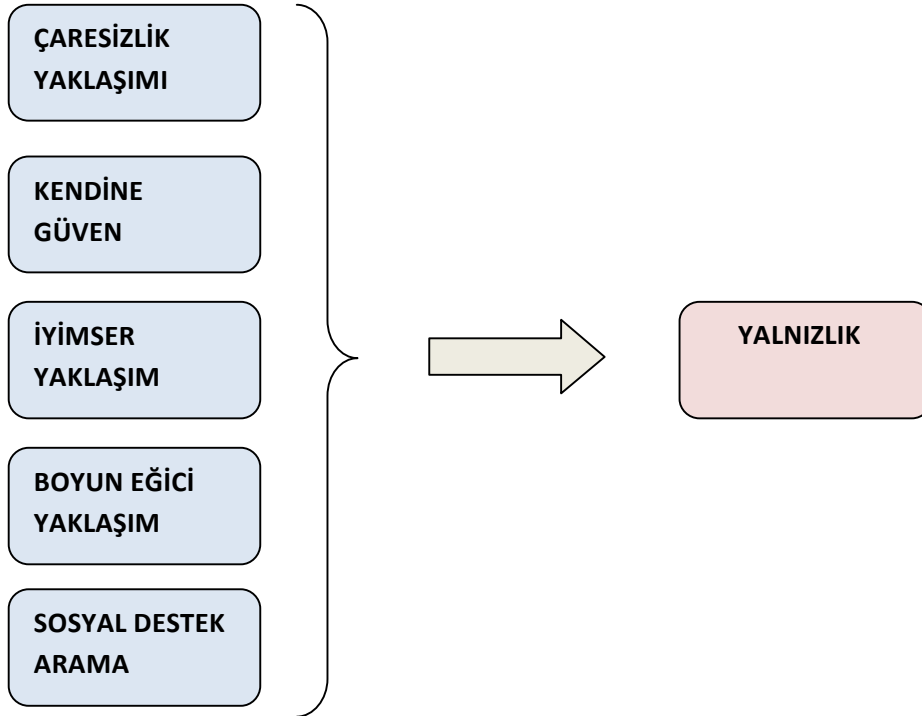
H<sub>2</sub>: Stres ile başa çıkma tarzları boyutlarından kendine güven yaklaşımının yalnızlık üzerinde bir etkisi vardır.

H<sub>3</sub>: Stres ile başa çıkma tarzları boyutlarından iyimser yaklaşımın yalnızlık üzerinde bir etkisi vardır.

H<sub>4</sub>: Stres ile başa çıkma tarzları boyutlarından boyun eğici yaklaşımın yalnızlık üzerinde bir etkisi vardır.

H<sub>5</sub>: Stres ile başa çıkma tarzları boyutlarından sosyal destek aramanın yalnızlık üzerinde bir etkisi vardır.

### Şekil 1. Araştırma Modeli



### 3.3. Çalışmanın Yöntemi ve Veri Toplama Aracı

Çalışmanın temel aldığı nicel araştırma yönetiminin, veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından derlenen soru formu kullanılmıştır. Veriler tesadüfi örneklem yöntemi ile toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan soru formunda, demografik sorular, yalnızlık ölçeği ve stresle başa çıkma

tarzı ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeyini tespit etmek amacıyla Ucla Yalnızlık Ölçeği (UYÖ) kullanılmıştır. Öğrencilerin yalnızlık düzeyleri, orijinali 1978 yılında Russel, Peplau ve Ferguson tarafından geliştirilen ve Demir (1989) tarafından Türkçeye uyarlanan 20 maddelik “UCLA Yalnızlık Ölçeği” (University of California Los Angeles Loneliness Scale) kullanılarak değerlendirilmiştir. Kılıç (2015) tarafından kullanılmıştır. Araştırmada, öğrencilerin stresle başa çıkma tarzları düzeylerini ölçebilmek için Yamaç (2009), tarafından kullanılan stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek, çaresizlik yaklaşımı, kendine güven yaklaşımı, iyimser yaklaşım, boyun eğici yaklaşım, sosyal destek arama alt boyutları şeklinde sıralanmıştır.

Ölçekler 5’li Likert tipi derecelendirmeye düzenlenmiş ve araştırmaya katılan öğrencilerden her maddeyi okuyup; “kesinlikle katılıyorum 5”, “katılıyorum 4”, “az katılıyorum 3”, “katılmıyorum 2” ve “kesinlikle katılmıyorum 1” seçeneklerinden birini işaretlenmesi istenmiştir. Soru formları öğrencilere sınıf ortamında uygulanmıştır. Bu çalışma sürecinde anketler puanlanmadan önce gözden geçirilmiş ve eksik işaretleme yapan katılımcıların formları araştırma dışı bırakılmış olup eksiksiz olduğu tespit edilen toplam 240 adet tamamlanmış anket formu analize dâhil edilmiştir.

### **3.4. Evren ve Örneklem**

Araştırma evrenini, 2016-2017 Eğitim-Öğretim yılında Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise; Çağrı Merkezi Hizmetleri, Turizm ve Seyahat Acenteciliği, Halkla İlişkiler, Özel Güvenlik ve Mülkiyet Koruma, Sivil Havacılık ve Ulaştırma İşletmeciliği bölümü öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklem grubu Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören üniversite öğrencileri içerisinde tesadüfi örneklem yöntem ile seçilmiştir. Araştırmada 240 anket analizlere dâhil edilmiş, eksik işaretleme yapıldığı tespit edilen 10 soru formu analiz dışı bırakılmıştır.

### **3.5. Analizler ve Bulgular**

Verilerin analizleri için SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Kullanılacak temel analiz yöntemleri belirlenmeden önce ölçek verileri çalışmanın amaçları ve hipotezleri doğrultusunda normal dağılıma uygun olup olmadığına bakmak için One Sample Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Normal dağılım gösterdiği tespit edilmiş ve veriler için parametrik testler kullanılmıştır. Bu kapsamda yapılan karşılaştırma analizlerinde normal dağılım gösteren veriler için Çoklu Regrasyon, Independent t Test ile One-Way ANOVA testi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan demografik değişkenler için frekans tabloları ve diğer tüm değişkenler için ise güvenilirlik analizi ile araştırma hipotezleri test edilmiş. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Katsayısı ve Barlett Sphericity Testi ile kontrol edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin, güvenilirlik analizleri sonucunda stresle başa çıkma tarzları ölçeği cronbach’s alfa değeri 0,68, yalnızlık ölçeğinin cronbach’ s alfa değeri 0,70 bulunmuştur.

**Tablo 1. Demografik Özellikler**

Cinsiyet	N	%
Kız	116	48,3
Erkek	124	51,7
<b>Yaş</b>		
18-25	214	89,3
26-33	22	9,2
34+	3	1,3
<b>Öğrencilerin Bölümleri</b>		
Çağrı Merkezi	28	11,7
Turizm ve Seyahat Acenteciliği	88	36,7
Halkla İlişkiler	69	28,7
Özel Güvenlik ve Mülkiyet Koruma	34	14,2
Sivil Havacılık ve Ulaştırma İşletmeciliği	21	8,8
<b>Öğrencilerin Okudukları Öğretim Türü</b>		
1.Öğretim	108	45,6
2.Öğretim	129	54,4
<b>Öğrencilerin Sınıfları</b>		
1.Sınıf	129	56,6
2.Sınıf	99	43,4

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğrencilerin % 48,3' ü kız, % 51, 7'si erkektir. Araştırmaya katılan öğrencilerin % 89,3'ü 18-25 yaş arası, % 9,2' si 26-33 yaş arası, %1,32' ü 34-42 yaş arasıdır. Öğrencilerin bölümlerine bakıldığında; % 11,7'si çağrı merkezi, % 36,7si turizm ve seyahat acenteciliği, %28,7'si Halkla İlişkiler, %14,2'si özel güvenlik ve mülkiyet koruma, %8,8'i sivil havacılık ve ulaştırma işletmeciliğidir. Araştırmaya katılan öğrencilerin%45,6'sı 1. Öğretim, %54,4'ü 2. Öğretimdir. Öğrencilerin %56,6'sının 1. Sınıf ,%43,4'ünün 2. Sınıf olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 2. Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Yalnızlığın Ortalama ve Standart Sapmaları**

Özellikler	N	Ortalama	Standart Sapma
Çaresizlik Yaklaşımı	240	3,06	,61
Kendine Güven Yaklaşımı	240	4,02	,74
İyimser Yaklaşım	240	3,76	,75
Boyun Eğici Yaklaşım	240	3,16	,62
Sosyal Destek Arama	240	3,41	1,1
Yalnızlık	240	3,05	,35

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğrencilerin verdikleri cevaplara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde stresle başa çıkma tarzları alt boyutlarından en yüksek ortalamaya kendine güven yaklaşımında (4,02) ve en düşük ortalama çaresizlik yaklaşımı (3,06) alt boyutunda görülmektedir. Yalnızlık ortalama (3,05)' dir. Kendine güvenli yaklaşım ile stresle baş etmek öğrencilerin iyi bir ruh sağlığına sahip olduklarını da göstermektedir (Otrar vd., 2002).

Tablo 3. Stresle Başa Çıkma Boyutlarının Yalnızlık Üzerine Etkisi

Özellikler	Standartlaştırılmamış Beta Katsayısı	Standartlaştırılmış Beta Katsayısı	p değeri
Sabit	2,778		,000*
Çaresizlik Yaklaşımı	,109	,186	,040*
Kendine Güven Yaklaşımı	-,029	-,059	,585
İyimser Yaklaşım	,009	,019	,864
Boyun Eğici Yaklaşım	,037	,054	,550
Sosyal Destek Arama	-,027	-,099	,257

$R^2 = ,049$ ,  $F = 1,393 (0,00)$ ,  $*P < 0,01$

Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda farklı bölümlerde öğrenim gören öğrencilerin stresle başa çıkma tarzları boyutlarının yalnızlık üzerine etkisini incelemek amacıyla stresle başa çıkma tarzları boyutları bağımsız değişken yalnızlık bağımlı değişken şeklinde kullanılarak çok değişkenli doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Oluşturulan regresyon modeli stres ile başa çıkma tarzları ölçeğinin alt boyutlarından; çaresizlik yaklaşımı öğrencilerin yalnızlıkları üzerinde bir etkiye sahip olduğu teyit edilirken; kendine güven yaklaşımı, iyimser yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal destek aramanın yalnızlık üzerinde bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır.  $F(5,135) = ,049$ ,  $P < 0,01$ . Bağımsız değişkenler öğrencilerin yalnızlığının %4,9' unu açıklamaktadır. Elde edilen bulgulara göre bağımsız değişken olan çaresizlik yaklaşımının bağımlı değişken olan yalnızlık üzerinde tek etkiye sahip olduğu tepsi edilmiştir. Bu bulgu kendini çaresiz hisseden öğrencilerin daha çok yalnızlığa mahkum olduğu sonucunu vermektedir.

Tablo 4. Cinsiyetlere Göre Farklılaşma

KIZ (N=116)	M	SD	ERKEK (N=124)	M	SD	p değeri
Çaresizlik Yaklaşımı	3,13	,63		3,00	,59	,110
Kendine Güven Yaklaşımı	4,02	,78		4,03	,73	,919
İyimser Yaklaşım	3,73	,77		3,79	,74	,522
Boyun Eğici Yaklaşım	3,14	,73		3,18	,53	,595
Sosyal Destek Arama	3,47	,75		3,36	1,41	,459
Yalnızlık	3,03	,35		3,06	,40	,547

\* $P < 0,01$  (M= Ortalama, SD: Standart Sapma)

Tablo 4 incelendiğinde, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulundaki öğrencilerin stresle başa çıkma tarzlarını ölçen 5 boyut (çaresizlik yaklaşımı, kendine güven yaklaşımı, iyimser yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal destek arama) ile yalnızlık düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma farklılaşmadığı bağımsız örneklem t testi ile test edilmiştir. Cinsiyet değişkeni ile stresle başa çıkma tarzları alt boyutları ve yalnızlık ile aralarında bir fark olmadığı gözlemlenmiştir. Diğer demografik değişkenler (yaş, öğrencilerin bölümleri, sınıf düzeyleri ve öğretim türleri) üzerinde de analizler yapılmış olup, aralarında bir fark tespit edilmemiştir.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, meslek yüksekokulu öğrencilerinin stresle başa çıkma tarzlarının yalnızlık üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma bazı alt amaçlardan oluşmaktadır. Birinci alt amaç olarak: stres, stresle başa çıkma ve yalnızlık kavramları hakkında bilgi vermektir. İkinci alt amaç olarak öğrencilerin stres ve yalnızlık durumlarının demografik değişkenlere göre bir farklılaşma olup olmadığını saptamak amacıyla hazırlanmıştır.

Üniversiteye yeni başlayan öğrenciler, yeni ortamlarına ayak uydurmaya çalışırken, yeni sosyal çevre edinebilme, ailelerinden ayrı farklı bir şehirde yaşamaya çalışma; ekonomik sorunlar, akademik sorunlar gibi birçok sorun nedeniyle belirli düzeylerde stresle karşı karşıya kalmakta ve kendilerini yalnız hissetmektedirler. Üniversite yıllarında öğrenciler birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Belirli amaçlar için geldikleri üniversitede öğrencilerin yaşadığı stres onları yalnızlığa sürüklemekte ve stresle başa çıkma yolları aramaktadırlar. Öğrencilerin öğrenim süresinde karşılaştığı bu sorunlara çözüm bulunması amacı ile stres durumlarının azaltılmanın yalnızlığa ve öğrencilerin derslerdeki başarı ile motivasyonlarının artırarak üniversite hayatından elde ettiği kalite ve verimliliği arttırabileceği düşünüldüğü için bu çalışma önem arz etmektedir.

Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda farklı bölümlerde öğrenim gören öğrencilerin stresle başa çıkma tarzları boyutlarının yalnızlık üzerine etkisini incelemek amacıyla stresle başa çıkma tarzları boyutları bağımsız değişken yalnızlık bağımlı değişken şeklinde kullanılarak çok değişkenli doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Oluşturulan regresyon modeli stres ile başa çıkma tarzları ölçeğinin alt boyutlarından; çaresizlik yaklaşımı öğrencilerin yalnızlıkları üzerinde bir etkiye sahip olduğu teyit edilirken; kendine güven yaklaşımı, iyimser yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal destek aramanın yalnızlık üzerinde bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Elde edilen bulgulara göre bağımsız değişken olan çaresizlik yaklaşımının bağımlı değişken olan yalnızlık üzerinde tek etkiye sahip olduğu tepsi edilmiştir. Bu bulgu kendini çaresiz hisseden öğrencilerin daha çok yalnızlığa mahkum olduğu sonucunu vermektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin verdikleri cevaplara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde stresle başa çıkma tarzları alt boyutlarından; kendine güven yaklaşımı ortalama (4,02) olduğu tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla, iyimser yaklaşım, sosyal destek arama, boyun eğici yaklaşım ve çaresizlik yaklaşımı takip etmektedir. Kendine güvenli yaklaşım ile stresle baş etmek öğrencilerin iyi bir ruh sağlığına sahip olduklarını da göstermektedir (Otrar vd., 2002). Kaya vd., (2007) ve Gürdil (2007)' in, üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada öğrencilerin stresle başa çıkma tarzlarından en fazla kendine güven yaklaşımını kullandığı saptanmıştır. Bu bulgular çalışmanın analiz sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Stresle başa çıkma tarzları ve yalnızlık düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t testi ile test edilmiştir. Cinsiyet değişkeni ile stresle başa çıkma tarzları alt boyutları ve yalnızlık ile aralarında bir fark olmadığı gözlemlenmiştir. Diğer demografik değişkenler (yaş, öğrencilerin bölümleri, sınıf düzeyleri ve öğretim türleri) üzerinde de One Way Anova

testi yapılmış olup, aralarında bir fark tespit edilmemiştir. Şen vd., (2012), çalışmasında cinsiyet ve yaş değişkenleri ile ilgili herhangi bir stresle başa çıkma arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Bu bulgular çalışmayı destekler niteliktedir.

Çalışmada elde edilen bulgular arasındaki farklılaşma; üniversite öğrencilerinin yaşadıkları şehir, ailesin gelir düzeyi, sosyal ve kültürel faktörler, araştırmanın uygulandığı örneklem alanı, çalışma gruplarının buldukları okullardan ve çalışmanın yapıldığı zaman farklılıklar gibi faktörlerden kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma her ne kadar Antalya’ da bulunan Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda gerçekleştirilmiş olsa da birtakım kısıtları da mevcuttur. İlk olarak araştırma kapsamında veriler sosyal bilimler meslek yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerden toplanmış olmasından dolayı sonuçlar teknik bilimler, sağlık bilimleri, beden eğitimi ve spor meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin stresle başa çıkma tarzları ile yalnızlık arasındaki ilişkiyi tam olarak yansıtmayabilir. Bu sebeple ileriki çalışmaların diğer meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencileri kapsayacak şekilde gerçekleştirilmesi ve aralarında karşılaştırılma yapılması önerilmektedir.

Üniversite öğrencilerinin karşı karşıya kaldığı pek çok sorun olduğu dikkatlere sunulduğunda, bu sorunlarıyla baş edebilmeleri için öğrencilerin etkililik ve verimliliğinin artırılması için psikolojik danışma ve rehberlik servislerinde yer verilmelidir. Bunun yanında stresle başa çıkma ve yalnızlık konusunda öğrencilere seminer ve konferanslar düzenlenebilir. Dolayısıyla öğrencilerin başarıları ve uyumlarına da katkı sağlanmış olacaktır. Aynı kapsamda yapılacak olan başka bir çalışmada nitel bir araştırma yapılması da bazı farklılaşmaların nedenlerinin, farklılaşmanın kaynağının tespit edilmesi öğrencilerin kalite ve verimliliğinde etkili olacağı ve bazı düzenlemeler yapılmasına ışık tutabileceği düşünüldüğü için faydalı olacaktır.

## 5. KAYNAKÇA

- Akat, İlter- Budak, Gönül,-Budak, Gülay (1999), *İşletme Yönetimi*, Barış Yayınları, İzmir.
- Aydın, Betül- İmamoğlu, Seval (2001), “Stresle Başa Çıkma Becerisi Geliştirmeye Yönelik Grup Çalışması”, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı. 14,(41-52).
- Altundağ, Gizem (2011), *Üniversite Öğrencilerinde Bağlanma Stilleri, Stresle Başa Çıkma Tutumları Ve Stresi Algılama Düzeyinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı.
- Baltaş, Acar- Baltaş Zuhul (1999), *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Barutçuğil, İsmet (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayınları, İstanbul.
- Baş, Gökhan (2010), “An Investigation of the Relationship between Shyness and Loneliness Levels of Elementary Students in a Turkish Sample” *International Online Journal of Educational Sciences*, Cilt.2, Sayı.2, (419-440).
- Bilgin, Nuri (2003), *Sosyal Psikoloji Sözlüğü Kavramlar, Yaklaşımlar*, Bağlam Yayınları, İstanbul.

- Bingöl, Gülsen (2013), *Stres Ve Stres Yönetimi Yaklaşımları (Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Deniz, M. Engin- Yılmaz, Ercan (2005), “Üniversite Öğrencilerinde Duygusal Zeka Ve Stresle Başa Çıkma Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt. 3, Sayı, 25.
- Doğan, Tayfun- Çetin, Bayram- Sungur, Z. Mehmet (2009),“İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, Sayı. 10, (271-277).
- Durna, Ufuk (2006),“Üniversite Öğrencilerinin Stres Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt. 20, Sayı. 1.
- Doğan, Başak- Eser, Mümin (2013),“Üniversite Öğrencilerinin Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Nazilli MYO Örneği “, *Electronic Journal of Vocational College*.
- Eraslan, Meriç (2015),“Spor Bölümlerinde Öğrenim Gören Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin Ve Stresle Başa Çıkma Stillerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt. 7, Sayı. 12.
- Folkman, Susan-Lazarus- Richard (1988),“Coping as a mediator of emotion”. *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt. 54, Sayı. 3.
- Gierveld, Jong (1987), “Developing and Testing a Model of Loneliness”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Sayı.53, (119-128).
- Gierveld, J. de Jong- Van, Tilburg- Dykstra P.A. (2006), “Loneliness and Social Isolation”. *Cambridge Handbook of Personal Relationships/A. Vangelisti and D.Perlman, eds. Cambridge: Cambridge University Press, (485-500)*.
- Güçlü, Nezahat (2001),“Stres Yönetimi”, *Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt. 21, Sayı. 1, (91-109).
- Gürüz, Demet -Gürel Emet (2009), *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Gürdil, Gökçe (2007),*Üniversite Öğrencilerinde Travma Yaşantısı, Stresle Başa Çıkma Tarzları Ve İç-Dış Kontrol Odağı İnancı İle Riskli Alkol Kullanımı Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı, Ankara.
- Güler, Özgül-Çınar, Sezgi (2010),“Hemşirelik Öğrencilerinin Algıladıkları Stresörler Ve Kullandıkları Baş Etme Yöntemlerinin Belirlenmesi”, *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, Sempozyum Özel Sayısı*.
- Heinrich, Leisl M-Gullone, Eleonara (2006),“The Clinical Significance of Loneliness: A Literature Review. *Clinical Psychology Review*”, Cilt. 26, Sayı. 6, (695-718).
- Karaoğlu, Nazan- Avşaroğlu, Selahattin- Deniz, M. Engin (2009),“Yalnız mısın? Selçuk Üniversitesi Öğrencilerinde Yalnızlık Düzeyi ile İlgili Bir Çalışma”, *Marmara Medical Journal*, Cilt. 22, Sayı, 1. (19-26).

- Kaya, Mine- Genç, Metin- Kaya, Burhanettin- Pehlivan, Erkan (2007), “Tıp Fakültesi Ve Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinde Depresif Belirti Yaygınlığı, Stresle Başa Çıkma Tarzları Ve Etkileyen Faktörler”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, Sayı. 18, (137-46).
- Lazarus, Richard (1993), From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks. Annual Review of Psychology, Sayı. 44, (1-21).
- Peplau, Letitia Anne- Perlman, Daniel (1982),“Perspective on loneliness. In: Peplau LA, Perlman D (eds) Loneliness: A Sourcebook Of Current Theory, Research And Therapy” Wiley, New York, (1–20).
- Peplue, Letitia, Anne- Perlman, Daniel (1984), “Loneliness Research: A Survey Of Empirical” Findings” Government Printing Office, *DDH Publication*, (84-1312).
- Seçim, Özlem Yalaz- Alpar, Özer- Algür, Seden (2014), “Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık: Akdeniz Üniversitesinde Yapılan Ampirik Bir Araştırma ”*Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 13, Sayı.48, (200-215).
- Okutan, Mustafa-Tengilimoğlu, Dilaver (2002), “İş Ortamında Stres Ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt. 4, Sayı. 3,(1-27).
- Şen, Humman-Toygar, Mehmet- Türker, Türker- İnce, Nurhan- Tuğcu, Harun- Keskin, Halit (2012), Bir Grup Hekimin Stresle Başa Çıkma Tekniklerinin Değerlendirilmesi. TAF Prev Med Bull Sayı. 11, (2-8).
- Temel, Emine- Bahar, Aynur- Çuhadar, Döndü (2007), “Öğrenci Hemşirelerin Stresle Baş Etme Tarzları Ve Depresyon Düzeylerinin Belirlenmesi”, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, Sayı. 2, 5.
- Tengilimoğlu, Dilaver- Atilla, Asuman- Bektaş, Meral (2009), *İşletme Yönetimi*, Seçkin Kitapevi, Ankara.
- Teppers, Eveline- Luyckx, Koen- A Klimstra, Theora- Goossens, Luc (2013), Loneliness and Facebook Motives in Adolescence: A Longitudinal inquiry into directionality Of Effect. *Journal of Adolescence*, Cilt. 5, Sayı, 37, (691–699).
- Terzi, Şerife- Çankaya, Zeynep Cihangir (2009). “Bağlanma Stilllerinin Öznel İyi Olmayı Ve Stresle Başa Çıkma Tutumlarını Yordama Gücü”, *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, Cilt. 4. Sayı.31, (1-11).
- Tuzgöl-Dost, Meliha (2007),“Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt. 22, Sayı. 2, (132-142).





**MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN KENDİNE SAYGI  
DÜZEYLERİ İLE SOSYAL UYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ:  
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER MESLEK  
YÜKSEKOKULUNDA BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-ESTEEM LEVEL OF  
VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS AND THEIR SOCIAL ADJUSTMENT: A  
RESEARCH IN MEHMET AKİF ERSOY UNIVERSITY VOCATIONAL  
SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES**

Meral BEKTAŞ<sup>2</sup>, Gökhan KENAR<sup>3</sup>

**Öz**

*Üniversite öğrencilerinin yaşam kalitesini etkileyen kavramlardan biri kendine saygıdır. Benlik saygısı ve öz saygı olarakta literatürde inceleme konusu olan kendine saygı kavramı, kişilerin kendilerini benimsemelerini, onaylamalarını, kendilerine değer vermelerini ve saygı duymalarını ifade etmektedir. Öğrencilerin özellikle üniversite gibi sosyal ortamlarda kendine saygıları ile ilişkili konulardan biri, öğrencilerin yakın ve uzak çevresi ile iletişim niteliği taşıyan ve bu çevre ile bütünleşmesi anlamında kullanılan sosyal uyum kavramıdır. Araştırma öğrencilerin kendilerine saygıları ile sosyal uyumları arasında ilişkiyi açıklamak açısından önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, öğrencilerin kendine saygı düzeyleri ile sosyal uyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada nicel bir veri toplama aracı olan anket kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören 316 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmanın bulgularında öğrencilerin kendine saygı düzeyleri ile sosyal uyumları arasında anlamlı pozitif yönlü (0,465) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler: Kendine Saygı, Sosyal Uyum, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Öğrencileri**

<sup>1</sup> Bu çalışma, 11-13 Mayıs 2017 VI. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, mbektas@mehmetakif.edu.tr.

<sup>3</sup> Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi, gokhankenarr@gmail.com

## Abstract

*One of the concepts that affect the quality of life of university students is self-esteem. The concept of self-esteem, self-respect and self-regard in the literature, refers to self-acceptance, self-worth, and respect. One of the issues related to self-esteem in students' social environments, especially in universities, is the concept of social adjustment, which is used to mean communication with and close to students' close and distant surroundings. The research is important in terms of explaining the relation between self-esteem and social adjustment of the students. The purpose of this study is to examine the relationship between the level of self-esteem of students and their social adjustment. The survey was a quantitative data collection tool. The sample of the research consists of 316 students who are studying at Mehmet Akif Ersoy University Social Sciences Vocational School. It was found that there was a positive correlation (0,465) between the self-esteem levels of the students and their social.*

**Keywords:** *Self-esteem, Social Adjustment, Vocational School of Social Science Students.*

## 1. GİRİŞ

Meslek yüksekokulları, öğrencilerin meslek edinmesini ve bu doğrultuda öğrencilerin öğrenim süreleri boyunca belirli uzmanlık alanlarına göre disipline edilmiş programlarda onları yetiştirmeyi amaçlayan eğitim kurumlarıdır. Dünyadaki gibi ülkemizde de gereksinim duyulan vasıflı ara insan gücü, sayıları gittikçe artmakta olan meslek yüksekokulları ile sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu okulların esas amacı, farklı disiplinlerde gereksinim duyulan vasıflı ara elemanların yetiştirilmesidir (Dinç, 2008: 90). Meslek yüksekokullarının ara eleman yetiştirme amaçları işletmelerin ihtiyaç duydukları kalifiye çalışan kitlesinin sağlanması açısından önemlidir. Bu hususta verilen eğitimin başarısı, öğrencilerin eğitim gördükleri bölümlerini kendi istekleri ile tercih etmeleri, bu bölümlerden ve okuldan duydukları tatmin derecesi, önceki eğitim gördüklerin kurumun kalitesi, mesleğe olan bakış açıları ve diğer öğrencilerle ilişkisi ile ilgilidir.

Öğrencilerin buldukları çevre, yaşam kalitelerini etkilemektedir. Öğrenciler iletişim kurarken diğer bireylerle etkileşim halindedir. Bu etkileşim üniversite gibi insan ilişkilerinin son derece yoğun biçimde yaşandığı alanlarda öğrencilerin eğitim kalitesini ve sosyal hayatını önemli ölçüde etkilemektedir. Öğrenciler diğer kişilerle etkili iletişim kurabilmesi ve kendisini o grubun içinden biri olarak görebilmesi sosyal uyumları ile mümkün olmaktadır. Bireylerin çevrelerinde var olabilmeleri ve eğitim gördükleri süre boyunca gelişimlerinin tatmin edici düzeyde olması sosyal açıdan uyumlu olmalarını gerekli kılmaktadır. Bu sosyal uyum süreci boyunca kişiler çevresindeki diğer kişiler ve gruplara saygılı olmayı ve kendi öz benliklerini oluşturmayı öğrenmektedirler. Benlik saygısı; kişinin kendini tanıması, değerli görmesi, bu doğrultuda diğer kişilere ve kendine saygılı bir birey olmasını sağlamaktadır. Sosyal uyum ise araştırma özelinde bakıldığında öğrencilerin çevreleriyle etkili iletişim kurması anlamında kullanılmaktadır. Araştırmada kendine saygı ve sosyal uyum değişkenleri arasındaki ilişki ortaya konulmaktadır.

Makalenin ilk kısmında giriş, ikinci kısmında araştırmada konusu geçen önemli kavramların açıklamaları, üçüncü kısımda araştırmanın metodolojisi, dördüncü kısımda ise sonuç ve

tartışma bölümü yer almaktadır. Araştırmanın son kısmında çalışmada kullanılan kaynakların listesine yer verilmiştir.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Kendine Saygı Kavramı

Literatürde bulunan araştırmalar incelendiğinde kendine saygı kavramı farklı terimlerle dile getirilmiştir. “Selfesteem” klasik yayınlarda, “self-respect”, “self-confidence”, “self-regard” olarak ifade edilmektedir. Bu terimlerin Türkçe’deki anlamları benzer olmakta, "*benlik saygısı, öz saygı, kendilik saygısı ve özdeğerlilik duygusu*" olarak ifade edilmektedir (Dılmaç ve Ekşi, 2008: 280).

Kendine saygı veya benlik saygısı, kişilerin kendini benimsemesi, onaylaması, kendilerine saygı duymaları ve değer vermeleri (Koç, 2009: 474), kendileri ile ilgili değer ve memnuniyet hislerinin bireysel algısı (Mohtashemi, 2008; Akt. Valizadeh vd., 2016: 5), insan davranışının düşünce ve duygu evrelerine göre şartlandırılmış ve etkilenmiş olan, yaşamın potasında harmanlanmış tecrübelerinin birleşik bir ürünü (Bubb, 1993: 24) gibi çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır.

Benlik saygısı kişinin kendisi için yaptığı ve devam ettirdiği benliğinin değerlendirmesidir (Coopersmith, 1967; Akt. Iazzetti, 1992: 12). Kişinin kendi benliğine karşı pozitif yönlü tutumu ve kendini sevmeyi, yeterli görmeyi, kendini kişisel farklılığı ile kabul etmeyi içeren özsaygı, kişinin yaşamında karşısına çıkan olayların üstesinden gelmede önemli bir kişilik özelliğidir. Kişinin etrafında bulunan bireylerin tutumları, kişileri değerlendirilme biçimleri, özsaygının olumlu veya olumsuz yönde gelişmesini etkilemektedir. Olumsuz yönde tutumlar kişinin düşük özsaygıya sahip olmasına bu da kişinin kendisini değersiz ve yetersiz görmesine yol açmaktadır. Olumlu yönde tutumlar ise kişinin psikolojik yönden sağlıklı bir birey olmasını sağlamaktadır (Korkmaz, 2007: 51). Kişinin kendine olan saygısı başkalarına karşı üstünlük göstermesi, kontrolcü davranması şeklinde değil, kendisinin tüm hatalarına ve eksikliklerine rağmen değerli bir insan olduğuna inanmasıdır. Bireylerin devamlı göz yumması, geri çekilmesi ya da kendisinin hakkı olan şeylerden vazgeçmesi diğer kişilere olan saygısını göstermez. Aynı şekilde diğer kişilerinde hatalarına ve eksikliklerine rağmen değerli bir insan olduğuna inanması ve ona saygı duymasını göstermektedir (Benice, 2012: 14).

Kendine saygı kavramı çeşitli kuramlarla incelenmektedir. Bunlardan biri kimlik teorisinin genişletilmesi yoluyla sunulan benlik saygısı kuramıdır. Bu kurama göre benlik saygısı, kişiyi olumsuz tecrübelerden koruyan, kimliklerini doğrulayan veya bireylerin kimliğini yeni durumlara uyum sağlayacak şekilde kişisel bir kaynak olarak kullandığı kavram olarak ele alınmaktadır. Benlik saygısı kişilerin toplumsal ilişkilerini doğrulamalarını ve bu ilişkileri arttırmalarını sağlamaktadır. Benlik saygısı azaldığı durumlardaysa kişiler kendilerini değerlendiremediklerinden olumsuz etkilere karşı daha savunmasız hale gelirler. (Cast ve Burke, 1058-1059). Bu sebeple benlik saygısı bireylerin diğer bireylerle kurdukları ilişkileri etkilemektedir.

Kendine saygı, öz saygı ve benlik saygısıyla ilgili birçok araştırma bulunmaktadır. Pullman ve Allik (2008)’ e göre kendi saygı ile akademik başarı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Campbell ve Fehr (1990), Campbell ve Lavalley (1993) çalışmalarına göre benlik saygısı yüksek olan

kişilerin benlik saygısı düşük olan kişilerden daha açık, tutarlı ve kesin fikirlerinin olduğunu ortaya koyulmaktadır (Ali vd., 2016: 233). Son olarak, yapılan araştırmalarda benlik saygısı risk alma, yeni beceriler öğrenme, yaratıcı olma, geribildirim alma, başkaları ile başa çıkma konusunda adil ve yardımsever davranma, üretken olma ve iddialı olma konusunda oynadığı önemli rolü netleştirmeye yardımcı olduğu dikkate alınmaktadır. Ailelerimiz, örgütlerimiz ve toplumlarımızda en iyi şekilde çalışabilmesi için bu önemli nitelikleri geliştirilmelidir (Branden, 1992: 77).

## **2.2. Sosyal Uyum Kavramı**

Uyum ile ilgili literatüre bakıldığında; uyum kavramı, “zorlanmalar ile karşı karşıya gelindiğinde gerekli olan bilgileri toplama ve bu bilgilerden faydalanma”, “davranışları bir yandan benlik oluşumunun genelini koruyacak, diğer taraftan çevresel koşullar ile mücadele edebilecek bir biçimde düzenleme”, “iç ve dış ortamlardan kaynaklanan, doğal ve toplumsal koşulların sebep olduğu değişimlere alışma süreci”, “bireyin kendisi ve çevresiyle dengeli ve etkili bir biçimde ilişki kurabilme yeteneği ve bu ilişkiyi geliştirebilmesi” şekillerinde tanımlandığı görülmektedir (Akıncı, 2007: 25). Uyum kavramı; kendisi ve çevresiyle sağlıklı iletişim kurabilen ve bu ilişkileri sürdürebilen bireylerin önüne çıkan problemler ile mücadele edebilme yeteneğini gösterir. Uyumlu kişiler; araştırmacı, olumlu veya olumsuz hislerini dile getirebilen, problemleri kabul edebilen, diğer kişilerden destek isteyebilen, bilgi toplayan, kendine güvenen, problemlere çözüm üretebilen ve stresin üstesinden gelebilen bireylerden oluşmaktadır (Tutkun, 2006: 259).

Hayata baktığımızda büyük bir çoğunlukla içinde bulunduğumuz durumlara gösterilen bir uyum süreci olduğunu görmekteyiz. Uyum iki yönlü bir süreçtir. Bunlardan ilki hayat boyunca gelişme ve değişimin olduğu ve kişinin kendisinde ortaya çıkan biyolojik, sosyal, zihinsel ve duygusal değişimleri kabul ederek, bu değişimlere uygun davranışlar ve tutumlar geliştirmesidir. İkincisi ise, çevresindeki diğer kişiler ile pozitif ilişkilere sahip olmasıdır (Toy, 2006: 21-22).

Sosyal anlamda uyum, kişinin sosyal çevresiyle etkili bağlantılar kurma sürecidir. Kişinin toplumsal hayata uyumunu çeşitli unsurlar belirler. Bunlardan bazıları, toplumsal hayatın kişinin kendisinden kaynaklanan ve kişinin uyumunu kolaylaştıran veya zorlaştıran unsurlardır. Kişinin karşısındaki yeni çevresine uyumu sürecinde, bu çevrenin uyumu kolaylaştıran ve zorlaştıran eylemlerinin etkisi dışında, bireysel ve kişilik özellikleriyle ilgili unsurların kişinin sosyal davranışlarını belirleyen başka bir önemli boyut olarak öne çıktığı görülmektedir (Duru, 2008: 14). Sosyal uyum kişinin çevresindeki diğer kişiler ile olumlu ilişkiler kurabilmesi ve bu ilişkileri nitelikli bir biçimde devam ettirebilmesidir. Sosyal ve kişisel yönlerden zorlukların üstesinden gelmede sahip olunması gereken ise iletişim kurma yeteneğidir. Üniversite yaşamında gereksinim, düşünce, duygu ve arzularımızı karşı tarafa olumlu olarak iletebilmek gerekmektedir. Bu da iletişim kurma yeteneğimizi geliştirmekle mümkündür (Tutkun, 2006: 259).

Baker ve Siryk (1984) tarafından üniversiteye uyum süreci olarak dile getirilen sosyal uyum ise, öğrencilerin sosyal etkinliklere katılım sağlaması, üniversitenin çevresinde bulunan kişilerle sağlıklı iletişime sahip olması ve üniversitenin sosyal çevresini oluşturan bölümlerden zevk alması

şeklinde. Sosyal uyumun en önemli belirtileri, üniversite öğrencilerinin sosyal destek sistemleri oluşturabilmesi, elde ettiği sosyal özgürlükleri yönetebilmesi, kişiler ile anlamlı ilişkiler kurması ve bu ilişkileri sürdürebilmesi, ait olma duygusu geliştirebilmesi ve böylece üniversitenin sosyal hayatı ile bütünleşmiş olması olarak ifade edilmektedir (Freeman vd., 2007: 218).

Üniversite öğrencilerinin uyum sağlamaya ilgili Türkiye’ de gerçekleştirilen akademik çalışmalar genel itibariyle üniversiteli öğrencilerin jeo-sosyallik durumları, uyum seviyeleri, uyum problemleri, sosyal destek alabilme durumları ve uyum problemlerine çözüm önerileri gibi konular üzerinde yoğunlaşmaktadır (Deniz, 2014: 106).

Bireylerin sosyal kimlikleri ve kendine saygısı arasında ilişkisi incelendiğinde sosyal kimlik ile benlik saygısı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani kişiler toplum tarafından tanımlanan sosyal kimliklerinin varlığı arttıkça kendilerine daha fazla saygı duymaktadırlar (Benish Weisman vd., 2015: 21). Bu da kişileri toplumda daha uyumlu bireyler haline getirmektedir. Bunun yanı sıra sosyal uyum ile benlik saygısı arasında, kişilerin iletişimini ve gruplar ile bütünleşmesi yönünden ilişkiler bulunmaktadır. Benlik saygısı yüksek kişiler, kendini daha gerçekçi olarak tanıdığından, sosyal çevresini kendine uygun biçimde şekillendireceği, çevresinden gördüğü onay ile sosyal kurallara daha kolay bağlı kalabileceği, işbirliğine ve dayanışmaya daha eğilimli olabileceği bunun sonucu olarak da sosyal uyumunu artırarak toplumla bütünleşmesi kolaylaştıracağı düşünülmektedir (Ayvalı, 2012: 106). Yani benlik saygısı yüksek olan kişiler topluma daha kolay uyum sağlayabilmektedir. Bunun tersi durumlarda ise kişiler düşük benlik saygısına sahip olabilir. Düşük benlik saygısına sahip olan bireylerde bunun nedenleri çoğunlukla bireysel olarak başarısızlık ve değersizlik hissiyle ilgili olmaktadır. Böylece birey kendine karşı negatif davranışlarda bulunur. Bu davranışlardan kasıt bireyin tecrübe ettiği başarısızlığı kişinin kendisinden dolayı ortaya çıktığını düşünmesi ve bu başarısızlıkları kendine bağdaştırmasıdır. Bireyler bu sebeplerle kendine güvenlerini yitirir, yeniliklere açık olmayan ve herhangi bir işte risk almaya istekli kişiler haline gelirler (Lawrence, 2000). Kişilerin bu olumsuz tutumları kendilerine saygılarını azaltır bu da çevreleriyle olan sosyal uyumu olumsuz yönde etkilemektedir.

Literatürde kendine saygı ve sosyal uyumla ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Balabanlı (1990) çalışmasında cinsiyetin genellikle sosyal uyum üzerinde etkili olmadığını ortaya koymaktadır. Arı (1989) göre ise cinsiyet, bölüm ve sınıf değişkenlerinin öğrencilerin uyum düzeyleri üzerinde etkili olmadığı sonucunu ortaya koymuştur. Son olarak Güngör (1989) kız ve erkek öğrencilerin özsaygı düzeyleri arasında önemli bir fark bulmamıştır. Bu çalışmalar, araştırmamızı destekler niteliktedir. Ancak, Altıok vd. (2010), yaş ve son sınıfta okumak gibi değişkenlerin benlik saygısı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmanın araştırmamızın tersi sonucunu ortaya koymasının sebebi üniversitenin bulunduğu şehrin sosyal yapısı, öğrencilerin eğitim gördükleri bölümler ve öğrenim düzeyleri (lisans veya ön lisans) etkili olabileceği düşünülmektedir.

### **3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ**

#### **3.1. Araştırmanın Amaç ve Önemi**

Bu araştırma Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrencilerin kendine saygı düzeyleri ile sosyal uyumları arasındaki ilişkiyi irdelemek amacıyla yapılmıştır. Bu üniversitede öğrenim gören öğrencilerin kendine saygı düzeyleri ile sosyal uyumları, eğitim gördükleri derslerdeki başarılarına, sosyal çevresiyle kurdukları sağlıklı ilişkilere, üniversite yaşamlarında ve sonrasındaki meslek hayatları boyunca önemli olan özgüven düzeylerine etki edeceği düşünülmektedir. Ayrıca, Pehlivan (2017)'nin lise öğrencilerinin benlik saygısı ve sosyal uyumu arasındaki ilişkilerini incelediği araştırmasında benlik saygısı ve sosyal uyum arasındaki ilişkinin farklı eğitim düzeylerindeki öğrenciler üzerinde yapılmasını önermektedir. Araştırma bu konudaki eksiklikleri giderecek nitelikte olup gerek öğrencilere gerekse akademisyenlere bilgi sağlayacağı düşünülmektedir.

#### **3.2. Araştırma Yöntemi ve Veri Toplama Aracı**

Araştırmada nicel araştırma yöntemi ve veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Veriler toplanırken tesadüfi örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Veri toplama aracı olarak kendine saygı ölçeği ve sosyal uyum ölçeği kullanılmıştır. Kendine saygı ölçeği, Rogers'ın benlik kuramı temel alınarak Bogenç (1998) tarafından "Grupla Psikolojik Danışmanın, Suçlu Gençlerin Kendine Saygı Düzeylerine Etkisi" konulu doktora tezinde uygulanmak üzere geliştirilmiştir. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Sosyal uyum ölçeği ise, H.M. Bell ve R.M. Doli tarafından California Stanford Üniversitesi'nde geliştirilmiş Türkiye'deki geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Öncül (1981) tarafından uygulanmıştır. Ölçek üç faktöre ayrılmış ve kuramsal olarak sosyal uyumun alt boyutları; aile içi uyum, sportif faaliyetlere katılım ve sosyal uyum şeklindedir. Bu araştırma kapsamında ölçeğin sadece sosyal uyum boyutu kullanılmıştır.

Ölçekler 5'li likert tipi derecelendirmeye düzenlenmiş ve araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinden her maddeyi okuyup; "kesinlikle katılıyorum 5", "katılıyorum", "az katılıyorum 3", "katılmıyorum 2" ve "kesinlikle katılmıyorum 1" seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiştir. 2016-2017 Güz döneminde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü'nden gerekli izinler alındıktan sonra araştırmaya katılan üniversite öğrencilerine araştırmanın amacı açıklanarak, sonuçların gizli tutulacağı vurgulanarak gönüllü katılmaları istenmiştir. Anketler üniversite öğrencilerine sınıf ortamında bire bir uygulanmıştır. Bu çalışma sürecinde anketler puanlanmadan önce gözden geçirilmiş ve eksik işaretleme yapan katılımcıların formları araştırma dışı bırakılmış olup toplam 316 adet tamamlanmış anket formu analize dâhil edilmiştir. Araştırmanın değişkenleri kendine saygı ve sosyal uyum kavramlarından oluşmaktadır.

#### **3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme**

Araştırma evrenini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu'nda öğrenim gören üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmaya konu olan kavramları en iyi açıklayabilecek evrenin meslek yüksekokulları olduğu

düşünüldüğünde araştırmanın evreni olarak çalışmada adı geçen 2000 öğrenciye sahip meslek yüksekokulu seçilmiştir. Araştırmanın örnekleme ise, bu üniversitedeki Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda okuyan 316 öğrenciden oluşmaktadır. Evrenin sayısı düşünüldüğünde katılımcıların 316 sayısı örneklem için yeterli olmaktadır. Araştırmanın katılımcıları kolayda örneklem tekniği kullanılarak oluşturulmuştur.

### 3.2. Araştırmanın Analiz ve Bulguları

Verilerin analizi için SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizi için sırasıyla; araştırmada kullanılan demografik özellikler için frekans tabloları ve diğer tüm değişkenler için ise güvenilirlik analizi, korelasyon analizi, independent t testi ve one-way anova testinden yararlanılmıştır. Araştırma verileri, amaçlar doğrultusunda çeşitli istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Araştırma bu analizlere tabi tutulmadan önce anket cevaplarının daha sağlıklı olması için sorular ters sorular ile ilgili gerekli dönüşümler yapılmış ve daha sonra analizlere geçilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve normal dağılıma uygunluk analizleri yapılmıştır. Buna göre kendine saygı ölçeğinin cronbach's Alfa değeri 0,715, sosyal uyum ölçeğinin cronbach's alfa değeri ise 0,753 olarak bulunmuştur. Her iki ölçeğinde alfa değerlerinin iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmada yukarıdaki analizlerin yapılması için ön koşul olan normal dağılıma uygunluğunun olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya ait bulgular tablolar halinde verilerek yorumlanmıştır.

**Tablo 1: Demografik Özellikler**

Cinsiyet	Sayı	%
Kız	181	57,3
Erkek	135	42,7
Yaş		
18-25	306	96,8
26-33	4	1,3
34-42	2	0,6
43-60	4	1,3
Öğrencilerin Bölümleri		
Çağrı Merkezi	117	37
Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı	135	42,7
Sivil Havacılık ve Ulaştırma İşletmeciliği	64	20,3
Bölümü Seçmede Kişisel İstek		
Evet	247	78,2
Hayır	69	21,8
Sınıf		
1.Sınıf	253	80,1
2.Sınıf	63	19,9
Öğrenim Türü		
1.Öğretim	176	55,7
2.Öğretim	140	44,3

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılanların % 57,3' ü kız, % 42,7' si erkek öğrenci olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılanların % 96,8' i 18-25 yaş arası, % 1,3' ü 26-33 yaş arası, % 0,6' sı 34-42 yaş arası ve % 1,3' ü de 43-60 yaş arasındadır. Öğrencilerin % 37' si Çağrı Merkezi, % 42,7' si Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı ve % 20,3' ü de Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği bölümlerinde öğrenim görmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin % 78,2' si bölümlerini isteyerek seçmiş olup % 21,8' i ise bölümlerini isteyerek tercih etmediğini belirtmiştir. Öğrencilerin %80,1' i 1. Sınıf öğrencisi % 19,9' u ise 2. Sınıf öğrencisidir. Öğrencilerin % 55,7' si Birinci Öğretim , % 44,3' ü ise İkinci Öğretim' de eğitim görmektedir.

**Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler**

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Kendine Saygı	315	3,91	,60
Sosyal Uyum	315	3,29	,40
Program Memnuniyeti	315	6,70	2,68
Okul Memnuniyeti	315	6,29	2,83

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğrencilerin verdikleri cevaplara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Öğrencilerin kendilerine saygı derecelerinin ortalaması 3,91, standart sapma değeri ,60, sosyal uyum derecelerinin ortalaması 3,29, standart sapma değeri 0,40, programlarından duydukları memnuniyet derecelerinin ortalaması 6,70, standart sapması 2,68, okulundan duydukları memnuniyet dereceleri 6,29, standart sapması ise 2,83 olduğu görülmüştür.

**Tablo 3: Kendine Saygı Ölçeğine ve Sosyal Uyum Ölçeğine Ait Korelasyon Analizi Sonuçları**

		Kendine Saygı	Sosyal Uyum
Kendine Saygı	Pearson Correlation	1	,465**
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sayı	315	315

Tablo 3 incelendiğinde, öğrencilerin kendine saygıları ile sosyal uyumları arasında anlamlı ( $p<0,05$ ) pozitif yönlü ( $,465$ ) bir ilişki olduğu görülmektedir.

**Tablo 4: Kendine Saygı ve Cinsiyete Ait Independent t Testi Sonuçları**

Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Standart S.	t değeri	p değeri
Kız	181	3,91	,60	,145	,885
Erkek	135	3,90	,60		

Tablo 4' e bakıldığında öğrencilerin kendilerine saygı düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).



**Tablo 5: Sosyal Uyum ve Cinsiyete Ait Independent t Testi Sonuçları**

Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Standart S.	t değeri	p değeri
Kız	181	3,27	,40	-,534	,594
Erkek	135	3,30	,38		

Tablo 5 incelendiğinde öğrencilerin sosyal uyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 6: Kendine Saygı ile Öğrencilerin Programlarına Ait One-way Anova Testi Sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F değeri	p değeri
Gruplar arası	1,738	,869	2,394	0,93
Grup içi	113,640	,363		
Toplam	115,378			

Tablo 6 incelendiğinde öğrencilerin kendine saygı düzeylerinin öğrenim gördükleri programa göre farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 7: Sosyal Uyum ile Öğrencilerin Programlarına Ait One-way Anova Testi Sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F değeri	p değeri
Gruplar arası	,173	,086	,540	,583
Grup içi	50,084	,160		
Toplam	50,257			

Tablo 7' ye bakıldığında öğrencilerin sosyal uyumunun, öğrenim gördükleri programa göre farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 8: Kendine Saygı ile Bölüm Seçimine Ait Independent t Testi Sonuçları**

	Sayı	Ortalama	Standart S.	t değeri	p değeri
Evet	247	3,94	,59	1,981	0,048
Hayır	69	3,78	,63		

Tablo 8 incelendiğinde öğrencilerin kendilerine saygı düzeylerinin bölümlerini seçmedeki kişisel isteklerine göre farklılaştığı görülmektedir ( $p<0,05$ ).

**Tablo 9: Sosyal Uyum ile Bölüm Seçimine Ait Independent t Testi Sonuçları**

	Sayı	Ortalama	Standart S.	t değeri	p değeri
Evet	247	3,31	,38	2,047	0,041
Hayır	69	3,20	,44		

Tablo 9 incelendiğinde ise öğrencilerin sosyal uyumlarının, bölümlerini seçmedeki kişisel isteklerine göre farklılaştığı görülmektedir ( $p < 0,05$ ).

#### **4. SONUÇLAR VE TARTIŞMA**

Araştırmanın amacı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kendine saygıları ile sosyal uyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amacın yanı sıra araştırmanın alt amaçları bulunmaktadır. Bunlardan ilki, öğrencilerin öğrenim gördükleri program ve okul memnuniyetlerini tespit etmektir. İkinci alt amaç, öğrencilerin kendilerine saygı düzeyleri ve sosyal uyumlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir. Üçüncü alt amaç, öğrencilerin kendilerine saygı düzeylerinin ve sosyal uyumlarının öğrenim gördükleri programa göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir. Sonucusu ise, öğrencilerin kendilerine saygı düzeyleri ve sosyal uyumlarının, bölüm seçmede kişisel isteklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir.

Araştırmaya göre üniversite öğrencilerinin kendine saygı düzeyleri arttıkça sosyal açıdan çevrelerine daha fazla uyum sağladıkları görülmektedir. Öğrencilerin kendine saygı düzeyi ve özgüveni arttıkça, çevreleriyle daha rahat iletişim kurarlar ve uyumlu bireyler haline gelirler. Öğrencilerin programdan ve okuldan duydukları memnuniyet düzeyleri incelediğinde hem programlarından hem de okullarından memnun oldukları görülmektedir. Ancak bu düzeyler çok yüksek olmamakla birlikte öğrencilerin program memnuniyet düzeylerinin, okul memnuniyet düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin kendine saygı düzeyleri ve sosyal uyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bunun nedeninin öğrencilerin eğitim durumlarının artmasıyla (liseden üniversiteye geçiş) kendine saygılarının ve sosyal çevreye uyumlarının artması böylece erkek ya da kız olmalarına göre bu iki kavramın farklılaşmadığı düşünülmektedir. Öğrencilerin kendine saygı düzeyleri ve sosyal uyumları, öğrenim gördükleri programa göre de farklılaşmamaktadır. İncelenen bölümleri sosyal bilimler meslek yüksekokulu bünyesinde bulunan ve bu sebeple öğrencilerin benzer özellikler taşıdığından öğrenim gördükleri programların farklı olması da sosyal uyumlarını ve kendine saygılarını etkilememektedir. Ancak öğrencilerin hem kendine saygı düzeyleri hem de sosyal uyumları, bölüm seçmedeki kişisel isteklerine göre farklılık göstermektedir. Bölümlerini isteyerek seçen öğrencilerin gerek sosyal uyumlarının gerekse kendine saygılarının bölümlerini isteyerek seçmeyen öğrencilerden yüksek olduğu görülmektedir. Bunun sebebinin, bölümü isteyerek seçen öğrencilerin bu seçimlerinin kendine saygı düzeylerini ve sosyal uyumlarını arttırmada bir motivasyon kaynağı olabileceğinden kaynaklanabilir. Araştırmanın diğer demografik özelliği olan yaş ise 18-25 yaş aralığının dışında kalan yaş aralıklarının çoğunluk sağlayamamasından dolayı karşılaştırmalar yapılmamıştır.

Bu araştırmada birtakım kısıtlar bulunmaktadır. Öncelikle araştırma Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda gerçekleştirildiğinden bu çalışmada elde edilen sonuçlar ile diğer üniversitelerin meslek okullarından elde edilen sonuçlar benzer olmayabilir. Diğer taraftan araştırma verileri sosyal bilimler meslek yüksekokullarından toplandığı için sağlık bilimleri ve teknik bilimler gibi diğer meslek yüksekokullarını tam olarak yansıtmayabilir. Bunun sebebi sosyal bilimler dışındaki meslek yüksekokullarındaki öğrencilerin programlarının gerektirdiği özelliklerin farklılaşması ve bunun sonucu olarakta kendilerine saygı düzeyleri ile sosyal uyumların arasındaki

ilişkinin değişimine neden olabilir. Bu sebeple ileride hem farklı bölümlerden oluşan meslek yüksekokulları hem de farklı üniversitelerin bünyesinde olan meslek yüksekokulları üzerinde yapılacak çalışmalar, meslek yüksekokullarındaki öğrencilerin kendine saygı ve sosyal uyumları arasındaki ilişki ile ilgili araştırmaların perspektifini genişletecektir.

Öğrenciler kendine saygı ve sosyal uyum gibi iki faktör çerçevesinde etki altında kaldıkları görülmektedir. Ancak öğrencilerin daha başarılı olması, iletişim yeteneklerinin artırılması ve üniversite yaşamlarından sonraki iş hayatlarında başarılı olmaları sadece bu iki faktöre indirgenemez. Gerek aileden başlayıp okul hayatına kadar geçen aile içi eğitim, gerekse okul sürecinde aldıkları eğitim, yetiştikleri çevre ve kültür gibi çeşitli faktörler bu başarıyı etkiler. Araştırmanın meslek yüksekokulları bağlamında genişletilmesi ve bu çerçevede ilave faktörler de eklenerek yapılabilecek araştırmalar literatüre önemli katkılar sağlayacaktır. Bu araştırma, öğrenciler üzerinde farkındalık yaratmak amacıyla yapılmış bir çalışmanın yanında akademisyenlere ve diğer eğitimcilere farklı bir bakış açısı kazandırmayı amaçlayan bir çalışmadır.

Araştırmanın kısıtları ve bulguları göz önünde bulundurulduğunda çeşitli önerilerde bulunulabilir. Kendine saygı ve sosyal uyum arasındaki ilişki sosyal bilimler dışındaki meslek yüksekokulları üzerinde yapılması araştırmayı zenginleştirebilir. Ayrıca kendine saygı ve sosyal uyumun nitel çalışmalar ile desteklenmesi literatüre önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Geleceğe yönelik araştırma konularında ise öğrencilerin eğitim düzeylerinin farklılaştırılarak kendine saygı ve sosyal uyum kavramlarının ilişkilendirilmesi veya bu iki kavram arasındaki etki analizlerine bakılarak aralarındaki ilişkinin üçüncü bir aracı veya düzenleyici değişkenden kaynaklanıp kaynaklanmadığı araştırılabilir.

## 5. KAYNAKÇA

- Akıncı, Gökçen (2007), *Engelli Çocuğa Sahip Olan ve Olmayan Babaların Aile İşlevlerini Algulamaları ile Sosyal Uyum Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ali, Hassan-Jami, Humaira-Aqeel, Muhammad (2016), “Academic Self-Concept, Self-Esteem, and Academic Achievement among Truant and Punctual Students”, *Pakistan Journal of Psychological Research*, Vol.31, Issue.1, (223-240).
- Altıok, Hatice Öner- Ek, Nurcan- Koruklu, Nermin (2010), “Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygı Düzeyi İle İlişkili Bazı Değişkenlerin İncelenmesi”, *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt.1, Sayı.1, (99-120).
- Arı, Ramazan (1989), *Üniversite Öğrencilerinin Baskın Ben Durumları İle Bazı Özlük Niteliklerinin Ben Durumlarına, Atılganlık ve Uyum Düzeylerine Etkisi*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ayvalı, Meşale (2012), *İlköğretim 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Benlik Saygısı İle Sosyal Uyum Düzeyi İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

- Baker, Robert W.- Siryk, Bohdan (1984), “Measuring Adjustment to College”, *Journal of Counseling Psychology*, Vol.33, Issue.1, (31-38).
- Balabanlı, Fatma (1990), *Öğretmen Liselerinde Okuyan Öğrencilerin Kişisel ve Sosyal Uyum Düzeylerini Etkileyen Bazı Etmenler*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Benice, Ayça (2012), “Saygılı Birey Yetiştirmek”, *Arel Eğitim Kurumları Dergisi*, Cilt.31, Sayı.12, (4).
- Benish Weisman, Maya-Daniel, Ella-Schiefer, David-Möllering, Anna-Knafo Noam, Ariel (2015), “Multiple Social Identifications and Adolescents' Self-Esteem”, *Journal of Adolescence*, Vol.44, Issue.1, (21-31).
- Branden, Nathaniel (1992), *The Power Of Self-Esteem*, Health Communications Inc., Deerfield Beach, Florida.
- Bubb, Wilbur W. (1993), A Study Of The Self-Esteem Of Ninth And Tenth Grade Students In Nonpublic Schools Compared With The Same Grade Students In Vocational/ Technical Schools In Delaware, Doctor of Education, Temple University, USA.
- Campbell, Jennifer D.-Fehr, Beverley (1990), “Self-Esteem and Perceptions Of Conveyed Impressions: Is Negative Affectivity Associated With Greater Realism?”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.58, Issue.1, (122).
- Campbell, Jennifer D.-Lavallee, Loraine F. (1993), “Who Am I? The Role Of Self-Concept Confusion In Understanding The Behavior Of People With Low Self-esteem”, (Ed) Roy F. Baumeister, *Self-Esteem The Puzzle of Low Self-Regard*, Plenum Press, New York.
- Cast, Alicia D. and Burke, Peter J. (2002), “A Theory of Self-Esteem”, *Social Forces*, Vol.80, Issue.3, (1041-1068).
- Coopersmith, Stanley (1967), *The Antecedents of Self Esteem*, Consulting Psychologists Pr., San Francisco.
- Deniz, A. Çağlar (2014), “Üniversite Gençliğinin Uyum Sağlama Süreçleri: Bir Bibliyografya Denemesi”, *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.4, Sayı.1, (99-121).
- Dilmaç, Bülent-Ekşi, Halil (2008), “Meslek Yüksekokullarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Yaşam Doyumları ve Benlik Saygılarının İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.2, Sayı.1, (279-289).
- Dinç, Engin (2008), “Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu-Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.16, Sayı.2, (90-106).
- Duru, Erdinç (2008), “Üniversiteye Uyum Sürecinde Yalnızlığı Yordamada Sosyal Destek ve Sosyal Bağlılığın Doğrudan ve Dolaylı Rollerini”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt.29, Sayı.3, (13-24).

- Freeman, Tierra M.-Anderman, H. Lynley-Jensen, M. Jane (2007), "Sense of Belonging in College Freshmen at the Classroom and Campus Levels", *The Journal of Experimental Education*, Vol.75, Issue.3, (203-220).
- Güngör, Abide (1989), *Lise Öğrencilerinin Özsaygı Düzeylerini Etkileyen Etmenler*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Iazzetti, Anthony M. (1992), *The Relationship Between Self-Esteem And Learning Style Preferences Among Selected Students In Catholic High Schools In The Archdiocese Of New York*, Degree of Doctor Thesis, University of San Francisco, USA.
- Koç, Mustafa (2009), "Dindarlık ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki", *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt.18, Sayı.1, (473-493).
- Korkmaz, Nimet Haşıl (2007), "Yaz Spor Okulları İle Çocukların Benlik Saygısı Arasındaki İlişki", *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt.1, Sayı.1, (49-65).
- Lawrence, Denis (2000), *Building Self-esteem with Adult Learners*, Paul Chapman Publishing, Great Britain.
- Mohtashemi J, Noghani F.-Madadi AA. (2008), *Individual and Social Psychology*, (Ed) Tehrani Jameenegar, In Persian.
- Pehlivan, Sinan (2017), *Lise Öğrencilerinin Sosyal Uyum Becerileri ile Benlik Saygısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pullmann, Helle-Allik, Juri (2008), "Relations of Academic and General Self-esteem to School Achievement", *Personality and Individual Differences*, Cilt.45, Sayı.6, (559-564).
- Tutkun, Ömer Faruk (2006), "Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesindeki Türkiyeli Öğrencilerin Uyum Sorunları", *Kırgız-Türk Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı.15, (255-267).
- Toy, Belgin (2006), *Sanat Eğitimi Alan ve Almayan 15-17 Yaş Grubundaki Ergenlerin Sosyal Uyumlarının ve Benlik Tasarım Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Valizadeh, Leila-Zamanzadeh, Vahid-Gargari, Rahim Badri-Ghahramanian, Akram-Jabbarzadeh, Faranak (2016), "Self-Esteem Challenges Of Nursing Students: An Integrative Review", *Research and Development in Medical Education Journal*, Vol.5, Issue.1, (5-11).



**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ FARKINDALIĞI: ÜNİVERSİTE  
ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>**  
**INDIVIDUAL PENSION SYSTEM AWARENESS: A RESEARCH ON  
UNIVERSITY STUDENTS**

Nazlıgül GÜLCAN<sup>2</sup>

**Öz**

01.01.2013 tarihinden itibaren bireysel emeklilik hesabı bulunan bireylerin, yatırımda bulunduğu her katkı payı için %25 oranında devlet katkısı alması; beraberinde 01.01.2017 tarihinde itibaren de 45 yaş altı çalışanların zorunlu otomatik katılımı; bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine olan talebini arttırarak sigortacılık sektörünü daha da dinamikleştirmiştir. Mezuniyet sonrası bu dinamik ortamda yer almayı amaçlayan öğrencilerin Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgi donanımına sahip olmaları gerektiği düşüncesiyle; yükseköğretimde önlisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin Bireysel Emeklilik Sistemi hakkındaki farkındalık düzeylerini tespit etmeye yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada; Mehmet Akif Ersoy Üniversitesine bağlı Meslek Yüksekokulların Bankacılık ve Sigortacılık Programı öğrencilerini kapsayan anket çalışması yapılmıştır. Anket verilerinden elde edilen sonuçlara göre; sigortacılık mesleğine ilgi düzeyi ve sigortacılık sektöründe çalışma isteği olan/olmayan öğrencilerin Bireysel Emeklilik Sistemi hakkındaki farkındalık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu; öğrenim görülen okul, öğretim türü, genel not ortalaması, sigortacılık sektöründe iş/staj tecrübesi olan/olmayan öğrencilerin Bireysel Emeklilik Sistemi hakkındaki farkındalık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar kelimeler; BES, Bankacılık ve Sigortacılık, Eğitim, G21, I22**

**Abstract**

As of 01.01.2013, receiving of 25% of state contributions for every investment made by individuals who have an individual pension account; as of 01.01.2017, compulsory automatic participation of employees under the age of 45; the demand to individual pension system by individuals has increased, thus, the banking system becomes more dynamic. After graduation, students who aim to take place in this dynamic environment should have sufficient knowledge about Individual Pension System; a research was carried out to determine the awareness level of Individual Pension System about students who are studying at associate degree level in higher education. In this study; Mehmet Akif Ersoy University Vocational Schools' Banking and Insurance Program students have been made a survey. According to the results obtained from the survey datas; it is concluded that there is a significant different between the levels of awareness about the Individual Pension

<sup>1</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Öğr. Gör. , Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, nazligulgulcan@mehmetakif.edu.tr

*System with level of interest in the insurance profession and with/without work request in the insurance industry; there is no a significant different between the levels of awareness about the Individual Pension System with the type of learned school, the types of teaching, grade point average, with/without work experience in the insurance sector.*

**Keywords:** *IPS, Banking and Insurance, Education, G21, I22*

## 1. GİRİŞ

Son yıllarda tüm dünyada görülen nüfusun yaşam sürelerinin artması; sosyal güvenlik sistemlerinde demografik risklerin ortadan kaldırılmasına ve ülkelerdeki yaşlı nüfusun yaşam kalitelerini devam etmelerine yönelik değişiklikleri zorunlu kılmıştır. Bu değişikliklerle sosyal güvenlik sistemindeki uygulamalarda farklılığa gidilmiş ve zorunluluk esasına dayanan kamu emeklilik sistemleri yanında alternatif olarak gönüllük esasına dayanan özel emeklilik sistemleri ortaya çıkmıştır. Özel emeklilik sistemleri özellikle de bireysel emeklilik sistemleri; devletin sosyal güvenlik yükünün bir kısmını özel sektöre devretmesine; özel sektörün uzun vadeli kaynak yaratmalarına böylece para ve sermaye piyasalarının gelişmesine; bireylerin gelir ettikleri dönemlerde tasarrufla bulunmalarına ve emeklilik dönemlerinde ek gelir elde etmeleri böylece yaşam standartlarını emeklilik dönemlerinde de sürdürmelerine olanak sağlamaktadır.

Bireysel Emeklilik Sisteminin yasal dayanağını oluşturan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu 28 Mart 2001 tarihinde kabul edilmiş, 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 27 Ekim 2003 tarihinde Emeklilik Yatırım Fonları'nın faaliyete başlamasıyla da sistemin uygulama alanı oluşmuştur. Özellikle de; 01.01.2013 tarihinden itibaren bireysel emeklilik hesabı bulunan bireylerin, yatırımda bulunduğu her katkı payı için %25 oranında devlet katkısı alması ve beraberinde 01.01.2017 tarihinden itibaren 45 yaş altı çalışanların zorunlu otomatik katılımı; bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemi'ne olan talebini arttırarak sigortacılık sektörünü daha da dinamikleştirmiştir.

Mezuniyet sonrası bu dinamik ortamda yer almayı amaçlayan öğrencilerin Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgi donanımına sahip olmaları gerektiği düşüncesiyle; yükseköğretimde önlisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin sistem hakkındaki farkındalık düzeylerini tespit etmeye yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada; Mehmet Akif Ersoy Üniversitesine bağlı Meslek Yüksekokulların Bankacılık ve Sigortacılık Programı öğrencilerini kapsayan anket uygulaması yapılmıştır. Anket verilerinden elde edilen sonuçlara göre; programdaki öğrencilerin Bireysel Emeklilik Sistemi hakkındaki farkındalık düzeyleri ile öğrenim görülen okul, sigortacılığa olan ilgi düzeyi, iş/staj tecrübesi, sigortacılık sektöründe çalışma isteği, öğretim türü, genel not ortalaması arasında anlamlı bir fark olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

## 2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Günümüzün küresel ekonomik gelişme eğilimleri, emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliği ve gelecekteki kalkınma yönelimleri konusunda görüş değişikliği yapılmasını gerektirmektedir (Mavlutova, 2016:220). Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin en önemli ayağını oluşturan emeklilik sistemi açısından artan ortalama yaşam beklentileri, yaşlı bağımlılık oranlarındaki değişimler yüzünden emeklilik sisteminin

finansmanında uzun dönemli projeksiyonlar yapma gereksinimi ortaya çıkmıştır (Acar ve Kitapçı, 2008:78). Bu gereksinimleri giderebilmek amacıyla devletin emeklilik sistemini tamamlayan bir emeklilik uygulaması olan Bireysel Emeklilik Sistemi ortaya çıkmıştır.

Bireysel emeklilik, tasarruf ve yatırım sistemi ikinci emeklilik geliri ile bireylerin emeklilikte refah seviyelerinin artmasına, alt yapı yatırımları ve uzun vadeli yatırımlara kaynak yaratılarak sistemin yeni iş ve istihdam olanakları yaratmasına, sosyal güvenliğin kapsamının artmasına ve kamunun sosyal güvenlik kaynaklanan yükünün azaltılmasına, mali sektörde uzun vadeli fonların artmasına böylece mali sektörün daha sağlıklı işlemesine, enflasyonla mücadele ve istikrarlı büyümeye olumlu katkı sağlamasına, kurumsal yatırım stratejileri ile piyasalardaki dalgalanmaları ve spekülasyonların azalmasına, sermaye piyasasının derinleşmesine olanak sağlayacak bir özel emeklilik sistemidir (Güvel ve Güvel, 2010:166). Ayrıca sistemin getirdiği diğer avantajlar ise; ekonomi ve bireyler arasındaki marjinal tasarruf eğilimini artırır, emeklilik planı sunumunda büyük esneklik sağlar, aktüeryal denge; yapılan katkılar ile sağlanan menfaatlerin eşitliği sağlanır, bireylerin risk ve getiri tercihi yapmasını sağlar, fonların belirli şirketler ve uzmanlar tarafından yönetilmesi, güven unsurunu artırır, kamu emeklilik sistemlerine göre daha yüksek reel getiri sağlar, bireyleri daha uzun süre çalışmaya ve katkı yapmaya teşvik eder (Korkmaz vd., 2007:58).

Bireysel emeklilik sistemi ile birlikte uzun vadeli tasarrufların oluşması ve verimli alanlara yönlendirilmesi, rekabetçi bir piyasa ekonomisinin gelişimi, halka arzların hızlanarak artmasına olanak sağlayan ve sermaye piyasasının derinleşmesine yol açan yeni finansal kurumların gelişmesi gibi fonksiyonlar birlikte gerçekleşmektedir (Demir ve Yavuz, 2004:285). Emeklilik dönemleri için tasarruflarda bulunan bireyle, özel emeklilik fonlarıyla, mikro bazda kendi ekonomik çıkarları ve gelecekleri için hareket ederken, makro ekonomik bazda özel tasarrufların ve/veya ulusal tasarruf düzeyinin artmasına katkıda bulunmaktadır (Ünüvar, 2006:34). Birey tasarrufları ile sağlanan sosyal amacın yanı sıra biriken fonlarla oluşacak sermaye birikimi ve sermaye birikimine bağlı olarak yapılacak yatırımlarla da ekonomik amaç gerçekleştirilmektedir (Güzel ve Okur, 2003:577).

Son zamanlarda, dünya genelinde ortaya çıkan yaşlanma olgusu ve yaşlanan nüfusa yönelik olarak uygulanan sosyal politikalarındaki düşüş, var olan emeklilik sistemlerinin yenilenmesi için hem mantıksal temeller hem de politik kuvvetler yaratmış ve dünya ülkelerini, mevcut sistemlerine alternatif bir sistem arayışına itmiştir. İlk olarak 1980'li yıllarda Şili'de ortaya çıkan emeklilik reformu ve özel emeklilik sistemi uygulaması adeta bir örnek oluşturmuş; 1993 yılında Peru'da, 1994 yılında Arjantin'de ve 1997 yılında Meksika'da yapılan reformlarla özel emeklilik sistemleri uygulamaya konulmuştur (Şener ve Akın, 2010:292).

Dünyadaki özel emeklilik sistemleri uygulamaları incelendiğinde, ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği ortaya çıkmış; bazı ülkelerde zorunlu katılım, bazı ülkelerde ise gönüllü katılım esas alınmıştır. Genellikle gelişmekte olan ülkelerde, özel emeklilik fonlarına ilişkin reformlar, zorunlu uygulamalar şeklinde ve devletin girişimiyle başlatılmaktadır (Bayraktutan, ve Şahin, 2007:97). Son yapılan araştırmalara göre; 2016 yılı sonu itibarıyla, finans piyasalarındaki emeklilik yatırımlarının tutarı 35 OECD ülkesinde 25.420.592, seçili 27 OECD dışı ülkede ise 683.904 ABD dolarına ulaşmıştır (OECD, 2017).

Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminin kurumsal yapısı incelendiğinde; en üstte Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu bulunmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminin merkezinde ise emeklilik şirketleri ile katılımcılar bulunmaktadır. Sistemin temeli katılımcı ve emeklilik şirketi arasında yapılan emeklilik sözleşmesidir.



Takasbank, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından saklayıcı kurum olarak görevlendirilmiştir. Emeklilik yatırım fonu varlıklarının emeklilik şirketleri varlıklarından ayrı olarak Takasbank'ta saklanması ile katılımcıların fon varlıkları güvence altına alınmıştır. Sistemin kontrol noktası da Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından gerçekleştirilmektedir. Bireysel emeklilik sisteminin işleyişine ilişkin esaslar, 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile bu kanuna göre çıkartılan yönetmelikler ile düzenlenmiştir (Erdal (Ed), 2012:140).

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun amacı, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir (4632, Mad.1).

Bu sistemde katılımcılar, mevcut gelir düzeyleri ve emeklilik dönemine ait beklentilerini göz önüne alarak, katkı payı tutarını belirler ve emeklilik sözleşmesini imzalayarak tamamen gönüllü olarak sisteme katılırlar (Işık vd, 2011:27). Katılımcı, birikiminin hangi fon veya fonlarda değerlendirileceğine risk ve beklenti tercihine göre kendisi karar verir. Katılımcının her ay düzenli olarak yatırdığı katkı payları her emeklilik firmasının en az 3 tane kurmakla zorunlu olduğu emeklilik yatırım fonlarında uzman portföy yöneticileri tarafından yönetilir. Ancak sistemde katılımcılara herhangi bir getiri garantisi verilmemektedir (Can, 2010:140). Fakat, otomatik katılımda işveren, hangi emeklilik şirketi ile anlaşmışsa ve hangi emeklilik planını seçmişse, çalışan bu plana girebilecektir (SGK, 2017).

Katılımcı, sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde bulunmak koşulu ile elli altı yaşını tamamladıktan sonra emekli olmaya hak kazanır. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir program dahilinde ödenmesini, tamamının defaten ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi çerçevesinde kendisine maaş bağlanmasını talep edebilir (4632, Mad.1).

Sistemin güvenle işleyebilmesi ve katılımcıların haklarının gözetilmesi için etkin bir denetim mekanizması oluşturulmuştur. Söz konusu mekanizma; Hazine Müsteşarlığı tarafından yapılan denetim, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından yapılan denetim, Emeklilik Gözetim Merkezince yapılan günlük gözetim ve denetim, aktüeryal denetim, bağımsız dış denetim, iç kontrol sistemi ve iç denetim olmak üzere çeşitli şekillerde yerine getirilmektedir (Yaman ve Emir, 2012:58).

Bireysel emeklilik sisteminde, katılımcıların katkılarını, bu katkılarla alınan fonları, bunların getirilerini vb. diğer bilgileri istenildiği zaman katılımcıların bilgisine sunması sebebiyle şeffaf bir yapı söz konusudur. Ayrıca, emeklilik şirketleri katılımcıların bireysel hesaplarına ilişkin bilgileri, belirli zaman aralıklarıyla adreslerine göndermektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde, işverenler tarafından ödenenler hariç katılımcı adına bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı paylarının %25'ine karşılık gelen tutar katılımcının vergi mükellefi olup olmamasına bakılmaksızın devlet katkısı olarak katılımcıların ilgili hesaplarına ödenmektedir. Bir katılımcının bir takvim yılı içinde alabileceği devlet katkısı tutarı, ilgili yıla ilişkin toplam brüt asgari ücret tutarının %25'ini geçemez. İşverenler ise, çalışanları adına ödedikleri katkı paylarını (ödemenin yapıldığı ayda elde edilen ücretin %15'ini

ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşamayacak şekilde), doğrudan gider yazabilmektedirler (EGM, 2017).

Katılımcı emekliliğe hak kazanmadan önce Bireysel Emeklilik Sistemine katkıda bulunmaya ara verebilmektedir. Katkı payı ödenmesine ara verilmesi durumunda, ara verilen süre kadar emekliliğe hak kazanılması için gereken süre de uzamaktadır. Ancak, katılımcının dahil olduğu emeklilik planı kapsamında ara verilen döneme karşılık gelen asgari katkı payı toplam tutarı işlem tarihinde ödenirse veya ödemenin yapıldığı tarihteki katkı payı tutarı kadar olmak kaydıyla sonradan da ödenmesi durumunda katkı payı ödemeye ara verilen dönem emekliliğe hak kazanılması için gereken sürenin hesabında dikkate alınmaktadır. Yani emekliliğe hak kazanmada katkı payı ödemeye ara verilen sürenin hesaba katılması için ara verilen döneme ilişkin katkı payının sonradan ödenebilmesi mümkündür (Dalğar, 2006:76). Ayrıca; sistemde katılımcının bireysel emeklilik hesaplarını belirli bir süreden sonra başka bir bireysel emeklilik şirketine geçirme ya da birden fazla farklı şirketlerdeki hesaplarını birleşme hakkı söz konusudur.

Bireysel Emeklilik Sistemi'nde 01.01.2013 itibariyle katılımcı sayısı 3.135.708 kişi, katılımcıların fon tutarı □20.463.943.227 iken; 2017 ilk çeyreğinde katılımcı sayısı 6.748.008 kişi, katılımcıların fon tutarı □57.098.129.212'dir. Otomatik katılımlı BES de ise 01.01.2017 itibariyle katılımcı sayısı 18.060 kişi, katılımcıların fon tutarı □3.301.003 iken; 2017 ilk çeyreğinde katılımcı sayısı 669.126 kişi, katılımcıların fon tutarı □106.908.996'dır (EGM, 2017). Bu sonuçlar, her geçen gün boyutunu arttırmaya devam eden sistemin uzun dönemde de ekonomiye büyük katkılar sağlayacağını göstermektedir.

### **3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ FARKINDALIĞINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, önlisans düzeyinde öğrenim gören Bankacılık ve Sigortacılık programı öğrencilerinin Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) hakkındaki farkındalık düzeylerini tespit etmektir. Bu amaçla; Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi bağlı Meslek Yüksekokullarında Bankacılık ve Sigortacılık öğrenimi gören öğrencilerin BES hakkındaki farkındalık düzeyleri ile öğrenim görülen okul, sigortacılığa olan ilgi düzeyi, iş/staj tecrübesi, sigortacılık sektöründe çalışma isteği, öğretim türü, genel not ortalaması arasında anlamlı bir fark olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

#### **3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi**

Araştırma; Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'ne bağlı Gölhisar ile Ağlasun Meslek Yüksekokulu'nun Bankacılık ve Sigortacılık Programında öğrenim gören öğrencileri kapsamaktadır. Öğrencilerin BES farkındalık düzeylerini tespit etmek amacıyla anket uygulanmış; anket yapıldığı dönem itibariyle Bankacılık ve Sigortacılık Programında öğrenim gören öğrencilere uygulanmıştır. Öğrencilerin farkındalıklarını ölçmek amacıyla hazırlanan anket; 15 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular; BES'le ilgili bilinme düzeyinin yüksek olabileceği temel bilgileri içerir. Katılımcılara sorulan sorular; Bankacılık ve Sigortacılık alanında deneyimli iki akademisyen ve Bilimsel Araştırma Teknikleri konusunda deneyimli bir akademisyen tarafından hazırlanmıştır. Ayrıca, anket sorularının kalitesinin iyileştirilmesi amacıyla Bankacılık ve Sigortacılık Programında öğrenim gören 20 öğrenciye öntest uygulamasında bulunulmuştur. Ankette veriler 5'li Likert Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir.

Hipotezleri test etmek amacıyla Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 22.0 istatistik programı ile analiz edilmiştir.

### **3.3. Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırmanın amacına uygun olarak belirlenen hipotezler;

H1: Gölhisar MYO öğrencilerinin BES hakkındaki farkındalıkları ile Ağlasun MYO öğrencilerinin BES hakkındaki farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Sigortacılık mesleğine ilgi düzeyleri ile öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: İş/staj tecrübesi olan öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları ile iş/staj tecrübesi olmayan öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Sigortacılık sektöründe çalışma isteği olan öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları ile sigortacılık sektöründe çalışma isteği olmayan öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5: 1. Sınıfta öğrenim gören öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları ile 2. Sınıfta öğrenim gören öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Genel not ortalaması düzeyleri ile öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

### **3.4. Araştırmanın Analizi**

Çalışmaya katılan öğrencilere ait demografik bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır. Tablo 1’deki bilgilere göre; araştırmaya katılan toplam 274 öğrenciden 174’ü kız, 101’i erkek; 177’si 18-20, 89’u 21-23, 4’ü 24-26, 4’ü 27 ve üzerinde yaş aralığına sahip; 76’sı Anadolu Lisesi, 1’i Fen Lisesi, 124’ü Meslek Lisesi ve 73’ü Diğer Liselerden mezun; 126’sı Gölhisar MYO, 148’si Ağlasun MYO’da öğrenim görmekte; 143’ü 1. Sınıf, 131’i 2. Sınıf öğrencisi; 156’sı 1. Öğretim, 118’i 2. Öğretim’de öğrenim görmekte; 52’si 0.00-2.00, 138’i 2.01-3.00, 84’ü 3.01-4.00 genel not ortalaması aralığındadır. Ayrıca; araştırmaya katılan öğrencilerden sigortacılık mesleğine orta düzeyde ilgi duyanların oranı %57,7, yüksek düzeyde ilgi duyanların oranı %34,7; sigortacılık sektöründe çalışma isteği olanların oranı %82,5; iş ya da staj tecrübesi olanların oranı ise %20,8’dir.

**Tablo 1: Araştırmaya Katılan Öğrencilere İlişkin Demografik Bilgiler**

Demografik Bilgiler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kız	173	63,1
	Erkek	101	36,9
	Toplam	274	100
Yaş	18-20	177	64,6
	21-23	89	32,5
	24-26	4	1,5
	27 ve üzeri	4	1,5
	Toplam	274	100
Mezun Olunan Okul Türü	Anadolu Lisesi	76	27,7
	Fen Lisesi	1	0,4
	Meslek Lisesi	124	45,3
	Diğer	73	26,6
	Toplam	274	100
Öğrenim Görülen Okul	Göhlisar MYO	126	46,0
	Ağlasun MYO	148	54,0
	Toplam	274	100
Sınıf	1.Sınıf	143	52,2
	2.Sınıf	131	47,8
	Toplam	274	100
Öğrenim Türü	1.Öğretim	156	56,9
	2.Öğretim	118	43,1
	Toplam	274	100
Genel Not Ortalaması	0.00-2.00	52	19,0

	2.01-3.00	138	50,4
	3.01-4.00	84	30,7
	Toplam	274	100
Sigortacılık Mesleğine İlgili Düzeyi	Düşük	21	7,7
	Orta	158	57,7
	Yüksek	95	34,7
	Toplam	274	100
Sigortacılık Sektöründe Çalışma İsteği	Var	226	82,5
	Yok	48	17,5
	Toplam	274	100
İş/Staj Tecrübesi	Var	57	20,8
	Yok	217	79,2
	Toplam	274	100

Araştırmaya katılan öğrencilerin, BES hakkındaki farkındalık düzeylerinin tespitine ilişkin katılım, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 2’de yer almaktadır. Tablo 2’ye göre;

Katılım düzeyine göre; en yüksek katılım, (n=274) ‘Katılımcıların hesaplarındaki fon payları günlük olarak izlenmesi; sistemde şeffaf bir yapı oluşturulduğunun göstergesidir’ ile ‘BES’de bireylerin mevcut şirketlerindeki hesaplarını belirli bir süreden sonra başka bir emeklilik şirketine geçirme, farklı şirketlerdeki hesaplarını birleştirme hakkı söz konusudur’ ifadelerine; en düşük katılım ise (n=264) ‘BES, para ve sermaye piyasalarında önemli bir yere sahiptir’ ifadesine ilişkindir. Bu durum; öğrencilerin bazılarının her soruya cevap vermediğini gösterir.

Ortalamaya göre; en yüksek ortalama, ( $\bar{X}=2,91$ ) ‘BES, bireylerin sağlık güvencelerini teminat altına almaz’ ifadesine; en düşük ortalama ise ( $\bar{X}=1,80$ ) ‘BES, katılımcıların emeklilik dönemlerinde ek gelir elde etmelerini ve yaşam kalitelerini sürdürmelerini sağlar’ ifadesine ilişkindir. Öğrencilerin BES farkındalığına ilişkin bilgilerinin ortalamasının 1,80-2,91 aralığında olması; bilgilerin geneline kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum şeklinde değerlendirildiğini gösterir. Bu durum; öğrencilerin sistemle ilgili bilgi düzeylerinin çok yetersiz olduğunu gösterir.

Standart sapmaya göre; en yüksek standart sapma, ( $\sigma=1,31$ ) ‘BES, bireylerin sağlık güvencelerini teminat altına almaz’ ifadesine; en düşük standart sapma ise ( $\sigma=0,94$ ) ‘Katılımcıların hesaplarındaki fon payları günlük olarak izlenmesi; sistemde şeffaf bir yapı oluşturulduğunun göstergesidir’ ifadesine ilişkindir.

Tablo 2: BES Farkındalıklarına İlişkin Katılım, Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ (BES) FARKINDALIĞINA İLİŞKİN BİLGİLER		n	$\bar{X}$	$\sigma$
1.	BES, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak ortaya çıkmıştır.	271	2,13	0,99
2.	BES, zorunluluk değil gönüllülük esasına dayanır.	273	1,96	1,06
3.	BES, bireylerin gelir elde ettikleri dönemlerde düzenli olarak tasarrufla bulunmalarını sağlar.	268	1,85	1,05
4.	BES, çalışan veya çalışmayan her kesimin katılımına açıktır.	271	2,25	1,18
5.	BES'deki birikimlerin fonlarda değerlendirilmesi söz konusudur.	265	2,19	1,13
6.	BES'de, sistemin bütün unsurlarının belirli kurumların denetiminde olması bireylerde güven oluşturur.	270	1,81	1,03
7.	BES, ülke ekonomisine uzun vadeli kaynak sağlar.	267	2,35	1,11
8.	BES, katılımcıların emeklilik dönemlerinde ek gelir elde etmelerini ve yaşam kalitelerini sürdürmelerini sağlar.	269	1,80	1,03
9.	BES, bireylerin sağlık güvencelerini teminat altına almaz.	269	2,91	1,31
10.	BES, para ve sermaye piyasalarında önemli bir yere sahiptir.	264	2,31	1,29
11.	Katılımcıların hesaplarındaki fon payları günlük olarak izlenmesi; sistemde şeffaf bir yapı oluşturulduğunun göstergesidir.	274	2,22	0,94
12.	BES'de bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı paylarının belirli bir yüzdesine karşılık gelen tutarın devlet tarafından ödenmesi söz konusudur.	273	2,03	1,00
13.	BES'de bireylerin mevcut şirketlerindeki hesaplarını belirli bir süreden sonra başka bir emeklilik şirketine geçirme, farklı şirketlerdeki hesaplarını birleştirme hakkı söz konusudur.	274	2,60	1,07
14.	BES'de, bireylerin beklenmedik durumlarla karşılaştıklarında katkı payı ödemeye ara vermesi söz konusudur.	272	2,44	1,03
15.	Mevcut bilgilerimle e-BEAS'da başarılı olurum ve lisans belgemle bir emeklilik şirketi adına aracılık faaliyetinde bulunabilirim.	273	2,41	1,03

### 3.4.1. Güvenilirlik Analizi

Öğrencilerin BES hakkındaki farkındalık düzeylerinin tespit edilmesine yönelik geliştirilen ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,807'dir. Bu katsayı ile geliştirilen ölçek, yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir.

### 3.4.2. Analiz Bulguları

**H1: Gölhisar MYO öğrencilerinin BES hakkındaki farkındalıkları ile Ağlasun MYO öğrencilerinin BES hakkındaki farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.**

Bu hipoteze göre; öğrencilerin öğrenim gördükleri okula göre BES hakkındaki farkındalıkları ölçülmeye çalışılmış; elde edilen verilerin normal dağılım göstermeyen iki grup olması nedeniyle nonparametrik test olan Mann Whitney U-Testi kullanılmıştır.

**Tablo 3: Öğrenim Görülen Okula Göre BES Farkındalığına Yönelik Mann-Whitney U Testi Özet Tablosu**

Öğrenim Görülen Okul	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı		BES Farkındalık Düzeyi
Gölhisar MYO	126	140,00	17640,00	Mann-Whitney U	9009,000
Ağlasun MYO	148	135,37	20035,00	Wilcoxon W	20035,000
Toplam	274			Z	-,482
				Asymp. Sig. (2-tailed)	,630

Tablo 3'teki Mann-Whitney U Testi sonucuna göre; p değeri=0,630>0,05 olduğu için, H1 hipotezi 0,05 anlamlılık düzeyinde reddedilmiştir. Böylece, Gölhisar MYO öğrencilerinin BES hakkındaki farkındalıkları ile Ağlasun MYO öğrencilerinin BES hakkındaki farkındalıkları arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Gölhisar ve Ağlasun Meslek Yüksekokulu'nun Bankacılık ve Sigortacılık Programlarının Avrupa Kredi Toplama ve Transfer Sistemi (AKTS) incelendiğinde; Gölhisar MYO'da BES'le ilgili olarak Bireysel Emeklilik Sistemi ve Hayat Sigortası dersi yer alırken, Ağlasun MYO'da BES'le ilgili herhangi bir ders ya da konu yer almamaktadır. Bu bilgiyle; MYO öğrencilerinin farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık olmaması, öğrencilerin dersi almalarının farkındalık düzeylerine etkisinin olmadığı sonucunu doğurmuştur. Bu durumla ilgili program öğretim elemanlarının müfredatlarını güncellemeleri; para ve sermaye piyasası için önemli bir konuma sahip olan BES'i daha detaylı bir şekilde ele alan ders ve konulara yer vermeleri gerekmektedir.

**H2: Sigortacılık mesleğine ilgi düzeyleri ile öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.**

Bu hipoteze göre; öğrencilerin sigortacılık mesleğine ilgi düzeylerine göre BES hakkındaki farkındalıkları ölçülmeye çalışılmış; elde edilen verilerin normal dağılım göstermeyen ikiden fazla grubun olması nedeniyle nonparametrik test olan Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır.

**Tablo 4: Sigortacılık Mesleğine İlgili Düzeylerine Göre BES Farkındalığına Yönelik Kruskal Wallis Testi Özet Tablosu**

Sigortacılık Mesleğine İlgili Düzeyi	n	Sıra Ortalaması		BES Farkındalık Düzeyi
Düşük	21	166,29	Chi-Square	7,440
Orta	158	143,24	df	2
Yüksek	95	121,59	Asymp. Sig.	,024
<b>Toplam</b>	274			

Tablo 4'teki Kruskal Wallis Testi sonucuna göre; p değeri=0,024<0,05 olduğu için, H2 hipotezi 0,05 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir. Böylece, Sigortacılık mesleğine ilgi düzeylerine göre öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu olumlu sonuç; sistem içerisinde yer almayı düşünen öğrencilerin ilgileri doğrultusunda farkındalık düzeylerini arttırdıklarını göstermektedir; ayrıca araştırma öncesinde de beklenen sonuçtur.

**H3: İş/staj tecrübesi olan öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları ile iş/staj tecrübesi olmayan öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.**

Bu hipoteze göre; öğrencilerin iş/staj tecrübelerine göre BES hakkındaki farkındalıkları ölçülmeye çalışılmış; elde edilen verilerin normal dağılım göstermeyen iki grup olması nedeniyle nonparametrik test olan Mann Whitney U-Testi kullanılmıştır.

**Tablo 5: İş/Staj Tecrübesine Göre BES Farkındalığına Yönelik Mann-Whitney U Testi Özet Tablosu**

İş/Staj Tecrübesi	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı		BES Farkındalık Düzeyi
Var	57	142,60	8128,00	Mann-Whitney U	5894,000
Yok	217	136,16	29547,00	Wilcoxon W	29547,000
Toplam	274			Z	-,546
				Asymp. Sig. (2-tailed)	,585

Tablo 5'teki Mann-Whitney U Testi sonucuna göre; p değeri=0,585>0,05 olduğu için, H3 hipotezi 0,05 anlamlılık düzeyinde reddedilmiştir. Böylece, iş/staj tecrübesi olan öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları ile iş/staj tecrübesi olmayan öğrencilerin BES farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuca göre; sigortacılık sektöründe belirli bir dönem yer alan öğrencilerin BES hakkında yeterli bilgi ve donanıma sahip olmadıkları, beceri kazanamadıkları böylece alınan eğitimin uygulamada da yeterli olmadığını göstergesidir. Böylece; programda yer alan öğretim elemanlarının teori derslerinde öğrencilerin sistemi içselleştirmelerine yönelik yaklaşımda bulunmalarıyla beraber sigortacılık sektöründe faaliyet gösteren



işletmelerin staja ya da işe kabul ettikleri personellerine deneyim kazanması sürecinde etkili öğretim çalışmalarında bulunmaları gerektiğini ortaya çıkarır.

**H4: Sigortacılık sektöründe çalışma isteği olan öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları ile sigortacılık sektöründe çalışma isteği olmayan öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.**

Bu hipoteze göre; sigortacılık sektöründe çalışma isteği olan ve olmayan öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları ölçülmeye çalışılmış; elde edilen verilerin normal dağılım göstermeyen iki grup olması nedeniyle nonparametrik test olan Mann Whitney U-Testi kullanılmıştır.

**Tablo 6: Sigortacılık Sektöründe Çalışma İsteğine Göre BES Farkındalığına Yönelik Mann-Whitney U Testi Özet Tablosu**

Sigortacılık Sektöründe Çalışma İsteği	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı		BES Farkındalık Düzeyi
Var	226	133,05	30068,50	Mann-Whitney U	4417,500
Yok	48	158,47	7606,50	Wilcoxon W	30068,500
Toplam	274			Z	-2,020
				Asymp. Sig. (2-tailed)	,043

Tablo 6'daki Mann-Whitney U Testi sonucuna göre; p değeri=0,043<0,05 olduğu için, H4 hipotezi 0,05 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir. Böylece, sigortacılık sektöründe çalışma isteği olan öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları ile sigortacılık sektöründe çalışma isteği olmayan öğrencilerin farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu olumlu sonuç; mezuniyet sonrasında sigortacılık sektöründe yer almayı düşünen öğrencilerin çalışma istekleri doğrultusunda bilgi düzeylerini arttırdıklarının göstergesidir. Bu sonuç da araştırma öncesinde beklenen sonuçtur.

**H5: 1. Sınıfta öğrenim gören öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları ile 2. Sınıfta öğrenim gören öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.**

Bu hipoteze göre; 1. ve 2. Sınıfta okuyan öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları ölçülmeye çalışılmış; elde edilen verilerin normal dağılım göstermeyen iki grup olması nedeniyle nonparametrik test olan Mann Whitney U-Testi kullanılmıştır.

**Tablo 7: Sınıflara Göre BES Farkındalığına Yönelik Mann-Whitney U Testi Özet Tablosu**

Sınıf	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı		BES Farkındalık Düzeyi
1.Sınıf	143	143,56	20529,50	Mann-Whitney U	8499,500
2.Sınıf	131	130,88	17145,50	Wilcoxon W	17145,500
Toplam	274			Z	-1,324
				Asymp. Sig. (2-tailed)	,185

Tablo 7’deki Mann-Whitney U Testi sonucuna göre; p değeri=0,185>0,05 olduğu için, H<sub>5</sub> hipotezi 0,05 anlamlılık düzeyinde reddedilmiştir. Böylece, 1. sınıfta öğrenim gören öğrenciler ile 2. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Gölhisar MYO’da yer alan Bireysel Emeklilik Sistemi ve Hayat Sigortası dersinin 2. Sınıfta yer alması; BES ilgili olarak öğrencileri ilgili dersi alması ya da almaması, öğrencilerin farkındalık düzeylerine etkisi yoktur. Bu olumsuz sonuç; her iki MYO’daki programların dersin içerik, yöntem ve donanım kalitesinin iyileştirilmesine yönelik çalışmalarda bulunulmasını zorunlu kılmaktadır.

**H<sub>6</sub>: Genel not ortalaması düzeyleri ile öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.**

Bu hipoteze göre; öğrencilerin genel not ortalaması düzeylerine göre BES hakkındaki farkındalıkları ölçülmeye çalışılmış; elde edilen verilerin normal dağılım göstermeyen ikiden fazla grubun olması nedeniyle nonparametrik test olan Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır.

**Tablo 8: Genel Not Ortalaması Düzeylerine Göre BES Farkındalığına Yönelik Kruskal Wallis Testi Özet Tablosu**

Genel Not Ortalaması	n	Sıra Ortalaması		BES Farkındalık Düzeyi
0.00-2.00	52	142,54	Chi-Square	2,791
2.01-3.00	138	142,92	df	2
3.01-4.00	84	125,48	Asymp. Sig.	,248
Toplam	274			

Tablo 8’deki Kruskal Wallis Testi Testi sonucuna göre; p değeri=0,248>0,05 olduğu için, H<sub>8</sub> hipotezi 0,05 anlamlılık düzeyinde reddedilmiştir. Böylece, genel not ortalaması düzeylerine göre BES hakkındaki farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu olumsuz sonuç; öğrencilerin ezber dayalı öğrenme yöntemini kullandığı, düşünme ve sorgulama yoluyla ders değerlendirmesinin yapılmadığını, böylece bilgilerin uzun vadede kullanılmadığını gösterir. Bununla ilgili olarak, programda yer

alan öğretim elemanlarının sınav değerlendirmesinde düşünme, sorgulama ve yorumlamaya dayalı teknik kullanılması önerilir.

#### 4. SONUÇ

Bireysel Emeklilik Sisteminin özel sektöre uzun vadeli kaynak yaratması, bireylere gelir ettikleri dönemlerde tasarrufta bulunmaları ve emeklilik dönemlerinde ek gelir elde etmeleri ile yaşam standartlarını emeklilik dönemlerinde de sürdürmelerine olanak sağlaması, hem bireyler hem de ülkeler açısından önemlidir. Bu önemle bireylerin BES'e olan talebinin artması; mezun olduktan sonra sigortacılık sektöründe yer almayı amaçlayan öğrencilerin BES hakkında yeterli bilgi donanımına sahip olmayı gerektirir. Yükseköğretimde önlisans düzeyinde öğrenim gören Bankacılık ve Sigortacılık öğrencilerinin Bireysel Emeklilik Sistemi hakkındaki farkındalık düzeylerini tespit etmeye yönelik yapılan araştırmamızda sonuç olarak; sadece araştırmaya katılan öğrencilerin, sigortacılık mesleğine ilgi düzeyleri ile sigortacılık sektöründe çalışma isteği olan/olmayan öğrencilerin BES hakkındaki farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışmamıza benzer bir çalışma olan; Coşkun Özer ve Gürel (2014)'in Bireysel Emeklilik Sistemi ile ilgili bilinirlik düzeylerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmalarında; Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokullarında öğrenim gören öğrenciler ile ülkemizdeki Bireysel Emeklilik Sistemi katılımcılarına anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda ise; ankete katılanların Bireysel Emeklilik Sistemine ilişkin bilgi düzeylerinin çok düşük olduğu ve sisteme katılımın çok az olduğu sonucuna varılmıştır.

Bireysel Emeklilik Sistemi'nin farkındalığına ilişkin her iki çalışmada da; araştırmaya katılan kitleler farklı olmasına rağmen farkındalık düzeylerinin düşük olması sonucu aynıdır. Araştırma sonuçlarıyla Bireysel Emeklilik Sistemi'nin önemi beraber düşünüldüğünde; öğrencilerin öğrenim gördükleri programlarda ayrı bir ders ve detaylı olarak Bireysel Emeklilik Sistemini ele almaları gerekmekte; böylece, sistemin amacı, kapsamı, özellikleri, işleyişi, emeklilik sözleşmesi, sözleşmenin taraflarının hakları ve yükümlülükleri gibi sistem hakkındaki temel bilgilere daha fazla sahip olması sağlanmalıdır. Bu sayede, mezuniyet sonrasında sigortacılık sektöründe yer alan mezun öğrencilerin sektörün ihtiyaç ve beklentilerini karşılayan, nitelikli ve donatılmış eleman olarak yetiştirilmelerine katkı sağlaması düşünülmür.

#### 5. KAYNAKÇA

- Acar, İbrahim Attila-Kitapçı, İsmail (2008), "Sosyal Güvenliğin Demografik Boyutu: Türkiye'deki Emeklilik Sistemindeki Değişim", *Maliye Dergisi*, Sayı.154, Ocak-Haziran (77-98).
- Bayraktutan, Yusuf- Şahin Mustafa (2007), "Bireysel Emeklilik Sektörünün Gelişimi ve Bilgi-Bilişim Teknolojilerinin Kullanımı", *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, Cilt.2, Sayı.2, Güz, (96-109).
- Can, Yeşim (2010), "Bireysel Emekliliğin Türkiye'deki Durumu ve Gelişimi", *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, Cilt.2, Sayı.2, (139-146).
- Coşkun Özer, Ahu-Gürel, Hayrünisa. (2014), "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi Bilgi Düzeyi ve BES'e Katılımda Devlet Katkısının Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.11, Sayı.25, (159-166).
- Dalğar, Hüseyin (2006), "Türk Finansal Piyasalarında Kurumsal Yatırımcılar Olarak Emeklilik Yatırım Fonları ve Performanslarının Değerlendirilmesi", Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Demir, Yusuf-Yavuz, Ali (2004), "Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkisi ve Sistemin Gelişmesinde Vergisel Teşviklerin Önemi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.9, Sayı.1, (281-300).
- Emeklilik Gözetim Merkezi (Sistem Hakkında), <http://www.egm.org.tr/> (20.01.2017).
- Emeklilik Gözetim Merkezi (BES ve Otomatik Katılım Göstergeleri), <http://www.egm.org.tr/> (21.01.2017).
- Demirbilek, İskender (2012), "Türkiye' de Bireysel Emeklilik Uygulamaları", (Ed) Fuat Erdal, *Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, No.2513, Eskişehir, (136-155).
- Güvel, Enver Alper- Güvel, Afıtap (2010), "*Sigortacılık*", Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Güzel, Ali-Okur, Ali Rıza (2003), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, 9. Basım, İstanbul.
- Işık, Abdulkadir-Ay, Hakan-Meriç, Metin-Baran, Tunç (2011), "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergisel Avantajlar ve Uygulamalar", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.16, Sayı.1, (25-45).
- Korkmaz, Esfender-Akgeyik, Tekin-Yılmaz, Binhan Elif-Oktayer, Nagihan-Susam, Nazan-Şeker, Murat (2007) "*Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*", İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Sayı.21, İstanbul.
- Mavlutovaa, Inese-Titova, Stanislava-Fomins, Andris (2016), "Pension System in Changing Economic Environment: Case of Latvia", *ScienceDirect Procedia Economics and Finance 39*, Rome, Italy, (219-228).
- OECD Pension Funds in Figures, Mayıs 2017, <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions> (15.02.2017).
- Şener, Orhan-Akın, Faruk (2010), "Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye'de Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma", *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.28, Sayı.1, (291-312).
- Ünüvar, Serenay (2006), "*Bireysel Emeklilik Sistemi ve İş Tatmini*", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yaman, Okan-Emir, Murat (2012), "Bireysel Emeklilik Sisteminin Denetim ve Muhasebe Yapısı", *Mali Çözüm Dergisi*, Mart-Nisan, (55-70).
- Yeni Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi-30 Soruda BES, Sosyal Sigortalar Kurumu Rehberi, [www.sgkrehberi.com](http://www.sgkrehberi.com) (14.08.2017).
- 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu.



## MESLEK YÜKSEKOKULUNDA OKUYORUM SEÇTİĞİM MESLEĞE UYGUN MUYUM?<sup>1</sup>

### I'M STUDYING IN THE VOCATIONAL SCHOOL AM I SUITABLE FOR THE OCCUPATION I HAVE CHOSEN?

Sema POLATCI<sup>2</sup>, Zümral GÜLTEKİN<sup>3</sup>

#### Öz

*Dünya genelinde 42 bin, ülkemizde ise 500 civarında farklı meslek bulunmaktadır. Farklı meslek alanlarında kaliteli ve ülkenin gereksinimleri yönünde ana ve ara eleman yetiştirmek konusunda meslek yüksekokullarına büyük görev düşmektedir. Değişen ve gelişen iş dünyasında yeni ihtiyaçlara hızlı ve etkin bir şekilde cevap verebilecek programlar dâhilinde; mesleğinde uzman, gelişmelere hâkim, uygulama ile iç içe eğitimler almış olan gençlerimiz ülkemizin kalkınmasında da önemli rol oynayacaklardır. Bu noktada meslek yüksekokulu öğrencilerinin bilinçli bir şekilde bölüm seçmeleri ve eğitim dönemi boyunca da meslekleri konusunda kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir.*

*Bu çalışma Meslek Yüksekokulu (MYO)'nda okuyan öğrencilerin kendi bölümleri ve programlarını seçerken ne kadar bilinçli oldukları ve kişiliklerine uygun meslek tercihleri yapıp yapmadıklarını mesleki tercih kuramı çerçevesinde belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu sayede geleceğimizi şekillendirecek olan gençlerin daha doğru tercihler yapabilmeleri için neler yapılması gerektiğine dair çözüm önerileri geliştirilebilecektir. Ayrıca gün geçtikçe yaygınlaşan Uzaktan Eğitim (UZEM) ile eğitim gören öğrenciler ile geleneksel örgün eğitim alan öğrenciler arasında kişilik ve kariyer tercihleri açısından bir fark olup olmadığını araştırmak da çalışmanın diğer amacıdır. Çalışmanın örneklemini Alaçam MYO'da okuyan hem örgün hem UZEM öğrencileri oluşturmaktadır. Örnekleme olarak Alaçam MYO seçilmesindeki en önemli etken MYO'ya ait Posta Hizmetleri, Lojistik, Deniz ve Liman İşletmeciliği ve Çağrı Merkezi Hizmetlerinin programlarının doğrudan bazı mesleklere ara eleman yetiştiriyor olmasıdır. Çalışma bulgularına bağlı olarak meslek edindirmede MYO'ların yeri ve MYO'ların başarısını artırmak için neler yapılabileceği tartışılacaktır.*

**Anahtar Kelimeler: Meslek Yüksekokulu, Kariyer, Uzaktan Eğitim, Meslek, Önlisans.**

<sup>1</sup> Bu çalışma 4.Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi MESTEK 2017'de sunulmuş olan bildirinin genişletilmiş halidir.

<sup>2</sup> Doç.Dr.,Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, sema.polatci@gop.edu.tr

<sup>3</sup> Öğr.Gör., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Alaçam MYO, zumral.gultekin@omu.edu.tr

### **Abstract**

*There are 42000 different occupations in the world and around 500 different occupations in our country. The countries need many qualified and high class people in different areas, and because of this vocational schools have a big responsibility. Within the programs that can respond to new needs quickly and effectively in a changing and developing business environment; our young people who have expertise in their profession, who have mastered the developments and who have received internships with practice, will play an important role in the development of our country. At this point, vocational schools students have to consciously choose their department and develop themselves in their profession during the training period.*

*The purpose of this study is to determine the consciousness of students studying in Vocational School when choosing their departments and programs and to determine whether they make occupational preferences suitable for their personalities in the frame of occupational personality types theory. Through a solution can be developed to determine what are the necessities to done to guide young people who will shape our future to make better choices. In addition, another purpose of the study is to investigate whether there is a difference between the students who are educated with distance education and traditional formal education about the personality and career preferences. The sample of the study is composed of both formal and UZEM students who study in Alaçam Vocational School. The most important factor of selecting Alaçam Vocational School as a sample is that the programs of Postal Services, Logistics, Maritime and Port Management and Call Center Services belonging to VS directly train intermediate staff in some professions. Depending on the findings of the study, it will be argued that the place of Vocational Schools in order to provide vocational training and what can be done to increase the success of Vocational Schools.*

**Keywords:** *Vocational School, Career, Distance Education, Occupation, Associate degree.*

## **1.GİRİŞ**

Gençlik dönemi hayatın en önemli ve en kritik dönemlerinden birisi olup, yetişkinliğe hazırlanıldığı bir dönemdir. Genç birey çocukluktan kurtulmanın ve yetişkinliğe geçmenin sorumluluğunu almaya başlamanın tedirginliğini yaşamaktadır. Genç bu dönemde yetişkin rolünü benimseyerek seçimler yapmakta ve sorumluluk yüklenmeye başlamaktadır. Bu seçimler doğrultusunda beklenti ve isteklerini gerçekleştireceği ve hayatının devamlılığını sağlayabileceği ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir meslek seçmeye çalışmaktadırlar. Bu dönemde genç birey sıklıkla hangi meslekte mutlu olacağını, kendisini gerçekleştirebileceğini düşünmeye, bunun için arayışlara girişmeye başlamaktadır. Dolayısıyla da bu durumda meslek seçme oldukça kritik önem taşımakta ve stres kaynağı olmaktadır (Çiftçi vd.,2011: 152). Meslek seçimi yapacak olan gençlerin kendi kişilik özelliklerine, yetenek ve beklentilerine göre tercih yapmaları, hayatları boyunca istihdam edilecekleri mesleği belirleyecek olmaları açısından önem taşımaktadır. Çalışma Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin meslek seçimlerinde kişiliklerinin bir etkisi olup olmadığı araştırmaktadır. Ayrıca meslek seçimlerini etkileyen diğer etkenlerde tespit edilmeye çalışılmaktadır.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu kısımda kişi- iş uyumu, meslek seçimi ve Holland Mesleki Kişilik Kuramı açıklanacaktır.

### 2.1. Kişi-İş Uyumu

Birçok örgütsel davranış teorisi kişi ile iş arasındaki uyumun öneminden bahsetmektedir (Kristof-Brown vd., 2005: 284). Kişi-iş uyumu kavramını 1991’de Edward, bireyin yetenekleri ve işin gerektirdikleri arasındaki uyum ya da bireyin istekleri ve işin ona sundukları arasındaki uyum olarak tanımlamıştır (Kılıç ve Yener, 2015:163). Kişi-iş uyumu geleneksel çalışan seçiminde önemli bir unsurdur. İşe uygun beceri ve yeteneklere sahip çalışan seçebilmek önemlidir (Sekiguchi, 2004: 183). Kişi-iş uyumu yaygın olarak, ihtiyaç-kaynak ve talep-yetenek kavramlarını içermektedir. Bu nedenle kişi iş uyumu, kişi yetenekleri ve işin talebi ya da kişi arzuları ve işin özellikleri arasındaki uyumu tanımlamaktadır (Edward,1991;Akt. Sekiguchi, 2004: 184). Kişi, yaptığı işin gereği olan özelliklere sahipse daha iyi performans göstermekte, beklentileri daha iyi karşılamakta ve işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Li ve Hung, 2010, 308). Buna ilaveten kişi-iş uyumu iş tatmini ve iş performansını pozitif yönde etkilerken, iş stresini negatif yönde etkilemektedir (Kılıç ve Yener,2015:161).

Bu noktada kişilerin işe uyumlu olmalarının eğitim hayatları ile de ilgili olduğu söylenebilir. Kişiler eğitim hayatı boyunca yeteneklerine ve becerilerine uygun eğitim alırlarsa iş hayatında kendilerine daha uyumlu işler bulabileceklerdir.

### 2.2. Meslek Seçimi

Meslek, “belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iştir” (TDK, 2017). Kişilerin kendilerini en iyi şekilde ifade edebilecekleri, hayat boyu uğraşmaktan zevk alacakları ve kişilik yapılarına uygun mesleğe yönelmeleri doğru bir karar olacak ve böylece hem kişisel hem de toplumsal açıdan önemli kazanımlar sağlanacaktır (Çelik ve Üzmez, 2014: 95). Kuzgun 2000’de yazmış olduğu kitabında mesleğin kişinin kimliğinin en önemli kaynağı olduğunu, onun çevresinden saygı görmesine, diğerleri ile ilişki kurmasına, toplumda bir yer edinmesine ve işe yaradığı duygusunu yaşamasına olanak veren bir etkinlik alanı olduğunu ifade etmiştir (Sarıkaya ve Khorshid,2009:394).

İnsan hayatının en önemli dönüm noktalarından birisi olan meslek seçimi insan yaşam tarzının belirlenmesini de sağlamaktadır (Sarıkaya ve Khorshid,2009:394). Hem bireysel hem de toplumsal anlamda meslek seçimi büyük önem taşımaktadır. Günümüzde, mesleki seçim evresinde, meslek sayılarının her geçen gün artması ve uzmanlık gerektirmesi nedeniyle bireylerin kendilerine en uygun meslek seçmeleri zorlaşmış, bu da meslek seçimini etkileyen etmenler üzerinde odaklanılmasına neden olmuştur (Owen-Korkut vd., 2012:135).

Meslek seçimi, genç bireyin yaşamında vermek zorunda olduğu en önemli kararlardan biridir ve birçok faktörden etkilenen karmaşık bir karar verme sürecini içermektedir. Bu konuda yapılan çalışmalar; gencin mevcut bilgi birikiminin, potansiyel mesleğine duyduğu ilginin, sahip olduğu değerler ile elde edeceği tatmin gibi faktörlere ilaveten bireysel özelliklerinin meslek seçimi kararı üzerinde etkili

olduklarını ortaya koymaktadır. Diğer yandan genç bireyin sosyo-ekonomik durumu ve aile etkisi gibi faktörler de, ülkeler ve kültürler arasında farklılık arz etmekle birlikte, genç bireyin meslek seçimi üzerinde etkili olmaktadır (Genç vd., 2007: 50). Bunlara ek olarak yaş, cinsiyet, kardeş sayısı, özel yetenekler, benlik algısı gibi faktörler de meslek seçimini etkilemektedir (Anılan vd.,2008: 239, Yılmaz vd., 2012:10). Bireylerin meslek seçimleri ile ilgili bir diğer kavram, kariyerdur (Yılmaz vd.,2012:10). Kariyer, “kişinin yaşam boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetler ile ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisi” şeklinde tanımlanmaktadır(Can, 1997:318). Kariyer, bireyin çalışma yaşamı süresince herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasına ilişkin bir kavram olup; bireyin çalışma yaşamında geldiği pozisyonlar ile bu pozisyonlar ile ilgili tutum ve davranışları ve yaptığı işleri kapsamaktadır (Sağdıç ve Demirkaya, 2009: 234).İyi bir kariyer kararı vermek çalışanların hem yaşam kalitesini artıracak hem de mesleki yaşantısının kalitesini artıracaktır (Gati vd., 1996: 523). İşte bu noktada mesleki yaşantının başlangıçlarından birisi olan üniversitede seçilecek olan bölüm bireyin kariyer kararı vermelerinde de önemli bir süreç olduğu söylenebilir.

Gençlerde meslek seçmede etki eden etmenleri araştırmak amaçlı literatürde birçok araştırmaya rastlanmıştır. Örneğin Owen-Korkut ve arkadaşları (2012) 10 devlet ve 3 vakıf üniversitesinde çalışmayı gerçekleştirmiş ve öğrencilerde meslek seçerken, mesleğe duyulan ilgi, kişilik özelliklerine uygunluğu ve iş bulma olanağının olmasının etkili olduğu sonucunu bulmuştur. Erdoğan ve arkadaşları (2005) eğitim fakültesi öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada öğrencilerin yarısından fazlasının öğretmenlik mesleğine kendilerini çok uygun bir meslek olduğu nedeni ile seçtiklerini belirtmişlerdir. Sarıkaya ve Khorshid (2009) yaptıkları diğer bir çalışmada gençlerin meslekleri seçerken mesleğe olumlu bakış açıları olmasının yanında, çaresizlik ve boşa kalmak istememe, başkalarının önerileri ve mesleğin iş imkanlarını iyi olması nedeni ile seçtiklerini belirtmişlerdir. Sağdıç ve Demirkaya (2009) yaptıkları çalışmada Meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer ve meslek seçiminde üniversiteyi tercih ederken herhangi bir beklentileri olmadığını sadece aileden uzakta okumanın eğlenceli ve arkadaş ortamının güzel olacağı düşüncesi ile tercih yaptıkları sonucunu bulmuşlardır. Sathapornvajana ve Watanapa (2012) Tayland’da bilgisayar teknolojileri programını seçen öğrencilerinin meslek seçimi üzerine yaptıkları çalışmada, öz-yeterlilik, öz-eleştiri, öz-bilinç, toplumsal bakış, kariyer imkanları, itibar, kolaylık ve yenilikçilik gibi faktörlerin bu mesleği seçmede etkili olduğu sonucunu bulmuşlardır.

### **2.3. Holland’ın Mesleki Kişilik Kuramı**

Mesleki ilgi alanlarının tespiti ve kişilik ile uyumlu meslek seçimi konularını içeren çalışmalara ilk olarak 1920 yılında Carnegie Teknoloji Enstitüsü’nde yapılan araştırmada rastlanmıştır. Bu çalışmayı 1927 yılında E.K. Strong tarafından geliştirilen ve bu alandaki ilk ilgi envanteri olma özelliğini taşıyan, “Strong Mesleki İlgi Envanteri” (Strong Vocational Interest Blank) izlemiştir. 1939 yılında ise Frederick Kuder, “Kuder İlgi Alanları Tercih Envanteri”ni (Kuder Preference Record- Vocational) geliştirmiş, 1959 senesinde ise, halen dünyada en fazla tercih edilen mesleki yetenek testi olarak kabul edilen John Holland’ın “Kendini Araştırma Envanteri” (SDS/Self-Directed Search) literatüre dahil olmuştur. Günümüzde meslek öğreniminde veya bir işte başarılı olma olasılığını ölçme amacı ile kullanılmakta olan çok sayıda mesleki yetenek testi olmak ile birlikte, bu testler arasında Holland’ın mesleki tercih kuramı



baz alınarak oluşturulan “Kendini Araştırma Envanteri”nin ayrı bir öneme sahiptir (Kamaşak ve Bulutlar, 2010:120).

Holland’ın mesleki kişilik kuramının merkezinde dört temel varsayım yer almaktadır. Bu dört temel varsayıma göre (Holland, 1997; Akt. Pilavcı, 2007: 32-33);

- Her bir birey; gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı kişilik tipinden birinin özelliklerine sahip olabilir.
- Kişilik tiplerine benzer; gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı model çevre vardır.
- Bireyler, kendi beceri ve yeteneklerini kullanabilecekleri, kendi tutum ve değerlerini dile getirebilecekleri, kişilikleriyle uyumlu konularla uğraşabilecekleri ve kişilikleriyle uyumlu rolleri üstlenebilecekleri uygun çevreler aramaktadırlar.
- Bireye özgü davranış, kişilik ve çevre arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Holland’ın Altı Meslek Çevresi Modeline uygun düşen kişilik tipleri şu şekilde açıklanabilir (Holland, 1997;Akt. Pilavcı, 2007: 33-34):

**Gerçekçi Tip:** Bu kişilik özelliğine sahip kişiler; güç, beceri ve koordinasyon gerektiren ve bedensel aktiviteleri içeren mesleklere yönelmektedirler. Bu kişilerin özellikleri arasında; atılganlık ve bedensel aktivitelerde etkinlik, sağlamlık, pratiklik ve bedensel yönden güçlü olmak sayılabilir. Gerçekçi tip bireyler, güce ve sonuçlara önem vermektedirler. İnsanlarla birlikte olmak ve sözel iletişim kurmak bu insanları bunaltmakta ve sosyal beceri gerektiren durumlarda başarısızlık göstermektedirler. Bu kişilik tipi özelliklerini taşıyan kişilere çiftçi, marangoz, atlet, elektrikçi, mühendislik gibi meslekler örnek verilebilir.

**Araştırmacı Tip:** Bu kişilik özelliğine sahip kişiler, duygusal faaliyetlerden çok düşünmeyi; beden güçleri yerine zihinsel güçlerini kullanmayı tercih etmektedirler. Araştırmacı tipler, uysal, alçakgönüllü, başarı motivasyonu yüksek, esnek düşünceli, bağımsız, sabırlı, meraklı ve analitik düşünme becerisine sahip kişilerdir. Çevrelerini doğru ve ayrıntılı bir biçimde algılama isteği ve kapasitesine sahiptirler. Bu kişilik tipi özelliklerini taşıyan kişilere, antropolog, matematikçi, doktor, kimyager, biyolog, bilgisayar programcısı gibi meslekler örnek olarak verilebilir.

**Sanatçı Tip:** Bu kişilik özelliğine sahip kişiler, kendini ifade etmeyi ve sanatsal yaratıcılığı seven, duygusal, bağımsız, esnek ve estetik faaliyetlere ilgi duyan kişilerdir. Sanatçı tipin karakteristiğinin hayal güçlerinin ve sezgi yeteneklerinin yüksekliği olduğu söylenebilir. Bu kişilik tipi özelliklerini taşıyan kişilere, modelist, yazar, müzisyen, mimar, kompozitör gibi meslekler örnek olarak verilebilir.

**Sosyal Tip:** Bu kişilik özelliğine sahip kişiler, diğer insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan, yardımsever ve empati kurabilen bireylerdir. Diğer insanları ve onların duygularını anlamaya gayret gösterirler. Sosyal tipteki bireyler, grup kurmada etkin, neşeli, dışa dönük ve anlayışlı kişilerdir. Sosyal bireyler, bireylerarası ilişkilere değer verirler ve karakteristikleri gereği mekanik ve bilimsel becerilerden

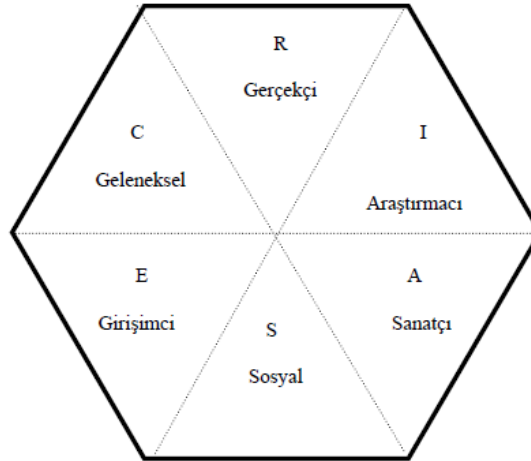
yoksundurlar. Bu kişilik tipi özelliklerini taşıyan kişilere, meslek danışmanı, klinik psikolog, öğretmen, eğitimci gibi meslekler örnek olarak verilebilir.

**Girişimci Tip:** Bu kişilik özelliğine sahip kişiler, diğer kişileri etkileyebilen, sözel faaliyetlerde başarılı, nitelikli cümleler kurabilen, enerjik, dışa dönük, cesaretli, hırslı ve ikna gücü yüksek kişilerdir. Girişimci tipteki bireyler güç ve statüye kavuşmak için gayret göstermektedirler. Ekonomik ve politik alanlarda başarıyı hedeflerler ve diğer yandan bilimsel yetenekler bakımından zayıftırlar. Bu kişilik tipi özelliklerini taşıyan kişilere, politikacı, ekonomist, satış sorumlusu, pazarlamacı, televizyon yapımcısı gibi meslekler örnek olarak verilebilir.

**Geleneksel Tip:** Bu kişilerin temel özellikleri arasında nesnelere üzerine odaklanma, kurallara bağlılık, tertip ve düzen ile sıkı kontrole sahip olma sayılabilir. Bu tipteki kişiler büyük işletmelerde çalışmaktan hoşnutluk duyarlar. Duygulardan çok nesnelere anlamaya önem vermektedirler. Organizasyon ile başarıya değer verirler ve sanatsal becerileri güçlü değildirler. Bu kişilik tipi özelliklerini taşıyan kişilere, yönetici sekreteri, istatistikçi, finansal analist, vergi uzmanı gibi meslekler örnek olarak verilebilir.

Holland'ın Mesleki Tercih Altıgeni Şekil 1'de görüldüğü gibidir. Eğilim tipleri birbirine ne kadar yakın ise aralarındaki uyum ona göre yüksektir. Yan yana olan eğilimler tam uyum içerisindedir, (örneğin gerçekçi ile araştırmacı; sanatçı ile sosyal) karşıt köşeler ise son derecede uyumsuz oldukları söylenebilir (örneğin: gerçekçi ile sosyal; sanatçı ile geleneksel). Yine bu kurama göre bireylerin kariyerlerindeki başarıları ise, kişilikleri ile meslekleri arasındaki uyuma bağlıdır (Kamaşık ve Bulutlar, 2010: 122 ).

Şekil 1. Holland'ın Mesleki Tercih Altıgeni



Kaynak: (Kamaşık ve Bulutlar,2010: 122)

### 3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu kısımda araştırmanın amacı, örnekleme, veri toplama yöntemleri ve bulgular yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma Meslek Yüksekokulunda okuyan örgün ve uzaktan eğitim öğrencilerinin okudukları programı seçerken kendi kişilik özelliklerine göre mi seçtiklerini tespit etmek amaçlı yapılmıştır. Ayrıca örgün öğrenciler ile uzaktan eğitim öğrencileri arasında kişilik ve kariyer tercihi arasında herhangi bir farklılık olup olmadığını araştırmak da çalışmanın diğer bir amacıdır.

#### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Ondokuz Mayıs Üniversitesi'ne bağlı Alaçam Meslek Yüksekokulu (MYO)'nda eğitim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Alaçam MYO'da hem geleneksel örgün eğitim hem de uzaktan eğitim programları mevcuttur. Araştırmanın evrenini olarak Alaçam MYO seçilmesindeki en önemli etken MYO'ya ait Posta Hizmetleri, Lojistik, Deniz ve Liman İşletmeciliği ve Çağrı Merkezi Hizmetleri programlarının doğrudan bazı mesleklere ara eleman yetiştiriyor olmasıdır. Evrende toplam 1240 öğrenci vardır ve evreni temsil eden örneklem büyüklüğü 297 olarak tespit edilmiştir (Sekaran, 1992; Akt: Altunışık vd., 2004: 125). Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi ile toplanan 364 anket analize dahil edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin %60'ının (N=217) erkek, %56'sının (N=203) 18-20 yaş aralığında, %85'inin (N=309) örgün öğretim öğrencisi, %60'ının (N=218) meslek lisesi mezunu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca programlara göre öğrencilerin dağılımına bakıldığında %42'sinin (N=154) posta hizmetleri, %25'inin (N=90) deniz ve liman işletmeciliği, %23'ünün (N=85) lojistik, %10'unun (N=35) çağrı merkezi hizmetleri programında eğitim gördüğü tespit edilmiştir.

#### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Holland (1997) tarafından geliştirilmiş olan mesleki kişilik envanterinin Pilavcı (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmış hali kullanılmıştır. Envanterde gerçekçi, araştırmacı, sosyal, sanatçı, girişimci ve geleneksel kişilik olmak üzere 6 kişilik tipi bulunmaktadır. Ölçek 42 sorudan oluşmaktadır ve 5'li likert derecelemesi kullanılmıştır. İkinci bölümde ise araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet, yaş, program, mezun oldukları lise ve mesleği tercih etme sebeplerini içeren demografik sorular yer almaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.88 olarak güvenli aralıkta tespit edilmiştir.

#### 3.4. Bulgular

Katılımcılardan elde edilmiş olan veriler SPSS paket programında analiz edilmiştir. Öncelikle araştırmada yer alan mesleki kişilik envanterinin ortalama ve standart sapma düzeylerine bakılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 1'de görülmektedir.

**Tablo 1: Örnekleme ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri**

	Ortalama	Std. Sapma	N
Gerçekçi	3,0584	,98815	364
Araştırmacı	2,9076	,79589	364
Sosyal	4,1465	,68415	364
Sanatçı	3,4832	,84046	364
Girişimci	3,7484	,69129	364
Geleneksel	3,4466	,84459	364

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin sosyal kişilik tipindeki ortalamalarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu ve en düşük ortalamanın ise araştırmacı kişilik tipi olarak belirlendiği görülmektedir.

Kişilik tipleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 2’de özetlenmiştir.

**Tablo 2. Kişilik tipleri arasındaki ilişkilere ilişkin korelasyon katsayıları**

	Gerçekçi	Araştırmacı	Sanatçı	Sosyal	Girişimci	Geleneksel
Gerçekçi	1					
Araştırmacı	,209**	1				
Sanatçı	,015	,388**	1			
Sosyal	,053	,183**	,363**	1		
Girişimci	,228**	,250**	,342**	,324**	1	
Geleneksel	,294**	,261**	,278**	,322**	,517**	1

\*p<0.05, \*\*p<0.01

Tablo 2 incelendiğinde araştırmacı kişilik tipinin diğer tüm kişilik tipleri ile ilişkili olduğu görülmektedir. Örnekleme diğerlerine göre daha fazla rastlanan sosyal kişilik tipinin ise gerçekçi kişilik tipi dışındaki diğer tüm kişilik tipleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitimini görmekte oldukları mesleği isteme nedenleri açısından dağılımları incelenmiştir. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3. Öğrencilerin eğitimini gördükleri mesleği isteme nedenlerine ilişkin dağılımı**

	<b>Frekans</b>	<b>%</b>
İş olanağı yüksek olduğu için	147	40,4
Mesleği sevdiğim için	67	18,4
Boşta kalmamak için	51	14,0
Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde okuyabilmek için	23	6,3
Rehber öğretmenim bu mesleğe yönlendirdiği için	19	5,2
Ailem istediği için	17	4,7
Görevde yükselmek için	6	1,6
Yanıtsız	34	9,3

Tablo 3 incelendiğinde öğrencilerin %40'lık bir kısmının bilinçli bir tercihle iş olanağı yüksek olması sebebiyle ilgili mesleklere yöneldikleri görülmektedir. Bunu %18'lik bir oranla mesleğe olan sevgi ve bağlılık takip etmektedir. Bu veriler ışığında katılımcıların yaklaşık %60'ının kariyer planlarını yaparak ve kendi kişiliklerinin bilinci ile yapmak istedikleri sevdikleri işi yapabilmek için ilgili bölümleri tercih ettiklerini söylemek mümkündür.

Kişilik tiplerinin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını ve farklılığın hangi yönde olduğunu tespit etmek amacıyla fark analizleri yapılmıştır. Öncelikle öğrencilerin cinsiyeti açısından kişilik tiplerinin farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Cinsiyet açısından t testi sonuçları Tablo 4'te görülmektedir.

**Tablo 4. Kişilik tiplerinin cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları**

	<b>t</b>	<b>p</b>
Gerçekçi	-10,131	,000
Sanatçı	7,926	,000
Sosyal	4,395	,000
Girişimci	-2,606	,010

Tablo 4'te görüldüğü gibi kişilik tiplerinden araştırmacı ve geleneksel kişilik tipi dışındaki 4 kişilik tipi cinsiyete göre farklılık göstermektedir. t değerlerine bakıldığında erkekler daha gerçekçi ve girişimci iken, kız öğrencilerin daha sosyal ve daha sanat yönlerinin güçlü olduğu görülmektedir.

Araştırmanın ana amaçlarından birisi de öğretim şekli tercihinin bireylerin kişilik tiplerinden etkilenip etkilenmediği idi. İkinci öğretimi de kapsayan örgüt öğretim ve uzaktan öğretim görmeyi tercih eden öğrencilerin kişilik tipleri arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek üzere tek yönlü varyans analizi ANOVA yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5'te özetlenmiştir.

**Tablo 5. Kişilik tiplerinin öğretim şekline göre farklılaşmasına ilişkin ANOVA testi sonuçları**

		<b>Kareler toplamı</b>	<b>Serbestlik Derecesi</b>	<b>Kareler ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Sosyal	Gruplar arası	8,108	2	4,054	9,045	,000
	Grup içi	161,800	361	,448		
	Toplam	169,908				
Geleneksel	Gruplar arası	7,363	2	3,682	5,283	,005
	Grup içi	251,579	361	,697		
	Toplam	258,943	363			

Tablo 5 incelendiğinde ANOVA testi sonuçlarına göre kişilik tiplerinden sosyal ve geleneksel kişiliğin öğretim şekline göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit etmek amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi sonuçlarına göre farklılık gösteren gruplar Tablo 6’da görülmektedir.

**Tablo 6. Kişilik Tipleri Ve Öğretim Şekli Açısından Scheffe Analizi Sonuçları**

			<b>Ortalama farkı</b>	<b>Standart Hata</b>	<b>p</b>
Sosyal	Normal Öğretim	İkinci Öğretim	,29204*	,07987	,001
	Uzaktan Eğitim	İkinci Öğretim	,40289*	,11090	,002
Geleneksel	Uzaktan Eğitim	İkinci Öğretim	,43552*	,13829	,008

Tablo 6’da normal ve uzaktan eğitim gören öğrencilerin ikinci öğretim öğrencilerine göre daha sosyal oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca beklenenin aksine uzaktan eğitim gören öğrencilerin ikinci öğretim öğrencilerine göre daha geleneksel kişilik tipinde oldukları belirlenmiştir.

Öğrencilerin yaş, okudukları program, mezun oldukları lise ve mesleği isteme nedenleri açısından kişilik tiplerine bağlı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı yapılan fark analizleri sonucunda tespit edilmiştir.

#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Meslek seçiminin başlangıç evresi, belki de en önemli evresi olan üniversitede seçilecek bölüm, bireylerin gelecekteki hayatlarında hangi meslekte hayatlarını devam ettireceklerinin önemli bir göstergesidir. İşte bu noktada seçtikleri bölümü bilinçli seçip seçmemeleri kendi kişiliklerini yansıtmayı da önemlidir.

Yapılan çalışmada meslek yüksekokulunda öğrenciler programlarını seçerken ne kadar bilinçli olduklarına bakılmış ve öğrencilerin program tercihini %40’ının iş olanağının yüksek olması ve %18’inin mesleği sevmesi nedeniyle yaptıkları görülmüştür. Bu sonuç şu şekilde yorumlanabilir. Posta Hizmetleri programı ve lojistik programı mezunlarının mezun olduktan sonra KPSS sınavı ile Posta ve Telgraf Teşkilatı (PTT) A.Ş. de dağıtıcı olarak istihdam edilecek olmaları ve Çağrı Merkezi Hizmetleri programı mezunlarının 7/24 müşteri hizmetleri veren özel ve kamu sektöründe istihdam edileceklerini düşünmeleri

mesleği seçen öğrencilerin daha bilinçli tercih yapmalarını sağlamış olabilir. Ayrıca Deniz ve Liman İşletmeciliği programını seçen öğrencilerin zaten bu programı seçmeden önce denizcilikle ilgili bir liseden mezun oluyor olmaları bu mesleği lise döneminde sevdiklerini göstermekte ve bu nedenle de bu programı seçmiş olabileceklerini göstermektedir.

Kişilik tipleri arasındaki ilişkilere bakıldığında sosyal kişilik tipinin, gerçekçi kişilik tipi dışındaki diğer tüm kişilik tipleri ile ilişkili olduğunun tespit edilmiş olması Holland'ın Mesleki Tercih Altıgenini doğrulamaktadır. Altıgene bakıldığında karşıt köşelerdeki kişilik tiplerinin birbiri ile son derecede uyumsuz oldukları söylenebilir. Yapılan bu çalışmada da sosyal kişilik tipi ile gerçekçi tipin hiç uyuşmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda Holland'ın mesleki tercih Altıgenindeki durum ile çalışmanın sonucunun uyduğu görülmektedir.

Diğer bir sonuç, kişilik tiplerinden araştırmacı ve geleneksel kişilik tipi dışındaki 4 kişilik tipinin cinsiyete göre farklılık gösterdiğiidir. Meslek yüksekokulundaki programlar girişimci tip ve gerçekçi tip kişilerin seçebileceği programlar olması nedeniyle programların zaten araştırmacı tip kişilerin okuyabileceği program olmaması, sonucun bu şekilde çıkmasına neden olmuş olabilir.

Araştırma sonucunda erkekler daha gerçekçi ve girişimci iken, kız öğrencilerin daha sosyal ve daha sanat yönlerinin güçlü olduğu görülmüştür. Bunun nedeni yüksekokulda Lojistik, Posta Hizmetleri ve Deniz ve Liman İşletmeciliği programını gerçekçi ve girişimci tipteki öğrencilerin tercih etmesi ve bu programda okuyan öğrencilerin bu meslekleri daha çok erkek mesleği olarak görmesi çıkan sonucu doğrulamaktadır. Ayrıca Çağrı Merkezi Hizmetleri Programı gibi daha çok sosyal tiplerin seçebileceği bir meslek olması ve bayan mesleği olarak görülmesi de yine sonucu doğrulamaktadır.

Normal ve uzaktan eğitim gören öğrencilerin ikinci öğretim öğrencilerine göre daha sosyal oldukları tespit edilmiştir. Bunun nedeni uzaktan eğitim öğrencilerinin zaten halen bir işte çalışıyor olmaları yani bir okula bağımlı olmadan sosyal bir hatalarının var olması onları daha sosyal insanlar olarak tanımlanmalarına neden olabilir. Ayrıca uzaktan eğitim öğrencilerinin ikinci öğretim öğrencilerine göre daha geleneksel kişilik tipinde oldukları belirlenmiştir. Bu durum uzaktan eğitim öğrencilerinin yaş ortalamalarının daha yüksek olması, bazıları için 2. bir üniversite olması, sadece önlisans mezunu olmak için okuyor olmaları ikinci öğretilere göre daha geleneksel tip olmalarının sebebi olabilir.

Son olarak öğrencilere “Üniversite de bölüm seçerken nasıl bir uygulama olsaydı daha doğru bir seçim yapabileceğinizi düşünüyorsunuz?” sorusudur. Yapılan yorumlara bakıldığında öğrenciler genel itibari ile şu 3 şekilde cevap vermişlerdir: “yeteneğimize ve becerilerimize göre testler yapılırsa ve buna göre tercih yapsak daha doğru tercih yapardık”, “bölüm ve programlarla ilgili daha doğru bilgiler verilseydi daha doğru tercih yapardık”, “bölümden ya da programdan mezun olunca nasıl iş olanaklarının olacağı, o mesleğin pozitif ve negatif tarafları daha iyi anlatılırdı daha doğru tercih yapardık” gibi cevaplar verilmiştir. Bu durum, öğrenciler tarafından iş olanağının yüksek olması nedeniyle programın tercih edildiğinin beyan edilmesine rağmen, yine de program ve bölümlerle aynı zamanda iş imkanları ile ilgili olarak daha çok bilgiye sahip olmak istediklerini göstermektedir.

Yukarıdaki sonuçlara bakıldığında şöyle bir öneri belki de tercihlerin daha bilinçli yapılmasını, öğrencilerin tercih yaparken daha doğru kararlar vermelerini sağlayabilir. Öncelikler Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünde okuyan 4. Sınıf öğrencilerine tüm meslekler hakkında bilgi verilebilir ve bu kişiler mezun olup atandıklarında öğrencilere daha doğru tercihler yaptırabilir. Halen bir lise de rehber öğretmen olarak çalışan öğretmenlere düzenli olarak meslekler hakkında iş olanakları hakkında bilgilendirme yapılabilir. ÖSYM kılavuzlarında öğrencilere mesleklerle ilgili bilgiler verilebilir.

Bu çözüm önerileri kısa vadede sorunları çözebilir ancak uzun vadede sorunları çözebilmek için öğrencilerin ilkokuldan itibaren yetenek ve becerileri tespit edilerek üniversite çağına geldiklerinde bu yetenek ve beceriler doğrultusunda tercihler yapmalarını sağlayabilir. Doğru meslek tercihi de mesleklerinde daha mutlu çalışanlar olmalarını sağlayabilir.

Bu çalışma zaman kısıtından dolayı sadece bir meslek yüksekokulunda yapılabilmektedir. Başka meslek yüksekokullarında hatta farklı illerdeki farklı meslek yüksekokullarında yapılacak olan çalışmalar da farklı sonuçlar elde edilebilir.

#### KAYNAKÇA

- Altunışık, Remzi-Coşkun, Recai-Bayraktaroğlu, Serkan-Yıldırım, Engin (2004), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya Kitabevi, 3. Baskı, Sakarya.
- Anılan, Hüseyin- Çemrek, Fatih- Anagün, Şengül S. (2008), “Ortaöğretim Öğrencilerinin Meslek Seçimi ve Üniversite Tercihlerine İlişkin Görüşleri (Eskişehir Örneği)”, *e-Journal of New World Sciences Academy*, Vol.3, No.2, (238-249).
- Can, Halil (1997), *Yönetim ve Organizasyon*, 4. Baskı, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Çelik, Nermin-Üzmez, Umut (2014), “Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi: Çağrı Merkezi Hizmetleri Örneği”, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, Cilt.2, Sayı.1, Mayıs, (94-105).
- Çiftçi, Gamze Ebru- Bülbül, Selda Fatma-Muluk, Nuray- Duyan, Gülsüm-Yılmaz, Ali (2011), “Sağlık Bilimleri Fakültesini Tercih Eden Öğrencilerin, Üniversite ve Meslek Tercihlerinde Etkili Olan Faktörler (Kırıkkale Üniversitesi Örneği)”, *Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Tıp Dergisi*, Cilt.22, Sayı.3, (151-160).
- Erdoğan, Saniye-Şanlı, H. Sinem- Bekir, Ş. Hatice (2005), “Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Üniversite Yaşamına Uyum Durumları”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt.13, Sayı.2, (479-496).
- Gati, Itamar- Krausz, Mina- Osipow, Samuel. H. (1996), “A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making”, *Journal of Counseling Psychology*, Vol.43, No.4, (510-526).
- Genç, Gülten-Kaya, Alim- Genç, Metin (2007), “İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt.8, Sayı.14, (49-63).



- Kamaşak, Rifat-Bulutlar, Füsün (2010), “Kişilik, Mesleki Tercih Ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt.2, Sayı.2, (119-126).
- Kılıç, Kemal Can-Yener Didem (2015), “Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.24, Sayı.1, (161-174).
- Kristof-Brown, Amy L.- Zimmerman, Ryan D.- Johnson, Erin C (2005), “Consequences Of Individuals’ Fit At Work: A Meta-Analysis Of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit”, *Personnel Psychology*, Vol.58, No.2, (281-342).
- Li, Chung Kai-Hung, Chia (2010), “An Examination Of The Mediating Role Of Person-Job Fit In Relations Between Information Literacy And Work Outcomes”, *Journal of Workplace Learning*, Vol.22, No.5, (306-318).
- Owen-Korkut, Fidan-Kepir, Dursun Didem .- Özdemir, Serap- Ulaş, Özlem- Yılmaz, Olcay (2012), “Üniversite Öğrencilerinin Bölüm Seçme Nedenleri”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt.8, Sayı.3, (135-151).
- Pilavcı, Dilek (2007), *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Sağdıç, Mustafa-Demirkaya, Hilmi (2009), “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımlar”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.26, Sayı.1, (233-246).
- Sarıkaya, Türkan- Khorshid, Leyla (2009), “Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt.7, Sayı.2, (393-423).
- Sathapornvajana, Sunisa- Watanapa, Bunthit (2012), “Factors Affecting Student’s Intention to Choose IT Program”, *Procedia Computer Science*, Vol.13, (60-67).
- Sekiguchi, Tomoki (2004), “Person-Organization Fit And Person-Job Fit in Employee Selection: A Review Of The Literature”, *Osaka Keidai Ronshu*, Cilt.54, Sayı.6, (179-196).
- TDK. (2014), Büyük Türkçe Sözlük, [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&kelime](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime) (20.03.2017).
- Yılmaz, İbrahim A.-Dursun, Bahtiyar-Pektaş, Kemal-Altay, Ahmet (2012), “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, , Aralık (9-21).



**MESLEK YÜKSEKOKULLARININ KARIYER ÇALIŞMALARINI İLE  
ÜNİVERSİTE ADAYLARINA KATKILARI: HARRAN ÜNİVERSİTESİ  
HİLVAN MESLEK YÜKSEKOKULU ÖRNEĞİ**

**CONTRIBUTIONS TO UNIVERSITY CANDIDATES WITH CAREER  
STUDIES OF VOCATIONAL SCHOOLS: UNIVERSITY OF HARRAN,  
EXAMPLE OF HILVAN VOCATIONAL SCHOOL**

İbrahim Hakkı ARSLAN<sup>2</sup>, Hasan BAKIRCI<sup>3</sup>, Emine AYTAR<sup>4</sup>

**Öz<sup>1</sup>**

Üniversiteler genel olarak bilimsel bilgi üreten ve yayan kuruluşlar olmalarının yanı sıra bölgesel kalkınmanın da temel dinamiklerinden biri olarak kabul edilmişlerdir. Tarihsel süreci içerisinde değişik misyonlar yüklenmiş olan meslek yüksekokulları, ilçelerin pek çok alanda gelişimine de katkı sağlamaktadır. Bu çalışma, Hilvan Meslek Yüksekokulu'nun, üniversite adaylarının eğitim hayatına, sosyal ve kişisel gelişimlerine katkılarını ölçmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma, Hilvan Belediyesi bünyesindeki Bilgi Evi'ne kayıtlı üniversite adaylarını kapsamaktadır. Örneklem büyüklüğü belirlenirken 150 olarak bilinen evren büyüklüğü için, %5 hata oranı ile evreni temsil edebilecek 91 deneye ulaşılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı araştırmacılar tarafından geliştirilen 15 soruluk anket formudur. Anket analizinde SPSS 18 paket program ile veriler analiz edilmiştir. Çalışmada her bir ifade için güvenilirlik testi yapılmış ve Ki-kare testi kullanılmıştır. Analizlerde akademisyenlere karşı önyargı ile ders ortamına karşı önyargı, kişinin sosyalleşmesi ile özgüveni ve üniversiteli olma isteği ile özgüvenleri arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Özgüven, Önyargı, Sosyalleşme, Motivasyon.

**Abstract**

Universities are accepted as one of the basic dynamics of development together with their being the institutions which generate and spread the knowledge as usually. Vocational schools which have different missions in the historical process contribute to the development of many area of the

<sup>1</sup> MESTEK 2017 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi 11-13 Mayıs 2017, BURDUR

<sup>2</sup> Öğr. Gör., Harran Üniversitesi, Hilvan Meslek Yüksekokulu - iha@harran.edu.tr

<sup>3</sup> Öğr. Gör., Harran Üniversitesi, Hilvan Meslek Yüksekokulu - hasanbakirci@harran.edu.tr

<sup>4</sup> Öğr. Gör., Harran Üniversitesi, Hilvan Meslek Yüksekokulu - emineaytar@harran.edu.tr

counties. This study was carried out in order to measure, of Hilvan Vocational School, the contribution of the university candidates to the education life, social and personal development. The research involves universty candidates belonging to Bilgi Evi within the Hilvan municipality. When determining the size of the sample, for the size of the universe known as 150, the 91 subject have been reached which can represent the universe with an error rate of 5%. The data collection instruments that used in the study consisted of a questionnaire with 15 questions developed by the researchers. Data were analyzed by using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 18. In the study, the reliability test was performed for each phrase and Chi-square test was used. In the analyses, it was determined that there is a relationship between the prejudice against the course ambient and academicians. it was also detected that there is a relationship between self-confidence and the socialization of the person. it was also determined that there is a relationship between the desire to be a university student and self-confidence.

**Keywords: Selfconfidence, Prejudice, socialization, motivation.**

## 1. GİRİŞ

Tarihsel gelişimi içerisinde farklı misyonlar yüklenmiş olan meslek yüksekokulları, günümüzde sanayi, hizmet sektörü ve ticaretin ihtiyaç duyduğu, alanlarında yeterli bilgi ve beceriye sahip ara elemanların yetiştirilmesi amacıyla kurulmuş mesleki ve teknik eğitim sisteminin en önemli bileşeni olan yükseköğretim kurumlarından (Alkan vd., 2014:140). Aslında 20. yüzyılın 2. yarısında üniversitelere genel olarak bilinen bilimsel işlevlerinin yanında, ekonomik ve toplumsal yeni görevler de yüklenmiştir. Üniversiteler genel anlamda kalkınmanın temel dinamiklerinden biri olarak da kabul edilmişlerdir. Bu noktada meslek yüksekokulları da bu süreç içerisinde toplumu daha iyi bir seviyeye taşıma sorumluluğu içinde olan üniversitelerin ve yükseköğrenimin daha geniş topluluklara ulaşmasını sağlayan en önemli araçlar olarak görülmektedirler (Yıldız ve Talih, 2011:287). Saylan, Toplum ile üniversite arasındaki ilişkiyi şu şekilde açıklamaktadır: ‘Üniversite ile toplum ayrılamaz, birbirleri için var olan iki oluşumdur. Birinin yokluğu veya kopukluğu ötekinin gelişimini önler ve her ikisinin de güdük kalmasına yol açar. Üniversiteler önce kendi toplumlarıyla sonra da tüm dünya ile bütünleşebildikleri ölçüde gelişmelerini sürdürmektedirler, çünkü üniversiteler toplumlarını ve dünyayı daha ileriye götürmek için oluşturulmuş kurumlardır’ (Saylan, 1990:31).

Meslek yüksekokullarının hedef ve fonksiyonlarının yalnız eğitim-öğretim ve bilgi transferi ile sınırlandırılması yanlış bir algıdır. Yüksek Öğretim Kanununda, yükseköğretim kurumlarının asıl görevlerinden bir tanesinin, ülkenin sosyal, ekonomik, kültürel ve bilimsel açıdan ilerlemesi ve gelişmesi için ilgili sorunların çözümüne katkıda bulunmak amacıyla, diğer kuruluşlarla işbirliği içerisinde farklı çalışma ve araştırmalar yapılması belirtilmektedir (Kahraman ve Öktem, 2002:86; Örs, 2003:4). Yükseköğretim kurumlarına yüklenen bu görevler, meslek yüksekokulları açısından oldukça önemli ve hayatidir. Çünkü özellikle küçük yerleşim birimlerinde bulunan meslek yüksekokulları bulunduğu bölgeyle, yöre halkıyla, toplumsal, sosyal, kültürel ve ekonomik kurumlar ile daha yakın ilişkiler içerisinde bulunmaktadır. Şehirlerde yer alan büyük üniversitelerden farklı olarak, küçük yerleşim

birimlerinde yer alan üniversitelerin bölgeyi aydınlatma, çağdaştırma konusunda oldukça özel ve önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Şehirlerde kendiliğinden mevcut olan toplumsal ve kültürel faaliyetleri, taşra kentlerine üniversiteler aktarabilmektedir (Uskul, 1990:290).Bu noktada meslek yüksekokullarının amaç ve hedefleri bölgenin sosyal, sanatsal, siyasal ve kültürel gelişimine katkıda bulunarak toplumla bütünleşmektir (Örs, 2011:10).

Çağdaş uygarlık düzeyine ulaşmak ve çağdaş bir toplum olmak için bireylerin, önemli gelişim görevlerinden bir tanesi de mesleğini belirlemesidir. Bu noktada küçük yerleşim birimlerinde yer alan meslek yüksekokullarının diğer kuruluşlarla işbirliği içerisinde gençlerin, meslek seçimi gibi önemli bir kararı oluştururken yanlarında yer alması oldukça hayati önem taşımaktadır. Bununla birlikte öğrenciler ve iş dünyası, üniversitelerden öğrencileri iş yaşamına hazırlamalarını beklemektedir (Özden, 2015:12). Üniversitenin hedef kitlelerinden biri olan liseli gençlerin üniversite algısı üzerinde yapılan bir araştırmada ‘öğrencilerin üniversiteden birinci öncelikle gerçekleştirmesini bekledikleri işlevler arasında ilk sırada mesleğe hazırlama bulunmakta (%52,5), onu kişisel gelişmenin (%21,7) izlemekte olduğu’ tespit edilmiştir (Şahin vd., 2011:452).

Kariyer, kişinin yaşamı üzerinde almış olduğu pozisyonların sırası, kişinin yaşamı boyunca edindiği işle ilgili tecrübelerin tamamı şeklinde de tanımlanabilmektedir (Decenzo ve Robbins, 2007:233). Bir bireyin mesleğini veya kariyerini seçmesi, yaşamındaki önemli aşamalardan birisini oluşturmaktadır. Meslek ve kariyer seçimi kararı, insanın yaşamı boyunca vereceği en önemli kararlardan biri olmakla birlikte, meslek seçiminin bilinçli olarak yapılması, hem bireyin hem toplumun hem de ülkenin geleceği açısından çok önemli olduğu açıktır. Çünkü birey verdiği kararlar tüm yaşantısını oluşturacak bir süreci, yaşayacağı çevreyi ve ilişkide bulunacağı kişileri de tercih etmiş olacaktır. Başka bir ifade ile kariyer ve meslek seçimi, kişinin aile gelirini, geçim tarzını, işini isteyerek yapip yapmamasını, sorumluluk duygusunu, yeteneklerini doğru kullanma becerisini ve bu tercihinde mutlu olup olmamasını belirleyecek derecede önemli bir kararı vermiş olacaktır. Bu ifade ile insanın yaşam biçiminin de seçimi olarak ifade edilebilecek kariyer ve meslek seçimi, insan hayatının en önemli dönüm noktalarından birisini oluşturmaktadır. Bu nedenle, bireyin kariyerine ve mesleğine yönelik doğru bir tercihte bulunması, yaşamında mutlu ve başarılı olabilmesinde önemli bir önkoşul meydana getirmektedir (Batur ve Adıgüzel, 2014:348).

Önyargı, genel olarak bir konu hakkında yeterli bilgiye sahip olmayıp, konu üzerinde düşünülmeden ulaşılan bir taraf tutma biçimidir (Başar, 2003:235). Bu durumu azaltmanın bir yolu, bilgi ve düşünceyi artırmak olabilir. Bilgi eksiklikleri önyargıyı arttırmaktadır. Bu durum ise ancak bilgi üretme yolu ile önlenir. Bunun için de ezberci bir yöntem değil, düşündürücü bir eğitim uygulanması gerekir. İnsan düşündükçe, bilgilerini kullanarak bilgi zincirindeki boşlukları uygun öğelerle tamamlayabilecektir. Literatür çalışmalarında da verimli düşünebilme becerileri geliştikçe, insanın önyargılı olma düzeyinin azalabileceği tespit edilmiştir (Başar, 2003:235). Bireyin bilgi birikiminin arttırmasıyla hayatta karşılaşılabileceği sorunlar ile baş edebilme yeteneği artacağından dolayı özgüvenine de olumlu bir katkı sağlayacaktır (Koç ve Gün, 2007:122). Özgüven, bireyin çevresi ile olan ilişkileri, iletişimi ve yaşantılarının algılanış şekillerine göre oluşan ve değişim gösteren bir süreçtir. Çevre tarafından olumlu olarak değerlendirilme ve kabul edilme ihtiyacının karşılanması bireyin kendini

algılama biçimini de olumlu etkilemektedir (Ekinci, 2013:64). Bu durum, kişinin yaşadığı toplumun değerler sisteminin ve ideallerinin bireye aktarılarak kendisinden beklenen rolleri, tutumları ve davranış yapılarını, toplumsal etkileşim için gerekli becerileri, benlik ve kimlik duygusunu kazanma, içinde yaşadığı kültürü içselleştirme süreci içerisinde sosyalleşme olgusunu da ortaya çıkarmaktadır (Memduhoğlu, 2008:153)

Çağdaş eğitim düzeyine ulaşabilmek için bir yükseköğretim kurumu olan meslek yüksekokullarına, üniversiteye giriş sınavlarına hazırlanan yükseköğretim adayları özelinde de bazı görevlerin düştüğü açıktır. Üniversite adaylarının, varsa yükseköğretim kurumuna olan önyargılarını yıkmak, sınav motivasyonlarını ve özgüvenlerini artırmak noktasında üniversiteler önemli katkı sunmalıdır. Bu noktada adaylarla sosyal diyalog kurmak ve onlarla sosyalleşmek büyük önem arz etmektedir. Bu anlamda üniversitenin yerel birimi olan meslek yüksekokullarının, buldukları ilçelerdeki üniversite adaylarına kariyer gezileri, mesleki bilgilendirme eğitim seminerleri ve sosyal geziler düzenlemeleri yerinde bir metot olacaktır. Bu yolla üniversitelerin eğitim verdikleri bölümler ve programlar hakkında bilgiler vermek ve üniversitelerin sosyal yönünü göstererek adayları, meslek dalları hakkında bilgilendirmek ve sosyal etkinliklerle üniversitenin kültürel ve sosyal yönünü tanıtmak üniversitelerin eğitimsel, kültürel ve toplumsal görevleri arasında yer almaktadır. Çalışmamızda bu bağlamda gerçekleştirdiğimiz bir alan araştırmasına yer verilmektedir.

## 2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

### 2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, meslek yüksekokullarının bulunduğu bölgedeki üniversite adaylarına yapmış olduğu katkılar ele alınarak, Harran Üniversitesi Hilvan Meslek Yüksekokulu örnek olarak ele alınmıştır. Çalışmanın amacı, meslek yüksekokulunun üniversite adaylarının eğitim hayatı, sosyal ve kişisel gelişimleri üzerinde katkısının olup olmadığını araştırmaktır.

### 2.2. Araştırmanın Evreni, Yöntemi ve Örnekleme

Araştırma, Hilvan Belediyesi bünyesindeki Bilgi Evi'ne kayıtlı üniversite adaylarını kapsamaktadır. Örneklem büyüklüğü belirlenirken, 150 olarak bilinen evren büyüklüğü için, %5 hata oranı ile evreni temsil edebilecek 91 deneye ulaşılmıştır. Araştırmanın ölçekleri, alanyazında yapılan benzer çalışmaların olmaması ve bilgi evine dönük faaliyetlerin yeni olması sebebiyle araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Araştırma ölçeği geliştirilirken, Meslek Yüksekokulu (MYO) aracılığıyla bilgi evi öğrencilerine düzenlenen etkinliklerin üniversite adaylarına katkıları analiz edilerek 16 ifadeden oluşan anket soruları oluşturulmuştur. Ölçeğin pilot denemesi, 30 üniversite adayı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Uygulama sonucunda, güvenilirliği düşürdüğü tespit edilen 1 ifade araştırma ölçeğinden çıkarılarak araştırma, 15 soru üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmada SPSS 18 Paket Program ile veriler analiz edilmiştir. Çalışmada her bir ifade için güvenilirlik testi yapılmış ve ifadeler arasındaki ilişkiyi ölçmek adına Ki-kare testi kullanılmıştır.

Araştırma, nominal ölçekli bir anket çalışması olarak ele alınmıştır. Dahası, katılımcılara her ay Meslek Yüksekokulu aracılığıyla mesleki bilgilendirme eğitim semineri ve ilgili seminerin konusu kapsamında bir kariyer gezisi düzenlenmiştir. Bu kapsamda Harran Üniversitesi Fakültelerine geziler

düzenlenmiştir. Öğrencilerin kariyer planlamalarında önemli bilgilendirmeler yapılmıştır. Daha sonra katılımcılara sosyal geziler düzenlenmesinin akabinde anket araştırması uygulanmıştır. Etkinliklerin katılımcılara olan katkılarının analiz edilmesi ve etkinliklerin katılımcılar üzerindeki etkilerini belli ölçülerde tespit etme niteliği taşımasından dolayı araştırma belli ölçülerde sosyal deneye dayalı durum tespit niteliğinde istatistik bir çalışmadır.

### 2.3. Güvenilirlik Analizi

Ki-Kare testinin temel sayıtlarından olan çoklu normallik dağılımı verilerde gözlenmemiştir. Ancak, George ve Mallery (2010) her bir gözlenen değişkenlerde basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skew) değerlerinin +2 ile -2 arasında olması varsayımından hareketle normal dağılıma sahip olduklarını ortaya koymuşlardır. Bu noktadan hareketle her bir değişkenin +2 ile -2 arasında basıklık ve çarpıklık değerlerine sahip olduğu gözlenmiştir. Bu nedenle verilerin normal dağıldığı varsayımına göre hareket edilmiştir (George ve Mallery, 2010).

Araştırmada sorulan her bir ifade için güvenilirlik testi uygulanmıştır. Test sonucunda, *Düzenlediğimiz kariyer günleri gezilerine katılmadan önce bir üniversite kampüs ortamında hiç buldunuz mu?* (S2) İfadesi güvenilirlik katsayısında önemli derecede düşüşe neden olduğu için analizden çıkarılmıştır. En nihayetinde 16 sorudan oluşan çalışma, 15 soru ile teste tabi tutulmuştur. Bu sorulara ait güvenilirlik katsayısı Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1. Anket ifadelerinin güvenilirlik test sonuçları**

Güvenilirlik Testi	
Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
,723	15

Cronbach’s Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri;  $0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilir (Kalaycı, 2014:405). Tablo 1 incelendiğinde ölçeğin genel güvenilirliği 0,723 olarak oldukça yüksek bulunmuştur.

### 2.4. Araştırma Bulguları ve Analizi

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğrencilerinden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Çalışmanın sonuçlarını yorumlamak için SPSS 18 Paket programından yararlanılmıştır. Anket sonuçları değerlendirilirken elde edilen bulgular istatistik analizlerden Ki-kare testi kullanılarak, tablolarla açıklanmış ve yorumlanmıştır.

Katılımcıların demografik değişkenlere göre dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Özellik		Sayı	N=100 %
Yaş	18-22	91	100
Cinsiyet	Kadın	53	58,2
	Erkek	38	41,8
	Toplam	91	100
Öğretim Durumu	Ortaöğretim Mezunu	91	100

Çalışmaya katılan öğrencilerin genel olarak demografik özelliklerini şu şekilde özetleyebiliriz; Tablo 2 'de de görüldüğü üzere öğrencilerin % 58,2 bayan, % 41,8 erkek; % 100'u 18-22 yaş aralığında ve tamamı ortaöğretim mezunudur.

**Tablo 3. Ölçeklerin Ortalama, Standart Sapma ve Yüzdeler Değerleri**

Sıra	Sorular	Ortalama Değer*	Standart Sapma	Yüzdeler Değer (%)	
				Evet (%)	Hayır (%)
S1	Düzenlediğimiz kariyer gezisi tarzındaki gezilere daha önce hiç katıldınız mı?	1.5604	.49908	44.0	56.0
S2 <sup>a</sup>	Düzenlediğimiz kariyer günleri gezilerine katılmadan önce bir üniversite kampüs ortamında hiç buldunuz mu?	1.4396	.49908	56.0	44.0
S3	Düzenlediğimiz kariyer günleri gezilerine katılarak bir üniversite kampüs ortamı içerisinde bulunmak üniversiteli olma isteğinizi artırdı mı?	1.2198	.41639	78.0	22.0
S4	Düzenlediğimiz etkinliklere katılma öncesi meslek tercihi konusunda kararsız mıydınız?	1.5495	.50031	45.1	54.9
S5	Düzenlediğimiz etkinliklere katılma sonrası meslek tercihi konusunda halen kararsız mısınız?	1.6750	.47434	32.5	67.5
S6	Düzenlediğimiz etkinlikler öncesi üniversite hocalarına karşı bir önyargınız (Çekinme, korku, utanma, ulaşılmaz görme vb.) var mıydı?	1.6264	.48645	37.4	62.6
S7	Üniversite hocalarıyla sosyal diyalog kurma fırsatı bulmak üniversite hocalarına karşı önyargınızı yıktı mı?	1.3143	.47101	68.6	31.4
S8	Düzenlediğimiz etkinliklere katılma sonrası ders çalışma süreniz arttı mı?	1.1099	.31449	89.0	11.0
S9	Düzenlediğimiz sosyal gezilere katılmanın sosyalleşmenize etkisi oldu mu?	1.2857	.45426	71.4	28.6
S10	Düzenlediğimiz etkinlikler öncesinde üniversite tercihleriniz arasında Harran üniversitesini düşünüyor muydunuz?	1.7253	.44885	27.5	72.5
S12	Düzenlediğimiz mesleki bilgilendirme eğitim derslerine katılmadan önce üniversite ders ortamına karşı bir önyargınız (çekinme, korku, ulaşılmaz görme, vb.) var mıydı?	1.6593	.47656	34.1	65.9
S13	Düzenlediğimiz mesleki bilgilendirme eğitim seminerlerine katılmak üniversite ders ortamına karşı önyargınızı yıktı mı?	1.2258	.42502	77.4	22.6
S14	Düzenlediğimiz kariyer gezileri ve mesleki bilgilendirme eğitim dersleri sonrası hazırladığımız puan türünde değişiklik düşündünüz mü?	1.7473	.43699	25.3	74.7
S15	Düzenlediğimiz kariyer gezileri ve mesleki bilgilendirme eğitim dersleri özgüveninizi artırdı mı?	1.1538	.36280	84.6	15.4
S16	Düzenlemiş olduğumuz bu tür etkinliklere yine katılmak ister misiniz?	1.2198	.41639	78.0	22.0

\*Ortalama Değer olarak: 1 evet, 2 hayır cevabını ifade etmektedir.

<sup>a</sup> Test sonucunda, S2 ifadesi güvenilirlik katsayısında önemli derecede düşüşe neden olduğu için analizden çıkarılmıştır.

Tablo 3 de görüldüğü üzere S1 ifadesine katılımcıların % 56'sının hayır cevabı verdiği tespit edilmiştir. Bu noktada, gençlerin çoğunluğunun ilgi duydukları alanlarda bölüm tanıtımlarına katılarak meslekler hakkında bilinçlenmelerine; üniversitenin sosyal ve kültürel yaşamını, gezerek, özümleyerek, araştırarak daha yakından tanımalarına imkân oluşturulmadığı belirlenmiştir.

Yapılan çalışmada S3 maddesine katılımcıların % 78'inin evet cevabı verdiği tespit edilmiştir. Bu sonuç ile yapılan çalışmanın öğrencilerin büyük çoğunluğunun ufkunu açtığı, daha etkili ve bilinçli ders çalışmalarını sağladığı ve kampüs ortamı içerisinde yer almanın olumlu etki yaptığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların % 45'inin S4 ifadesine evet cevabı verdiği bulunmuştur. Dolayısıyla katılımcıların yaklaşık olarak yarısının meslek tercihi konusunda kararsız oldukları tespit edilmiştir. Mesleki rehberlik etkinlikleri kalabalık gruplarda yürütülmek zorunda kalındığından, öğrenciler okul danışmanlarının yürüttükleri çalışmaların yeterince etkili olmadığını ortaya koymaktadır. Literatürde bahsedildiği gibi katılımcıların bugüne kadar aldıkları danışmanlıkların yeterince etkili olmadığı sonuçlar ile paralellik göstermektedir. Öte yandan sağlıklı bir meslek kararı verebilmenin diğer bir koşulu seçenekler konusunda bilgi sahibi olmaktır. Buna bağlı olarak etkinliklere katılan üniversite adaylarının yaklaşık olarak % 68'sinin S5 maddesine hayır cevabı verdiği tespit edilmiştir. Meslek tercihi konusunda kararsız olan katılımcıların çoğunluğunun düzenlemiş olduğumuz etkinlikler sonrasında kararsızlıklarının giderildiği ve artık kararsız olmadıkları saptanmıştır (Tablo 3, S5). Bu durum farklı ortaöğretim kurumlarından gelen katılımcı üniversite adaylarının (katılımcıların tamamı mezun) ortaöğretim basamağında, mesleki bilgilendirme ve bireyin geleceğe dair vizyon belirleme alanı olan rehberlik eğitiminde bazı problemler olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3 S6'da belirtildiği gibi ankete katılan öğrencilerin yaklaşık % 37'sinin etkinlikler öncesi üniversite hocalarına karşı önyargısının olduğu bulunmuştur. Buna bağlı olarak düzenlenen etkinlikler aracılığıyla üniversite hocaları ile sosyal diyalog kurma fırsatının sağlanması katılımcıların önyargılarının yıkılmasına olumlu etki yaptığı ve % 69'unun evet cevabı verdiği tespit edilmiştir (Tablo 3, S7).

Araştırmaya katılan üniversite adayı öğrencilerinin çalışmanın verimini tespit etmek amacıyla ölçekte yer alan S8 ifadesine, yaklaşık olarak % 89'unun evet cevabı verdiği tespit edilmiştir (Tablo 3, S8). Böylece etkinliklere katılımın hedefe yönelik bir davranış dizisini başlatan, teşvik eden ve moral gücü kazandırarak bireyin ders çalışma performansında olumlu bir etki yaptığı belirlenmiştir.

Üniversitelerin yerel birimi olan meslek yüksekokullarının buldukları ilçedeki üniversite adaylarına yönelik sosyal geziler düzenlemesi halinde üniversite adaylarının çoğunluğunun sosyalleşmesine katkı sağlayacağı öngörüsünün ölçek analizinde yer alan S9 ifadesine katılımcıların yaklaşık olarak % 71'inin evet cevabı vermesi ile pozitif bir katkı sağladığı tespit edilmiştir (Tablo 3, S9).

Tablo 3 S10 maddesinde görüldüğü üzere katılımcıların büyük çoğunluğunun (% 72.5) etkinliklerimiz öncesinde Harran Üniversitesini tercih etmeyi düşünmedikleri belirlenmiştir. Tablo 4 incelendiğinde yapılan etkinlik sonrasında Harran üniversitesini tercih listesine koymayı düşüncemeyen katılımcıların yaklaşık olarak % 61'i kampüs ortamı, %15'i eğitim kalitesi, %11'i barınma olanakları ve %13'ü diğer olanaklar nedeniyle Harran Üniversitesini tercih listesine koymayı düşündükleri belirlenmiştir (Tablo 4, S11).

Tablo 3 S12 ele alındığında adayların yaklaşık olarak % 34'ünün üniversite ders ortamına karşı bir önyargısının olduğu tespit edilmiştir. Bu duruma bağlı olarak katılımcıların düzenlenen mesleki bilgilendirme eğitim seminerlerine katılımlarının ardından ölçekte yer alan S13 ifadesine yaklaşık olarak % 77'sinin evet cevabı vermesi ile ders ortamına karşı önyargısı olan bireylerin büyük çoğunluğunun etkinliklerimiz sonrasında üniversite ders ortamına karşı önyargılarının yıkıldığını ortaya koymaktadır.



Katılımcıların yaklaşık olarak % 25'inin kariyer gezileri ve mesleki bilgilendirme eğitim dersleri sonrası hazırlandıkları puan türünde değişiklik düşündükleri tespit edilmiştir (Tablo 3, S14). Bu bilgi ışığında katılımcı üniversite adaylarının kayda değer bir kısmının hedefledikleri meslek dalı hakkında tam olarak bilgi sahibi olmadıkları veya eksik bilgi sahibi oldukları ya da kendi ilgi alanlarına hitap edecek farklı meslek dalları hakkında bilgi sahibi olmadıkları veya eksik bilgi sahibi oldukları öngörülmektedir.

Tablo 3 S15 maddesi ele alındığında katılımcıların yaklaşık olarak % 85'inin evet cevabı verdiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların büyük çoğunluğunda, düzenlenen kariyer gezileri ve mesleki bilgilendirme eğitim seminerlerinin özgüvenlerini arttırdığı saptanmıştır. Bu durum doğrultusunda, üniversite adaylarının hedefledikleri ve daha farklı meslek dalları hakkında daha yakından ve detaylı bilgi sahibi olmaları halinde kendi ilgi alanlarına hitap eden meslek dalı hakkında daha net ve kararlı bir tercih noktasına geldikleri dolayısıyla hedefi daha net ve daha bilinçli bireylerin özgüvenlerinin daha yüksek olduğu öngörülmektedir.

Yapılan çalışmada katılımcıların büyük çoğunluğunun, düzenlenecek olan bu tür gezilere S16 ifadesine yaklaşık olarak % 78'nin evet cevabını vermesiyle tekrar katılmak istedikleri tespit edilmiştir (Tablo 3, S16). Bu doğrultuda, bu tür etkinliklerin katılımcıları benzer sosyal davranışlara yönlendireceği öngörülmektedir.

**Tablo 4.S11 ifadesinin istatistikî analiz sonuçları**

(S11) Düzenlediğimiz etkinlikler sonrasında Harran üniversitesini tercih listenize koymayı düşünme sebebiniz nedir?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Akademik kadro	1	1.1	1.5	1.5
	Kampüs ortamı	40	44.0	60.6	62.1
	Eğitim kalitesi	10	11.0	15.2	77.3
	Teknik laboratuvar ve imkânlar	5	5.5	7.6	84.8
	Sosyal olanaklar	2	2.2	3.0	87.9
	Barınma olanakları	7	7.7	10.6	98.5
	Fiziksel olanaklar	1	1.1	1.5	100.0
	Total	66	72.5	100.0	
Missing	System	25	27.5		
Total		91	100.0		

Tablo 4 S11 ele alındığında düzenlenen etkinlikler öncesi Harran üniversitesini tercih listesine koymayı düşünmeyen adayların yaklaşık olarak % 61'i kampüs ortamı, %15'i eğitim kalitesi, %11'i barınma olanakları ve %13'ü diğer olanaklardan ötürü Harran üniversitesini tercih listesine koymayı düşündükleri tespit edilmiştir.

**Tablo 5. S6 ile S12 ifadeleri arasındaki Ki Kare testi sonuçları**

	Value	Chi-Square Tests			
		df	Asymp. Sig. (2-sided)	ExactSig. (2-sided)	ExactSig. (1-sided)
PearsonChi-Square	11,502 <sup>a</sup>	1	,001		
ContinuityCorrection <sup>b</sup>	10,004	1	,002		
LikelihoodRatio	11,415	1	,001		
Fisher'sExact Test				,001	,001
Linear-by-LinearAssociation	11,376	1	,001		
N of ValidCases	91				

- a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,58.  
b. Computed only for a 2x2 table

Tablo 5 de görüldüğü üzere, S6 ve S12 ifadelerinde yer alan etkinliklere katılmadan önce üniversite hocalarına karşı ve üniversite ders ortamına karşı önyargının bulunması ile ilgili sorular arasında Ki Kare testi uygulanmış ve test sonucunda elde edilen veriler analiz edildiğinde % 1 seviyesinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Sig.  $\leq 0,01$ ).

**Tablo 6. S7 ile S13 ifadeleri arasındaki Ki Kare testi sonuçları**

	Value	Chi-Square Tests			
		df	Asymp. Sig. (2-sided)	ExactSig. (2-sided)	ExactSig. (1-sided)
PearsonChi-Square	15,000 <sup>a</sup>	1	,000		
ContinuityCorrection <sup>b</sup>	10,417	1	,001		
LikelihoodRatio	15,012	1	,000		
Fisher'sExact Test				,001	,001
Linear-by-LinearAssociation	14,250	1	0,00		
N of ValidCases	20				

- a. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,00.

- b. Computed only for a 2x2 table

Tablo 6 incelendiğinde, S7 ve S13 ifadelerinde yer alan etkinliklere katıldıktan sonra üniversite hocalarına karşı ve üniversite ders ortamına karşı önyargının yıkılması ile ilgili sorular arasında Ki Kare testi uygulanmış ve test sonucunda elde edilen veriler analiz edildiğinde sorular arasında % 1 seviyesinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Sig.  $\leq 0,01$ ).

**Tablo 7. S13 ile S15 ifadeleri arasındaki Ki Kare testi sonuçları**

	Value	Chi-Square Tests			
		df	Asymp. Sig. (2-sided)	ExactSig. (2-sided)	ExactSig. (1-sided)
PearsonChi-Square	7,219 <sup>a</sup>	1	,007		
ContinuityCorrection <sup>b</sup>	4,186	1	,041		
LikelihoodRatio	5,967	1	,015		
Fisher'sExact Test				,028	,028
Linear-by-LinearAssociation	6,986	1	,008		
N of ValidCases	31				

- a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,90.

- b. Computed only for a 2x2 table

Tablo 7 ele alındığında S13 ve S15 ifadelerinde yer alan sorular arasında Ki Kare testi uygulanmış ve test sonucunda elde edilen veriler analiz edildiğinde mesleki bilgilendirme eğitim

seminerlerine katılmamanın üniversite ders ortamına karşı önyargıyı yıkması ve kariyer gezileri ile mesleki bilgilendirme eğitim derslerinin özgüveni artırması arasında % 5 seviyesinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Sig.  $\leq 0,05$ ).

**Tablo 8.S9 ile S15 ifadeleri arasındaki Ki Kare testi sonuçları**

	Value	Chi-Square Tests		Asymp. Sig. (2-sided)	ExactSig. (2-sided)	ExactSig. (1-sided)
		Df				
Pearson Chi-Square	14,891 <sup>a</sup>	1		,000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	12,513	1		,000		
Likelihood Ratio	13,437	1		,000		
Fisher's Exact Test					,000	,000
Linear-by-Linear Association	14,727	1		,000		
N of Valid Cases	91					

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,00.

b. Computed only for a 2x2 table

Tablo 8 incelendiğinde, S9 ve S15 ifadelerinde yer alan sosyal gezilere katılmamanın sosyalleşme üzerine etkisi ve kariyer gezileri ile mesleki bilgilendirme eğitim derslerinin özgüveni artırması soruları arasında Ki Kare testi uygulanmış ve test sonucunda elde edilen veriler analiz edildiğinde sorular arasında % 1 seviyesinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Sig.  $\leq 0,01$ ).

**Tablo 9.S9 ile S16 ifadeleri arasındaki Ki Kare testi sonuçları**

	Value	Chi-Square Tests		Asymp. Sig. (2-sided)	ExactSig. (2-sided)	ExactSig. (1-sided)
		Df				
Pearson Chi-Square	8,773 <sup>a</sup>	1		,003		
Continuity Correction <sup>b</sup>	7,192	1		,007		
Likelihood Ratio	8,140	1		,004		
Fisher's Exact Test					,005	,005
Linear-by-Linear Association	8,677	1		,003		
N of Valid Cases	91					

a. 0 cells (0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,71.

b. Computed only for a 2x2 table

Tablo 9'da görüldüğü üzere S9 ve S16 maddelerinde sosyal gezilere katılmamanın sosyalleşme üzerine etkisi ve düzenlenen bu tür etkinliklere tekrar katılma isteği arasında Ki Kare testi uygulanmış ve test sonucunda elde edilen veriler analiz edildiğinde sorular arasında % 5 seviyesinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Sig.  $\leq 0,05$ ).

**Tablo 10.S13 ile S15 ifadeleri arasındaki Ki Kare testi sonuçları**

	Value	Chi-SquareTests			
		Df	Asymp. Sig. (2-sided)	ExactSig. (2-sided)	ExactSig. (1-sided)
PearsonChi-Square	7,219 <sup>a</sup>	1	,007		
ContinuityCorrection <sup>b</sup>	4,186	1	,041		
LikelihoodRatio	5,967	1	,015		
Fisher'sExact Test				,028	,028
Linear-by-LinearAssociation	6,986	1	,008		
N of ValidCases	31				

a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,90.

b. Computedonly for a 2x2 table

Tablo 10 incelendiğinde S13 ve S15 ifadelerinde yer alan mesleki bilgilendirme eğitim seminerlerine katılmanın üniversite ders ortamına karşı önyargıyı yıkması ve kariyer gezileri ile mesleki bilgilendirme eğitim derslerinin özgüveni artırması arasında Ki Kare testi uygulanmış ve test sonucunda elde edilen veriler analiz edildiğinde, sorular arasında % 5 seviyesinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Sig.  $\leq 0,05$ ).

**Tablo 11.S3 ile S15 ifadeleri arasındaki Ki Kare testi sonuçları**

	Value	Chi-SquareTests			
		df	Asymp. Sig. (2-sid)	ExactSig. (2-sided)	ExactSig. (1-sided)
PearsonChi-Square	7,577 <sup>a</sup>	1	,006		
ContinuityCorrection <sup>b</sup>	5,768	1	,016		
LikelihoodRatio	6,518	1	,011		
Fisher'sExact Test				,012	,012
Linear-by-LinearAssociation	7,493	1	,006		
N of ValidCases	91				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,08.

b. Computedonly for a 2x2 table

Tablo 11 ele alındığında S3 ve S15 ifadelerinde yer alan bir üniversite kampüs ortamı içerisinde bulunmanın üniversiteli olma isteğini artırması ve kariyer gezileri ile mesleki bilgilendirme eğitim derslerinin özgüveni artırması arasında Ki Kare testi uygulanmış ve test sonucunda elde edilen veriler analiz edildiğinde, sorular arasında % 5 seviyesinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Sig.  $\leq 0,05$ ). Katılımcıların, üniversiteli olma isteğinin artması halinde bu durumun özgüvenlerinin artmasıyla ilişkilendirildiği veya özgüvenlerinin artması halinde bu durum üniversiteli olma isteklerinin artmasıyla ilişkilendirildiği görülmüştür.

### 3. SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışmada elde edilen bulgular sonucunda, meslek yüksekokulunun üniversite adaylarının eğitim hayatı, sosyal ve kişisel gelişimleri üzerinde önemli bir katkısının olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre;

- Üniversite adaylarına kariyer gezileri düzenleme konusunda, çoğunluğunun (% 56) daha önce bu tarz gezilere hiç katılmadığı tespit edilmiştir. Böylece üniversitelerin özellikle daha kırsal bölgelerde hizmet veren birimleri bulunduğu bölgedeki üniversite adaylarına kariyer gezisi tarzında geziler düzenledikleri takdirde katılımcıların çoğunluğunun böyle bir bilgilendirme sürecine ilk defa şahit olacağı ortaya çıkmıştır.
- Katılımcıların kariyer gezilerine katılmalarının ardından üniversiteli olma isteklerinin arttığı belirlenmiştir.
- Meslek tercihi konusunda, bilinçlendirme faaliyetlerini gerçekleştirmeden önce katılımcıların yaklaşık olarak yarısının (% 45) kararsız oldukları saptanmıştır. Literatürde yapılan çalışmalarda, Kutlu (2002)'nin sınıf düzeyi yükseldikçe psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinden beklenti düzeylerinin de arttığını, Özyürek ve Kılıç Atıcı (2016)'nın mesleki rehberlik etkinlikleri kalabalık gruplarda gerçekleştirildiğinden, okul danışmanlarının yürüttükleri çalışmaların yeterince etkili olmadığını, Çakır (2004) 'ın çalışmasında kendilerini tanıdıkları meslekler ve çeşitli çalışma alanları konusunda yeterince bilgi sahibi olmayan bireylerin kararsızlık yaşayabileceklerini, Yılmaz ve Karadeniz'in 2011 yılında yaptığı çalışmada ise bilgilendirme eksikliği konusu, özellikle orta öğretim kurumlarının rehberlik ve mesleki danışmanlık verme, mesleki yönlendirme konusunda yetersiz kaldığını gösteren tespitlerin, bu çalışma ile paralellik gösterdiği bulunmuştur.
- Çalışmada, kararsız olan katılımcıların çoğunluğunun (% 67) organize edilen etkinlikler sonrasında kararsızlıklarının giderildiği saptanmıştır. Özyürek ve Kılıç Atıcı (2016)'nın yapmış olduğu çalışmada da öğrencilerin meslek seçiminde meslek inceleme gezilerinin önemli oranda katkı sağladığını ortaya koyarak çalışmamızı destekledikleri görülmüştür.
- Çulha ve Dereli, (1987) 'nin yaptıkları araştırmada, kişilerin yaş ve sosyal statü olarak daha üstün olanlarla rahat konuşmadığını ortaya koymuştur. Çalışmada, katılımcıların kayda değer bir kısmının (%37) düzenlenen etkinlikler öncesinde akademisyenlere karşı bir önyargıya sahip oldukları tespit edilmiştir.
- Akademisyenlere karşı önyargıya sahip olan katılımcıların çoğunluğunda (%69), düzenlenen etkinlikler sonrasında hocalar ile sosyal diyalog kurma fırsatı bulunmasıyla akademisyenlere karşı önyargılarının yıkıldığı belirlenmiştir. Göregenli (2013) 'nin araştırmasında aktardığı, Allport (1954) ' un ayrımcılığı önleyen dört temel şartındaki dış grup üyeleri hakkında yeni ve doğru bilgiler edinmek, olumsuz önyargıları yıkabilir tespiti, çalışmadaki bulguları desteklemektedir.
- Etkinlikler sonrası ders çalışma süresi konusunda, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%89) ders çalışma süresinin arttığı tespit edilmiştir.
- Katılımcıların büyük çoğunluğunun (%71) sosyalleşmesine katkıda bulunduğu tespit edilmiştir.
- Düzenlenen sosyal gezilere katılmanın bireylerin sosyalleşmelerine katkıda bulunduğu tespit edilmiştir.

- Üniversite tercihleri konusunda, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%72) etkinlik öncesinde Harran Üniversitesini tercih etmeyi düşünmedikleri belirlenmiştir. Harran Üniversitesini tercih listesine koymayı düşünmeyen katılımcıların etkinlik sonrasında çoğunluğunun (%61) üniversite kampüsünün fiziksel, sosyal ve kültürel ortamını görerek fikir değiştirdikleri ve Harran Üniversitesini tercih listelerine koymayı düşündükleri tespit edilmiştir.
- Katılımcıların kayda değer bir kısmının(%34), etkinlik öncesinde üniversite ders ortamına karşı bir önyargıya sahip oldukları belirlenmiştir. Ders ortamına karşı önyargısı olan katılımcıların büyük çoğunluğunun(%77), etkinlikler sonrasında üniversite ders ortamına karşı önyargılarının yıkıldığı tespit edilmiştir.
- Üniversite adaylarının sınava hazırlandıkları puan türleri konusunda, katılımcıların düzenlenen etkinlikler neticesinde kayda değer bir kısmının (%25), hazırlandığı üniversite giriş sınavlarının üniversite yerleştirme sınavı puan türlerine dönük çalışmalarında bir değişiklik yapmayı düşündüğü saptanmıştır. Yılmaz (2004)'ın çalışmasında, Çevre ile etkileşim neticesinde meydana gelen “benlik tasarımı” kişinin Alan/Bölüm tercihini dolayısıyla belli bir mesleğe yönelimini etkilemekte olduğu tespiti de bu çalışmayı desteklemektedir.
- Kariyer gezileri ve mesleki bilgilendirme eğitim seminerlerinin katılımcıların büyük çoğunluğunun (%85) özgüvenlerini arttırdığı saptanmıştır.
- Bu tür etkinliklerin tekrar düzenlenmesi noktasında, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%78) istekli oldukları tespit edilmiştir.
- Etkinliklere katılmadan önce üniversite hocalarına karşı ve üniversite ders ortamına karşı önyargı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Etkinliklere katıldıktan sonra üniversite hocalarına ve üniversite ders ortamına karşı önyargı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Mesleki bilgilendirme eğitim seminerlerine katılmanın üniversite ders ortamına karşı önyargıyı yıkması ve kariyer gezileri ile mesleki bilgilendirme eğitim derslerinin özgüveni artırması arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Sosyal gezilere katılmanın sosyalleşme üzerine etkisi ve kariyer gezileri ile mesleki bilgilendirme eğitim derslerinin özgüveni artırması arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Özpolat (2010)' in yaptığı araştırmada, sosyalleşme çocukta özgüven hissini geliştirir tespiti de analiz sonucunu desteklemektedir.
- Sosyal gezilere katılmanın sosyalleşme üzerine etkisi ve düzenlenen bu tür etkinliklere tekrar katılma isteği arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Mesleki bilgilendirme eğitim seminerlerine katılmanın üniversite ders ortamına karşı önyargıyı yıkması ve kariyer gezileri ile mesleki bilgilendirme eğitim derslerinin özgüveni artırması arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Bir üniversite kampüs ortamı içerisinde bulunmanın üniversiteli olma isteğini artırması ve kariyer gezileri ile mesleki bilgilendirme eğitim derslerinin özgüveni artırması arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Meslek yüksekokullarının temel görevi, sadece öğrencilerin eğitimini sağlamak, ara eleman yetiştirmek olarak bilinmektedir. Aslında, bu meslek yüksekokullarının rutin görevidir. Bu ana görevlerin yanı sıra; yörenin toplumsal, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimine katkıda bulunmak ve bu amaçla projeler hazırlamak ve bunları diğer kuruluşlarla işbirliği yaparak uygulamak vb. gibi görevleri de bulunmaktadır.

Meslek yüksekokullarının üniversite adaylarına dönük, düzenli olarak mesleki bilgilendirme eğitim seminerleri, kariyer gezileri ve sosyal geziler düzenleyerek üniversitelerin önemli misyonlarından biri olan daha bilinçli ve daha üretken toplumun meydana gelmesine katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Yapılan çalışma ile üniversite adaylarının ortaöğretim basamağında, mesleki bilgilendirme ve bireyin geleceğe dair vizyon belirleme alanı olan rehberlik eğitiminde bazı problemlerin mevcut olduğu görülmektedir. Bu öngörüden hareketle, özellikle ortaöğretim rehberlik ve mesleki danışmanlık etkinliklerinde, teorik metotla birlikte birebir gözleme dayalı kariyer gezileri tarzındaki belirli ölçülerde deneysel metotların uygulanmasına da ağırlık verilmesi gerektiği düşünülmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Alkan, Reha Metin - Suiçmez, Menderes - Aydınkal, Mehmet - Şahin, Menekşe (2014), 'Meslek yüksekokullarındaki mevcut durum: sorunlar ve bazı çözüm önerileri', *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi*, Cilt.4, Sayı.3, (133-140).
- Batur, H. Zeynep - Adıgüzel, Orhan (2014), 'Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği', *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı.42, (327-348).
- Başar, Hüseyin (2003), 'Önyargısız ve ezbersiz eğitim', *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt.34, Sayı.34, (214-235).
- Çakır, Mehmet Ali (2004), 'Mesleki karar envanterinin geliştirilmesi', *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt.37, Sayı.2, (1-14).
- Çulha, Meral- Atlas Dereli, Aynur (1987), 'Atılgnlık eğitimi programı', *Psikoloji Dergisi*, Cilt.6, Sayı.21, (124-127).
- Decenzo, David A. - Robbins, Stephen P. (2007), 'Fundamentals Of Human Resource Management', *John Wiley ve Sons, Inc.: United States Of America*.
- Ekinci, Hatice (2013), 'Müzik öğretmeni adaylarının solo sahne performansına ilişkin özgüven algılarının bazı değişkenler bakımından incelenmesi', *Mehmet Akif Ersoy üniversitesi eğitim bilimleri enstitüsü dergisi*, Cilt.2, Sayı.2, (52-64).
- George, Darren - Mallery, Paul (2010), *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference* 18.0 update. 11. Baskı, Paperback, sep.
- Göregenli, Melek (2013), 'Önyargıyı ve Ayrımcılığı Azaltmak', *çok boyutlu yaklaşımlar, istanbul bilgi üniversitesi sosyoloji ve eğitim çalışmaları birimi (seçbir)*.
- Kalaycı, Şeref (2014), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayınevi, Ankara.
- Koç, Saim - Gün, Nil (2007), *Özsaygı: Öncelikler listende kaçınıcı sıradasın*, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul.

- Kutlu, Mustafa (2002), 'Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinden Beklentileri', *Eğitim ve Bilim*, Cilt.27, Sayı.123, (22-30).
- Memduhoğlu, Hasan Basri (2008), 'Örgütsel Sosyalleşme Ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci', *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt.5, Sayı.2, (137-153).
- Örs, Ferlal (2011), 'Meslek Yüksekokullarının Toplumsal İşlevi Bir Meslek Yüksekokulunun Kurumsal İmaj Araştırması', *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Sayı.1, (10).
- Örs, Ferlal (2003), "Meslek Yüksekokullarının Toplumsal İşlevi, Bir Meslek Yüksekokulunun Kurumsal İmaj Araştırması", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı.10, (4).
- Özden, Mehmet Cemil (2015), 'Üniversite Yönetmelikleri Çerçevesinde Kariyer Merkezlerinin Amaç ve Faaliyetleri', *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.7, Sayı.12, (145-169).
- Özpolat, Abdulvahap (2010), 'Ailede Demokratik Sosyalleşme', *Aile ve Toplum*, Cilt.5, Sayı.20, (9-24).
- Özyürek, Ragıp - Atıcı, Meral Kılıç (2016), 'Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi kararlarında kendilerine yardım eden kaynakların belirlenmesi', *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt.2, Sayı.17, (33-42).
- Saylan, Türkan (1990), *Bir Sağlık Bilimci Gözüyle Üniversite ve Toplum, Yükseköğretimde Sorunlar ve Çözümler*, Cem Yayınevi, İstanbul, s. 31-36.
- Şahin, İdris - Zoraloğlu, Remzi Yunus - Fırat, Necla Şahin (2011), 'Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Amaçları, Eğitsel Hedefleri, Üniversite Öğreniminden Beklentileri ve Memnuniyet Durumları', *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt.17, Sayı.3, (429-452).
- Üskül, Zafer (1990), *Taşra Üniversitelerinin Kültürel Etkinlikleri ve Eskişehir Anadolu Üniversitesi Örneği, Yükseköğretimde Sorunlar ve Çözümler*, Cem Yayınevi, İstanbul, s. 289-294.
- Yıldız, Emel - Talih, Duygu (2011), 'Üniversitelerin Kalkınmadaki Rolü: Babaeski Meslek Yüksekokulu Örneği', *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Cilt.6, Sayı.2, (269-287).
- Yılmaz, Mehmet - Karadeniz, Oğuz (2011), 'Öğrenci adaylarının tercih ettikleri programlara kayıt yaptırmama nedenleri ve yeniden yapılandırma', *Pamukkale üniversitesi araştırması. Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt.2, Sayı.2, (66-77).
- Yılmaz, Mehmet Taki (2004), 'Okullardaki Mesleki Rehberlik Uygulamalarında İki Temel Sorun Öğrencilerin Alan/Bölgelere Yönelik "Mesleki Benlik Tasarımları" nın Oluşumuna Okul Ortamının Etkisi Üzerine Bir İnceleme', *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.





## AKADEMİK PERSONELİN ÜNİVERSİTE MEMNUNİYETİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR: MESLEK YÜKSEKOKULLARI VE YÜKSEKOKUL/FAKÜLTE KARŞILAŞTIRMASI<sup>1</sup>

### FACTORS AFFECTING ACADEMIC STAFFS' UNIVERSITY SATISFACTION: COMPARISON BETWEEN VOCATIONAL SCHOOLS AND SCHOOLS/FACULTIES

Hüseyin DALĞAR<sup>2</sup>, Ali Murat ALPARSLAN<sup>3</sup>, Onur SUNGUR<sup>4</sup>

#### Öz

*Son 10 yılda üniversite sayısının önemli düzeyde artış gösterdiği göz önüne alınırsa; nitelikli üniversite öğrencisi ve akademisyeni çekebilmek/üniversitede tutabilmek oldukça önem kazanmıştır. Akademisyenler için fazlaca alternatifin olduğu dikkate alındığında, üniversite ile ilgili memnuniyetlerine karşı duyarlı olmak gerekmektedir. Ayrıca akademisyenlerin memnuniyetinin öğrenci memnuniyetlerine de yansıdığı düşünülmektedir. Üniversitelerin stratejik planları kapsamında; kısa ve uzun vadeli planları için, akademisyenler üzerinde yapılan memnuniyet araştırmalarının bulguları yön gösterici olabilmektedir.*

*Bu bağlamda yapılan çalışmanın amacı; akademisyenlerin üniversiteden duydukları memnuniyetin belirleyicilerini araştırmak ve görelilik olarak etkilerini ortaya koyabilmektir. Meslek Yüksekokulu ve Yüksekokul/Fakülte bağlamında bu belirleyicilerin farklılaşabileceği varsayılmaktadır. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde 326 akademisyen üzerinde yapılan saha araştırmasında; birim içi huzur, üst yönetim ile olumlu ilişkiler, birim yöneticisi ile olumlu ilişkiler, üst yönetimin akademik çalışmalara teşvik tutumu, idari işleyiş hizmeti, fiziki-teknik alt yapı ve sosyo-kültürel alt yapı memnuniyetlerinin üniversite memnuniyetinin öncülleri olarak belirlenmiştir. Buna ilaveten, bu unsurların genel memnuniyeti hangi düzeyde etkiledikleri; Meslek Yüksekokulu ve Yüksekokul/Fakülteler açısından ortaya konmuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** Üniversite Memnuniyeti, Akademisyenler, Meslek Yüksekokulları

<sup>1</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, hdalgar@mehmetakif.edu.tr

<sup>3</sup> Yrd. Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü, alimurat@mehmetakif.edu.tr

<sup>4</sup> Yrd. Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, onursungur@mehmetakif.edu.tr

### **Abstract**

*Considering that the number of universities has increased considerably in the last 10 years, attracting qualified university students and academicians and keeping them has become very important. Taking into account that there are many alternatives for academicians, it is necessary to be sensitive to their satisfaction with the university. It is also believed that the satisfaction of academicians reflects on students' satisfaction. The findings of the research on the satisfaction levels of academicians can be a guide for the short and long term plans of the strategic plans of universities.*

*In this context, the purpose of this study is to investigate the determinants of satisfaction of academicians from their university and to reveal their relative effects. It is assumed that these determinants may differ in the context of Vocational School and School/Faculty. As a result of the field research which was carried out on 326 academicians in Mehmet Akif Ersoy University, positive relations with the top management, positive relations with the unit manager, attitude of the management to the academic study incentives, administrative functioning, physical-technical infrastructure and socio-cultural infrastructure satisfaction were determined as the precursors of university satisfaction. In addition, the impact levels of the aforementioned elements on overall satisfaction have been presented in terms of Vocational Schools and Schools/Faculties*

**Keywords: University Satisfaction, Academicians, Vocational Schools**

## **1. GİRİŞ**

Çalışanların iş memnuniyetinin, şirketin-kurum-kuruluşun başarı üzerindeki kritik etkisi nedeniyle, tüm dünyada, farklı iş alanları, kurum ve kuruluşlarda, çalışanların iş memnuniyeti üzerine çalışmalar yürütülmektedir. Benzer şekilde, üniversite personeli ve akademisyenleri üzerine yapılan çalışma sayısı son yıllarda giderek artmakta ve konu giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Çünkü her iş alanında olduğu gibi, akademi de, akademik personelin memnuniyeti ile akademik performansı arasında önemli bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Akademik personelin üniversitesinden memnuniyeti; üniversitenin eğitimini, araştırma-geliştirme, inovasyon performansını etkilemektedir. Handy (1981)'nin de ifade ettiği üzere bu gibi kurumlar birey kültürünün yüksek olduğu, yani çalışan insan kaynağının merkezi rolde olduğu kurumlardır. Yükseköğretim programlarının başarısı, akademik personel tarafından yapılan önemli katkılara bağlı olmaktadır (Noordin, 2009: 122). Akademisyenlere en temel bilgi çalışanları olarak bakıldığında motive olmaları içsel motive ediciler ile daha mümkündür. Hem iş hem de yaşam doyumu gerekli olan bu kesimin işinden memnun olması ve yaptığı işte (eğitim, araştırma) daha iyi olması en temel motive edicileridir Drucker, 2009). Bir bütün olarak bakıldığında yüksek öğretim kurumlarının başarısı açısından akademik personelin memnuniyetinin önemi daha da artmaktadır (Bloom vd., 2006: 1-2). Benzer bir şekilde, Machado-Taylor vd. (2011: 34), akademik personelin memnuniyetinin, bir bütün olarak akademinin ve yükseköğretim kurumlarının nihai başarısının temel belirleyicisi olduğunu ifade etmektedir. Eyüpoğlu ve Saner (2009: 687) tarafından yapılan çalışmada da, üniversitedeki olumlu iklimin, sadece akademik personelin iş memnuniyetini arttırmadığı, aynı zamanda

kurumun genel verimliliğini arttırdığı ve bunun da öğrenci başarısı şeklinde ortaya çıktığı belirtilmektedir. Bu nedenle, üniversitenin de faydasına olacak bir şekilde, üniversite çalışanlarının iş memnuniyetinin sürekli bir şekilde izlenmesi ve araştırılması gerekmektedir.

Türkiye’de yapılan araştırmalarda akademik personelin işinden ve üniversitesinden memnun olmasını sağlayan faktörlere ilişkin araştırmalar incelenmiştir. Bu incelemeler ile bu araştırmanın içeriği belirlenmeye çalışılmıştır. Alparlan, (2014)’ün yaptığı araştırmada öğretim elemanlarının üniversitelerinden memnuniyetlerini yüksek düzeyde açıklayan faktörler; akademik teşvikler, yönetici ve iş arkadaşları ile samimi ve sosyal ilişkiler, yöneticinin olumlu tutum ve davranışları, idari faaliyetlerin ve personelin etkinliği ile sağlanabilir. Murat ve Çevik, (2008: 15) yine akademik faaliyetlerin niteliğinin, fiziksel ve teknik olanaklarının, sosyal olanakların ve iletişim faktörlerinin etkili olduğu sonucunu çıkarmıştır. Topçu vd. (2012: 19) akademisyenlerin akademik etkinliklere katılımının artırılması ve bu yönde teşvikin oldukça önemli olduğunu ifade etmiştir. Dost ve Cenkseven (2008: 35) in yaptığı araştırmada üniversite yükselme ve atamalarda algılanan adaletin, çalışanların değerli oldukları hissini oluşturulmasına yönelik çaba, sosyal ve bilgi erişim olanakları da iş tatminini etkileyen önemli değişkenler olarak ortaya çıkmıştır. Bunların yanında iş arkadaşları ile ilişkiler, yönetim ile ilişkiler ve iletişim kalitesi de önemli bir öncül olarak karşımıza çıkmaktadır (İnandı vd., 2013: 231; Şenel vd., 2004: 208). Hatta meslektaş ve yönetici desteğinin öğretim elemanlarının tükenmişliklerine engel olacağı ve kişisel başarı algılarını artıracığı yönünde etkisi olduğu ifade edilmiştir (Tümkiye, 2006). Bu bağlamda yurt dışında yapılan araştırmalarda ise; Lacy ve Sheean (1997: 305) çalışmasında, üniversitedeki iletişim atmosferi, birlik duygusu, meslektaşlarla ilişkiyi kapsayan çalışma ortamının çok önemli olduğunu ortaya koymuştur. Kong vd., (2006) ve Jusoff vd., (2009) akademik personelin üniversite memnuniyeti ile genel yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu ifade etmiştir.

Yapılan bu araştırma; üniversitelerin sunduğu akademik teşviklerin, bu teşviklere ilişkin tutumu, araştırma geliştirme kapasitelerinin, fiziki-teknik-sosyal imkânlarının, yöneticiler ile iletişim kalitelerinin, idari işleyişten memnuniyetlerinin, birim içi dayanışma ve iletişim faktörlerinin hem üniversiteden memnuniyete hem de çalıştığı birimden memnuniyete nasıl bir etki yaptığını ortaya koymayı amaçlamıştır. İlgili faktörlerin bağımsız, birim ve üniversite memnuniyetinin de bağımlı değişken olarak kurgulandığı çalışmada nedensel ilişki analizleri ile araştırma sorusu yanıtlanmaya çalışılacaktır. Ayrıca bu çalışmanın özgün katkısı olarak tüm bulgular lisans öğrenimi veren ve ön lisans öğrenimi veren birimlerde çalışan akademisyenler açısından ayrı ayrı değerlendirmeye tabi tutulmuş ve bu şekilde raporlanmıştır.

## 2. METODOLOJİ

Bu araştırma; Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi 2017-2023 Stratejik Planı çalışmaları kapsamında, öğretim elemanlarının üniversitelerinden ve birimlerinden memnuniyeti değerlendirmeleri istenmiştir. Araştırma evreni Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinin öğretim elemanlarını oluşturan 980 katılımcıdır. Nicel bir tasarıma sahip araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Evrenin tümüne ulaşılmış ancak 325 öğretim elemanı geri dönüş yapmıştır. 8 meslek yüksekokulu, 5 yüksekokul ve 7 fakülte kapsamında yapılan saha araştırmasına 150 öğretim üyesi (Prof. Dr., Doç. Dr., Yrd. Doç. Dr.) ve 175

öğretim elemanı (okutman, uzman, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi) katılmıştır. Katılımcıların %66'sı fakülte/yüksekokul, %33'ü meslek yüksekokulunda çalışmaktadır. Yine örneklemin %69'u erkek, %31'i kadındır. İlgili dağılımlar üniversitenin genel sayılarına göre de uyumluluk göstermektedir.

Oluşturulan anket formunda; birimden ve üniversiteden genel memnuniyeti ölçmek üzere -ayrı- ayrı- 1-10 arasında tek sorudan oluşan genel değerlendirme soruları kurgulanmıştır. Bunların yanında fiziki\teknik altyapıdan, sosyal\kültürel imkânlardan, idari işleyişten, arge kapasitesinden, akademik teşviklerden, birim içi huzurdan, birim yöneticisi ile iletişim kalitesinden ve üst yönetim ile iletişim kalitesinden memnuniyeti ölçebilecek anket maddeleri oluşturulmuştur. Anket maddeleri birçok üniversitenin gerçekleştirdiği memnuniyet anketlerinden ve literatürde bulunan “algılanan örgütsel destek”, “yönetici desteği” ve “iş yerinde dayanışma” ölçeklerinden faydalanılarak oluşturulmuştur. Üniversite ve birim memnuniyetini açıklayabilecek 8 boyut bağımsız değişken olarak modellenmiş ve nedensel ilişkileri tespit etme amaçlı regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

İlgili ölçeklerden ve üniversite memnuniyet anket formlarından oluşturulan anket maddelerinin ilgili boyutlarına dağılıp dağılmadığını doğrulamak adına Lisrel 8.80 programı aracılığı ile doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. İlgili maddelerin kendi boyutlarına anlamlı ve 0.32'nin üzerinde bir faktör yükü ile hizmet ettiği görülmüş, ilgili endeks değerleri; veri ile kurulan modelin uyumlu olduğunu göstermiştir (RMSEA: 0.076, X<sup>2</sup>/df: 3.45, NNFI: 0.97, NFI: 0.97, CFI: 0.98, GFI: 0.90, AGFI: 0.87). Faktörler bağlamında uç değer analizleri yapılmış ve 14 uç değer (anket) analiz dışı bırakılmıştır. Bu çalışma sonrası her bir faktörün güvenilirlik testleri incelenmiş, tablo 1'de görüldüğü üzere tüm faktörlerin 0.80'nin üzerinde güvenilirlik değerlerine sahip oldukları tespit edilmiştir. Böylece anketin oluşturulma sürecinde, daha önce yapılan akademik personel memnuniyet anketlerinin incelendiği göz önüne alındığında; yüzeysel, içerik ve yapı geçerliliğinin sağlandığı ve faktör güvenilirliklerinin sağlandığı ifade edilebilir.

Araştırma için kurulan hipotezler nedensel ilişkileri tespit etmek üzere; etki hipotezleridir. Bu hipotezlerin sınanması için öncelikle bağımsız ve bağımlı değişkenler (üniversiteden memnuniyet, birimden memnuniyet) arasında anlamlı korelasyon katsayıları olmalıdır. Bu ilişkileri görebilmek üzere korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Tabi bu analiz öncesi verilerin normal dağılıma uygunluğu incelenmiş, her bir faktörün çarpıklık ve basıklık değerleri +-1 arasında görülmüştür. Bu yüzden hem örneklem sayısı bağlamında hem de ilgili değerlere bakarak analizlerin parametrik olmasına karar verilmiştir. Aşağıdaki tablo 1'de faktörlerin madde sayıları, ortalamaları, korelasyon katsayıları ve güvenilirlik katsayıları verilmiştir. Korelasyon katsayıları ve değişkenlerin ortalama skorları araştırmanın odağı gereği lisans öğrenimi veren ve ön lisans öğrenimi veren okullar bağlamında ayrı ayrı verilmiştir.

### **3. ARAŞTIRMA BULGULARI**

İlk olarak değişkenlerin ortalamaları bağlamında; lisans öğrenimi veren ve önlisans öğrenimi veren akademik birimlerde çalışan öğretim elemanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız iki örneklem t testi ile incelenmiştir ve görülmüştür ki tüm değişkenler bağlamında ön lisans birimlerde çalışan öğretim elemanları lisans birimlerinde çalışan öğretim elemanlarından daha memnundur. Bu önemli bir bulgu olarak ifade edilmelidir. Lisans düzeyindeki birimlerde olan akademisyenlerin

beklentilerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. En yüksek fark sırasıyla fiziki/teknik imkânlar ( $t=3,287$ ) ve birim yöneticisi ile iletişim kalitesi ( $t=2,414$ ) değişkenlerinde gerçekleşmektedir. Fakülte binalarının henüz yeni tamamlanıyor olması fiziki/teknik imkânlardan duyulan memnuniyet arasındaki farklı açıklarken, akademik unvan arttıkça da akademik birim yöneticisi ile yaşanan olumsuz iletişimin artabileceği görülmektedir. Diğer değişkenlerin üniversiteden memnuniyet ve birimden memnuniyetleri arasındaki ilişkileri aşağıdaki tablo 1’de görülmektedir.

**Tablo 1. Değişkenler Arası İlişki Katsayıları, Ortalama/Standart Sapma Puanları ve Güvenilirlik Katsayıları**

Lisans Öğrenimi Veren Okullarda	Ort.	İç Tutarlılık Katsayısı	Madde S.	1	2
1. Üni Memn.	8,20	-	1	-	,743**
2. Birim Memn.	7,97	-	1	,743**	-
3. Fiziki-Teknik Alt.	3,2062	(,796)	3	,398**	,469**
4. Sosyal Kültürel İmk.	3,1165	(,811)	5	,409**	,392**
5. Ar-Ge Kapasitesi	3,0720	(,801)	3	,460**	,471**
6. Akademik Teşvik	3,0672	(,840)	6	,512**	,505**
7. Birim İçi Dayanışma	3,4300	(,891)	5	,425**	,597**
8. Birim Yön. İletişim	3,6118	(,951)	5	,407**	,631**
9. Üst Yön. İletişim	3,4949	(,851)	3	,528**	,500**
10. İdari İşleyiş	3,7659	(,897)	3	,454**	,428**

Önlisans Öğrenimi Veren Okullarda	Ort.	İç Tutarlılık Katsayısı	Madde S.	1	2
11. Üni Memn.	8,84	-	1	-	,665**
12. Birim Memn.	8,77	-	1	,665**	-
13. Fiziki-Teknik Alt.	3,5817	(,752)	3	,383**	,474**
14. Sosyal Kültürel İmk.	3,3429	(,826)	5	,227*	,165
15. Ar-Ge Kapasitesi	3,5841	(,790)	3	,427**	,437**
16. Akademik Teşvik	3,6537	(,825)	6	,403**	,420**
17. Birim İçi Dayanışma	3,7762	(,910)	5	,503**	,657**
18. Birim Yön. İletişim	4,0750	(,942)	5	,510**	,711**
19. Üst Yön. İletişim	3,8814	(,891)	3	,608**	,586**
20. İdari İşleyiş	4,1079	(,898)	3	,504**	,384**

\* $p<0,05$ , \*\*  $p<0,001$

Tablo1’deki korelasyon tablolarına bakıldığında lisans öğrenimi yapan birimlerde ele alınan tüm değişkenler hem üniversiteden memnuniyet hem de birimden memnuniyet ile anlamlı ve olumlu ilişkilere sahiptir. Özellikle sırasıyla akademik teşvik( $p<0,01$ ,  $r=0,512$ ), ar-ge kapasitesi( $p<0,01$ ,  $r=0,460$ ) ve üst yönetim ile iletişim( $p<0,01$ ,  $r=0,528$ ) boyutları üniversiteden memnuniyet boyutu ile en yüksek ilişki katsayılarına sahiptir. Bu birimlerde çalışan ve daha çok öğretim üyesi olduğu bilinen akademisyenlerin akademik teşvikve ar-ge kapasitesiile üniversitesinden memnun olması açıklanabilirken, üst yönetim ile iletişimin de önemli bir ilişki katsayısına sahip olması ne kadar güç mesafesi yüksek ve insan yönelimli bir yapıya sahip olduğumuzun bir göstergesidir. Birimden memnuniyet ile en yüksek ilişkili olan faktörler ise birim yöneticisi ile iletişim ( $p<0,01$ ,  $r=0,631$ ) ve birim içi dayanışma ( $p<0,01$ ,  $r=0,597$ ) faktörleridir. Birim memnuniyeti ile üniversiteden memnuniyet arasındaki yüksek ilişkili ( $p<0,01$ ,  $r=0,743$ ) de

manidardır. Bu bulgular öğretim üyelerinin hem birim hem de üst yöneticileri ve akademik teşvik ve arge kapasitesine önem verdiği açıklanmaktadır.

Daha çok öğretim görevlilerinin olduğu ön lisans eğitimi veren birimlerde üniversite ve birimden memnuniyetini açıklayan faktörler değişmektedir. Bakıldığında üniversiteden memnuniyeti ile ilişkili olan faktörler üst yönetim ile iletişim ( $p<0,01$ ,  $r=0,608$ ), birim yöneticisi ile iletişim ( $p<0,01$ ,  $r=0,510$ ), idari işleyiş ( $p<0,01$ ,  $r=0,504$ ) birim içi dayanışma ( $p<0,01$ ,  $r=0,503$ ) ve faktörleridir. Birimden memnuniyetine bakıldığında sırasıyla; birim yöneticisi ile iletişim ( $p<0,01$ ,  $r=0,711$ ), birim içi dayanışma ( $p<0,01$ ,  $r=0,657$ ) ve üst yönetim ile iletişimdir ( $p<0,01$ ,  $r=0,586$ ).Görüldüğü üzere birim yöneticisi ile iletişim çok önemlidir. Aynı zamanda birim içi işbirliği ve dayanışma da diğer önemli bir husustur. Bu öğretim elemanları üniversite memnuniyeti ve birim memnuniyetini diğer öğretim üyelerine göre daha fazla birbirinden ayıran niteliktedir.

**Tablo 2. Üniversiteden/Birimden Memnuniyeti Açıklayan Değişkenler: Regresyon Modelleri**

Lisans Öğrenimi Veren Birimlerde	Model 1			Model 2		
	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$
Constant	1,214	,596				
Fiziki / Teknik Alt.	,375	,155	,164*			
Akademik Teşvik	1,107	,177	,473**			
Birim Yöneticisi ile İletişim	,494	,222	,168*			
Üst Yön. İletişim				,607	,204	,292*
Akademik Teşvik				,620	,263	,226*
R <sup>2</sup>		,481			,357	
F, p<001		49,649			29,268	
$\Delta R^2$		,471			,345	

Önlisans Öğrenimi Veren Birimlerde	Model 3			Model 4		
	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$
Constant	2,224	,811				
Fiziki / Teknik Alt.	,654	,242	,281*			
Sosyal-Kültürel İmk.	-,793	,219	,361**			
Üst Yönetim ile İletişim	,536	,218	,260*	,927	,152	,546**
Birim Yöneticisi ile İletişim	1,175	,244	,483**			
R <sup>2</sup>		,525			,298	
F, p<001		24,545			37,334	
$\Delta R^2$		,503			,290	

Model 1-3 - Bağımlı Değişken: Birimden Memnuniyet

Model 2-4 - Bağımlı Değişken: Üniversiteden Memnuniyet

p<001

Akademisyenlerin üniversiteden ve birimden memnuniyetlerini açıklayan faktörleri tespit etmeye yönelik regresyon analizlerinde 4 model kurulmuştur. İlk iki model, lisans eğitimi veren birimlerde; birimden ve üniversiteden memnuniyeti açıklayan faktörleri tespit etmektedir. Diğer iki model de önlisans eğitimi veren birimlerde; birimden ve üniversiteden memnuniyeti açıklayan faktörleri tespit etmektedir. Model 1’de daha çok öğretim üyelerinin bulunduğu lisans eğitimi veren birimlerde birimden memnuniyeti açıklayan faktörler sırasıyla akademik teşvik, birim yöneticisi ile iletişim ve fiziki/teknik alt yapılarıdır. Bu faktörlerilgili bağımlı değişkenin %47’sini açıklamaktadır. Üniversiteden

memnuniyetlerini açıklayan faktörler de üst yönetim ile iletişim ve akademik teşviktir. Bu faktörler ise üniversiteden memnuniyetin % 35'ini açıklamaktadır.

Ön lisans öğrenimi veren birimlerde birimden memnuniyeti açıklayan faktörler sırasıyla birim yöneticisi ile olan iletişim, sosyokültürel imkânlar, fiziki teknik alt yapı ve üst yönetim ile iletişimdir. Birimden memnuniyetteki değişimin %50'si gibi büyük bir oranı bu değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Üniversiteden memnuniyeti açıklayan tek faktör de üst yönetim ile iletişim faktörüdür. Bu faktör üniversiteden memnuniyeti %29'unu açıklamaktadır.

Öğretim üyelerinin, üniversitelerinden memnuniyette; üst yönetim ve birim yöneticisi ile iletişim kalitesinin bu denli önemli olması ilginç, ancak akademisyenler adına üzücü bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Ar-ge kapasitesi, fiziki/teknik alt yapı ve akademik teşvik gibi unsurların daha önemli olması beklenirken, bu denli yönetici odaklı bir değerlendirme ilgi çekici ve beklenmeyen bir sonuçtur. Ancak kültürel yapı, hangi sektör/alan/meslek olursa olsun yöneticinin oldukça önemli ve merkezi bir pozisyonda olduğu açıktır. Yine öğretim elemanlarına bakıldığında üniversiteden memnuniyetlerini açıklayan tek değişken üst yönetim ile iletişim değişkenidir. Bu da önemli düzeyde bir etki olarak görülmektedir ( $p<0,01$ ,  $\beta=0,546$ ). Birimden memnuniyeti dahi açıklayan üst yönetim ile ilişki ön lisans eğitimi veren birimlerde çalışanlar için çok önemli olabilmektedir. Yine birim yöneticisi ile iletişim önemli ve etkili bir değişken olarak ortaya konmuştur. Bunun yanında ilçe yerleşkelerde olmaları sebebinden sosyal ve kültürel imkanların yetersizliği önemli düzeyde memnuniyet üzerinde etkili görülmektedir.

#### 4. SONUÇLAR

Üniversitelerin gelişmesi için merkezde akademisyenlerin yetişmesi ve gelişmesi bulunmaktadır. Ancak akademisyenlerin gelişmesi de üniversitenin akademisyenlere sundukları imkânlardan, araştırma geliştirme kapasitesinden, sağlanan teşviklerden etkilenmektedir. Yine çalışma koşullarındaki (hem sosyal, hem işleyiş) nitelik ve nicelik iyileştirmesi de akademisyenin o üniversiteye daha fazla katkı sağlaması adına önemlidir. Ancak ifade edilmelidir ki akademisyenlerin motivasyonu dışsal olmaktan çok içseldir. İşlerini çok sevmeleri, başarı hissi, gelişme istekleri, duydukları manevi haz, yaptıkları işlerden gurur hissi gibi hususlar onları esas motive eden hususlardır. Ancak bu araştırma içsel hususlardan ziyade akademisyenlerin dışsal motive edicilerinin etkisini araştırmaktadır. Zira bağımlı değişken akademisyenlerin üniversiteden ve birimlerinden memnuniyetleridir. Bu memnuniyetin de dışsal motive ediciler ile açıklanabilmesi çok daha olasıdır. Çalıştıkları üniversite ve üniversitenin sundukları daha dışsal bir husustur.

Akademisyenlerin hem çalıştıkları birim hem de genel olarak üniversitelerinden memnuniyetleri fakülte ve meslek yüksekokul bağlamında ayrı ayrı incelenmiştir. Her iki düzlemde de akademisyenlerin üst yönetim ile iletişimleri önemli düzeyde ön plana çıkmaktadır. Bu durum insan odaklı bir kültüre yatkın olunmasından da kaynaklanmaktadır. Ancak akademik teşvik veya ar-ge kapasitesi gibi akademisyenin daha fazla incelemesi gereken hususların kısmen arka planda kalması bu meslek adına üzücü bir durumdur. Değerlendirmelerin üst yönetim ile iletişime göre yapılması objektif olmamakla birlikte çeşitli iletişim manipülasyonlarına/zamana/kişilere göre değişebilmektedir.

Akademisyenlerin birimlerinden memnuniyetlerini açıklayan değişkenleri incelendiğinde ise; fakültelerde akademik teşvik ve buna ilişkin tutum ön plana çıkmaktadır. Fiziki alt yapı imkânları da, henüz binalarını tamamlama sürecinde olan bir üniversite için yine makul bir etki olarak karşımıza çıkmaktadır. Birim yöneticiler ile kurulan iletişim kalitesi birimden memnuniyeti etkileyen bir başka değişkendir. Yöneticiler ile kurulan iletişimin kalitesi meslek yüksekokulları için çok daha önem arz etmektedir. Meslek yüksekokulundaki öğretim elemanlarının hem birimden memnuniyet hem de üniversiteden memnuniyet bağlamında birim ve üniversite yönetimi ile ilişkilerin etkisi oldukça yüksektir.

Temel olarak meslek yüksekokullarını diğer 4 yıllık birimlerden ayıran temel hususlar; 4 yıllık birimlerde çalışan akademisyenlerin üniversite memnuniyeti diğer meslek yüksekokullarına göre daha fazla akademik teşvikten kaynaklanmaktadır. Meslek yüksekokullarında memnuniyeti açıklayan en önemli öncül ise birim ve üniversite yönetimidir. Bu çalışma bağlamında üniversite yönetimlerine bazı öneriler sunulabilmektedir. Her ne kadar akademi de yöneticinin etkisinin zayıf olması gerekmekte dahi olsa kültürel özelliklerden dolayı yönetici tavrının ve iletişiminin gücü yüksektir. Bu yüzden yöneticilerin akademisyenlerle iletişimi oldukça önemsemesi gerekebilmektedir. Onlara hem zihinsel bağlamda hem de duygusal bağlamda katılım sağlamak gerekebilmektedir. Çünkü yönetim tarafından değerli ve önemli görülme onları motive edebilecek oldukça önemli bir husustur. Akademik olarak teşvik edici tutum ön planda tutulmalıdır. Normal olarak fiziki mekân imkanlarının daha yeterli hale getirilmesi de önemli olacaktır. Ancak görülen o ki fiziki imkanlar veya akademik imkanların eksikliğinin üniversiteden memnuniyete olumsuz etkisi, onlara karşı iletişim sıklığı ve iletişimin niteliği azaltılabilecektir.

## 5. KAYNAKÇA

- Alparslan, Ali Murat (2014), “Öğretim Elemanlarının İşlerinden Tatmin, Üniversitelerinden Memnun ve Gönüllü Olmalarındaki Öncülleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde Bir Araştırma”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt. 6 Sayı. 11, (82-101).
- Chimanikire, Donald P. - Mutandwa, Edward - Gadzirayi, Christopher Tafara - Muzondo, Noel - Mutandwa, Bernard (2007), “Factors Affecting Job Satisfaction Among Academic Professionals in Tertiary Institutions in Zimbabwe”, *Higher Education: The African Journal of Business Management*, Cilt. 1 Sayı. 6, (166-175).
- Dost, Meliha Tuzgöl - Cenkseven, Fulya (2008), “Öğretim Elemanlarının Sosyo-Demografik Değişkenlere ve Üniversitelerini Değerlendirmelerine Göre Doyumlar”, *Eğitim ve Bilim*, Cilt. 33 Sayı. 148, (28-39).
- Drucker, Peter (2009), *Yönetim*, Çev: İlker Gülfidan, Optimist Yayınları Yönetim ve Liderlik Dizisi, İstanbul.
- Eyüpoğlu, Şerife Zihni – Saner, Tülen (2009), “The Relationship Between Job Satisfaction and Academic Rank: A Study of Academicians in Northern Cyprus”, Paper presented at the World Conference on Educational Science, Northern Cyprus, 20th October, Business Administration Department: East University Lefkosa, (686-691).
- Handy, Charles B. (1981), *Understanding Organisations*, Harmondsworth: Penguin.



- İnandı, Yusuf - Tunç, Binali - Uslu, Fatma (2013), “Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Kariyer Engelleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki”, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt. 3 Sayı. 1, (219-238).
- Jusoff, Kamaruzaman - Hj. Hussein, Zaliha - Ju, Soon Yew - Hj. Din, Mohd Salleh (2009), “The Life Satisfaction of Academic and Non-Academic Staff in a Malaysian Higher Education Institution”, *International Education Studies*, Cilt. 1 Sayı. 2, (143-150).
- Kong, Lai Kuan - Ju, Soon Yew - Bt Onn, Maziah - Hj. Din, Mohd Salleh (2006), “The Academic Staff’s Job and Life Satisfaction: A Case Study on Mara University of Technology, Perlis”, Proceeding of the South East Asian Association for Institutional Research (SEEAIR) 2006 Conference, 5 – 7 September, Awana Porto MalaiResort, Langkawi, Malaysia.
- Lacy, Fiona J - Sheehan, Barry A. (1997), “Job Satisfaction Among Academic Staff: An International Perspective” *Higher Education*, Cilt. 34 Sayı. 3, (305-322).
- Machado-Taylor, Maria de Lourdes - Soares, Virgilio Meira - Ferreira, Jose Brites - Gouveia, Odília Maria Rocha (2011), “What Factors of Satisfaction and Motivation are Affecting the Development of the Academic Career in Portuguese Higher Education Institution?” *RAP - Rio de Janeiro*, Cilt. 45 Sayı. 1, (33-44).
- Murat, Güven - Çevik, Emrah İsmail (2008), “İç Paydaş Olarak Akademik Personel Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Analizi: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Örneği”, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 4 Sayı. 8, (1–18).
- Noordin, Fauziah - Jusoff, Kamaruzaman (2009), “Levels of Job Satisfaction Amongst Malaysian Academic Staff”, *Asian Social Science*, Cilt. 5 Sayı. 5, (122-128).
- Şenel, Hatice - Kılıçaslan, Ayşegül - Köksal, Ayça - Demir, İlkay - Sertelin, Çare (2004), “Öğretim Elemanlarının İşleri İle İlgili Olarak Algıladıkları Olumlu Ve Olumsuz Özellikler”, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2: 201-210.
- Topçu, Birol - Saraçlı, Sinan - Dursun, Pınar - Gazeloğlu, Cengiz (2012), “Akademisyenlerin Yaşam Kaliteleri Üzerine Bir Çalışma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği”, *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, Cilt. 2 Sayı. 1, (15-19).
- Tümkiye, Songül (2006), “İş Ortamı ve Mizah Yoluyla Başa Çıkmanın Öğretim Elemanlarındaki Tükenmişlikle İlişkisi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, Cilt. 6 Sayı. 3, (889-921).



## MESLEK YÜKSEKOKULLARININ SOSYAL STATÜ BELİRLEME DÜZEYİ<sup>1</sup>

### LEVEL OF SOCIAL STATE DETERMINATION OF VOCATIONAL HIGH SCHOOLS

Dursun Kemal BAYRAKTAR<sup>2</sup>

#### Öz

Eğitim, sosyal ihtiyaçların karşılanması için gereken nitelikli işgücünün yetişmesinde, hedeflerine göre değişen talep yapısına uygun beceri ve bilgilerin aktarılmasında önemli bir role sahiptir. Kalkınmak ve gelişmek isteyen ülkelerin daha nitelikli üretimi gerçekleştirebilmesi için üretim faktörlerinden emeğin, yani insan kaynaklarının niteliğinin de istenilen kalitede geliştirilmesi gerekmektedir. Üniversitelerin yükseköğretim ön lisans düzeyinde öğrenim gören öğrenciler, içinde yaşadığı formal gruplarda ve toplumlarda bir yere sahiptir. Sosyal statü, kişinin çevresindekilerin, toplum içinde ona nesnel olarak uygun gördükleri mevki veya pozisyonudur. Bu çalışma ile statünün iki alanından biri olan atfedilen statü üzerinde yoğunlaşarak, meslek yüksekokullarında okuyan öğrencilerin sosyal statüsünü belirlemeye yönelik başarı durum karşılaştırmaları, sistem sorunları ve çözüm önerileri tespit edilmiştir. Ayrıca, KTÜ Arsin Meslek Yüksekokulunda okuyan hedef öğrenci kitlesine de anket uygulanarak sosyal statülerinin belirlenmesinde karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** MYO, sosyal statü, öğrenci başarısı

#### Abstract

Education, the training of skilled labor needed for the fulfillment of social needs, has an important role in transferring skills and knowledge appropriate to the changing structure of demand according to their destination. Development and labor factors of production in order to perform more qualified production from countries that want to thrive, so the quality of human resources should be developed in the desired quality. Students studying at the undergraduate level of university higher education, in formal groups and society in which it lives has a place. Social status of the person from its surroundings, location or position in society are the objects they see it as appropriate. The status of the work, concentrating on the success attributed to one of

<sup>1</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Uzm. Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, ofdukebay@hotmail.com

the two areas, reading professional achievement benchmarks for determining the social status of students in higher education, system problems and their solutions have been identified. In addition, problems encountered and solutions applied to determine the social status of the survey to students studying the target audience of KTU you Vocational School have been identified.

**Keywords:** *Vocational school, social status, student success*

## 1. GİRİŞ

Her yönden gelişmiş ülke olabilmenin temel göstergelerinden birisi ülke insanların eğitim düzeyidir. Eğitilebilir nüfus içinde ülke bireylerinin üniversite eğitimi almaları bu göstergenin önemli bir parçasını oluşturmaktadır (Kızılgın, 2005). Eğitim, bir insan hakkı olmasının yanında, sürdürülebilir kalkınma için bir ön koşul, iyi yönetim ile bilgiye dayalı kararlar alma ve demokrasinin geliştirilmesi için de etkili bir araçtır. Eğitim aynı zamanda, ekonomik ve sosyal ihtiyaçların karşılanması için gereken nitelikli işgücünün yetişmesinde, hedeflerine göre değişen talep yapısına uygun beceri ve bilgilerin aktarılmasında önemli bir role sahiptir (Nartgün ve Yüksel, 2009). 20.yüzyılın sonlarında teknolojide yaşanan hızlı değişim ve gelişmeler, pazarların küreselleşmesi, iletişimin artması, bilgi alışverişinin ve ulaşımın kolaylaşması, serbest ticaret engellerinin kaldırılması yönündeki gelişmeler ülkelerin ulusal ekonomilerini etkilemiş ve rekabeti ön plana çıkarmıştır (Tunç, 2005; MEB-YÖK, Sınavsız Geçiş Bilgi Kılavuzu, 2002). Bu nedenle kalkınmak ve gelişmek isteyen ülkelerin daha nitelikli üretimi gerçekleştirebilmesi için üretim faktörlerinden emeğin, yani insan kaynaklarının niteliğinin de istenilen kalitede geliştirilmesi gerekmektedir (Şimşek, 1999).

Ülkelerin işletmelerinin mal ve hizmet üretiminde ihtiyacı olan işgücünün gerek nitelik, gerekse nicelik bakımından en az kaynak kullanılarak yeterli hale getirilmesi kaçınılmaz olmuştur (Tunç, 2005). Genel anlamda sanayinin ve iş alanlarının ara eleman ihtiyacını karşılama amacına yönelik mesleki ve teknik eğitim, hızla değişen teknolojik bilgi, üretim yöntemleri ve iş hayatındaki gelişmelerle dinamik bir yapı sergilemektedir. Mesleki ve teknik eğitim toplum ve bireylerin gerekli ihtiyaçlarını karşılamak üzere belirli bir meslek alanına ilişkin bilgi, beceri ve davranış kazandıran, bireyin yeteneklerini geliştirerek toplumda sosyal ve ekonomik yönden güçlü olmasını sağlayan bir süreçtir (Akpınar, 2003). 21. Yüzyılın dinamik dünyasında iş dünyasının talep ettiği nitelikli ara elemanda aranan nitelikler, değişen koşullara hızlı uyum sağlayabilme, problem çözebilme, iletişim kurabilme, takım çalışması yapabilme, sorumluluk alabilme, çok yönlü düşünebilme, güncel mesleki ve teknolojik bilgiye sahip olma şeklinde sıralanabilir. Bu talep edilen ara insan gücünü yetiştirme görevi mesleki ve teknik meslek yükseköğretim kurumlarına verilmektedir (Nartgün ve Yüksel, 2009; Kızılgın, 2005). Günümüzde sadece yöntem ve tekniklerin öğretildiği bir mesleki eğitim sisteminin yerine, yöntem ve tekniklerle beraber düşünce ve kavramların oluşturduğu eğitim yaklaşımı ön plana çıkmıştır. Ancak, böyle bir eğitim yaklaşımının başarılı olarak uygulanabilmesi için ön koşul, öncelikle temel eğitimin verilmesi ve sonrasında da mesleki eğitimin verilmesi gerekliliğidir. Diğer bir ifadeyle, ortaöğretimde gerekli temel eğitimleri alan bir öğrenci, seçmiş olduğu meslek doğrultusunda, bir üst okula gittiğinde, mesleğin istediği bilgi ve becerileri kolayca elde edebilmelidir (Usul ve diğerleri, 2007).

Dünyada gelişen teknolojinin ihtiyacı olan ara insan gücünün karşılanabilmesi için 20.yüzyılda ABD’de başlayan ön lisans uygulamaları 1960’lı yıllarda pek çok ülkede gelişip uygulanmaya başlamıştır. Türkiye’de ara insan gücünü yetiştirmeye çalışan tekniker ve yüksek tekniker okulları 1954 yılından itibaren

sanat enstitüleri bünyesinde kurulmuş, 1965 yılında öğrencilerin "mühendis olma istemiyle" boykota başlamaları sonucu 1973 yılında kapatılmıştır. 1975 yılında yeni bir yapılanma ile MEB Yaykur Örgün Öğretim Dairesi Başkanlığına bağlı meslek yüksekokulları (MYO) açılmaya başlanmıştır (Tunç, 2005).

Meslek yüksekokulları tekniker ve meslek elemanı unvanına sahip ara insan gücünü yetiştiren yükseköğretim kurumlarıdır (Kızılgın, 2005). Bu amaçla, ülkemizde asıl amacı "Meslek elemanı" yetiştirmek olan meslek yüksekokullarına, mesleki ve teknik orta öğretimde yeterli alt yapıyı alan öğrenciler sınavlı sistemle yerleştirilmekte ve bunun sonucu olarak da ortaöğretimde almış oldukları temel bilgiler üzerine mesleki bilgi ve becerilerini eklemektedirler (Usul ve diğerleri, 2007).

Çalışma sonunda, "büyük yerleşim yerlerine açılan MYO'lar, sosyal ve kültürel bir zenginlik getirmek amacıyla gerekli alt yapıya sahip olması nedeniyle hem öğrenciye hem de öğretim elemanlarına cazip ve yeterli gelmektedir" sonucuna varılmıştır.

Bu durum öğrenciler üzerinde, daha çok değer verilme duygusuna da neden olabilmekte, okullarını sahiplenmelerini ve aidiyet duygusunun gelişmesini olumlu yönde etkileyebilmektedir.

Bu çalışmada da meslek yüksekokullarının sosyal belirleme düzeyi ile öğrenci statüsü arasındaki ilişkinin nasıl algılandığını incelemek amaçlanmıştır.

## 2. ÇALIŞMANIN YAPILDIĞI MYO HAKKINDA GENEL BİLGİLER

İş dünyasının ihtiyaç duyduğu yetenekli, üretken ve nitelikli ara insan gücünü yetiştirmeyi, eğitim-öğretim, araştırma ve uygulamada sürekli iyileşmeyi hedeflemektedir. Sektördeki sorunlara en uygun çözümü üretebilecek, mesleki etik değerlere bağlı, nitelikli ve etkin teknikerleri yetiştirmek misyonu ile eğitim ve hizmet kalitesini sürekli artırmayı hedefleyen Arsin Meslek Yüksekokulu, KTÜ' de 11.02.2016 tarihinde TSE tarafından verilen ISO 9001:2008 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi almaya hak kazanan ilk meslek yüksekokuludur. Meslek Yüksekokulumuz, 2016-2017 Eğitim Öğretim yılında öğrencisi bulunan 3 programda 12 öğretim elemanı ve 338 öğrenci ile eğitim ve öğretim faaliyetini sürdürmektedir. Mezunların iş bulma olanaklarını da göz önünde bulundurularak, bölgenin ve ülkenin gereksinim duyduğu diğer bölüm ve programların açılmasıyla gelişmeye devam etmektedir.

## 3. YÖNTEM

Bu çalışmada, MYO'lara ÖSYM sınav sonucuna göre kayıt yaptıran(kayıt yaptıрма durumu) öğrenciler ile sınavsız sistemle kayıt yaptıran öğrencilerin sosyal durumları ve öğrenci grupları tarafından nasıl algılandığı incelenmiştir. Bu amaca ulaşmak için KTÜ Arsin Meslek Yüksekokulu'ndaki öğrencilere uygulanmak üzere anket çalışması yapılmıştır.

### 3.1. Evren ve Örneklem

Bu çalışmada meslek yüksekokullarının sosyal statü belirleme düzeyi ve tüm sınav sistemine göre kayıt yaptıran öğrencilerin sosyal durumlarını incelemek için yapılan anket çalışması grubunu, 2016-2017 akademik yılında KTÜ Arsin Meslek Yüksekokulu'nda üç bölümde eğitim gören toplam 338 öğrencinin % 20'sini oluşturan 68 öğrenci oluşturmuştur. Örneklemi oluşturan öğrencilere ait toplamda 68 anket değerlendirmeye alınmıştır.

### 3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılan anket, literatür taraması ve uzman görüşleri aracılığıyla geliştirilmiştir.

Ankette beşli likert ölçeği;

“1: Kesinlikle katılmıyorum”,

“2: Katılmıyorum”,

“3: Kararsızım”,

“4: Katılıyorum”,

“5: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde ölçek formasyonları kullanılmıştır.

## 4. BULGULAR

Bu bölümde, öğrencilerin sosyal konumları, MYO’larının statü belirleme düzeyi arasındaki ilişkileri incelemek amacı ile toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmeleri yapılarak elde edilen bulgulara ve bunların yorumlanmasına yer verilmiştir. İlk olarak, ankete katılan öğrencilerin demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1: Ankete Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri**

<i>Programlar</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Malzeme ve Malzeme İşleme Teknolojisi	53	13,6	Bayan	28	22,7
Elektrik ve Enerji	56	14,4	Erkek	310	77,3
Tasarım	38	9,7	Toplam	338	100,0
Toplam	338	100,0	Toplam	338	100,0

Tablo 1 incelendiğinde ankete katılan 338 öğrencinin % 91,7’si erkek, % 7,3’sünün ise bayan olduğu görülmektedir. Yine bu öğrencilerin % 65,9’unun sınavsız geçiş ile % 34,1’inin de ÖSYM puanı ile kayıt yaptırdığı tespit edilmiştir.

Tablo 2’de ankete katılan öğrencilerin kayıt yapma durumu arasındaki ilişkinin frekansları verilmiştir.

**Tablo 2: Kayıt Yaptırma Durumu**

Kayıt Yapma Durumu	Toplam		
	Frekans	51	253
Sınavsız geçiş	%	15	100,0
	Frekans	17	85
ÖSYM puanı	%	5	100,0
	Frekans	60	338
Toplam	%	20	100,0

Tablo 3'te öğrencilerin "Toplumda sosyal konum sahibi olmamda MYO'nda okuyor olmamanın etkisi vardır" önermesine verdikleri yanıtların frekansları yer almaktadır.

**Tablo 3: Sosyal konum sahibi olmada MYO'nda okuyor olmanın etkisi**

Kayıt Yapma durumu	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam	
Frekans	8	8	6	15	17	253	
Sınavsız geçiş	%	3,0	3,0	2,0	6,0	7,0	100,0
Frekans	3	3	2	6	8	85	
ÖSYM puanı	%	4,0	4,0	3,0	7,0	9,0	100,0

Tablo 3 incelendiğinde ankete katılan öğrencilere kayıt yaptırma durumu ve sosyal konum sahibi arasındaki ilişki durumu sorulduğunda, sınavsız geçişle gelen öğrencilerin % 3,0'ü, ÖSYM puanı ile gelen öğrencilerin ise % 4'ü "kesinlikle katılmıyorum" cevabını vermiştir. Yine bu öğrencilerden sınavsız geçişle gelen öğrencilerin % 7,0'si, ÖSYM puanı ile gelen öğrencilerin ise % 9,0'u "kesinlikle katılıyorum" cevabını verdiği görülmektedir.

## 5. SONUÇLAR

KTÜ Arsin Meslek Yüksekokulunda okuyan hedef öğrencilerin, sosyal hiyerarşi içindeki konumları/pozisyonları onların sosyal statülerini yansıtmaktadır. Teknolojideki hızlı değişimler, insan nüfusunun artışı ile birlikte çeşitlenen ilgi ve gereksinimler, iş dünyasındaki artan rekabet de dikkate alındığında, ekonomik gelişim ve kalkınma için gerekli olan nitelikli insan gücü gereksiniminin önümüzdeki

süreçte daha yoğun bir şekilde devam edeceği kolaylıkla söylenebilir. Bu kapsamda özellikle iş dünyasının ihtiyaç duyduğu iş gücünün eğitimi ve yetiştirilmesinde mesleki ve teknik eğitim büyük ve önemli bir yer tutmaktadır (Sarı bıyık, 2013). Meslek yüksekokullarının altyapı, mekân (laboratuar, atölye, derslik vb.), donanım ile öğretim elemanı gereksinimi aynı oranda geliştirilememiş, artırılmamıştır. Bu durum eğitim kalitesinin de düşmesine neden olmuştur. Ayrıca teknolojiye paralel olarak yenilenemeyen özellikle laboratuar, atölye vb. fiziksel mekânlarda yapılan eğitim sonucunda öğrencilerin, teknolojik gelişmelerden uzak yetişen, dolayısıyla istihdam edilmeleri beklenen iş dünyasının ihtiyaçlarına cevap veremeyen ve yeterli olmayan mezunlar olmalarına neden olmuştur. Meslek yüksekokullarında verilen eğitimde her türlü eğitim teknolojileri kullanılmalı, ayrıca laboratuar, atölye vb. mekânlarda olabildiğince güncel donanımlarla pratiğe dönük eğitim faaliyetleri sürdürülmelidir. Meslek yüksekokullarında verilen eğitimde öğrenciler okuduklarının sadece %10'unu hatırlarken, uyguladıklarının %90'ını hatırlamaktadır. MYO'ya sahip ilçe ve beldelede mutlaka başta barınma ihtiyacını gidermeye dönük çalışmalar yapılmalı, ayrıca öğrencilerin gerek eğitim gördükleri yerlerde ve gerekse de ana merkezde sportif, sosyal ve kültürel faaliyetler yapmaları için projeler geliştirilmelidir.

Yapılan bu çalışma, KTÜ Arsin MYO örneğini yansıttığı kadar ülkemizdeki tüm MYO'lar için de bir fikir ortaya koymaktadır. Bu yüzden bu çalışmanın sonucu dikkate alınarak ülkemizin gelişmesi için önemli olan MYO'ların eğitim kalitesinin iyileştirilerek öğrencilerin/bireyin sosyal statü olanakları sağlanabilir.

## 6. KAYNAKÇA

- Akpınar, Bülent (2003). "Meslek Yüksekokulları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*", (33, 8-25).
- Akyurt, Nural-Şahin, Hülya-Demirbaş, Bülent-Özkan, Naziye-Gayef, Albena-Bekiroğlu Nural ve Turoğlu H. Turgut (2008). Marmara Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'na Sınavlı ve Sınavsız Geçiş ile Kayıt Yaptıran Öğrencilerin Mezuniyet Başarılarının Karşılaştırılması. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı:7, (155-169).
- Başaran, Zeynep Kazancı-Daştan, Seyhan-Yılmaz, Ezgi-Kolenoğlu, Şeyma ve Kadioğlu, Türkan (2010). Rize Üniversitesi Rize Meslek Yüksekokulu Teknik Programlar Bölümü Öğrencilerinin İlgili Görüşleri. *I. Ulusal Meslek Yüksekokulları Öğrenci Sempozyumu*, 21-22 Ekim, Düzce, Türkiye.
- Eldemir, Mehtap (2009). Üniversite Sınavıyla ve Sınavsız Geçişle Gelen Öğrencilerin Türk Dili Dersindeki Başarıları Üzerine Bir Karşılaştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi*, Çanakkale, Türkiye.
- Karagül Kenan (2011). Akademik Bir Akademik Bir Karşılaştırma. *II. Uluslararası, VI. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu*, 25-27 Mayıs, Aydın, Türkiye.
- Polat, Vedat ve Dönmez, Dilek (2003). Adana Meslek Yüksekokulunda ile Yürütülen Eğitim, *Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. 2. Ulusal MYO Sempozyumu*, 15-17 Ekim, İzmir, Türkiye.
- Şimşek, Ali (1999). *Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılandırılması*, Yayın No: TÜSİAD-T/99-2/252.
- Tunç, Abdülkadir (2005). Yüksekokullarına Sınavsız Geçişin Değerlendirilmesi. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:1, Sayı: 2, (75-81).

Uşul, Hayrettin–Eroğlu, Hüsrev ve Akın, Osman (2007). Meslek Liseleri ve Meslek Yüksek Okullarındaki Eğitim Süreçleri Arasındaki Uyum Sorununun Analizi ve Ticaret Lisesi Örneği. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 12, (235-243).

Yanıkoğlu, Ertan, ve Denктаş, Mustafa (2007). MYO'lar ve METEB. *Komisyon Raporu, III. Ulusal Meslek Yüksek Okulları Müdürler Toplantısı*, 8-9 Kasım, Çukurova Üniversitesi, Türkiye.