

# Vizyoner

d e r g i s i

CİLT:9 SAYI:21 YIL:2018 ISSN:1308-9552



Suleyman Demirel University  
*visionary*  
j o u r n a l

VOLUME:9 ISSUE:21 YEAR:2018

**Derginin Sahibi / Owner of the Journal**

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI  
(Süleyman Demirel Üniversitesi Adına)

**Editör / Managing Editor**

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan ÖZKUL

**Editör Yardımcıları / Editorial Assistants**

Dr. Öğr. Üyesi Aykut SEZGİN  
Dr. Öğr. Üyesi Erdal EKE

**Yabancı Dil Editörü / Foreign Language Editor**

Dr. Öğr. Üyesi Onur DEMİREL

**Yayın Kurulu / Editorial Board**

Prof. Dr. Adem KORKMAZ  
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. Hasan Hüseyin YILDIRIM  
Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI  
Süleyman Demirel Üniversitesi

Prof. Dr. Şeref KALAYCI  
Karadeniz Teknik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Erdal EKE  
Süleyman Demirel Üniversitesi

Prof. Dr. Durmuş ACAR  
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. İbrahim Attila ACAR  
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

Prof. Dr. Murat Ali DULUPÇU  
Süleyman Demirel Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Aykut SEZGİN  
Süleyman Demirel Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan ÖZKUL  
Süleyman Demirel Üniversitesi

**Danışma Kurulu / Advisory Board**

Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU  
Atılım Üniversitesi

Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI  
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. Metin DURGUT  
Alanya Hamdullah Emin Paşa Üniversitesi

Prof. Dr. Murat KAYALAR  
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. Neşe KUMRAL  
Ege Üniversitesi

Doç. Dr. Mehmet Emin ERÇAKAR  
Bandırma Onyedinci Eylül Üniversitesi

Doç. Dr. Şenol BABUŞCU  
Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. Hayrettin USUL  
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

Prof. Dr. Levent AYTEMİZ  
Karabük Üniversitesi

Prof. Dr. Murat BASKICI  
Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Mustafa SAKAL  
Dokuz Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Yalçın KARATEPE  
Ankara Üniversitesi

Doç. Dr. Mustafa LAMBA  
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Doç. Dr. Vural ÇAĞLIYAN  
Selçuk Üniversitesi

### Amaç ve Kapsam / Aim & Scope

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi ISSN 1308-9552, Süleyman Demirel Üniversitesine bağlı Meslek Yüksekokullarının İktisadi ve İdari programları tarafından 2009 yılında çıkarılmaya başlayan uluslararası hakemli bir e-dergidir. Derginin amacı, İktisadi ve idari programları kapsayan tüm alanlarla ilgili bilimsel çabalara öncülük etmektir. Ocak, Mayıs ve Eylül aylarında olmak üzere yılda üç sayı olarak yayınlanan Vizyoner Dergisi, İktisadi ve idari programlar ile ilgili tüm konularda Türkçe ve İngilizce makale kabul etmektedir. Dergiye gönderilen makalelerden değerlendirme ücreti ve başvuru ücreti alınmamaktadır. Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarlarına aittir. Yazarlara nakit olarak telif ücreti ödenmez. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi aşağıdaki veri tabanları/bibliyografya/indeksler tarafından taranmaktadır:

Süleyman Demirel University Visionary Journal (ISSN 1308-9552) is an international refereed e-journal that begun to be issued in 2009 by the Economics and Administrative Science programs of Vocational Schools, Süleyman Demirel University. The aim of the journal is to lead a scientific struggle in all fields covering economic and administrative programs. The journal that is published three times in a year, namely in January, May and September accepts Turkish and English articles in all fields of economics and administrative programs. Evaluation fee and application fee are not charged from the articles sent to the journal. The opinions in articles published in the journal are not the views of the journal. All responsibility belongs to the authors. The journal does not pay any royalties to authors. Süleyman Demirel University Visionary Journal are indexed in the following data bases/bibliographies/indices:



EBSCOHOST (2011)



Academic Resource Index  
(ResearchBib) (2016)



MIAR (2016)



Scientific Indexing Services (SIS)  
(2016)



Index Copernicus (2017)



CiteFactor (2017)



Asos Index (2014)



Journal Factor (2016)



Sosyal Bilimler Atf Dizini  
(SOBIAD) (2017)



Arastirmax (2017)

### İletişim Adresi / Contact Info

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi  
Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Doğu Kampüsü, 32260, Çünür, İSPARTA

<http://dergipark.gov.tr/vizyoner>

[vizyoner@sdu.edu.tr](mailto:vizyoner@sdu.edu.tr)

+90 246 21 10548

### Hakem Kurulu / Referee Board

Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ Pamukkale Üniversitesi	Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR İnönü Üniversitesi
Prof. Dr. Muammer ZERENLER Selçuk Üniversitesi	Prof. Dr. Musa ÖZATA Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
Prof. Dr. Nilgün SARIKAYA Sakarya Üniversitesi	Prof. Dr. Nuri ÖMÜRBEK Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan ERDEM Süleyman Demirel Üniversitesi	Doç. Dr. Gaye ATILLA Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Kenan OĞUZHAN ORUÇ Süleyman Demirel Üniversitesi	Doç. Dr. Ömer Kürşad TÜFEKÇİ Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Sedat BOSTAN Gümüşhane Üniversitesi	Doç. Dr. Türkan YILDIRIM Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. Vahit YİĞİT Süleyman Demirel Üniversitesi	Doç. Dr. Yakup ALTAN Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Yunus Emre ÖZTÜRK Selçuk Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi Dilek MEMİŞOĞLU İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emine ŞENER Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi Harun KIRILMAZ Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÖZMEN Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi Özlem ÖZER Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sezai ÖZTOP Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi Tahsin AKÇAKANAT Süleyman Demirel Üniversitesi

Liste dergimizin bu sayısında yayınlanan makaleleri değerlendiren hakemlerden oluşmaktadır. Hakemlerimize dergimize yapmış oldukları katkıdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

This list constitutes of the referees that evaluate the articles published in this volume of our Journal. We thank all the referees for their priceless contributions to our Journal.

## İÇİNDEKİLER / CONTENTS

### Araştırma Makalesi / Research Article

Prof. Dr. Hasan BÜLBÜL

Tarkan TUNÇ

Telefon ve Oyun Bağımlılığı: Ölçek İncelemesi, Başlama Yaşı ve Başarıyla İlişkisi

*Phone and Game Addiction: Scale Analysis, the Starting Age and Its Relationship with Academic Success*

1-13

### Araştırma Makalesi / Research Article

Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan Vedat SÖNMEZ

Örgütsel Kültürün Ürün İnovasyonu Üzerinde Etkisine Yönelik Bir Araştırma

*A Research on the Effect of Organizational Culture on Product Innovation*

14-26

### Araştırma Makalesi / Research Article

Dr. Öğr. Üyesi Gonca MANAP DAVRAS

Prof. Dr. Mehmet AKTEL

2015-2016 Krizinin Türkiye Turizmine Yansımaları

*The Reflections of 2015-2016 Crisis on Tourism in Turkey*

27-38

### Araştırma Makalesi / Research Article

Dr. Öğr. Üyesi Semra TETİK

Doç. Dr. Hatice YURTSEVER

Ön Lisans Öğrencilerinin Umutsuzluk Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

*Examination of the Hopelessness Perceptions of the Associate Degree Students in Terms of Various Variables*

39-56

### Araştırma Makalesi / Research Article

Dr. Öğr. Gör. Tuğba ERHAN

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI

Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN

Akademisyenlerin Başarı Hedefleri Üzerinde Değerlerinin ve Motivasyon Kaynaklarının Rolü

*The Role of Values and Motivation Sources on the Achievement Goals of Academicians*

57-72

**Araştırma Makalesi / Research Article**

Dr. Murat Yusuf UÇAN

Derya YARANGÜMELİOĞLU AYDIN

Sekreterlerin ve Asistanların Müzakere Tarzları: Isparta İl Merkezindeki Özel Hastanelerinde Bir Araştırma  
*The Negotiation Styles of Secretaries and Assistants: A Research in Private Hospitals in Isparta City Centre*

73-87

**Araştırma Makalesi / Research Article**

Öğr. Gör. Hasret ÖZTÜRK

Doç. Dr. Muhittin TATAROĞLU

Ülkelerin Kamu Yönetimi Örgütlenmelerinin Bölgesel Kalkınma Ajansları Üzerine Yansımaları: Türkiye ve İspanya Karşılaştırması  
*The Effects of the Public Administration Organizations on Regional Development Agencies: Turkey vs. Spain*

88-101

**Araştırma Makalesi / Research Article**

Öğr. Gör. Sevil ASLAN

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Lütfi ANTALYALI

Güç Motivasyonunun İş Sevgisine Etkisinde Geribildirim Arama Davranışının Düzenleyici Rolü  
*The Moderator Role of Feedback Seeking Behaviour on the Influence of Power Motivation on Liking of Work*

102-113

**Araştırma Makalesi / Research Article**

Naziye SÜLÜK

Prof. Dr. Ramazan ERDEM

Toplumun Rasyonel İlaç Kullanımları İle Farmasötikalizasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi  
*The Evaluation of Rational Drug Use and Pharmaceuticalization Levels of the Society*

114-128

**Derleme Makalesi / Review Article**

Dr. Öğr. Üyesi Bülent ÖZGÜL

Türkiye'de Önlisans Düzeyinde Sağlık Eğitimi ve Geleceği  
*Health Education and Its Future in Turkey at the Level of Associate Degree*

149-165

## YAYIN İLKELERİ

1. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi Ocak, Mayıs ve Eylül aylarında olmak üzere yılda üç kez yayımlanan uluslararası hakemli bir e-dergidir.
2. Dergiye iktisadi ve idari programlar ile ilgili tüm konularda hazırlanmış araştırma makaleleri, derleme makaleler ve olgu sunumları gönderilebilir.
3. Dergiye gönderilen makaleler başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
4. Makaleler Türkçe veya İngilizce dillerinde yazılmış olmalıdır.
5. Makaleler yazım kurallarımıza uygun bir şekilde hazırlanarak DergiPark sistemi üzerinden gönderilmelidir. Makaleler ile birlikte tüm yazarlar tarafından imzalanarak hazırlanmış Telif Hakkı Devri Formunun da sisteme yüklenmesi gerekmektedir. Yazarlar; unvanlarını, görev yaptıkları kurumları, iletişim bilgilerini ve Orcid ID bilgilerini sisteme eksiksiz bir şekilde eklemelidir. DergiPark sistemi üzerinden makale gönderemeyen yazarlar [vizyoner@sdu.edu.tr](mailto:vizyoner@sdu.edu.tr) adresine mail atarak teknik destek alabilirler.
6. Çalışmalarını gönderen yazarlar; makalede hiçbir şekilde intihal yapmadığını, intihalden doğan tüm sorumlulukların kendilerine ait olduğunu, bu konuda derginin hiçbir sorumluluğunun olmadığını beyan etmiş olmaktadır.
7. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmış olmalıdır.
8. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler ilk olarak intihal programından geçirilmektedir. Benzerlik indeksi oranı yüksek olan makaleler değerlendirme sürecine alınmadan reddedilmektedir.
9. Makaleler içerik ve biçim açısından incelenmek üzere en az iki hakeme gönderilmektedir. Makaleyi değerlendiren hakemlerin kimlikleri hakkında yazarlara, makalenin kime ait olduğu konusunda da hakemlere bilgi verilmemektedir. Hakem raporlarından biri olumlu, diğeri olumsuz olduğu takdirde, editör makaleyi üçüncü hakeme gönderilebilir veya hakem raporları çerçevesinde nihai kararı verebilir.
10. Hakemlerden gelen değerlendirme raporları doğrultusunda makalenin yayınlanmasına, yazardan düzeltme istenmesine ya da makalenin geri çevrilmesine karar verilecektir. Yazardan düzeltme istenmesi durumunda, düzeltmenin en geç üç ay içinde yapılarak dergimize ulaştırılması gerekmektedir.
11. Yazım yanlışlarının çok fazla olması, bilimsellik şartlarına uyulmaması makalenin geri çevrilmesi için yeterli görülecektir.
12. Yayımlanmayan makaleler yazarına geri gönderilmeyecektir.
13. Dergide yayınlanan makalelerdeki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarına aittir.
14. Dergide yayınlanan makalelerin yazarlarına nakit olarak telif ücreti ödenmez.
15. Yayın ilkelerine uygun olmayan makaleler hakem değerlendirme sürecine alınmayacaktır.

## YAZIM KURALLARI

1. Makaleler “Office Word” programında A4 boyutlarında hazırlanmalıdır ve uzunluğu dergi formatında 30 sayfayı geçmemelidir.
2. Sayfa düzeni; Üst: 4,5 cm, Alt: 2,5 cm, Sol: 2,5 cm ve Sağ: 2,5 cm olmalıdır.
3. Makaleler 10 punto ve “Times New Roman” karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak yazılmalıdır. Yazımda, virgül ve noktalardan sonra bir karakter ara verilmelidir.
4. Paragraflarda başlangıç girintisi kullanılmamalı, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılmalıdır. Paragraflar arasında ilave boş satır bırakılmamalıdır.
5. Makalenin ilk sayfasında 12 punto olarak Türkçe ve İngilizce başlık, 10 punto olarak en az 120 en fazla 200 kelimeden oluşan Türkçe ve İngilizce özet ile en az 3 en fazla 5 tane olmak üzere Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler bulunmalıdır.
6. Dergimiz 2016 yılından itibaren JEL (Journal of Economic Literature) sınıflandırma kodu uygulamasına geçmiş olduğundan gönderilecek makalelerde yazarların en fazla 5 tane olmak üzere JEL sınıflandırma kodlarını da belirtmesi gerekmektedir.
7. Makalede ana başlıklar ve alt başlıklar kalın (bold) ve sola yaslı (girintisiz) olarak 1., 1.1., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.2.1. gibi ondalıklı şekilde numaralandırılmalıdır. Ana başlıkların bütün harfleri büyük yazılmalı, alt başlıkların ise sadece baş harfleri büyük yazılmalıdır. Başlıklar en çok 5 düzeye kadar bölümlendirilmelidir. Ana başlıklardan önce 1 satır boşluk bırakılmalı, başlık sonrasında ise boşluk bırakılmamalıdır. Alt başlıkların ise hem öncesinde hem de sonrasında herhangi bir satır boşluğu bırakılmamalıdır.
8. Makale içindeki tüm tablo, şekil ve grafikler metnin uygun yerlerinde ardışık olarak numaralandırılmış bir şekilde sayfaya ortalı olarak gösterilmelidir. Her tablo, şekil veya grafiğe bir başlık verilmelidir. Başlık; tablo, şekil veya grafiğin üstünde, sayfaya ortalı, yalnızca kelimelerin baş harfleri büyük olacak şekilde ve 10 punto olarak yer almalıdır. Tablo, şekil ve grafik içindeki metin 8-10 punto aralığında olmalıdır. Tablo, şekil veya grafikler yukarıda verilen sayfa düzenine uygun ve kolaylıkla okunacak biçimde olmalıdır.
9. Dergiye gönderilen makaleler; referans sistemi, dipnot gösterme biçimi ve kaynakça düzenlenmesinde American Psychological Association (APA) stilinde hazırlanmalıdır. Bu bağlamda atıflar metin içerisinde bağlaç yöntemi kullanılarak yapılmalıdır. Açıklama notları ise sayfa altında dipnot şeklinde ve 8 punto olarak ifade edilmelidir.
10. Metin içerisinde atıflar yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yılı ve sayfa numarası şeklinde yapılmalıdır. Yazar adı yoksa kurum adı yazar yerine kullanılmalıdır.
  - **Tek yazarlı yayınlarda atıf:** (Dulupçu, 2001:28).
  - **İki yazarlı yayınlarda atıf:** (Acar ve Tetik, 2013:60).
  - **Üç ve daha çok yazarlı yayınlarda atıf:** (Çarıkçı vd., 2010:55).
  - **Birden fazla kaynağa atıf:** (Schumpeter, 1934:66; Wood, 2005:36).
  - **Kaynağın tamamı için atıf:** (Drucker, 1995).
  - **Yazar adı olmayan kaynaklar için atıf:** (DPT, 2003:45).
11. Yapılacak atıf bir internet sitesinden alınmışsa ve atfın yazarı belirli ise süreli yayınlardakine benzer şekilde atıf yapılmalıdır. İnternette indirilen kaynak için tarih verilmemişse ilgili dosyaya erişim tarihi kaynağın yılı olarak kullanılmalıdır. Eğer atfın yazarı belli değilse parantez içerisinde internet sitesinin kurumu ve erişim yılı yazılmalıdır.
  - **Yazar adı ve yayın yılı belli olan atıf:** (Bebbington ve Song, 2004).
  - **Yazar adı ve yayın yılı belli olmayan atıf:** (Rekabet Kurumu, 2008).



12. Bir yazarın aynı yıl içinde yayınlanmış birden fazla eserine atıf yapılıyorsa, eserler yılın yanına a, b, c, şeklinde harf verilerek gösterilmelidir.
- (Kirzner, 1973a:30).
  - (Kirzner, 1973b:45).
13. Yazarın adı cümle içinde geçiyorsa aşağıdaki gibi atıf yapılmalıdır.
- Moran'a (1994:36) göre, .....
14. Makalede kullanılan her türlü kaynak kaynakça bölümünde yer almalıdır. Kullanılan kaynaklar nitelik (tez, kitap, makale, rapor vb.) ayrımı yapılmaksızın yazar soyadına göre alfabetik olarak sıraya konulmalıdır. Aynı yazarın eserleri "en yeni tarihli" olandan başlanarak kaynakçaya yerleştirilmelidir. Kaynakça aşağıda belirtilen örneklere uygun olarak hazırlanmalıdır.

#### **Kitaplar:**

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Kitabın Adı, Basım Yeri: Yayınevi.

Erol, E. (2008). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Acar, D. ve Tetik, N. (2013). Genel Muhasebe, Ankara: Detay Yayıncılık.

Korkmaz, A., Dulupçu, M.A., Gövdere, B. ve Songur, H. (2013). İnsani Ücret, İstanbul: İGİAD Yayınları.

#### **Çeviri Kitaplar:**

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Kitabın Adı, Çevirmenin Adının Baş Harfi. Çevirmenin Soyadı (Çev.), Basım Yeri: Yayınevi.

Drucker, P. (1994). Kapitalist Ötesi Toplum, B.Çorakçı (Çev.), İstanbul: İnkilap Kitabevi.

#### **Editörlü Kitaplar:**

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). "Bölümün Adı", Editörün Adının Baş Harfi. Editörün Soyadı (Ed.), Kitabın Adı, içinde (Bölümün Sayfa Aralığı), Basım Yeri: Yayınevi.

Okçu, M., Aktel, M. ve Kerman, U. (2007). "İki Süreci Anlamak: Kamu Yönetiminde Küreselleşme ve Avrupalılaştırma", A.Yılmaz, ve Y.Bozkurt (Ed.), Küresel Esintiler ve Yerel Etkiler Sarmalında Türk Kamu Yönetimi, içinde (43-67), Ankara: Gazi Kitabevi.

#### **Makaleler:**

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). "Makalenin Adı", Derginin Adı, Cilt(Sayı), Sayfa Aralığı.

Özkul, G. (2007). "Kapitalist Sistemin Sürükleyici Aktörleri: Ekonomik Teoride Girişimciler", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(3), 343-366.

Çelikkaya, S. ve Sezgin, A. (2014). "Kamu Harcamalarının Kalkınmaya Olan Etkileri: Türkiye Örneği", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 40-59.

Akçakanat, T., Çarıkçı, İ.H. ve Dulupçu, M.A. (2011). "Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerinin Isparta'daki Yaşam Kalitesi Ve Isparta Halkına İlişkin Tutumlarının Değerlendirilmesi", Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 3(4), 1-18.

#### **Tezler:**

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Tez Başlığı, Yüksek Lisans Tezi / Doktora Tezi, Üniversitenin Adı.

Eke, E. (2014). Neoliberal Devlet Döneminde Sağlıkta Dönüşüm Programı Uygulamalarına Yönelik Sektördeki Paydaşların Algısı, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

### Sempozyum/Konferanslar:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). “Bildirinin Adı”, Sempozyum/Konferans Adı, Düzenleyen Kurum, Düzenlenme Tarihi, Düzenlenme Yeri, Sayfa Aralığı.

Karaatlı, M., Demirci, N., Aksoy, E. ve Ömürbek, N. (2014). “Borsa Performanslarının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri İle Karşılaştırılması”, 15. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumu, Süleyman Demirel Üniversitesi, 22-25 Mayıs 2014, Isparta, 673-689.

### Çalışma Metinleri (WorkingPaper):

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Çalışma Metninin Adı, Çalışma Metni, Yayın Yeri.

Öztek, M.F. ve Öcal, N. (2013). Financial Crises, Financialization of Commodity Markets and Correlation of Agricultural Commodity Index with Precious Metal Index and S&P500, Çalışma Metni, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ekonomik Araştırma Merkezi.

### Gazeteler:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Tam Yayın Tarihi). “Makalenin Adı”, Gazetenin Adı, Varsa Sayfa Aralığı.

Gökçe, D. (15 Mart 1997). “Merkez Bankasının Bağımsızlığı Sorunu”, Milliyet.

### İnternet Kaynakları:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yayınlanma Tarihi). Başlık, İnternet Adresi. (Erişim Tarihi: Tarih).

Bebbington, J. ve Song, E. (2004). The Adoption of IFRS in the EU and New Zealand, <http://www.europe.canterbury.ac.nz/>, (Erişim Tarihi: 14 Temmuz 2008).

Rekabet Kurumu (2010). Rekabet Hukukunun Esasları, <http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53>, (Erişim Tarihi: 17 Mart 2010).

15. Yazım konusunda belirtilmeyen durumlarda bilimsel yazımlarda benimsenen hususlar dikkate alınmalıdır.

## PUBLICATION PRINCIPLES

1. Süleyman Demirel University Visionary Journal is an international peer reviewed e-journal and published three times a year in January, May and September.
2. All scientific and original articles on any subject related to economics and administrative programs could be submitted to the Journal.
3. The articles which are sent to the Journal should not be published or offered to be published elsewhere.
4. The articles should be written either in Turkish or in English.
5. The articles should be prepared in accordance with the spelling rules and should be uploaded to the DergiPark system. Together with the article(s) the Copyright Transfer Form that is signed by all the authors should be uploaded to the system. The authors should add their titles, institutions where they work/study, contact information and Orcid ID information to the system. Those authors who cannot upload their papers through the system may take technical support by e-mailing to [vizyoner@sdu.edu.tr](mailto:vizyoner@sdu.edu.tr).
6. The authors who submit their papers are accepted to have declared that they do not plagiarize; they accept any sanction caused by any plagiarism; and they admit that the Journal have no responsibility on such situations.
7. The articles submitted for publication in the Journal should be prepared in accordance with the rules of research and publication ethics.
8. The articles submitted for publication in the Journal are first checked with a plagiarism software. Articles with a high similarity index are rejected without being evaluated.
9. The papers are sent to two separate referees to be evaluated for their content and style. The review process is double blind. In case of a favourable opinion from one referee and an unfavourable from the other, editor may send the paper to a third referee or may give the final decision in the light of two evaluation reports.
10. In accordance with the evaluation reports from the referees, the paper may be published, may be re-sent to the author(s) for correction, or may be rejected. In case of a correction all correction(s) should be made within at the latest 3 months and sent to the Journal.
11. Having too many spelling errors and/or a failure to comply with the requirement of a scientific article is sufficient for the rejection of an article.
12. Rejected articles are not re-sent to the author(s).
13. The opinions in the articles published in the Journal are not the opinions of the Journal. All the responsibility belongs to the author(s).
14. The Journal does not pay any royalties to the author(s) of the articles published.
15. The articles that could not meet the publication principles would not be taken into the peer review process.

## SPELLING RULES

1. The papers should be prepared through MS Office - Word processor in A4 paper size and be less than 30 pages with the following spelling rules.
2. Page margins should be as follows: Top: 4.5 cm, Bottom: 2.5 cm, Left: 2.5 cm and Right: 2.5 cm.
3. The articles should be written with 10 font size in "Times New Roman" and with "single" line spacing. There should be one space after points and commas.
4. No indents should be used for the paragraphs and 6 nk spaces should be left before and after the paragraphs. Between the paragraphs no extra blank lines should be used.
5. In the first page of the article, there should be the title, written in Turkish and English with 12 font size; the abstract, written in both Turkish and English in 10 font size and the abstract should have 120 to 200 words; and 3 to 5 keywords, written in Turkish and English.
6. As the Journal adopted the JEL (Journal of Economic Literature) classification code application in 2016, the papers to be submitted should contain at most JEL classification codes.
7. The headings and subheadings should be appeared in 10 font size, bold and left justified and also numbered decimally such as 1., 1.1., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.2.1. The headings should be written in capital letters and subheadings should appear in lower case (initial words capitalized). The headings should be partitioned no more than 5 levels. There should be one blank line before the headings; no blank line should be given after the headings. There should be no blank line before and after the subheadings.
8. All the tables and figures, and graphs in the paper should be cited in numerical order and center aligned. Each table, figure, and graph should be given a title. Table title should be placed above the table, figure, and graph, with 10 pt, centered aligned, and only initial letters capitalized. Table, figure and graph text should be no smaller than 8 pt and no larger than 10 pt. All tables, figures, and graphs should be clear and can be easily readable and also compatible with the page layout.
9. The in text-references, footnotes and reference lists in the papers should be prepared according to American Psychological Association (APA) style. The in text references should be given with author-date-page method. The explanatory notes should be given at the end of the page as a foot note and should be 8 pt.
10. References inside the text should be like surname of the author(s), year of the source, and page number. If there isn't the name of the author then institution name should be given instead of author's name.
  - **Works by a single author:** (Dulupçu, 2001:28).
  - **Works by two authors:** (Acar and Tetik, 2013:60).
  - **Works by multiple authors:** (Çankıcı et al., 2010:55).
  - **Citing more than one source:** (Schumpeter, 1934:66; Wood, 2005:36).
  - **Citing whole source:** (Drucker, 1995).
  - **Citing publications without the name of the author:** (DPT, 2003:45).
11. If the reference is taken from a web site and the author is known, reference should be made like periodic publications. If the date of the downloaded source is not given, access date should be used. If the date of the downloaded source is not given, date of access should be used. Also if no publisher name is available, use the name of website and data of Access.
  - **If the author's name and publication year is known:** (Bebbington and Song, 2004).
  - **If the author's name and publication year is not known:** (Rekabet Kurumu, 2008).

12. If you are citing more than one work by the same author in the same year, put the letters a, b, c next to the year.
- (Kirzner, 1973a:30).
  - (Kirzner, 1973b:45).
13. If the name of the author is used in the text, the reference should be given as follows:
- According to Moran (1994:36), .....
14. All sources used in the text should be ordered alphabetically by author last name. Order the works from the same author by publication date. All the sources that are cited in the text must appear in the reference page. The reference page should be prepared according to example shown below:

**Books:**

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). Name of the Book, Place of Publication: Publisher.

Erol, E. (2008). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Acar, D. and Tetik, N. (2013). Genel Muhasebe, Ankara: Detay Yayıncılık.

Korkmaz, A., Dulupçu, M.A., Gövdere, B. and Songur, H. (2013). İnsani Ücret, İstanbul: İGİAD Yayınları.

**Translated Books:**

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). Name of the Book, First Letter of the Translator. Surname of the Translator (Çev.), Place of Publication: Publisher.

Drucker, P. (1994). Kapitalist Ötesi Toplum, B.Çorakçı (Çev.), İstanbul: İnkılap Kitabevi.

**Edited Books:**

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). "Section Title", First Letter of the Editor. Surname of the Editor (Ed.), Title of the Book, in (Pages of the Section), Place of Publication: Publisher.

Okçu, M., Aktel, M. and Kerman, U. (2007). "İki Süreci Anlamak: Kamu Yönetiminde Küreselleşme ve Avrupalılaştırma", A.Yılmaz, and Y.Bozkurt (Ed.), Küresel Esintiler ve Yerel Etkiler Sarmalında Türk Kamu Yönetimi, in (43-67), Ankara: Gazi Kitabevi.

**Articles:**

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). "Title of the Article", Journal Title, Vol(No), Pages.

Özkul, G. (2007). "Kapitalist Sistemin Sürükleyici Aktörleri: Ekonomik Teoride Girişimciler", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(3), 343-366.

Çelikkaya, S. and Sezgin, A. (2014). "Kamu Harcamalarının Kalkınmaya Olan Etkileri: Türkiye Örneği", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 40-59.

Akçakanat, T., Çarıkçı, İ.H. and Dulupçu, M.A. (2011). "Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerinin Isparta'daki Yaşam Kalitesi Ve Isparta Halkına İlişkin Tutumlarının Değerlendirilmesi", Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 3(4), 1-18.

**Thesis:**

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). Thesis Title, Master's Thesis/ Ph.D. Dissertation, Name of the University, Place.

Eke, E. (2014). Neoliberal Devlet Döneminde Sağlıkta Dönüşüm Programı Uygulamalarına Yönelik Sektördeki Paydaşların Algısı, Ph.D. Dissertation, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

### **Symposiums/Congresses:**

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). "Title of the Paper", Symposiums/Congresses Name, Organizing Institute, Date of Organization, Place of Organization, Pages.

Karaatlı, M., Demirci, N., Aksoy, E. and Ömürbek, N. (2014). "Borsa Performanslarının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri İle Karşılaştırılması", 15. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumu, Süleyman Demirel Üniversitesi, 22-25 May 2014, Isparta, 673-689.

### **Working Paper:**

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). Title of the Paper, Working Paper, Place of Publication.

Öztek, M.F. and Öcal, N. (2013). Financial Crises, Financialization of Commodity Markets and Correlation of Agricultural Commodity Index with Precious Metal Index and S&P500, Working Paper, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ekonomik Araştırma Merkezi.

### **Newspapers:**

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Full Date of Publication). "Title of Article", Name of Newspaper, Page (if it exists).

Gökçe, D. (15 Mart 1997). "Merkez Bankasının Bağımsızlığı Sorunu", Milliyet.

### **Internet Sources:**

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Date of Publication). Title, Internet Address. (Last Access: Date).

Bebbington, J. and Song, E. (2004). The Adoption of IFRS in the EU and New Zealand, <http://www.europe.canterbury.ac.nz/>, (Last Access: 14 July 2008).

Rekabet Kurumu (2010). Rekabet Hukukunun Esasları, <http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53>, (Last Access: 17 March 2010).

15. For the cases not mentioned in spelling, scientific publication rules will be taken into consideration.

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

## TELEFON VE OYUN BAĞIMLILIĞI: ÖLÇEK İNCELEMESİ, BAŞLAMA YAŞI VE BAŞARIYLA İLİŞKİSİ

### PHONE AND GAME ADDICTION: SCALE ANALYSIS, THE STARTING AGE AND ITS RELATIONSHIP WITH ACADEMIC SUCCESS

Prof. Dr. Hasan BÜLBÜL<sup>1</sup>

Tarkan TUNÇ<sup>2</sup>

#### ÖZ

Bu çalışmanın üç amacı vardır. Bunlar: i. dijital oyun oynamaya ve telefon kullanmaya başlama (sahip olma) yaşının telefon ve oyun bağımlılığı ile ilişkisinin, ii. oyun ve telefon bağımlılığının akademik başarıya etkisinin ve iii. hazırlanan telefon ve oyun bağımlılığı ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirliğinin incelenmesidir. Bu amaçlara ulaşmak için standart bir anket formu yardımıyla 446 üniversite öğrencisinden toplanan veriler kullanılmıştır. Yürütülen keşifsel ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, oyun bağımlılığının iki boyuttan (istek ve hırs) ve telefon bağımlılığının dört boyuttan (internet, yoksunluk, iletişim ve özgürlük) oluştuğu, ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür. Yapısal eşitlik analizi sonuçları, oyuna başlama ve telefon kullanmaya (sahip olma) başlama yaşı ile oyun ve telefon bağımlılığı arasında güçlü negatif bir ilişki bulunduğunu, başlama yaşı küçüldükçe bağımlılık düzeylerinin yükseldiğini ortaya koymuştur. Telefon bağımlılığının akademik başarıya (ders çalışma süresi ve genel akademik ortalama) etkisi oyun bağımlılığına kıyasla görece düşük olsa da her ikisinin de istatistiksel bakımdan negatif etkisi bulunduğu belirlenmiştir. Telefon bağımlılığı ile akademik başarı arasında oyun bağımlılığının kısmi aracılık etkisi de çalışmada tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Oyun Bağımlılığı, Telefon Bağımlılığı, Başlama Yaşı, Akademik Başarı, Ölçek.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** M11, M31, C38.

#### ABSTRACT

This study has three goals. Those are; to investigate i. the relationship between starting age of digital games and age of using (having) a phone, and phone and game addiction, ii. the impact of game and phone addiction on academic success and iii. the validity and reliability of the developed phone and game addiction scales. In order to achieve these goals, data is collected from 446 university students by utilizing a standard questionnaire. As a result of the exploratory and confirmatory factor analysis carried out, it is seen that the scale of the game addiction has two dimensions (desire and ambition), the scale of phone addiction has four dimensions (internet, deprivation, communication and freedom), and both scales are valid and reliable. Results of the structural equation analysis reveal that there is a strong negative relationship between the age of starting to play games and using (having) a phone, and the game and phone addiction. It is also determined that as the starting age of playing digital game decreases, the level of addiction increases. Although the effect of phone addiction on academic success (duration of studying and overall academic average) is relatively low in comparison with the game addiction, both have

<sup>1</sup> Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hbulbul@ohu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8696-1990>

<sup>2</sup> Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, [tarkan.tunc@mail.ohu.edu.tr](mailto:tarkan.tunc@mail.ohu.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-1132-6677>

statistically negative effects. It is also found in the study that the game addiction has a partial mediation effect between phone addiction and academic success.

**Keywords:** Game Addiction, Phone Addiction, Starting Age, Academic Success, Scale.

**JEL Classification Codes:** M11, M31, C38.

## 1. GİRİŞ

Akıllı telefonlar sözlü, yazılı ve görsel iletişimde önemli bir boşluğu doldurması ve fiziki mesafeleri ortadan kaldırması sayesinde günümüzün en önemli ve vazgeçilmez cihazlarından birisi olmayı başarmıştır. İnternete bağlanma özelliği sayesinde mobil veri paylaşımı, güncel gelişmeleri takip etme, fotoğraf çekme, not alma, banka işlemleri ve kurumlarla ilgili işlemleri yürütme gibi çok sayıda aktiviteyi tek platform üzerinden yürütebilmek mümkün hale gelmiştir. Mobil uygulamalar sayesinde de oyun oynama gibi eğlence imkânları son derece zenginleşmiş ve bilgisayarlara alternatif bir platform oluşmuştur.

Dünya üzerinde yaklaşık 4.5 milyar kişinin cep telefonu kullandığı tahmin edilmektedir (Goswani ve Singh, 2016). Deloitte Global'in yaptığı 'Mobil Kullanıcı Anketi, 2017' sonuçlarına göre akıllı telefon penetrasyonunun Türkiye'de %92'ye çıktığı, bu rakamın 2015'de %86 seviyesinde olduğu belirtilmektedir. Günlük cihaz kullanım sıralamasında akıllı telefonlar, dizüstü ve masaüstü bilgisayarların açık ara önünde en çok kullanılan cihazlar olarak ilk sırada çıkmıştır. Mobil bir ağa bağlıyken hangi aktiviteleri akıllı telefonunuzla yapmak istersiniz sorusu için tüm aktivasyonlarda akıllı telefon en önde çıkmıştır. Diğer önemli bir husus ise 18-34 yaş grubunun 35-50 yaş grubu ile kıyaslandığında akıllı telefonları bilgisayarlara göre daha fazla tercih ettiklerini ortaya koymuştur. Araştırmada ortaya çıkan önemli bir konu da günde ortalama kaç kez telefonunuza bakarsınız sorusuna verilen cevap olmuştur. Buna göre Türkiye'de insanlar, günde ortalama 78 kez telefona bakarak 48 olan Avrupa ortalamasının çok üzerinde bir performans göstermişlerdir. Akıllı telefonlarla "günde en az bir kere" yapılan aktiviteler sorulduğunda ise kullanım oranlarıyla ilgili şu sonuçlara ulaşılmıştır; video paylaşma %69, video izleme %57, haber okuma %55 ve oyun oynama %42 (Deloitte, 2017).

Akıllı telefonlar taşınabilmesi, her an internete bağlanabilmesi ve geniş oyun uygulamalarına sahip bir mecra olma özelliği ile her yaş grubundan insana istenilen yer ve zamanda dijital oyun oynama imkânı sunmaktadır. Bu denli yaygın kullanım bazı problemleri de beraberinde getirmekte ve 'olumsuz sonuçlarına rağmen engellenemeyen davranış' olarak tarif edilebilecek bağımlılığa yol açabilmektedir (Goswami ve Singh, 2016). Yapılan araştırmalarda öğrencilerin ders çalışma sırasında sosyal ağlara bağlanarak, video izleyerek ya da oyun oynayarak zamanlarını verimsiz geçirdikleri (Jacobsen ve Foste, 2011) ve yoğun telefon kullanımının akademik başarıyı olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Erdem vd., 2016).

Sosyal medya bağımlılığının internet bağımlılığına, dijital oyun bağımlılığının akıllı telefon bağımlılığına ya da internet bağımlılığının akıllı telefon bağımlılığına etkisinin ne kadar ve nasıl olduğu konuları oldukça önemli ve teknoloji, hız ve iletişim çağı için dikkate değer araştırılması gerekli konulardır. Yine konsol, bilgisayar ya da mobil, segment fark etmeksizin, oyun kullanıcılarının özelliklerinin ve oyun oynamanın etkilerinin bilinmesi oldukça önemlidir. Oyun bağımlılığı ile mobil telefon kullanımı arasındaki ilişkinin ve sonuçlarının bilinmesi telefon ve oyun sektöründeki oyuncular kadar ebeveynler ve politika yapıcılar için de önem taşımaktadır. Örneğin, öğrencilerin telefon bağımlılığını azaltmak, derse odaklanmalarını ve birbirleriyle temasını artırmak amacıyla Fransa'da 2019 yılından itibaren ülke genelinde ilk, orta ve liselerde cep telefonu kullanımının yasaklanması içeren bir düzenlemeye gidilmiştir (Habertürk, 2018).

Bu çalışmada telefon kullanımı (bağımlılığı) yanı sıra oyun bağımlılığı ölçeklerinin geçerliliği ve güvenilirliği, aralarındaki ilişki, oyun oynama ve telefon kullanmaya başlama yaşının telefon ve oyun bağımlılığına etkisi ve bunların akademik başarıya etkisi incelenecektir. Aşağıda ilk bölümde literatür incelemesi devamında da yürütülen araştırmanın metodolojisi ve bulguları sunulacaktır.

## 2. LİTERATÜR

Günümüzün eğlence anlayışını bilgisayar, internet ve dijital oyunlardan ayrı düşünmek mümkün değildir (Horzum vd., 2008). Sokak oyunlarının yerini büyük oranda dijital oyunların aldığı günümüzde akıllı telefon, tablet ve PC kullanımının yaygınlaşması, bu cihazlar üzerinde ya da aracılığıyla çalışan, görsel ve içerik yönünden zengin dijital



oyunların da gelişmesini ve büyük bir sektör haline gelmesini sağlamıştır. Oyun endüstrisinin pazar büyüklüğü 2016 yılı itibariyle yaklaşık 100 milyar dolar olup, Çin, ABD, Japonya, Almanya ve Güney Kore en büyük pazar payına sahip ülkeler olarak öne çıkmaktadır. Türkiye, 685 milyon dolarlık gelire 16'ncı sırada yer almaktadır (Ankara Kalkınma Ajansı, 2016).

Dijital oyunlar, her geçen gün, taşınabilirlik özelliği ve istenilen yer ve zamanda internete bağlanabilme yeteneği olan platformlar (cep telefonu, tablet vb.) sayesinde giderek yaygınlaşmaktadır. Çok küçük yaşlardan itibaren başlamak üzere, her yaş grubu tarafından oynanan dijital oyunlara ilişkin yürütülen araştırmalar dünyada yaklaşık her altı kişiden birinin bu oyunları oynadığını, Türkiye'de ise dijital oyun oynayanların sayısının 2016 yılı itibariyle 30 milyona ulaştığını göstermektedir (Dijital Oyunlar Raporu, 2017).

WCP (2016) tarafından yayımlanan değerlendirmede dünya genelindeki toplam oyun kullanıcısı sayısı yaklaşık 1.5 milyar kişidir. Yine bunların yaklaşık 215 milyonu konsol oyun kullanıcısı, 1.1 milyarı bilgisayar oyunu kullanıcısı ve 1.12 milyarı mobil oyun kullanıcısıdır. Pazar büyüklüğünde en büyük pay %29'luk oranla konsol oyunlarında olsa da en yüksek büyüme oranını %23.4 ile mobil telefon oyunları göstermektedir (Ankara Kalkınma Ajansı, 2016). Mobil oyunların popülerliği, akıllı telefonların yaygınlaşmasıyla birlikte artmıştır. 2017 yılında yapılan bir araştırmaya göre akıllı telefon sahiplerinin üçte ikisi haftada en az bir kez mobil oyun oynadıklarını belirtmişlerdir (Deloitte, 2017).

Mobil oyunlar kullanıcılar tarafından web oyunları ile karşılaştırıldığında, kullanımları daha kolay, daha az zaman harcayan, sosyal etkileşimi kolaylaştıran ve daha eğlenceli bulunmaktadır (Fung, 2017). İki büyük telefon markasının kullanıcıları üzerinde yapılan çalışmada dijital oyunların akıllı telefonlar üzerinden en fazla tercih edilen uygulamalar olduğu ve kullanıcıların en çok oyun uygulamalarına ücret ödediği görülmüştür (Özkoçak, 2016). Akıllı telefonların kullanım yoğunluğu dikkate alındığında oyun uygulamalarının getiri açısından bu derece öne çıkması oyun sektörünün de önemine işaret etmektedir (Holmgren, 2016). Sadece mobil oyunların gelirleri 2015 yılı itibariyle yaklaşık 20 milyar dolar olarak gerçekleşmiş, 2020 beklenti seviyesi ise 30 milyar doları aşmıştır (WCP, 2016). Mobil oyun segmenti, geliştiriciler tarafından sunduğu oyun geliştirme olanakları, daha düşük giriş maliyetleri ve daha hızlı ekonomik kazanç sunma potansiyeli ile bir fırsat alanı olarak görülmektedir (Ankara Kalkınma Ajansı, 2016).

Telefon bağımlılığının eğlence temelli kullanımla yüksek düzeyde ilişkili olduğu (Sung ve Cho, 2002) kullanıcıların video izleyerek ya da oyun oynayarak eğlence ihtiyaçlarını tatmin etmek istemeleriyle telefon bağımlılığının yükseldiği (Park ve Shin, 2010) ifade edilmektedir. Akıllı telefon kullanım yaygınlığını alışkanlık olarak mı, dürtü bozukluğu olarak mı yoksa bağımlılık olarak mı adlandırılması gerektiği konusunda da farklı düşünceler bulunmaktadır. Alışkanlık, bozukluk ya da bağımlılık, problem nasıl adlandırılırsa adlandırılın, akıllı telefonların sunduğu faydalar ve yüksek erişilebilirlik imkânları dikkate alındığında bağımlılığa kadar giden bir dizi probleme neden olabileceği belirtilmektedir (Holmgren, 2016). Olumsuz sonuçlarına rağmen engellenemeyen davranış olarak tanımlanabilecek bağımlılığın (Goswami ve Singh, 2016) internet, oyun ya da telefon fark etmeksizin önemli sonuçları olmaktadır. Örneğin, akıllı telefonların internet ile birlikte daha etkili olduğu, akıllı telefon bağımlılığının fiziksel ve psikososyal sorunların yanı sıra bağımlılık yaratma potansiyelinin de yüksek olduğu belirtilmektedir. Günlük akıllı telefon kullanımının bağımlılık düzeyini artırdığı, akıllı telefon bağımlılığı ile akademik başarı arasında negatif bir ilişkinin bulunduğu ya da cep telefonu bağımlılığı ile depresyon düzeyi arasında da pozitif bir ilişkinin bulunduğu aktarılmaktadır (Erdem vd., 2017; Boulianne, 2015; Goswami ve Singh, 2016; Akıllı ve Gezgin, 2016). Benzer şekilde dijital oyun bağımlılığının okulda derslerine vakit ayırmama, ödevlerini yapmama, sınavlara çalışmama gibi davranışlar şeklinde ortaya çıktığı, şiddet içerikli oyunların saldırgan davranış ve suçlulukla pozitif ilişkili olduğu ve akademik başarının oyunlar için harcanan toplam süreyle negatif ilişkili olduğu belirlenmiştir (Anderson ve Dill, 2000). Wright (2011) oyun oynayanların oynamayanlara kıyasla daha düşük akademik ortalamaya sahip olduklarını, Anand (2007) ise video oyunlarının akademik ortalamada üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

Özetle, teknolojik cihazların kullanım alışkanlıklarının okul başarısı üzerindeki muhtemel etkilerinin incelendiği çalışmada (Elmas vd., 2015) uzun süreli oyun oynamanın okul başarısını olumsuz yönde etkilediği, internet, TV veya oyun vb. uygulamalar için ekran karşısında harcanan zamanın (ekran zamanı) okul performansı üzerinde negatif etkisi bulunduğu belirtilmektedir. Ekran zamanının artması ödev yapmak, okumak veya diğer eğitim faaliyetlerine katılmak için harcanacak zamanı azaltabilmektedir. Yapılan çalışmalar artan ekran zamanı ile okuma ve ödev yapma süresinin kısalması arasında bir ilişkinin bulunduğunu ve zayıf okul performansını güçlü biçimde etkilediğini göstermektedir (Sharif ve Sargent, 2006). Öte yandan dijital oyun oynama ile akademik performans

arasında ilişki bulunmadığına dair araştırmalar (Borzekowski ve Robinson, 2005; Drummond ve Sauer, 2014) da literatürde mevcuttur.

Teknolojik gelişmeler, pozitif etkilerine karşın, geçmişte olmayan internet bağımlılığı, telefon bağımlılığı veya oyun bağımlılığı gibi ya da kimi teknolojik unsurlardan yoksunluk hissetme gibi negatif durumları ifade eden olguların günlük yaşamın içerisine girmesine neden olmuştur. Yine bu teknolojik unsurların birbirlerini etkilemesi durumu da söz konusudur. Örneğin, internet bağımlılığının akıllı telefon bağımlılığına etkisi olması (Kuyucu, 2017) ya da internet bağımlılığı ile akıllı telefon kullanım sıklığı (Ben-Yehuda vd., 2016) ya da internet bağımlılığı ile oyun bağımlılığı (Seo, 2009; Kuss vd., 2013; Wang vd., 2015) arasında ilişkinin bulunması gibi. Bu çalışmada telefon ve oyun bağımlılığı arasındaki ilişkiye odaklanılarak, birbirleri ile ilişkisine, oyuna başlama ve cep telefonuna sahip olma yaşının bu bağımlılıklara etkisine ve bunların akademik performansa etkisine bakılmıştır.

### 3. METODOLOJİ

Bu çalışmada, telefon ve oyun bağımlılığı arasındaki ilişki, oyun oynamaya ve telefon kullanmaya başlama yaşının telefon ve oyun bağımlılığına etkisi ve bağımlılıkların akademik başarıya etkisinin üniversite öğrencileri bağlamında araştırılması amaçlanmıştır. Ayrıca çalışmada temel amaca ulaşmak için hazırlanan telefon ve oyun bağımlılığı ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirliği de incelenmiştir.

#### 3.1. Örneklem

Araştırmada veriler standart bir anket formu yardımıyla kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak üniversite öğrencilerinden toplanmıştır. Telefon ve oyun bağımlılığı ile ilgili kapsamlı bir araştırma yürütülmesi, geniş bir örneğe ulaşma imkânı vermesi ve tümünün dijital cihazlar kullanıyor olması nedeniyle üniversite öğrencileri araştırmanın ana kütlesi olarak belirlenmiştir. Ancak kısıtlar göz önünde bulundurularak ve başlangıç niteliğindeki bu araştırmaya öğrencilerimizin durumunu göreyerek başlamak için Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri araştırmanın ana kütlesi olarak tercih edilmiştir.

Toplanan verilerin analizinde kullanılacak tekniklerin örneklem büyüklüğüne duyarlı olması nedeniyle, minimum örneklem büyüklüğünün hesaplanması yerine literatürde öne çıkan temel yaklaşımlara dikkat edilmiştir. Analizlerde ileri analiz tekniklerinden yararlanılacak olması durumunda; Hoyle (1995) minimum örneklem büyüklüğünün 250 ve üzerinde olması gerektiğini, Hair vd., (1998) ise her bir maddenin en az on cevaplayıcı tarafından cevaplanması gerektiğini belirtmişlerdir. Sekeran (1992) da %95 güvenlilikle evrenin bir milyon ve üzeri sayıda olması durumunda 384 anketin yeterli olacağını ifade etmiştir. Evreni 4532 öğrenciden oluşan bu çalışmada 542 anket cevaplanırsa da eksik veri gibi nedenlerle analizlerde sadece 446'sı kullanılmıştır. Bu da yaklaşık %10'luk bir cevaplanma oranına tekabül etmekte olup örnek büyüklüğüne ilişkin temel yaklaşımlar dikkate alındığında tatmin edici olduğu söylenebilir. Tablo 1'de araştırmaya katılanları tanıttıcı bilgiler yer almaktadır.

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılanları Tanıttıcı Bilgiler

Kişisel özellikler	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sp.
Yaş	18	28	21.05	1.49
Gelir (TL)	100	4250	758	610
Dijital oyuna başlama yaşı	5	20	12.34	3.07
Telefon kullanmaya başlama yaşı	5	20	14.75	2.35
Genel akademik ortalama	0.78	3.97	2.51	0.55
Cinsiyet			Sayı	%
Erkek			201	45.1
Kadın			245	54.9

#### 3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler standart bir anket formu kullanılarak toplanmıştır. Anket formunun ilk kısmında, katılımcıları tanıttıcı (yaş, gelir gibi) verilerin yanı sıra telefon ve oyun bağımlılığının performansa etkilerini görmek amacıyla akademik ortalama gibi verilerin istendiği sorulara yer verilmiştir. Anket formunun diğer bölümlerinde telefon ve oyun bağımlılığını ölçmek için hazırlanan ölçek yer almıştır.

Telefon bağımlılığını tespit etmek için Holmgren, (2016), Yıldırım vd. (2015), Kwon vd., (2013) ve Bianchi ve Philips (2005) tarafından yapılan çalışmalardan yararlanılarak 19 maddeli bir ölçek hazırlanmıştır. Oyun

bağımlılığını ölçmek için ise Lemmens vd., (2009), Irmak ve Erdoğan (2015a-b), Hussain vd., (2015), Hazar ve Hazar (2017) ve Young (2017) tarafından geliştirilen ya da bağımlılık çalışmalarında kullanılan ölçeklerden yararlanılarak cevaplayıcının oyun öncesi, sırası ve sonrasındaki davranışları ile çevresindekilerin kendisine olan tutum ve davranışlarını dikkate alan 22 maddeli bir ölçek tasarlanmıştır. Bağımlılığın ölçümünde kullanılan her iki ölçekteki maddelerin tümünde beşli Likert derecelendirmesinden (1=hiçbir zaman; 2=nadiren (çok nadir); 3=bazen; 4=çoğu zaman; 5=her zaman) yararlanılmıştır. Pilot çalışma sırasında uzmanlardan ve cevaplayıcılardan gelen geri bildirimlerle her iki ölçekten bazı maddeler taslak formdan çıkarılmış, nihai anket formu ile toplanan verilerle yürütülen faktör analizleri sonucunda da çalışmada telefon bağımlılığı ölçeğinin 16 (Tablo 3) ve oyun bağımlılığı ölçeğinin 13 maddeli (Tablo 2) olduğu tespit edilmiştir. Aşağıda verilerin analizinde yürütülen prosedür detaylı olarak açıklanmıştır.

#### 4. ANALİZ VE BULGULAR

Araştırmada kullanılan verilerin analizinde ilk olarak keşifsel faktör analizinden (EFA), daha sonra EFA ile tespit edilen boyutların doğrulanmasında ve her iki ölçeğin geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmede doğrulayıcı faktör analizinden (CFA) yararlanılmıştır. EFA bir veri matrisinde yer alan temel yapıyı tanımlamayı ve bu yapıyı oluşturan her bir boyutu ayrı ayrı belirlemeyi amaçlar. CFA ise önceden belirlenmiş bir ilişkiyi test etmede kullanılan çok değişkenli bir tekniktir (Hair ve diğ., 1998). CFA ile araştırmacı önemli bir özelliği iddia eden modelleri tanımlayabilir, faktörleri düzenleyebilir ve böylece modeller için verinin uygunluk yeteneğini test edebilir (Hoyle, 1995). Çalışmada EFA, SPSS kullanılarak, CFA ise AMOS programı kullanılarak yürütülmüştür.

##### 4.1. Keşifsel Faktör Analizi

EFA'ya başlamadan önce, örnek büyüklüğünün faktör analizine uygunluğunu gösteren ölçeklerin KMO değerleri hesaplanmış ve oyun için 0.952 (Tablo 2), telefon için 0.918 (Tablo 3) olarak bulunmuştur. KMO değerlerinin her iki ölçek için 0.50'den büyük olması örneklemin faktör analizi için yeterli (Chong ve Rundus, 2004) olduğunu göstermiştir. Ayrıca verilerin faktör analizine uygunluğunu tespit eden Bartlett's Sphericity Testi oyun bağımlılığı ölçeği için  $\chi^2=5064.41$  ve  $p<0.001$ , telefon bağımlılığı ölçeği için  $\chi^2=4238.13$  ve  $p<0.001$  bulunmuştur. Her bir ölçek için değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren Bartlett's test değerleri yüksek olup  $p=0.000$  önem düzeyinde değişkenler arasında ilişkiye işaret etmiştir. Bu sonuçlar ile verilerimizin EFA için yeterince uygun olduğu görülmüştür.

**Tablo 2.** Oyun Bağımlılığı: EFA Sonuçları

Boyut ve maddeler	Ort.	St.Sp.	Yük	
<b>İstek Boyutu (Özdeğer:8.503; VE:%65.41; a:0.947)</b>				
Kod				
OBİ1	Hangi sıklıkta dijital ortamda (bilgisayar, telefon vb.) ...	2.01	1.258	0.701
OBİ2	Oyuna ayırdığınız süre için çevrenizle (örn., aileniz, ark.'nız) kavga edersiniz	1.96	1.291	0.761
OBİ3	Oyun bittikten sonra oyun esnasında yapmış olduğunuz hataları düşünürsünüz	2.26	1.363	0.657
OBİ4	Oyun oynadığınız için görevlerinizi (okul, ödev, spor, iş vb.) aksatırsınız	2.09	1.276	0.772
OBİ5	Oyuna ayırdığınız süre için çevrenizi (örn., aile, arkadaşlar) ihmal edersiniz	2.05	1.245	0.795
OBİ6	Oyun oynamak okul dışındaki vaktinizin çoğunu alır	2.11	1.272	0.816
OBİ7	Oyun oynamak arkadaşlarınızla birlikte olmaktan daha eğlenceli gelir	1.99	1.241	0.808
OBİ8	Oyun oynamayı dışarıda vakit geçirmeye tercih edersiniz	2.02	1.286	0.814
<b>Hırs Boyutu (Özdeğer:1.030; VE:%7.93; a:0.906)</b>				
OBH1	Oynadığınız oyunu bitirmek için yemek yemeyi geciktirirsiniz	2.15	1.322	0.795
OBH2	Oyunlara harcadığınız süre uyku problemine yol açar	2.31	1.375	0.741
OBH3	Oyunlar ilerledikçe oyunlara daha fazla zaman harcarsınız	2.44	1.383	0.821
OBH4	Oyun oynarken biri ya da bir şey oyununuzu engellediğinde sinirlenirsiniz	2.44	1.374	0.801
OBH5	Kaybettiğiniz bir oyunu kazanmak için tekrar oynama ihtiyacı duyarsınız	2.49	1.383	0.703
<b>KMO:0.952; Bartlett's Sph. <math>\chi^2</math>:5064.410; p:0.000; Toplam VE:%62.22</b>				

EFA'da temel bileşenler ve varimax döndürme yöntemi uygulanmış, en uygun çözümü bulmak amacıyla faktörlerin 1'den büyük özdeğere sahip olmaları ve faktör yüklerinin 0.50'den büyük olmaları koşulu aranmıştır (Nunnally, 1978). Tablo 2 ve 3 incelendiğinde her iki ölçekteki tüm boyutların özdeğerlerinin 1'den ve faktör yüklerinin de 0.50'den büyük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre oyun bağımlılığını ölçmeyi amaçlayan

ölçeğin iki boyuttan, telefon bağımlılığı ölçeğinin ise dört boyuttan meydana geldiği ve dolayısıyla ölçeklerin yapısal geçerliliğe sahip olduğu söylenebilir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde de oyun bağımlılığını ölçeğinin %73.33 (Tablo 2), telefon bağımlılığı ölçeğinin de %71.83 (Tablo 3) açıklama gücüne sahip olduğu anlaşılmıştır.

**Tablo 3.** Telefon Bağımlılığı: EFA Sonuçları

Boyut ve maddeler	Ort.	St.Sp.	Yük
<b>İnternet Boyutu (Özdeğer:7.485; VE:%46.783; <math>\alpha</math>:0.900)</b>			
TB11 Telefonum yanımda olmadığında çevrimiçi olamayacağım için gerilirim	2.57	1.310	0.799
TB12 Telefonum yanımda olmadığında sosyal medya ve diğer çevrimiçi ağlara anında katılamamak beni huzursuz eder	2.76	1.350	0.829
TB13 Telefonum yanımda olmadığında bildirimlerden anlık haberdar olamamak beni rahatsız eder	2.85	1.283	0.817
TB14 Telefonum yanımda olmadığında e-postalarımı kontrol edememek beni rahatsız eder	2.68	1.292	0.813
<b>Yoksunluk Boyutu (Özdeğer:1.774; VE:%11.088; <math>\alpha</math>:0.857)</b>			
TBY1 Telefonumun şarjı biterse paniklerim	3.11	1.359	0.780
TBY2 TL kredim (kontörüm) ya da internetim kotayı aşarsa paniklerim	3.09	1.368	0.691
TBY3 Telefonum çekmediğinde erişim kuruncaya kadar telefonu sürekli kontrol ederim	3.32	1.281	0.728
TBY4 Telefonumu kullanmadığımda, bir yerlerde mahsur kalmış gibi hissederim	2.92	1.343	0.694
TBY5 Telefonuma bir süre bakmadığımda, bakmak (kontrol etmek) için güçlü bir istek duyarım	3.22	1.232	0.519
<b>İletişim Boyutu (Özdeğer:1.198; VE:%7.486; <math>\alpha</math>:0.865)</b>			
TBC1 Telefonum yanımda olmadığında aileme/arkadaşlarıma ulaşamayacağım için endişelenirim	3.69	1.199	0.833
TBC2 Telefonum yanımda olmadığında ailem/arkadaşlarım bana ulaşamayacakları için endişelenirim	3.69	1.221	0.866
TBC3 Telefonum yanımda olmadığında gelen aramaları/mesajları görememek beni rahatsız eder	3.43	1.219	0.661
TBC4 Telefonum yanımda olmadığında birilerinin bana ulaşmaya çalışıp çalışmadığını bilememek canımı sıkır	3.37	1.247	0.612
<b>Özgürlük Boyutu (Özdeğer:1.036; VE:%6.476; <math>\alpha</math>:0.783)</b>			
TBO1 Telefonumdan bilgiye sürekli (kesintisiz) erişmezsem rahatsız olurum	3.59	1.245	0.844
TBO2 Telefonumdan her istediğimde bilgiye bakamamak beni rahatsız eder	3.66	1.177	0.855
TBO3 Telefonumu veya özelliklerini istediğimde kullanamamak beni rahatsız eder	3.69	1.194	0.641
<b>KMO:0.918; Bartlett's Sph. <math>\chi^2</math>:4238.134; p:0.000; Toplam VE:%71.83</b>			

Tablo 2 ve 3'te her bir yapının içsel tutarlılıklarını gösteren Cronbach alfa katsayıları ( $\alpha$ ) sunulmuştur. Ölçeklerin güvenilirliğinin (içsel tutarlılığının) değerlendirilmesinde en yaygın metot Cronbach alfa testidir ve katsayının 0.70'den büyük olması tercih edilir (Ravichandran ve Rai, 1999; Jonsson, 2000; Hair vd., 1998). Her iki model için tüm boyutlara ilişkin alfa katsayıları incelendiğinde ölçeklerin içsel tutarlılığının yüksek olduğu görülmektedir. Boyutların alfa değerleri oyun için 0.947 ve 0.906'dır. Telefon için de sırasıyla 0.900, 0.857, 0.865, 0.783'tür. Bu sonuç her iki yapıya ait alt boyutların güvenilir olduğunu ve ölçmek istenilen özelliğin büyük olasılıkla doğru biçimde ölçüldüğünü göstermektedir.

#### 4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

EFA'da tanımlanan boyutların doğrulanması ve ölçeğin güvenilirliğinin ve geçerliliğinin test edilmesinde kullanılan doğrulayıcı faktör analizi (CFA), önerilen modelin istatistiksel olarak anlamlılığını gösteren değerleri hesaplamaktadır. Çalışmamızda CFA tarafından hesaplanan tüm değerler, AMOS programı tarafından önerilen gerekli modifikasyonlar yapıldıktan sonra hesaplanmış olup Tablo 4'de görülmektedir.

**Tablo 4.** Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum Ölçüleri ve Sınırları*				Oyun	Telefon
Yeterli	→	İyi			
0.90	≤	NFI	≤ 1.00	0.988	0.965
0.95	≤	CFI	≤ 1.00	0.997	0.984
0.90	≤	GFI	≤ 1.00	0.979	0.961
0.80	≤	AGFI	≤ 1.00	0.960	0.937
0.10	>	RMSEA	> 0.00	0.027	0.042
		$\chi^2/df$	< 3.00	63.506/48=1.323	148.782/84=1.771

\*Kaynak: Demirel ve Bülbül (2014)

Ölçeklere ilişkin uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde her iki ölçek için de hesaplanan değerlerin kabul edilebilir sınırlarda ya da iyi uyuma yakın düzeylerde gerçekleştiği görülmektedir. Buna göre hem oyun hem telefon için kurulan modeller, istatistiksel bakımdan geçerlidir. Bu aşamadan sonra her iki ölçek için faktör yükleri, yapı güvenilirlikleri ( $\rho_c$ ) ve açıklanan varyans (VE) değerleri hesaplanmıştır (Tablo 5 ve Tablo 6).

**Tablo 5.** Oyun Bağımlılığı: CFA Sonuçları

Boyutlar	Madde No	Std. Reg. Ağ.	t	p
İstek ( $\rho_c:0.94$ ; VE:0.69)	OBİ1	0.769	18.531	0.000
	OBİ2	0.773	18.703	0.000
	OBİ3	0.814	18.726	0.000
	OBİ4	0.892	22.643	0.000
	OBİ5	0.901	23.336	0.000
	OBİ6	0.854	26.631	0.000
	OBİ7	0.812	-	-
	OBİ8	0.757	23.793	0.000
Hırs ( $\rho_c:0.92$ ; VE:0.71)	OBH1	0.791	19.613	0.000
	OBH2	0.830	20.743	0.000
	OBH3	0.901	24.480	0.000
	OBH4	0.836	-	-
	OBH5	0.699	16.522	0.000

Yapı güvenilirliğinin  $\rho_c \geq 0.70$  ve açıklanan varyansın  $VE > 0.50$  olması gerekmektedir (Fornell - Larcker, 1981; Hair vd., 1998). Tablo 5 ve Tablo 6 incelendiğinde hem oyun hem de telefon için yapı güvenilirlik değerlerinin 0.70'den ve açıklanan varyanslarının da 0.50'den büyük olduğu görülmektedir. Buna göre her iki ölçeğe ait boyutların içsel tutarlılıkları ve yapıyı açıklama güçlerinin yeterli olduğu doğrulanmıştır.

Tablolarda oyun ve telefon ölçeğini oluşturan alt boyutlar için program tarafından tahmin edilen standardize regresyon katsayıları, bu katsayılarla ilişkin t değerleri ve p anlamlılık düzeyleri verilmiştir. Tüm katsayılar için p anlamlılık düzeyleri 0.000 olarak bulunmuştur. 0.05 anlamlılık düzeyinde her iki model için de hesaplanan standardize regresyon katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu, yapıyı ve boyutları yorumlamada kullanılabileceği anlaşılmaktadır.

**Tablo 6.** Telefon Bağımlılığı: CFA Sonuçları

Boyutlar	Madde No	Std. Reg. Ağ.	t	p
İnternet ( $\rho_c:0.91$ ; $VE:0.71$ )	TBİ1	0.769	18.628	0.000
	TBİ2	0.773	19.242	0.000
	TBİ3	0.814	19.559	0.000
	TBİ4	0.892	-	-
Yoksunluk ( $\rho_c:0.86$ ; $VE:0.70$ )	TBY1	0.791	14.471	0.000
	TBY2	0.830	11.937	0.000
	TBY3	0.901	15.738	0.000
	TBY4	0.836	16.988	0.000
	TBY5	0.699	-	-
İletişim ( $\rho_c:0.84$ ; $VE:0.61$ )	TBC1	0.791	15.149	0.000
	TBC2	0.830	14.063	0.000
	TBC3	0.901	18.607	0.000
	TBC4	0.836	-	-
Özgürlük ( $\rho_c:0.79$ ; $VE:0.64$ )	TBO1	0.791	11.945	0.000
	TBO2	0.830	12.099	0.000
	TBO3	0.902	-	-

CFA’da son olarak yapıların yakınsama ve ayırma geçerlilikleri hesaplanmıştır. Yakınsama geçerliliğinde temel koşul yapıların açıkladığı varyansın 0.50’den büyük olmasıdır (Fornell ve Larcker, 1981). Her iki ölçüğe ait yapılar için  $VE>0.50$  olduğundan yapıların yakınsama geçerlilikleri sağlanmıştır.

Oyun bağımlılığının iki boyutu arasındaki korelasyon katsayısı 0.78, karesi ise 0.61’dir. Varyans değerlerinin 0.61’den büyük olması oyun bağımlılığı yapıları için ayırma geçerliliğinin gerçekleştiğini göstermektedir. Telefon ölçüğündeki her bir boyutun diğer boyutlarla arasındaki en büyük korelasyon katsayısının karesi ise sırasıyla 0.57, 0.56, 0.45 ve 0.43’tür. Bu değerlere göre telefon bağımlılığı ölçüğündeki yapılar arasında da ayırma geçerliliği sağlanmıştır.

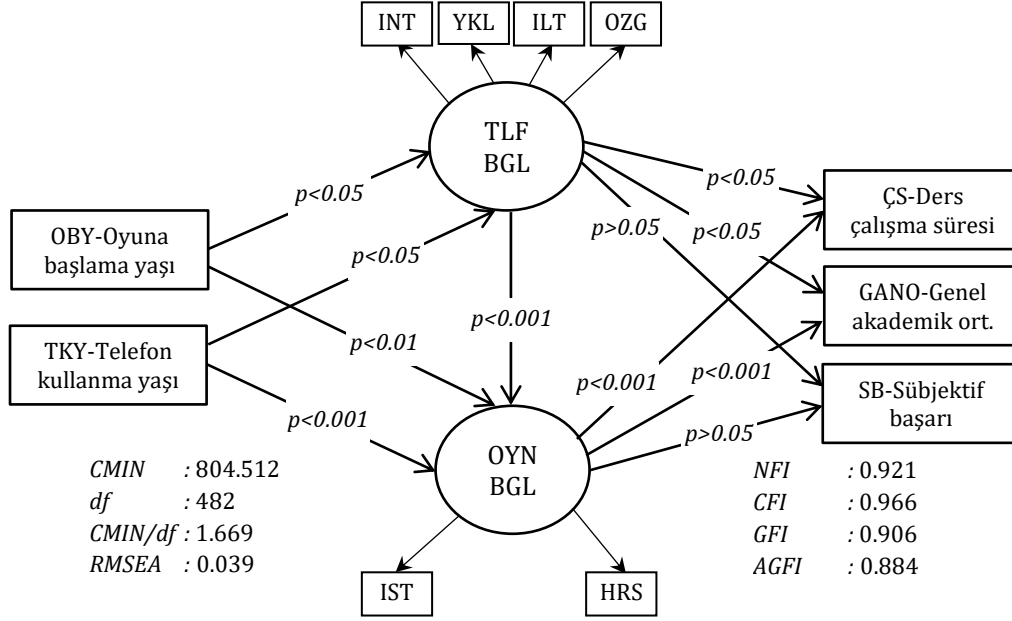
Buraya kadar yapılan keşifsel ve doğrulayıcı faktör analizleri hem oyun bağımlılığının hem de telefon bağımlılığının geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu, oyun bağımlılığının iki, telefon bağımlılığının ise dört boyuttan meydana geldiğini göstermektedir.

### 4.3. Yapısal Eşitlik Analizi

Çalışmada, değişkenler arasında kompleks ilişkileri test etmeye yardımcı olan yapısal eşitlik analizinden yararlanılmıştır. Yapısal eşitlik analizi ile araştırma modelindeki ilişkilerin test edilmesine başlamadan önce modelin istatistiksel bakımdan geçerli olup olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan hesaplamalar sonucunda modele ait elde edilen uyum iyiliği indeks değerleri Şekil 1’de sunulmuştur. Modele ilişkin değerler ile literatürde önerilen uyum iyiliği indeks değerleri (bkz. Tablo 4) karşılaştırıldığında kurulan modelin istatistiksel bakımdan anlamlı ve geçerli olduğu görülmüştür. Dolayısıyla değişkenler arası hesaplanacak tüm değerler istatistiksel bakımdan kullanılabilir niteliktedir.

Yürütülen yapısal eşitlik analizi sonucunda Şekil 1’de sunulan sonuçlara ulaşılmıştır. Şekilde değişkenler arası ilişkilere ait önem düzeyleri verilmiştir. Şekilde sunulan analiz sonuçları incelendiğinde dijital ortamda oyuna başlama yaşı ve ilk telefona sahip olma yaşı ile telefon bağımlılığı ve oyun bağımlılığı arasında güçlü bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Dijital ortamda oyun oynamaya başlama yaşı küçüldükçe telefon ( $\beta:-0.133$ ;  $p<0.05$ ) ve oyun ( $\beta:-0.149$ ;  $p<0.01$ ) bağımlılığının yükseldiği görülmektedir. Yine ilk telefon kullanmaya başlama yaşı küçüldükçe telefon ( $\beta:-0.126$ ;  $p<0.05$ ) ve oyun ( $\beta:-0.113$ ;  $p<0.05$ ) bağımlılığının yükseldiği görülmektedir. Telefon bağımlılığı arttıkça oyun bağımlılığının da güçlü biçimde ( $\beta:0.224$ ;  $p<0.001$ ) arttığı anlaşılmaktadır. Bu bulgulara göre oyun ve telefon bağımlılığında küçük yaşta bunlarla tanışılmasının önemli öncüller olduğu yine telefon bağımlılığının oyun bağımlılığını etkileyen güçlü bir öncül olduğu ifade edilebilir.

Şekil 1. Yapısal Model Sonuçları



Dijital platformlara bağımlılık davranışlarının başarıya etkisine bakıldığında telefon bağımlılığının ders çalışma süresini ( $\beta: -0.108$ ;  $p < 0.05$ ) ve genel akademik ortalamayı ( $\beta: -0.115$ ;  $p < 0.05$ ) negatif biçimde etkilediği tespit edilmiştir. Yine oyun bağımlılığının da ders çalışma süresini ( $\beta: -0.211$ ;  $p < 0.001$ ) ve genel akademik ortalamayı ( $\beta: -0.253$ ;  $p < 0.001$ ) olumsuz etkilediği görülmüştür. Öte yandan sübjektif başarı değerlendirmesine telefon bağımlılığının ( $\beta: -0.020$ ;  $p > 0.05$ ) ve oyun bağımlılığının ( $\beta: -0.087$ ;  $p > 0.05$ ) herhangi bir etkisine rastlanmamıştır.

Tablo 7. Değişkenler Arası Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

			Std. Toplam Etki	Std. Doğrudan Etki	Std. Dolaylı Etki
OBY	→	OYN BGL	-0.179	-0.149	-0.030
TKY	→	OYN BGL	-0.142	-0.113	-0.028
TLF BGL	→	ÇS	-0.155	-0.108	-0.047
TLF BGL	→	GANO	-0.172	-0.115	-0.057
TLF BGL	→	SB	-0.039	-0.020	-0.020

Dijital oyun oynamaya başlama ve telefon kullanmaya başlama yaşının hem telefon hem de oyun bağımlılığına doğrudan etkisi ortaya çıkmıştı. Tablo 7'deki dolaylı etkilere bakıldığında oyuna başlama ve telefon kullanmaya başlama yaşının artan telefon bağımlılığı ile birlikte sırasıyla  $-0.149$  ve  $-0.113$ 'den  $-0.179$  ve  $-0.142$ 'ye yükselmiştir. Ayrıca telefon bağımlılığı ile oyun bağımlılığı arasındaki doğrudan pozitif ilişki bu bulgularla birlikte düşünülürse telefon bağımlılığının oyun bağımlılığında güçlü bir rol oynadığı söylenebilir.

Telefon ve oyun bağımlılığının okul başarısını ölçmek amacıyla kullanılan çalışma süresi ve not ortalamasını doğrudan ve negatif etkilediği görülmüştü. Telefon bağımlılığının çalışma süresi ve not ortalamasına etkisi sırasıyla  $-0.108$  ve  $-0.115$  iken oyun bağımlılığının dolaylı etkisi ile değerlerin  $-0.155$  ve  $-0.172$ 'ye yükseldiği tespit edilmiştir. Benzer sonuç telefon bağımlılığı ile sübjektif başarı arasında da tespit edilmiş, her ne kadar iki değişken arasında istatistiksel bakımdan anlamlı olmayan bir ilişki bulunsa da dolaylı etki ile toplam etkinin gücü  $0.20$ 'den  $0.40$ 'a yükselmiştir.

Telefon bağımlılığı ve okul başarısı arasındaki ilişkide oyun bağımlılığının aracılık etkisini belirlemek için Hair vd.'nin (2014) önerdiği prosedür yürütülmüştür. Buna göre modelden oyun bağımlılığı çıkarılarak analiz tekrarlanmış ve standardize doğrudan etkilerin çalışma süresi için  $-0.169$  ( $p < .01$ ), genel akademik ortalama için  $-0.188$  ( $p < 0.001$ ) ve sübjektif başarı için  $-0.047$  ( $p > 0.05$ ) olduğu hesaplanmıştır. Sübjektif başarı üzerindeki etki istatistiksel bakımdan anlamsız olduğundan oyun bağımlılığının aracılık etkisi de söz konusu olmamıştır. Öte yandan telefon bağımlılığı ve okul başarısı için kullanılan diğer iki değişken arasındaki doğrudan ve oyun

bağımlılığı ile birlikte dolaylı etkinin anlamlı olması nedeniyle değişkenler arasındaki ilişkide oyun bağımlılığının aracılık rolünün olup olmadığının anlaşılabilmesi için VAF (variance accounted for = dolaylı etki/toplam etki) değerleri incelenmiştir. VAF değeri çalışma süresi için 0.30 ve akademik ortalama için 0.33 hesaplanmıştır. Buna göre VAF değerleri (<0.20 ise aracılık bulunmamakta, 0.20-0.80 arası kısmi aracılık ve >0.80 ise tam aracılık söz konusudur (Hair vd. (2014)) 0.20 ile 0.80 arasında olduğundan oyun bağımlılığının kısmi aracılık etkisinden bahsedilebilir. Benzer analiz prosedürü oyuna başlama yaşının ve telefon kullanmaya başlama yaşının oyun bağımlılığına etkisinde telefon bağımlılığının aracılık etkisinin tespit edilmesinde yürütülmüş ve her ikisi için de VAF değerleri 0.20'den düşük hesaplanmıştır. Buna göre tanışma yaşlarının oyun bağımlılığına etkisinde telefon bağımlılığının aracılık etkisi söz konusu değildir.

## 5. SONUÇ

Bu çalışmanın üç amacı vardı: i. dijital oyuna başlama ve telefon kullanmaya başlama yaşının telefon ve oyun bağımlılığı ile ilişkisinin tespit edilmesi, ii. telefon ve oyun bağımlılığının akademik başarıya etkisinin belirlenmesi ve iii. bunlara ulaşmak için hazırlanacak telefon ve oyun bağımlılığı ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirliğinin araştırılması. Bu amaçlara ulaşmak için çalışmada 446 üniversite öğrencisinden toplanan veriler kullanılmıştır.

Literatürden yararlanılarak hazırlanan bağımlılık ölçeklerine ilk olarak keşifsel faktör analizleri yürütülmüş, oyun bağımlılığının istek ve hırs olarak isimlendirilen iki boyuttan, telefon bağımlılığının internet, yoksunluk, iletişim ve özgürlük olarak isimlendirilen dört boyuttan meydana geldiği görülmüştür. Her iki ölçeğinde yüksek açıklama gücüne sahip olduğu (varyansın yaklaşık 3/4'ünü açıkladıkları) ve yine her ikisinin de yüksek güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmıştır. Devamında bir ölçeğin boyutları hakkında daha güvenilir sonuçlar veren doğrulayıcı faktör analizi ile her iki bağımlılık ölçeği için oluşan boyutların varlığı doğrulanmış, yakınsama ve ayrışma geçerlilikleri hesaplanmıştır. Sonuç olarak keşifsel ve doğrulayıcı faktör analizleri ile yakınsama ve ayrışma geçerlilik testleri, çalışmada kullanılan oyun ve telefon bağımlılığı ölçeklerinin geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymuştur. Bu noktada çalışmanın ilk katkısı, analiz edilerek geçerliliği ve güvenilirliği ortaya konan oyun ve telefon bağımlılığı ölçeklerinin sonraki çalışmalarda kullanılacak bir ölçek olmasıdır.

Çalışmada oyun ve telefon bağımlılığının öncülü olarak incelenen dijital ortamda oyuna başlama ve ilk telefona sahip olma (kullanmaya başlama) yaşının her iki bağımlılıkta önemli rolü olduğu görülmüştür. Gerek oyuna başlama yaşı gerekse ilk telefona sahip olma yaşı küçüldükçe hem oyun hem telefon bağımlılığının arttığı dolayısıyla başlama yaşının bağımlılığın önemli öncüllerinden biri olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu özellikle ebeveynlerin mümkün olduğu kadar küçük yaşta çocuklarını bu teknolojilerden uzak tutması ve çocuklarda bağımlılık oluşmasının önüne geçilmesi için erkenden tedbirlerin alınması gerektiği anlamına gelmektedir. Nitekim ilk, orta ve liselerde cep telefonu kullanımının yasaklanmasını içeren düzenlemenin kabulü Fransa'nın kendi adına almış olduğu tedbirlere bir örnektir. Ayrıca bu bulgu, günümüzde neredeyse daha bebek yaşta tablet, telefon vb. vasıtasıyla oyunla tanışan ya da küçük yaşlarda telefona sahip olan bir neslin varlığı düşünüldüğünde oyun ve telefon sektörünün uzun yıllar büyük bir ekonomik potansiyele sahip olacağı anlamına da gelmektedir. Bununla birlikte bu bulgulara ihtiyatla yaklaşılmasının gerektiği de belirtilmelidir. Çünkü araştırmaya katılanlardan geriye dönük hatırlama yapmalarının istenmesiyle elde edilen verilere dayanarak bu bulgular elde edilmiştir. Dolayısıyla gelecek çalışmalarda değişkenler arasındaki ilişkilerin araştırılması burada elde edilen bulguların doğrulanmasına ve genelleştirilmesine yardımcı olacaktır.

Çalışmanın diğer bir bulgusu telefon bağımlılığı ile oyun bağımlılığı arasındaki güçlü pozitif ilişkidir. Telefon bağımlılığı ile oyun oynama gibi eğlence temelli kullanım arasında ilişki bulan çalışmalarla (Sung ve Cho, 2002; Park ve Shin, 2010) uyumlu olan bulgumuz yoğun telefon kullanıcılarının dijital oyuncu adayları ya da zaten oyuncu ise bu oyuncuların bağımlılığa dönüşme adayları olduğu anlamına gelebilir. Oyun sektöründe en yüksek büyümeye mobil telefon oyun segmentinin sahip olması (Ankara Kalkınma Ajansı, 2016) da bulgumuzla örtüşür niteliktedir. Dünya üzerinde yaklaşık 4.5 milyar kişinin cep telefonu kullandığı (Goswani ve Singh, 2016) ve toplam oyun kullanıcıları sayısının yaklaşık 1.5 milyar kişi (WCP, 2016) olduğu düşünüldüğünde bulgumuzun mobil oyun sektörü için önemli bir geleceğin beklendiği anlamına gelebileceği söylenebilir.

Dijital platformlara bağımlılık davranışlarının başarıya etkisine ilişkin sonuçlarımız her iki bağımlılık türünün de hem ders çalışma süresini hem de genel akademik ortalamayı olumsuz etkilediğini göstermiştir. Ancak istatistiksel bakımdan anlamlı olmakla birlikte telefon bağımlılığının etkisi oyun bağımlılığının etkisine göre daha düşük kalmıştır. Yürütülen aracılık test sonuçları oyun bağımlılığının, telefon bağımlılığı ve akademik başarı arasında



kısmi aracılık rolü oynadığını göstermiştir. Buna göre yoğun telefon kullanımının nedenlerinden birisinin oyun oynama olması durumunda, hem ders çalışma süresi hem de akademik ortalama bundan ciddi biçimde olumsuz etkilenmektedir. Diğer taraftan bu bulgular ile literatürdeki birçok benzer sonuca (Roe ve Muijs, 1998; Anand, 2007; Jacobsen ve Forste, 2011; Wright, 2011; Terry vd., 2014; Erdem vd., 2016) bir yenisi daha eklenmiş olmaktadır.

Akademik başarıya ilişkin çalışmadaki diğer önemli bir bulgu da araştırmaya katılanların ders çalışma süresi ve akademik ortalaması ile subjektif başarı değerlendirmesi arasında  $p<0.001$  düzeyinde korelasyon bulunmasına rağmen telefon ve oyun bağımlılığının subjektif başarı değerlendirmesi üzerinde herhangi bir etkisine rastlanmamış olmasıdır. İstatistiksel olarak desteklenmese de telefon bağımlılığı ve subjektif başarı arasındaki etki düzeyi oyun bağımlılığı ile iki katına çıkmıştır. Bu bulgunun bağımlıların kendilerini başarısız görmedikleri anlamına geldiği söylenebilir. Uygulayıcılar için bunun anlamının aslında telefon ve oyun bağımlılığının akademik başarıyı olumsuz etkilemesinden daha büyük bir sorun olduğu ve çözüm için üzerinde çaba harcanması gereken bir durum olduğu ifade edilebilir. Çünkü bu bulgu bağımlıların akademik açıdan gerçek durumlarının farkında olmadıkları ya da durumlarını kabul etmekten uzak oldukları anlamına gelmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akıllı, G.K. ve Gezgin D.M. (2016). “Üniversite Öğrencilerinin Nomofobi Düzeyleri İle Farklı Davranış Örüntülerinin Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 40, 51-69.
- Anand, V. (2007). “A Study of Time Management: The Correlation between Video Game Usage and Academic Performance Markers” *CyberPsychology and Behavior*, 10(4), 552-559.
- Anderson, C.A. and Dill, K.E. (2000). “Video Games and Aggressive Thoughts, Feelings and Behavior in the Laboratory and Life”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(4), 772–790.
- Ankara Kalkınma Ajansı (2016). Dijital Oyun Sektörü, [http://www.ankaraka.org.tr/tr/dijital-oyun-sektoru-raporu\\_3414.html](http://www.ankaraka.org.tr/tr/dijital-oyun-sektoru-raporu_3414.html).
- Ben-Yehuda, L., Greenberg, L. and Weinstein, A. (2016). “Internet Addiction by Using the Smartphone-Relationships Between Internet Addiction, Frequency Of Smartphone Use and the State of Mind of Male and Female Students”, *Journal of Reward Deficiency Syndrome and Addiction Science*, 2(1), 22-27.
- Bianchi, A. and Phillips, J.G. (2005). “Psychological Predictors of Problem Mobile Phone Use”, *CyberPsychology and Behavior*, 8(1), 39-51.
- Borzekowski, D.L. and Robinson, T.N. (2005). “The Remote, the Mouse, and the No. 2 pencil: the Household Media Environment and Academic Achievement among Third Grade Students”, *Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine*, 159(7), 607-613.
- Boulianne, S. (2015). “Social Media Use and Participation: A Meta-Analysis of Current Research”, *Information, Communication and Society*, 18(5), 524-538.
- Chong, V.K. and Rundus, M.J. (2004). “Total Quality Management, Market Competition and Organizational Performance”, *the British Accounting Review*, 36(2), 155-172.
- Deloitte (2017). Dijitalleşen Hayatımızda Mobil Teknolojilerin Yeri, Deloitte Global Mobil Kullanıcı Anketi, [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/technology-media-telecommunications/deloitte\\_gmcs\\_2017.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/technology-media-telecommunications/deloitte_gmcs_2017.pdf).
- Demirer, Ö. ve Bülbül, H. (2014). “Kamu ve Özel Hastanelerde Hizmet Kalitesi, Hasta Tatmini ve Tercih Arasındaki İlişki: Karşılaştırmalı Bir Analiz”, *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2), 95–119.
- Dijital Oyunlar Raporu (2017). [www.guvenliweb.org.tr/dosya/82MsL.pdf](http://www.guvenliweb.org.tr/dosya/82MsL.pdf)/indir.
- Drummond, A. and Sauer, J.D. (2014). “Video-Games Do Not Negatively Impact Adolescent Academic Performance In Science, Mathematics or Reading”, *PloS one*, 9(4).
- Elmas, O., Kete, S., Hızlısoy, S.S. ve Kumral, H.N., (2015). “Teknolojik Cihaz Kullanım Alışkanlıklarının Okul Başarısı Üzerine Etkisi”, *SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 49-54.

- Erdem, H., Türen, U. ve Kalkın, G. (2016). “Üniversite Öğrencilerinde Mobil Telefon Yoksunluğu Korkusunun (Nomofobi) Akademik Başarıya Etkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(3), 923-936.
- Erdem, H., Türen, U. ve Kalkın, G. (2017). “Mobil Telefon Yoksunluğu Korkusu (Nomofobi) Yayılımı: Türkiye’den Üniversite Öğrencileri ve Kamu Çalışanları Örnekleme”, Bilişim Teknolojileri Dergisi, 10(1), 1-11.
- Fornell, C. and Larcker, D.F. (1981). “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error”, *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fung, A. (2017). “The Impact of the Rise of Mobile Games on the Creativity and Structure of the Games Industry in China”, *Mobile Gaming in Asia*, Springer, 91-103.
- Goswami, V. and Singh, D.R. (2016). “Impact of Mobile Phone Addiction on Adolescent’s Life: A Literature Review”, *International Journal of Home Science*, 2(1), 69–74.
- Haberturk (2018). O Ülkede Cep Telefonu Yasağı, <http://www.haberturk.com/tv/dunya-hali/haber/1991557-fransa-da-yeni-uygulama-universiteye-kadar-cep-telefonu-yasak>.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. and Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C. and Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hazar, Z. ve Hazar, M. (2017). “Çocuklar İçin Dijital Oyun Bağımlılığı Ölçeği”, *Journal of Human Sciences*, 14 (1), 203-216.
- Holmgren, J. (2016). *Addiction to Smartphone Games: Using Smartphone Game Components to Create an Addiction*, Master thesis, Sweden.
- Horzum, M.B., Tuncay, A. ve Balta, Ö.Ç. (2008). “Çocuklar İçin Bilgisayar Oyun Bağımlılığı Ölçeği”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(30), 76-88.
- Hoyle, R. (1995). *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues and Applications*, London: Sage Publication Inc.
- Hussain, Z., Williams, G.A. and Griffiths. M.D. (2015). “An Exploratory Study of the Association between Online Gaming Addiction and Enjoyment Motivations for Playing Massively Multiplayer Online Role - Playing Games”, *Computers in Human Behavior*, 50, 221-230.
- Irmak, A.Y. ve Erdoğan, S. (2015a). “Ergen ve Genç Erişkinlerde Dijital Oyun Bağımlılığı: Genel Bir Bakış”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 26, 1-11.
- Irmak, A.Y. ve Erdoğan, S. (2015b). “Dijital Oyun Bağımlılığı Ölçeği Türkçe Formunun Geçerliliği Ve Güvenilirliği”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 16(1), 10-18.
- Jacobsen, W.C. and Forste, R. (2011). “The Wired Generation: Academic and Social Outcomes of Electronic Media Use Among University Students”, *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, 14(5), 275-280.
- Jonsson, P. (2000). “An Empirical Taxonomy of Advanced Manufacturing Technology”. *International Journal of Operations and Production Management*, 20(12), 1446– 1474.
- Kuss, D.J., Van Rooij, A.J., Shorter, G.W., Griffiths, M.D. and Mheen van de D. (2013). “Internet Addiction in Adolescents: Prevalence and Risk Factors”, *Computers in Human Behavior*, 29(5), 1987-1996.
- Kuyucu, M. (2017). “Gençlerde Akıllı Telefon Kullanımı ve Akıllı Telefon Bağımlılığı Sorunsalı: Akıllı Telefon (Kolik) Üniversite Gençliği”, *Global Media Journal TR Edition*, 7(14), 328-359.
- Kwon, M., Lee, J.Y., Won, W.Y., Park, J.W., Min, J.A., Hahn, C., Gu, X., Choi, J.H., and Kim, D.J. (2013). “Development and Validation of a Smartphone Addiction Scale (SAS)”, *PloS one*, 8(2), 1-7.

- Lemmens, J.S., Valkenburg, P.M. and Peter, J. (2009). "Development and Validation of a Game Addiction Scale for Adolescents". *Media Psychology*, 12(1), 77-95.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.
- Özkoçak, Y. (2016). "Türkiye’de Akıllı Telefon Kullanıcılarının Oyalanma Amaçlı Tercih Ettikleri Mobil Uygulamalar", *Global Media Journal: Turkish Edition*, 6(12), 106-130.
- Park, I.K. and Shin, D.H. (2010). "Using the Uses and Gratifications Theory to Understand the Usage and the Gratifications of Smartphones", *Journal of Communication Science*, 10(4), 192–225.
- Ravichandran, T. and Rai, A. (1999). "Total Quality Management in Information Systems Development: Key Constructs and Relationships", *Journal of Management Information Systems*, 16(3), 119-155.
- Roe, K. and Muijs, D. (1998). "Children and Computer Games: A Profile of the Heavy User", *European Journal of Communication*, 13(2), 181-200.
- Sekeran, U. (1992). *Research Methods for Business, a Skill Building Approach*, John Wiley & Sons Inc.
- Seo, M., Kang, H.S., and Yom, Y.H. (2009). "Internet Addiction and Interpersonal Problems in Korean Adolescents", *CIN: Computers, Informatics, Nursing*, 27, 226–233.
- Sharif, I. and Sargent, J.D. (2006). "Association between Television, Movie and Video Game Exposure and School Performance", *Pediatrics*, 118(4), 1061-1070.
- Sung, D.K. and Choi, Y.K. (2002). "The Difference of Using Pattern According to the Mobile Phone User Group’s Characters", *Korean Journal of Journalism and Communication Studies*, 46, 153-190.
- Terry, M., Malik, A., Sinclair, D., Fines, C. and Terry, S. (2014). "Factors That Affect Academic Performance in Grade Nine: Focus on Video Games", *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(10), 1-15.
- Wang, C.W., Ho, R.T., Chan, C.L. and Tse, S. (2015). "Exploring Personality Characteristics of Chinese Adolescents with Internet-Related Addictive Behaviors: Trait Differences for Gaming Addiction and Social Networking Addiction", *Addictive Behaviors*, 42, 32-35.
- WCP (2016). *Game Industry Overview*, <http://www.woodsidecap.com/wp-content/uploads/2016/12/WCP-Gaming-Industry-Overview-2016.pdf>.
- Wright, J. (2011). "The Effects of Video Game Play on Academic Performance", *Modern Psychological Studies*, 17(1), 37-44.
- Yıldırım, C., Sumuer E., Adnan, M. and Yıldırım, S. (2015). "A growing Fear: Prevalence of Nomophobia among Turkish College Students", *Information Development*, 32(5), 1322-1331.
- Young, K. (2017). *Internet Addiction Test (IAT) by Dr. Kimberly Young*. <http://www.psylegal.com.au/Awur/wp-content/uploads/2016/03/GLOBALADDICTION- Scales-InternetAddictionTest.pdf>.

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

## ÖRGÜTSEL KÜLTÜRÜN ÜRÜN İNOVASYONU ÜZERİNDE ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA\*

### A RESEARCH ON THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON PRODUCT INNOVATION

Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR<sup>1</sup>

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan Vedat SÖNMEZ<sup>2</sup>

#### ÖZ

Küresel ve yerel pazarlarda yaşanan yoğun rekabet ortamında örgütler, karlılıklarını korumak ve artırmak amacıyla yeni ürünleri, yol ve yöntemleri kullanmak zorunda kalmaktadır. Bu durum örgütlerin inovasyon ve ürün inovasyonu faaliyetlerini teşvik etmektedir. Örgütlerde inovasyon ve ürün inovasyonu çalışmalarını etkileyen iç ve dış çevre faktörleri bulunmaktadır. Bu iç çevre faktörlerinden birisinin de örgütsel kültür olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma, örgütsel kültürün ürün inovasyonu üzerinde bir etkisinin olup/olmadığını bulabilmek amacıyla yapılmıştır. Bu bağlamda örgütsel kültürün boyutları olan vizyonun, işe katılımın, uyumun ve tutarlılığının ürün inovasyonu üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Araştırma verisi, Gaziantep 1., 3., ve 4. organize sanayi bölgelerinde faaliyette bulunan işletme yöneticilerinden toplanmıştır. Verinin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Toplam 245 anket değerlendirilmiş olup, verinin değerlendirilmesinde frekans dağılımları ve çoklu doğrusal regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Sonuç olarak vizyon ve işe katılım boyutlarının ürün inovasyonu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Ancak uyum ve tutarlılık boyutlarının ürün inovasyonu üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt, Örgütsel Kültür, İnovasyon, Ürün İnovasyonu.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** O30, O32, M14.

#### ABSTRACT

Organizations have to use new products, ways and methods in order to protect and increase their profitability in the intense competitive environment experienced in global and local markets. This situation encourages innovation and product innovation activities of organizations. Organizations have internal and external environmental factors that influence their innovation and product innovation activities. One of these internal environmental factors is thought to be the organizational culture. This study is carried out to determine whether organizational culture has an effect on product innovation. In this context, the effects vision, participation in work, harmony, and consistency which are dimensions of organizational culture on product innovation are assessed. The research data is collected

\* Bu çalışma örgüt kültürünün inovasyon üzerine etkisi ve bir araştırma başlıklı doktora tezinden hazırlanmıştır. Bu Çalışma 4. Uluslararası Bölgesel Kalkınma Konferansında sunulmuştur.

<sup>1</sup> İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, lutfiye.ozdemir@inonu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-4660-1816>

<sup>2</sup> Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, rvsonmez@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-8746-4657>

from business executives operating in Gaziantep 1st, 3rd, and 4th Organized Industry Regions. In order to collect the data, the survey method is used. A total of 245 surveys are evaluated and frequency distributions and multiple linear regression analyzes are used for assessing the data. As a result, it is found that the dimensions of vision and participation to work have significant effects on product innovation. However, the dimensions of harmony and consistency are found to have insignificant effects on product innovation.

**Keywords:** Organization, Organizational Culture, Innovation, Product Innovation.

**JEL Classification Codes:** O30, O32, M14.

## 1. GİRİŞ

İş dünyasında bir taraftan yerel pazarlarda diğer taraftan uluslararası pazarlarda örgütler arasında yoğun bir rekabet yaşanmaktadır. Bu yoğun rekabet ortamında örgütlerin rakiplerinden bir adım daha önde olabilmeleri, karlılığı ve büyümeyi sağlayabilmeleri ve hatta ayakta kalabilmeleri için farklılaşmaları, yeni yol ve yöntemleri kullanmaları gerekmektedir. Bu durum örgütler için inovasyon çalışmalarını vazgeçilmez kılmaktadır. Türkçe karşılığı konusunda henüz fikir birliğine varılmamış olan inovasyon yenilik, yenileşme gibi kavramlarla ifade edilse de tam olarak karşılık bulamamaktadır. İnovasyon en kısa tanımla ile bilginin toplumsal veya iktisadi açıdan katma değer yaratacak hale, faydaya dönüştürülmesi olarak tanımlanabilir (Elçi, 2006: 1-2). Bir ürünün geliştirilerek faydasını artırmak veya üründe kullanım kolaylığı sağlanarak tüketiciye arz edilmesi ürün inovasyonu olarak değerlendirilir (Elçi, 2006: 3). İnovasyonun bu çeşidi genel olarak tüketici ihtiyaçları ile bağlantılı çalışmaları ifade eder. Dolayısıyla ürün inovasyonunu; bir fikri pazarlanabilir, yeni veya geliştirilmiş bir ürün, yöntem veya hizmete çevirme, üretim sürecinde kullanılan yeni teknolojiler ya da teknolojilerin birleşimi şeklinde tanımlamak mümkündür (Akgemci ve Güleş, 2010: 139).

Örgüt çatısı altında çalışanlar tarafından oluşturulan ve kabul gören değerler bütünü olarak ifade edebileceğimiz örgütsel kültürün önemi 1980'li yıllarda Japon örgütlerinin başarılı bir şekilde ön plana çıkmaları sonucu belirlenmiştir. Japon örgütlerinin bu dönemde elde ettikleri yüksek performansın en önemli nedeninin örgütsel kültür olduğunun batılı ülkeler tarafından belirlenmesinden sonra örgütsel kültür konusu örgütler ve araştırmacılar tarafından oldukça önemsenen bir kavram haline gelmiştir. Örgütlerin performans ve başarıları için önemli bir olgu olan, işgörenlerin tutum ve davranışlarını ortaya koyan örgütsel kültür, ulusal kültürden, örgüt çalışanlarından, liderlerden, kuruculardan etkilenmekte, örgütsel bağlılığı artırmakta, iş görenlere çalışma ortamında yol göstermekte ve yazılı olmayan bir özellik taşımaktadır.

Örgütsel kültürün öneminin belirlenmesi ile birlikte kavram ile ilgili birçok araştırma, anket ve mülakat yapılmış olup, yapılan bu araştırmalar sonucunda örgüt kültürünün şu özelliklere sahip olduğu belirlenmiştir: 1) Örgütsel kültür, bireylerce sonradan öğrenilmiş bir unsurdur. 2) Örgütsel kültür, yazılı bir bütün değildir. 3) Örgütsel kültür, sürekli olarak tekrarlanan veya bireylerce yapılan davranış kalıplarıdır. 4) Örgütsel kültür, grup üyeleri arasında paylaşılabilir niteliktedir (Vural ve Coşkun, 2007: 18).

Ulusal ve uluslararası pazarlarda yaşanan rekabette başarılı olmak isteyen bir örgüt, rakiplerinden daha kaliteli, daha ucuz ve kısa zamanda yeni ürün ve işler geliştirmek durumundadır. Yeni ürün ve iş geliştirme süreçlerinin oldukça etkin ve verimli olması gerektiği konusunda kuşku yoktur. Bununla birlikte bir örgütün sadece yeni ürün ve işler geliştirmesi rekabetçi olacağı, amacına ulaşacağı anlamına gelmemektedir. Ürün ve iş geliştirme süreçlerinin başarılı olarak sonuçlanabilmesi için uygun bir kültürle desteklenmesi gerekir. Pek çok araştırma, inovasyon ve ürün inovasyonu çalışmalarında işgörenlerin ve örgütlerin, uzun dönemde başarılı olmaları için yeniliği destekleyen, teşvik eden ve besleyen bir örgütsel kültüre sahip olmaları gerektiğini göstermektedir. Bir başka ifade ile başarılı olmak için yenilikçi bir örgütün inovatif bir örgütsel kültüre sahip olması gerekir. Bununla birlikte inovatif bir kültürün mevcut olmadığı şartlarda inovasyon ve ürün inovasyonu çalışmalarının olmayacağı fikri de yanlıştır. Ancak uygun bir kültürle inovasyon ve ürün inovasyonu faaliyetleri daha hızlı ve daha iyi yapılabilir (Durna, 2002: 207). İşletmeler için önem kazanan inovasyon ve ürün inovasyonu çalışmalarının başarılı bir şekilde sonuçlanmasının en kritik unsurlardan biri de örgütlere hakim olan örgüt kültürü olduğunu ifade edebiliriz.

## 2. ÖRGÜT KAVRAMI

Yaşadığımız zaman sürecinde sosyal bir yönü olan insanın toplum içinde yalnız yaşaması çok rastlanırlar bir durum değildir. İnsanlar belirlemiş oldukları birtakım hedefleri gerçekleştirmek için bir araya gelirler. Bulduğumuz çağda bireyler farklı farklı örgütlere üye olup yaşamlarının önemli bir parçasını bu örgütlerde faaliyette bulunarak sürdürmektedirler. Bireylerin tüm faaliyetleri ya bir örgüt sınırları içinde olmakta ya da örgütle bağlantılı olabilmektedir. Bu bağlamda; örgütler, bireylerin, sadece iş yaşamı ve saatleri ile sınırlı olmadığı, yaşamlarının tüm boyutunu ilgilendirdiği ve etkilediği ifade edilebilir (Açıkalin, 1994: 3).

Örgüt kavramını incelediğimiz zaman, kavram ile ilgili literatürde çeşitli tanımların ve değerlendirmelerin yapıldığını görmekteyiz. Bu tanımlardan ve değerlendirmelerden bazıları şunlardır: Hicks (1979: 18) örgütü; yöneticiler, liderler ve bireyler tarafından belirlenmiş ortak bir hedefe ulaşmak için, davranışların formel kurallar çerçevesinde düzenlendiği bir yapı olarak tanımlamaktadır. Biçimsel örgütlerde birinci derecede önemli olan özellik, emir komuta zinciri, örgütün iletişim şekli, işbölümü ve hiyerarşiyi gösteren yapıdır. Örgüt tanımı ile ilgili bir diğer çalışma Schein tarafından yapılmıştır. Schein'e (1976: 10) göre örgüt; işlerin ve işlevlerin bölümünü yaparak, yetki ve sorumlulukların belirlenerek, ortaklaşa, açık ve net bir hedef veya amacın gerçekleştirilmesi için birden fazla bireyin faaliyetlerinin ortak bir koordinasyonudur. Örgüt, birden fazla bireyin birlikte, belirlenmiş ortak bir amaca ulaşabilmek amacı ile maddi ve maddi olmayan kaynaklarını, çabalarını birleştirdikleri, iş bölümü ve koordinasyonun sağlandığı yapı veya düzene denir (Özgen ve diğerleri, 2001: 114).

Örgütler, insan ilişkilerinin düzenlenmesinde güçlü birer toplumsal araçtır. İnsanların çok sebepli ve çok boyutlu davranışları örgütsel ortamda ortaya çıktığı gibi, bu davranışlar diğer üyelerin davranışlarıyla bağlantılıdır. Her bir üyenin davranışı örgütsel çevrede birtakım değişikliklere yol açtığından ötekinin hedefine ulaşmasına yardımcı olur. Dolayısıyla sistem yaklaşımı açısından baktığımız zaman örgütlerin birbirlerinin tamamlayıcısı ve devamı olduğu söylenebilir (Onaran, 1971: 14).

## 3. KÜLTÜR KAVRAMI

Romalıların "cultura" terimini insanların eli ve emeği ile tarlada ekilen bitkileri doğal ortamda kendi kendine yetişen bitkilerden ayırmak amacıyla kullandıkları bilinmektedir. Aynı şekilde Romalılar, "tarım" teriminin karşılığı olarak, "toprağı işlemek" anlamında "agri-cultura" terimini türetmişlerdir. "Kültür" teriminin bu anlamı günümüzde de yaşamaktadır. Türkçe'de "kültür" karşılığı olarak önerilen "ekin" terimi de "colere" fiilindeki, ekmek, ekip biçmek anlamları temel alınarak türetilmiş bulunmaktadır. Kültür kavramının farklı yönlerinin bulunması ve farklı alanları kapsaması, bununla beraber soyut bir ifade olması, değişik açılardan yapılan tanımları beraberinde getirmiştir. Kültür, tarih, psikoloji, siyaset bilimi, sosyoloji, antropoloji, gibi birçok farklı disiplinin çalışma konusu olduğundan, her bir disiplin tarafından farklı şekilde tanımlanmıştır (Seymen, 2008: 2).

Kültür, bir topluma ait olan, özgünlük taşıyan toplumsal etkinliklerin; insan ilişkileri, entelektüel çalışma şekilleri, sanat üslupları, dil gibi bütün kültürel etkinlik katmanlarının üstünde bulunmaktadır. Aynı zamanda yaşamın bütününe kapsayan bir unsur ve diğer toplumsal faaliyetler aracılığı ile ortaya konulan bir düzenin doğrudan ya da dolaylı ürünü olarak betimlenebilir (Wiilams, 1981: 11- 12).

### 3.1. Örgüt Kültürü

Örgütte çalışan işgörenler tarafından paylaşılan değerler, inançlar ve tutumlar olarak ifade edebileceğimiz örgütsel kültürün organizasyon, örgüt ve yönetim literatürü ile tanışması Japon örgütleri sayesinde olmuştur. Batılı ülkelerin ekonomik düzenlerinde, 1960'lı yıllarda yaşanan ekonomik krizler toplumsal yapıdaki değişimlere bağlı olarak örgütlerdeki iş disiplininin de kaybolması sonucunu doğurmuştur. Batılı toplumların genelindeki bu duruma karşılık, başarılı bazı ABD ve Japon örgütlerinin karşılaştırılması amacıyla araştırmalar yapılmış, geleneksel bir yaklaşımla yapılan bu araştırmalar sonuç vermemiştir. Bu ülkelerdeki uzmanlar kendi durumları ile ilgili bir değerlendirme yaparak, karşılaştıkları tüm sorularının cevaplarını, 1970'lerin sonuna doğru yükselen ve 1980'lerde bu yükselişin en üst seviyesine ulaşan Japon örgütlerinin organizasyon modellerinde aramaya başlamışlardır. Japon örgütlerinin ekonomi alanında gittikçe artan başarısı, batılı uzmanları bu konuyu araştırmaya itmiştir. Uzmanların yaptığı tüm araştırmalarda, Japonya ve batı ülkeleri arasındaki en temel farklılığın, kültür farklılığı olduğu noktasında uzlaşma sağlanmaktaydı. Japonların bu ekonomik başarılarının arkasında gerek doğrudan gerek dolaylı olarak, örf ve adetlerin, yaşam tarzlarının, toplum yapılarının, insan ilişkilerinin, iletişim düzenlerinin, dini anlayışlarının bulunduğu sonucuna varılmaktaydı. Elde edilen bu sonuçtan sonra örgüt ve

yönetimle ilgili konular olarak örgütsel yapı ve stratejiler vurgulandıktan sonra 1980’li yıllar, örgüt kuramında örgütsel kültür olarak adlandırılan ve değişik biçimlerde açıklanan yeni bir araştırma konusunun gelişmesine sahne olmuştur (Şişman, 1993: 23-25; Köse vd., 2001: 228, Moore: 1985).

Konu ile ilgili araştırmacıların bir kısmı çalışmaları oldukça eski tarihlere kadar götürmektedir. Örgütsel kültür kavramını grup kültürü açısından Elton Mayo ve arkadaşlarının insan ilişkileri ile ilgili Hawthorne araştırmaları ile Chester Barnard’ın formel örgütleri ele alarak doğası, değer, norm ve duyguları üzerindeki çalışmalarına kadar genişletilmektedir (Göksel, 1995: 35). Örgütsel kültür kavramı ilk kez 1979 yılında, Pettigrew’in Administrative Science Quarterly’de yayınlanan “Örgütsel kültürler üzerinde Çalışırken” adlı makalesi ile Amerikan alan yazınına girmiştir (Hofstede vd., 1990: 286).

Örgütsel kültür kavramı, işletme kültürü, kurum kültürü ya da firma kültürü ile eş anlamlıdır. Örgüt kültürü ile ilgili çalışmalar yapan araştırmacılar da örgüt kültürünü farklı yönlerden incelemiş ve farklı tanımlamalar yapmışlardır. Sözgelimi Stephan P. Roddins “örgütsel kültürü gördüğüm zaman ne olduğunu anlarım, ancak ne olduğunu tanımlayamam” demiştir (Özkalp, 1999: 438).

Örgütsel kültürü tanımlamada bazı zorluklar yaşanmasının nedeni, bu konunun psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji, antropoloji ve siyaset bilimi gibi pek çok disiplinin sentezinden oluşan ve bu anlamda disiplinler arası bir disiplin olan örgütsel davranışın faaliyet alanı içinde yer almasından kaynaklanmaktadır. Kültür, geleneksel olarak antropoloji disiplininden türeyen bir konu olarak görülmektedir. Ancak kültürle ilgili çalışmalar, psikoloji, sosyoloji gibi disiplinlerin yaptığı çalışmalar ve araştırmalardan da faydalanmaktadır. Dolayısı ile çeşitli disiplinlerin ortak bir kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır (Lewis, 1998: 252).

Schein (1984: 3-16) yaptığı çalışmada zengin bir tarihsel geçmişe sahip olan herhangi bir grup veya örgütte kültürü; bireylerin, dış çevreye uyum sağlamasını ve içsel bütünleşme ile ilgili sorunlarına çözüm ararken bulduğu, uyguladığı veya geliştirdiği ve geçerli olduğunu tecrübeleriyle onayladığı, örgüte katılan üyelere bu problemlerle ilgili algı, düşünce ve tutumları doğru yollar olarak öğrettiği, temel değerler bütünü olduğunu ifade eder. Bu tanım örgütsel kültürün oluşumunun belirli bir süreci gerektirdiğini belirtmektedir.

Bir başka açıdan örgütsel kültürü; örgütte çalışan işgörenler arasındaki karşılıklı etkileşim ve iletişim sonucunda oluşan, değerler, normlar, anlamlar, inançlar ve bunların sembolik ifadesi olarak tanımlayabiliriz. Örgüt çalışmalarının yapılma biçimi hakkında işgörenlerin ve yöneticilerin kabul ettikleri ve paylaştıkları değer ve inançları içerir. Toplumsal yaşam içerisinde kültür, insanların neleri öğreneceğini ve ne şekilde davranacaklarını, hangi tutumu sergileyecekleri konusunda yol gösteriyorsa, örgütsel kültür de bireyin örgütte nasıl davranması, ne bilmesi, işlerin nasıl yapılması gerektiğini gösterir. Bu yönü ile örgütsel kültür, grup veya örgüt üyelerine yol gösterir (Yüksel, 1997: 51).

Örgütsel kültür çeşitli araştırmacılar tarafından farklı sınıflandırmalara tabi tutulmuştur. Bu sınıflandırmalardan biri de Denison (2004: 66) tarafından yapılan örgüt kültürü sınıflandırmasıdır. Bu model farklı yönetim kademelerindeki işgörenlerle yapılan görüşmeler neticesinde, örgüt kültürü ile ilgili algılamalarına yönelik elde edilen veriler doğrultusunda geliştirilmiştir. Araştırmaya katılanlardan elde edilen bilgiler doğrultusunda model içe odaklanma-dışa odaklanma, denge-esneklik boyutlarından oluşan iki temel eksenden oluşmaktadır. Örgütlerin başarısı için bu dört boyut gerekli olan öğelerdir. Bu iki temel eksenle birlikte örgüt kültürünün esasları olan inanç ve kabuller etrafında, uyum, vizyon, tutarlılık ve katılımdan oluşan dört kültür boyutu sunulmuştur. Örgüt kültürünün bu dört temel boyutu şunlardır.

**Uyum Boyutu:** Örgütün dış çevresinde oluşan değişimi yakalayabilmeleri ve uyumu sağlayabilmeleri ve böylece bir denge kurmaları görüşüne dayanır. Örgütün çevresinde oluşan değişimlere ayak uydurabilmesi için uyum yeteneğinin yüksek düzeyde olması gerekir. Uyum yeteneği yüksek örgütler, değişimi yaratma hususunda deneyimli ve yetenek sahibidirler. Bu tip örgütler, risk alıp hatalardan sonuçlar çıkararak öğrenirler. Uyum boyutunun alt boyutları, örgütsel öğrenme, müşteri odaklılık ve değişim yaratmadır.

**Vizyon Boyutu:** Başarıyı yakalamış örgütler stratejik hedeflerini, örgüt amaçlarını, vizyonunu, örgütün gelecekte nasıl görüneceğine yönelik görüşlerini açıkça ifade eden tanımlamalara sahiptir. Vizyon kültürüne sahip örgütler gelecekte belirlenen hedefe ulaşmak amacıyla bugün yapılması gereken faaliyetleri uygulamaya geçirebilirler. Vizyon boyutunun alt boyutları; temel amaçlar, misyon ve stratejik yönlendirmedir.

**Tutarlılık Boyutu:** Örgütler çevreleri ile entegre olup tutarlı oldukları zaman daha etkin oldukları bilinen bir gerçektir. Tutarlılık; problemin çözümü ve amaçlara ulaşmak için kullandığı, örgütün dış çevresindeki risk ve

beklenmeyen oluşumlar karşısında güçlü bir şekilde durmasını sağlayan bir durumu ifade eder. Tutarlı örgütlerin en önemli özelliği, örgütün bütün birimleri tarafından kabul görmüş, örgütsel bir yönetişime dayanan bir iç sistem oluşturmaya yönelik örgütsel sistemler ve düşünce yapısına sahip olmalarıdır. Yöneticiler ve işgörenler farklılıklarda uzlaşma zeminini bulmada yetenek sahibidirler. Bu boyutun temel değerleri; entegrasyon, koordinasyon ve uzlaşmadır.

**Katılım Boyutu:** Örgüt kültürünün bu boyutu rekabet ortamında ayakta kalabilmek için insan kaynaklarına yönelik kapasitenin artırılması ve yeteneklerinin daha etkin kullanılması ve geliştirilmesi, takım çalışması ve güçlendirmenin gerekli olduğunu ifade etmektedir. Çalışma hayatında işgörenlerine söz hakkı veren, onları güçlendiren, her düzeydeki iş gücünün yeteneklerini artırmak için çaba sarf eden, örgütsel yapıyı takımlar etrafında oluşturan örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmada daha başarılı olduğu görülmektedir. Katılım boyutu yetenek geliştirme, takım çalıştırması ve güçlendirme alt boyutlarını kapsamaktadır. (Denison vd., 1995: 204; Denison vd., 2004: 61; Denison vd., 2006, Akdoğan ve Oflazer, 2008: 7-9).

#### 4. İNOVASYON

İnovasyon kavramının sözlük anlamına bakacak olursak: “innovatus”tan türemiş Latince bir kavram olup kültürel, toplumsal ve idari ortamda yeni süreç ve metotların kullanılmaya başlanmasını ifade etmektedir. Webster, inovasyonu farklı ve yeni bir sonuç olarak tanımlar. Türkçe de yenileşim, yenileme, yenilik ve yenilikçilik gibi sözcüklerle anlatılmaya çalışılsa da bu kavramların yaptığı çağrışımlar, gerçek anlamını vermemektedir. Çünkü yenileşim kelimesinde olan “yeni” kökü bizde bir şeyin eskisinden kurtuluşu olarak anlaşılmaktadır. Oysa inovasyon kavramı piyasada alıcı bulan her ürün için ifade edilebilecek bir geniş tanımlama özelliğine sahiptir. Diğer taraftan inovasyon, yeniliğin kendisinden çok, yeniliğin sonucunu; değiştirme ve farklılaştırmaya bağlı toplumsal ve ekonomik bir sistemi ifade eder (Elçi, 2006: 1; Keskin, 2012: 17).

Günümüzün hızla gelişen ve küreselleşen pazarlarındaki rekabet ortamında, örgütler ayakta kalabilmek, rakiplerine oranla biraz daha avantajlı hale gelebilmek için büyük bir mücadele vermektedirler. Bu kıyasıya rekabette örgütlerin devamlı bir şekilde ürünlerini, hizmetlerini veya yönetim süreçlerini farklılaştırmaları, yenilemeleri ve değiştirmeleri gerekmektedir. Bu yenileme, farklılaşma ve değişim faaliyetlerini inovasyon olarak ifade edebiliriz. Bir başka ifade ile inovasyon; bir fikrin pazara sunulması amacı ile bir mal veya hizmete, dağıtım yöntemine, yeni ya da geliştirilmiş bir imalat ya da yeni bir toplumsal hizmet yöntemine dönüştürülmesini ifade etmektedir (Göker, 2000: 3; Elçi, 2006: 2).

Avrupa komisyonu ve OECD'nin ortaklaşa hazırladığı Oslo kılavuzunda ise inovasyon şöyle tanımlanmakta; örgüt içi uygulama, örgütün organize edilmesinde ya da dış çevre ile ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir pazarlama yöntemi, örgütsel yöntem, ürün (mal veya hizmet) veya üretim sürecinin gerçekleştirilmesidir (Oslo kılavuzu, 50). Yapılan bu tanımda Oslo kılavuzu inovasyonu ürün, süreç, dağıtım ve organizasyonlarda yapılan yeni bir takım çalışmalar olarak ele almaktadır.

İnovasyon konusunda araştırma yapan bilim adamları genellikle farklı iki görüşü savunmuşlardır. Bir kısım bilim adamı, inovasyonu bir sonuç olarak incelemiş ve konuyu hangi (yapısal, kavramsal) şartlar altında inovasyonun ortaya çıkabileceği açısından değerlendirmişlerdir. Diğer bir kısım ise inovasyonu bir süreç olarak değerlendirerek, konuyu inovasyonun nasıl ortaya çıktığı, nasıl geliştiği ve örgütsel faaliyetlerin rutin bir parçası haline nasıl dönüştüğü açısından incelemişlerdir. (Damanpour ve Gopalakrishnan, 1998: 2).

İnovasyon çalışmalarının hem ülkeler hem de toplumlar açısından önemi büyüktür. Bir ülkede rekabet gücünün artmasıyla birlikte refah ve yaşam standardı artmaktadır. Rekabet gücünün artması ise üretkenliğin artmasıyla bağlantılıdır. Üretkenliği artırmanın önemli araçlarından biri de inovasyondur. İnovasyon ile toplumun sahip olduğu kaynaklarla daha fazla katma değer yaratılarak, daha fazla ürün üretilebilir (Elçi, 2007: 31).

##### 4.1. Ürün İnovasyonu

Ürün inovasyonu; yeni ve farklı bir ürünün geliştirilmesi ya da mevcut üründe yenilik, değişiklik ve farklılık yapılması, bu ürünün pazara sunulması olarak tanımlanabilir. Bir ürünün geliştirilerek faydasını artırmak veya üründe kullanım kolaylığı sağlanarak tüketiciye arz edilmesi ürün inovasyonu olarak değerlendirilir (Elçi, 2006: 3). İnovasyonun bu çeşidi genel olarak tüketici ihtiyaçları ile bağlantılı çalışmaları ifade eder. Dolayısıyla ürün inovasyonunu; bir fikri pazarlanabilir, yeni veya geliştirilmiş bir ürün, yöntem veya hizmete çevirme, üretim



sürecinde kullanılan yeni teknolojiler ya da teknolojilerin birleşimi şeklinde tanımlamak mümkündür (Akgemci ve Güleş, 2010: 139).

Ürün inovasyonu; tüketicilerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılayacak yeni ya da önemli derecede iyileştirilmiş ürünlerin geliştirilmesi ve sunumunu kapsamaktadır. Ürün inovasyonu, mal ve hizmet inovasyonu şeklinde iki gruba ayrılabilir. Mal ve hizmet inovasyonu arasındaki ayrımın en temel nedeni inovasyona konu olan unsurların somut ya da soyut olmalarıdır. Fiziksel malları kapsayan ürünler somut nitelikler iken, hizmetler soyut niteliklerdir (Damanpour, 1996: 698; Kale, 2010: 18; Bıçkes, 2011: 1079).

Ürün inovasyonu, örgütün ürün karmasında yapılan gelişmeleri, yeni ürün seçeneği ve bunların gelişimini yansıtır. Ürün inovasyonları genelde teknoloji yönlü örgütlerde yapılmakta ve örgütlerin rekabetçi konumlarını geliştirmelerine yardımcı olarak pazarda varlıklarını sürdürmelerini sağlamaktadır (Otero vd., 2009: 218). Ürün inovasyonu çalışmalarında başarıyı yakalayan örgütlerin rekabette, pazar payını artırmada ve dolayısıyla karlılığı yakalamada önemli bir avantaj elde ettikleri bir gerçektir.

Ürün inovasyonu, yeni bilginin başarılı kullanımını içermekte ve teknik tasarım, Ar-Ge, üretim, yönetim ve yeni veya gelişmiş ürünün pazarlanmasına yönelik ticari faaliyetleri içermektedir. Ürün inovasyon performansı da inovasyon etkililiği ve inovasyon verimliliği olmak üzere gibi iki boyutu içermektedir. İnovasyon etkililiği inovasyonun başarı düzeyini; inovasyon verimliliği ise bu başarıyı elde etmeye yönelik gerçekleştirilen çabaları yansıtır (Alegre ve Chiva, 2008: 317). Ürün inovasyonu başarısı gerek firma gerekse makroekonomik düzeyde önem arz etmektedir. Bu tür çalışmalar bir taraftan ürüne olan talebi artırırken, diğer taraftan işgücünün istihdamında olumlu bir etkiye sahip olabilmektedir.

Bir inovasyonun ürün inovasyonu adını alması için mutlaka tamamıyla farklı bir ürün olması şart değildir. Var olan ürünlerin özelliklerinde bir farklılık yapılmış olması da ürün inovasyonu tanımlaması için yeterlidir. Bazen sadece dış görselinde bir farklılık oluşturmak suretiyle piyasada ilgi gören ve bu değişimden ötürü inovatif karakter kazanan birçok ürün vardır. Örneğin İnci Akü ve Arçelik bu konu ile ilgili örnek olarak gösterilebilir. İnci akü ürünün diğer özelliklerini koruyarak sadece akünün renginde bir değişiklik yaparak hedef pazarında etkili olmuştur. Arçelik ise ülkemizde bir ilke imza atarak marka logosunda değişime gitmiş ve marka algısında bir inovasyon yapmıştır (Keskin, 2012: 19).

## 5. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÜRÜN İNOVASYONU ARASINDAKİ İLİŞKİ

İşletmelerin ürün inovasyonu yapabilmeleri Ar-Ge harcamaları, işgörenlerin niteliği, yönetim desteği, faaliyette buldukları sektör, yönetim tarzı, iletişim ağı gibi birçok değişkene bağlıdır. Bu değişkenlerin en önemlilerinden biri de şüphesiz örgüt çalışanları tarafından paylaşılan, ortak değer ve inançlardan oluşan, ortak davranış kalıplarını ortaya koyan, örgütü rakiplerinden ayıran örgütsel kültürdür. Örgüte hakim olan kültürün tüm öğelerinin inovasyonla bağlantılı olması düşünülmeyeceğinden karşımıza bir başka kavram çıkmaktadır. Bu da inovasyona etki eden kültürel özelliklerin toplamı olarak tanımlanabilecek, kültürün bir alt boyutu olarak inovasyon kültürüdür. İnovasyon, örgüt içinde farklı bir anlayış ve kültür gerektirir. Bu farklı anlayış ve kültürün yerleşmesi değişime ve gelişmeye açık, geniş bir vizyona sahip yöneticiler ve işgörenlerle mümkün olabilir. İnovasyonun bir örgüt kültürü olarak benimsenmesi için önemli bir diğer unsur inovatif bir kültürü önemseyen ve destekleyen, bu anlayışa sahip liderlerin varlığıdır. Her şeyden önemlisi, inovasyon ile rekabet üstünlüğü yakalamak, korumak ve sürdürmek örgütün stratejik hedefi olmalı ve bu hedef üst yönetimce sahiplenmeli; ayrıca yönetim söz konusu hedefi sahiplendiğini her şekilde göstermelidir. İnovasyonun bir örgüt kültürü olarak benimsenmesi ve örgütte bir değer olarak kabul edilmesinde bir diğer önemli etken risk alma faktörüdür. İnovasyon tanımına bakılırsa inovasyon, değişime ve yeniliklere açık olmayı, farklılıkları tercih etmeyi ve doğal olarak risk almayı gerektirir. Başarılar kadar, belirsizlik sonucu karşılaşılan başarısızlıklar da inovasyon sürecinin bir parçasıdır. Bu nedenle, örgütün risk almaya hazır olması, gelişmek ve öğrenmek için başarısızlığı bir fırsat olarak görmesi gerekir. Ancak bunu yaparken, riskin yönetilmesi ve gereksiz risklerden kaçınılması büyük önem taşır. Belirsizliklerin, risk yönetimindeki yetersizliklerden kaynaklanmamasına dikkat edilmelidir. Örgütsel kültürün işgörenler arasında, örgütün kaynakları ölçüsünde ve kontrollü bir şekilde risk alınmasını teşvik ederek işgörenleri cesaretlendirmelidir. Çünkü inovasyon sürecinde başarılı olmanın bir ön koşulu da risk almaktır (Yiğit, 2014: 1).

Bir örgütte inovatif bir kültürün oluşturulabilmesi ve bu kültürün yerleşmesi için değişim ve gelişmeye açık, geniş vizyon sahibi yönetici ve işgörenlerin varlığı ile mümkündür. Örgütte inovatif bir kültürün varlığı için işgörenlerin

farklı bir bakış açılarında sahip olmaları, yeni fikirler üretebilmeleri, yaratıcı olmaları, neden olmasın, nasıl daha iyi yapabiliriz gibi soruların sorulması, müşteri odaklı bakış açısı gerekmektedir. Ayrıca sürekli öğrenen organizasyonlarla, inovasyon sürecinin devamının sağlanması, yükseköğrenim kurumları ve araştırma şirketleri ile iletişim ve güçlü ilişkiler kurulması örgütte inovatif bir kültürün oluşturulmasında etkilidir (Yiğit, 2014: 1).

Örgüt kültürü ile inovasyon arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalardan bir tanesi de Durna (2002: 147-159) tarafından yapılan araştırmadır. Durna (2002: 147-159) yapmış olduğu çalışma sonucunda inovasyonu engelleyen örgütsel değerleri ortaya koymuş ve bu engelleri şu şekilde sınıflandırmıştır.

**Tablo 1.** İnovasyonu Engelleyen Bireysel ve Örgütsel Değerler

Örgütsel Engeller	Bireysel Engeller
Tepe yönetiminin olumsuz tutumu	Ekonomik nedenler
Aşırı rasyonel düşünce	Sosyal nedenler
Farklılıklara karşı hoşgörüsüzlük	Farklı değerlendirmeler
Aşırı bürokratik ve merkezi yapılar	Psikolojik nedenler
Kariyer, statü ve yeteneklerin tehdit edilişi	Anlayış ve güven eksikliği uygun olmayan özendirme

İnovasyon kültürünün belirlenmesine yönelik olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde, inovatif kültürün ön plana çıktığı örgütlerde birtakım özelliklere rastlanıldığı tespit edilmiştir. Bu özellikler; açık iletişim kanalları, riskin kabul edilmesi, eleştiri ortamının bulunması, insan ilişkilerine önem verilmesi, iş görenler tarafından yapılan hataların tolere edilmesi, yöneticilerin inovasyon çalışmalarını desteklemesi, örgüte ait misyon, vizyon ve stratejisinin açıkça belirlenmesi, iş görenler arasında adalet ve eşitliğin sağlanması ve Ar-Ge çalışmalarına önem verilmesi.

## 6. ARAŞTIRMANIN AMACI

İnovasyon kavramının yönetim ve ekonomi alanında önemi son dönemlerde yükselen bir trendle artmaya devam etmektedir. Kavramın bu kadar öneminin artmasının sebebi örgütsel çevrede yaşanan hızlı değişim ve gelişmelerdir. Örgütlerin bu değişimi yakalamaya çalışmaları ve buna uyum sağlama çabaları örgütleri inovatif bir yapıya zorlamaktadır. Sonuç olarak inovasyon ve ürün inovasyonuna dayalı yatırımlar hızlanmaktadır. Bu duruma paralel olarak araştırmacılar da ürün inovasyonu ve örgütlerde ürün inovasyonunu etkileyen faktörleri araştırmaya yönelik çalışmalarını artırmışlardır. Ürün İnovasyonunu etkileyen önemli faktörlerden biri de örgütlere hakim olan örgüt kültürüdür. Örgüt kültürü hem ürün inovasyonu faaliyetlerini teşvik edip destekleyebilir hem de ürün inovasyonu çalışmalarını engelleyebilir. Şüphesiz örgüt kültürünün tüm unsurlarının inovasyon faaliyetlerini etkileyeceğini söylemek zor olur. Bu durumda karşımıza inovasyon faaliyetlerini teşvik edip destekleyen inovasyon kültürü veya inovatif kültür çıkmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde inovasyon ile ilişkilendirilen örgüt kültürünün, inovatif kültür veya inovasyonu destekleyen örgüt kültürü olarak ifade edildiği görülmektedir.

Bu çalışmanın esas amacı örgüt kültürünün ürün inovasyonu üzerine etkisini belirlemektir. Bir başka ifadeyle örgütlere hakim olan örgüt kültürünün uyum, katılım, vizyon ve tutarlılık boyutlarının, ürün inovasyonu üzerindeki etkilerini belirlemek ve aralarındaki bağlantıyı ölçmektir.

## 7. ANA KÜTLE VE ÖRNEKLEM

Araştırma, Gaziantep ilinde organize sanayi bölgelerinde (1., 3. ve 4. bölgeleri) faaliyette bulunan işletmelerin yöneticileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın Gaziantep ilinde yapılmasının nedeni; Gaziantep, sanayi ve ticaret yapısıyla Türkiye ekonomisinde önemli bir yer tutmaktadır. Coğrafi konumu bakımından bölgeler arasında bir köprü gibi duran Gaziantep her şeyden önce bir ticaret merkezidir. Gaziantep'te kurulu büyük sanayi işyerleri sayısı Türkiye genelinin yüzde 4'ünü, küçük sanayi işyerleri sayısı ise yüzde 6'sını oluşturmaktadır. Bu yapıyla da küçük ve orta ölçekli işletmeler başta olmak üzere sanayi sektörü geniş istihdam olanakları sunmaktadır. Bir başka açıdan da Gaziantep, inovasyon potansiyeli oldukça yüksek olan bir ildir. Bu üç bölgede bulunan işletmelerin sayısına ulaşmak için Gaziantep organize sanayi bölgesi müdürlüğü ile iletişime geçilmiştir. Organize sanayi bölgesinden alınan resmi bilgilere göre; bu üç bölgede toplam 686 işletme bulunduğu bilgisine ulaşılmıştır. Faaliyette bulunan 686 işletmeden toplam 269 işletmeye ulaşılmış, ancak bunların 263'ünden geri

dönüş sağlanmıştır. Elde edilen 263 anketin 18'i güvenilir bulunmadığından analize dâhil edilmemiştir. Geriye kalan 245 anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Araştırma örneklemini ana kütlelden kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Altunışık ve arkadaşlarına (2010: 101) göre evren 700 işletme olduğunda, anakütleyi temsil eden yeterli örnekleme sayısının 248 işletme olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda 245 işletme, 686 işletmeden oluşan bir anakütleyi temsil edebilecek yeterliliktedir.

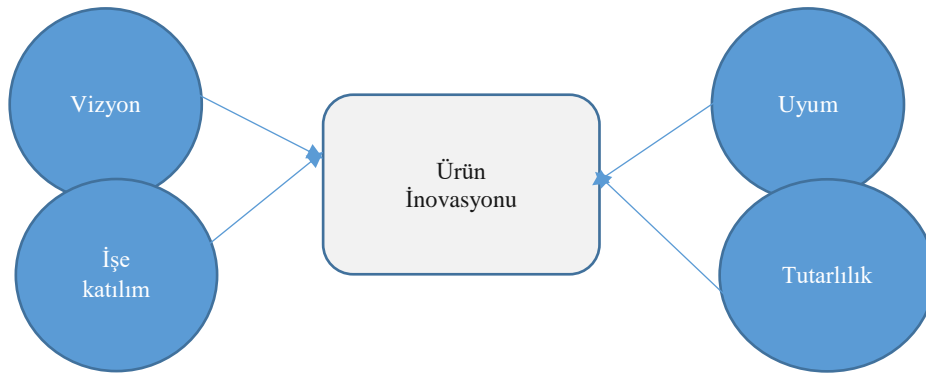
## 8. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada veri toplama işleminde anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formunda yer alan sorular araştırmada belirtilen hedeflere uygun şekilde oluşturulmaya çalışılmış, soruların anlaşılabilir ve kısa olmasına özen gösterilmiştir. Araştırmaya katılan yöneticilere yüz yüze anket yöntemi ile ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada kullanılan iki ana ölçekte 5'li Likert tipi ifadeler kullanılmıştır. Çalışmaya katılan yöneticilere anket uygulaması öncesinde verilerin sadece bilimsel amaçla kullanılacağı, üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı ifade edilerek, değerlendirmenin rahat ve gerçekçi olarak yapılması amaçlanmıştır. Katılımcılara verilen anket formları üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özellikleri belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde ise örgüt kültürünü belirlemeye yönelik, Denison tarafından geliştirilen, Türkiye'de Yahyagil (2004: 10) tarafından Türkçe'ye çevrilen ve 30 ifadeden oluşan ölçeğe yer verilmiştir. Ölçekte, Denison'un belirlediği örgüt kültürünün dört temel boyutu olan katılım, vizyon, tutarlılık ve uyum boyutları dikkate alınmıştır. Ölçek, Aydoğdu (2013: 129) tarafından hazırlanan "örgüt yapısının inovasyon ve örgüt kültürüne etkisi ve bir araştırma" başlıklı çalışmadan alınmıştır. Ankette kimi sorular üzerinde tarafımızca bazı değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Son olarak üçüncü bölümde; örgütlerdeki inovasyon faaliyetlerini belirlemeye yönelik olmak üzere, Vila ve Kuster (2007: 26-27) tarafından oluşturulan inovasyon ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte ürün inovasyonunu değerlendirmek üzere toplam beş ifade bulunmaktadır. Ölçek, Bıçkes (2011: 340) tarafından hazırlanan "örgütsel öğrenme, inovasyon ve firma performansı arasındaki ilişkiler" isimli çalışmadan alınmıştır. Söz konusu ölçekte tarafımızdan bazı değişiklikler yapılmıştır.

### 8.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu çalışma, örgütsel kültürün ürün inovasyonu üzerindeki etkisini araştırmak için yapılmıştır. Bu bağlamda örgütsel kültürün boyutları olan vizyon, işe katılım, uyum ve tutarlılığın da ürün inovasyonunu etkileyebileceği eğiliminden hareketle, Şekil 1'deki model geliştirilmiştir.

**Şekil 1.** Örgüt Kültürünün Vizyon, İşe Katılım, Uyum ve Tutarlılık Boyutlarının Ürün İnovasyonu Üzerine Etkisi



Yapılan literatür araştırmasına göre örgüt kültürünün dört boyutu ile ürün inovasyonu arasında doğrusal ilişkiler beklenmektedir. Buna göre oluşturulan araştırma hipotezleri şunlardır.

H1: Örgüt kültürünün vizyon boyutunun ürün inovasyonu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H2: Örgüt kültürünün işe katılım boyutunun ürün inovasyonu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H3: Örgüt kültürünün uyum boyutunun ürün inovasyonu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H4: Örgüt kültürünün tutarlılık boyutunun ürün inovasyonu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

## 8.2. Araştırmanın Bulguları

Gaziantep ili organize sanayi bölgesinde faaliyette bulunan işletme yöneticilerine yönelik olarak yapılan anket çalışmaları sonucu elde edilen bulgular ve ilgili sonuçlar şunlardır.

### 8.2.1. İşletmelerin ve Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik nitelikleriyle ilgili olarak cinsiyetleri, yaşları, eğitim düzeyleri, çalışma süreleri ve konumları hakkında bilgi elde edilmiştir. İşletmeler hakkında ise; buldukları sektör, çalışan sayısı ve Ar-Ge çalışmaları konusunda bilgiler toplanmıştır. Bu bilgilerin dağılımı Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Demografik Özellikler

Cinsiyet	Dağılım	Yüzde	Yaş	Dağılım	Yüzde
Erkek	170	69,4	0 - 9	59	24
Kadın	75	30,6	10 -14	80	32,7
Çalışma Süresi	Dağılım	Yüzde	15 - 19	60	24,5
0-2 Yıl	19	7,8	20 ve Üzeri	43	17,5
3-5 Yıl	73	29,8	Eğitim	Dağılım	Yüzde
6-8 Yıl	61	24,9	İlk ve Ortaöğretim	135	55,1
9-11 Yıl	34	13,9	Meslek. Y.O	83	33,9
12 Yıl ve Üzeri	54	22	Lisans	27	11
Konum	Dağılım	Yüzde	Sektör	Dağılım	Yüzde
Üst Düzey	94	38,4	Elektronik	6	2,4
Orta Düzey	11	4,5	Gıda	30	12,2
Alt Düzey	47	19,2	Tekstil	58	23,7
Diğer	93	38,0	İnşaat	39	15,9
Çalışan Sayısı	Dağılım	Yüzde	Kimya	20	8,2
1-10 Kişi	105	42,9	Makine	7	2,9
11-20 Kişi	77	31,4	Mobilya	14	5,7
21-30 Kişi	22	9,0	Plastik	3	1,2
31 ve Üzeri	38	15,5	Tarım	13	5,3
Ar-Ge	Dağılım	Yüzde	Diğer	55	22,4
Var	49	20	Toplam	245	100
Yok	196	80			

Tablo 2’de görüldüğü gibi, ankete katılım gösteren kişilerin cinsiyet dağılımlarına bakıldığında katılımcıların %69,4’ünün erkek, %30,6’sının ise kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Ar-Ge biriminin varlığını tespit etmek amacıyla sorulan soruya katılımcıların verdikleri cevaplar %80 gibi yüksek oranla firmaların Ar-Ge birimlerinin olmadığını göstermektedir. Katılımcıların sektörel dağılımları incelendiğinde ilk dört sırayı oluşturan firmalardan; %23,7’sinin tekstil, %22,4’ünün diğer imalat sanayi, %15,9’unun inşaat, %12,2’sinin gıda sektörlerinde konumlandıkları görülmektedir. Katılımcı firmaların kuruluş yıllarıyla ortaya çıkarılan firma yaşı dağılımına bakıldığında %32,7’sinin 10-14, %24,5’inin 15-19, %24’ünün 0-9 yıllık firmalardan oluştuğu görülmektedir.

Ankete katılanların faaliyette buldukları çalışma yıllarına bakıldığında ilk sırada % 29,8 ile 3-5 yıllık çalışanlardan oluştuğu, ikinci sırada ise % 24,9 oranla 6-8 yıllık çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Eğitim durumuna ilişkin katılımcıların dağılımına bakıldığında; %55,1’inin ilk ve ortaöğretim, %33,9’unun meslek yüksek okulu ve %11’inin ise lisans mezunu oldukları görülmektedir. Anketi cevaplayanlardan firmadaki konumlarına ilişkin bilginin istendiği soruya verilen cevaplara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun üst düzey yönetici (%38,4) ve diğer (dış ticaret sorumlusu, pazarlama sorumlusu gibi) çalışanlardan (%38) oluştuğu görülmektedir. Son olarak katılımcı firmaların çalışan sayılarına bakıldığında anketi dolduran firmaların KOBİ olarak tanımlanabileceği ifade edilebilir. Firmaların %42,9’unun 1-10 arasında ve %40,4’ünde ise 11 ila 30 çalışan bulunduğu ortaya çıkmıştır.

### 8.2.2. Örgüt Kültürü Boyutlarının ve Ürün İnovasyonunun Güvenilirlik Analizleri

Örgüt kültürünün ve ürün inovasyonunun güvenilirliği ve geçerliliği ölçeceği geliştiren araştırmacılar yapmıştır. Araştırmada güvenilirliği ve geçerliliği ispatlanmış olan bu ölçekler kullanılmıştır. Bu bağlamda örgüt kültürünün

boyutları olan vizyon, işe katılım, uyum ve tutarlılık ile ürün inovasyonuna ilişkin güvenilirlik analizinin sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Örgüt Kültürü ve Ürün İnovasyonunun Güvenilirlik Analizi

Boyutlar	Vizyon	İşe Katılım	Uyum	Tutarlılık	Ürün İnovasyonu
Crobach Alpha ( $\alpha$ )	0,909	0,854	0,887	0,549	0,822

Tablo 3'te görüldüğü gibi, örgüt kültürünün vizyon, işe katılım ve uyum boyutlarının yüksek derecede, tutarlılık boyutunun ise düşük derecede güvenilir olduğu bulunmuştur. Ürün inovasyonunun ise yüksek derecede güvenilir olduğu saptanmıştır. Çünkü Kalaycı'ya (2009: 405) ve Can'a (2013: 343) göre, alpha katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği şu şekilde yorumlanır; " $0 \leq \alpha < 0.40$  ise ölçek güvenilir değildir", " $0.40 \leq \alpha < 0.60$  ise ölçeğin güvenilirliği düşük", " $0.60 \leq \alpha < 0.80$  ise ölçek oldukça güvenilir" ve " $0.80 \leq \alpha < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir". Bu bağlamda boyutların iç tutarlılık oranlarının oldukça güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### 8.2.3. Örgüt Kültürünün Ürün İnovasyonu Üzerine Etkisi

Örgüt kültürünün vizyon, işe katılım, uyum ve tutarlılık boyutlarının ürün inovasyonu üzerindeki etkisini incelemek üzere yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Örgüt Kültürünün Ürün İnovasyonu Üzerine Etkisi

Bağımsız değişkenler	$\beta$	B (Std)	t	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F	Sig.
				,415	,405	40,424	,000*
(Sabit Terim)	1,370		5,971				,000*
Vizyon	,338	,377	4,074				,000*
İşe katılım	,213	,220	3,019				,003*
Uyum	,072	,073	,842				,401
Tutarlılık	,038	,046	,659				,510
*%1 düzeyinde anlamlı; **%5 düzeyinde anlamlı							

Tablo 4'de görüldüğü gibi, örgüt kültürünün ürün inovasyonu üzerindeki etkisini irdelemek amacıyla oluşturulan modelin ( $p < 0,01$ ;  $F = 40,424$ ) anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz sonucu vizyon ( $\beta = ,338$ ;  $p < 0,01$ ) ve işe katılım ( $\beta = ,213$ ;  $p < 0,01$ ) boyutlarının ürün inovasyonu üzerinde olumlu bir etkiye sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Uyum ve tutarlılık boyutlarının ise ürün inovasyonu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadıkları görülmektedir. Bu doğrultuda ele alınan hipotezlerden;

"H1 olan; örgüt kültürünün vizyon boyutunun ürün inovasyonu üzerinde olumlu bir etkisi vardır," hipotezi kabul edilmiştir.

"H2 olan; örgüt kültürünün işe katılım boyutunun ürün inovasyonu üzerinde olumlu bir etkisi vardır," hipotezi kabul edilmiştir.

"H3 olan; örgüt kültürünün uyum boyutunun ürün inovasyonu üzerinde olumlu bir etkisi vardır," hipotezi reddedilmiştir.

"H4 olan; örgüt kültürünün tutarlılık boyutunun ürün inovasyonu üzerinde olumlu bir etkisi vardır," hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez sonuçlarına baktığımızda; vizyon ve işe katılım boyutlarının ürün inovasyonu üzerinde olumlu etkileri olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre yöneticilerin ürün çalışmaları ile ilgili geleceğe yönelik hedeflerinin ve temel amaçlarının net, açık ve anlaşılır bir durumda ortaya koyduklarında ve bu bilgileri işgörenlerle paylaştıklarında ürün inovasyonu çalışmalarının başarılı bir şekilde yapılacağı düşünülebilir. Bununla birlikte işgörenlerine söz hakkı veren, onları güçlendiren, her düzeydeki işgörenin bilgi ve becerisini artırmaya çalışmanın ürün inovasyonu üzerinde olumlu sonuçlar ortaya çıkardığı ifade edilebilir.

Örgüt kültürünün tutarlılık ve uyum boyutunun ürün inovasyonu üzerinde olumlu bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Bunun nedeninin; uyum boyutunun örgütün dış çevresinde meydana gelen değişimlerle bağlantılı olması ve örgütün risk alma isteğinin olmamasından kaynaklandığı düşünülebilir. Bununla birlikte söz konusu örgütlerde güçlü bir örgütsel kültürün sağlanamamış olmasından dolayı da böyle bir sonuçla karşılaşmış olabilir.

## 9. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Modern ekonominin temel unsurlarından biri haline gelen inovasyon kavramı örgütlerin rekabet ve karlılıkları açısından gün geçtikçe daha fazla önem kazanmaktadır. Bu gelişmenin bir sonucu olarak inovasyon ve ürün inovasyonu, örgüt politikalarının ilk sıralarına yerleşmiştir. Günümüz şartlarında örgütler kar marjlarını artırmak bir yana kazandıkları karı korumakta dahi zorlanmaktadırlar. Artan maliyetler, ikame mallarının üretilmesi, yeni yasal uygulamalar ve pazara giren yeni oyuncular bu karlılığı olumsuz etkileyen birkaç etkidir. Bu sorunu aşmanın, sürdürülebilir bir karlılık ve rekabet üstünlüğü sağlamanın yollarından biri de inovasyona başvurmaktır. Şüphesiz ki, inovasyonun sadece örgütler için değil aynı zamanda ülke ekonomileri için de önemi büyüktür. İnovasyon ve inovasyona bağlı yapılan yatırımların istihdam, milli gelir, refah seviyesi gibi makroekonomik dengeler üzerinde de etkileri bulunmaktadır.

Örgütlerin ürün inovasyonu çalışmalarını etkileyen iç ve dış çevre unsurları bulunmaktadır. Örgütün dış çevre unsurları rakipler, tüketiciler, yasal düzenlemeler, teknolojik gelişmeler gibi unsurlardan oluşmaktadır. İç çevrenin öne çıkan unsurları ise örgüt yapısı, yöneticiler, liderlik tarzı, örgütün risk alma derecesi ve örgüt kültürüdür. Şüphesiz ki, bu unsurların örgütün ürün inovasyonu çalışmaları üzerinde etkisi bulunmaktadır. Ancak bu unsurların inovasyon çalışmaları üzerinde etkileri farklı derecededir. Bu unsurlardan örgüt kültürü, işgörenlerin davranışlarını, örgütsel iklimi, tutum ve inançları, kararlara katılımı, uyumu ve dayanışmayı etkilediğinden inovasyon çalışmalarını da yakından ilgilendirmektedir. Bu çalışmanın temel amacı örgüt kültürünün ürün inovasyonu üzerine etkisini belirlemek, örgüt kültürü ve ürün inovasyonu kavramlarının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilmek, bu alanda yapılan çalışmalardan oluşan bilgi dağarcığına katkıda bulunabilmek, konu ile ilgili araştırma yapacak olanlarla birlikte inovasyon ve ürün inovasyonuna bağlı yatırımcılara temel bazı bilgileri sunmaktır.

Ar-Ge biriminin varlığı ile ilgili elde edilen sonuçta (%80 yok) örgütlerin önemli bir kısmında Ar-Ge biriminin bulunmadığı, örgütlerin halen Ar-Ge biriminin önemi hakkında gerekli bilgiye ve altyapıya sahip olmadıkları, ayrıca Ar-Ge biriminin kurulumu ve işletilmesi için belirli bir bütçenin gerekli olmasının bu sonucu ortaya çıkardığı ifade edilebilir. Oysa Ar-Ge birimi tüketici istek ve beklentilerini iyi tanımlama ve katma değer yaratma amacıyla gerekli araştırmaların yapılması, yeni mal ve hizmetlerin üretilmesi noktasında oldukça önemlidir. İnovasyon ve ürün inovasyonu açısından da Ar-Ge çalışmaları önemlidir. Ar-Ge sonucu elde edilen bilgiler, örgütün ürün inovasyonu çalışmalarını destekleyebilmekte ve kaynaklık yapabilmektedir. Bir başka ifade ile Ar-Ge ürün inovasyonu çalışmalarına öncülük edebilmektedir. Bu nedenle örgütler ürün inovasyonu çalışmalarında başarılı sonuçlar elde etmeleri için Ar-Ge faaliyetlerine önem vermeleri gerektiği ifade edilebilir. Ancak her Ar-Ge faaliyetinin de inovasyonla sonuçlanacağı söylenemez.

Vizyon, işe katılım, uyum ve tutarlılık boyutlarının ürün inovasyonuna etkisini incelemek üzere yapılan araştırma sonucunda; örgütün gelecekteki amaçlarının ve stratejisinin ortaya konduğu vizyon boyutunun ürün inovasyonu faaliyetleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasında örgütlerin üretmiş oldukları ürünler ile ilgili ulaşmak istedikleri amaçların net, açık ve anlaşılabilir bir şekilde ortaya konmasının etkili olduğu söylenebilir. Örgütlerin yapmış oldukları ürün çalışmaları ile ilgili hedeflerin belirlenmesi, işgörenlerin bu hedeflere ulaşmak için çalışmalarını hızlandıracağı ifade edilebilir. Geleceğe yönelik örgütsel amaçların belirlenmediği bir örgütte ürün inovasyonu çalışmalarının başarıya ulaşabileceği düşünülemez. Örgütlerin üretmiş oldukları veya üretecekleri ürünler ile ilgili geleceğe yönelik planlamalarını belirlemeleri ve bu planlamaları yönetici ve işgörenleri ile paylaşmaları oranında ürün inovasyonu çalışmalarında başarılı olabilecekleri söylenebilir.

İşgörenlerin alınan kararlara katılımı, her düzeydeki işgücünün yeteneklerini geliştirmeyi ve takım çalışmasını önemseyen işe katılım boyutunun ürün inovasyonu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütler üretilen ürünlerle ilgili yapılacak yenilikler hakkında çalışanların önerilerini dikkate almaları, ürün inovasyonu ile ilgili alınan kararlarda işgörenlere söz hakkı tanımaları, işgörenlerin alınan kararları sahiplenmeleri sonucunu yaratabilir. Bu durum yapılan ürün inovasyonu çalışmalarının başarısını artırabilir. Örgüt kültürünün katılım boyutunun ürün inovasyonu üzerinde etkili olmasının bir diğer sebebi ise; örgüt işgörenlerinin bilgi, beceri ve yeteneklerini artıracak eğitim ve uygulamalara önem vermeleri de bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu ifade edilebilir. İşgörenlere yeni birtakım bilgi, beceri ve yeteneklerin kazandırılması örgütün ürün inovasyonu çalışmalarına ivme kazandıracağı, yeni birtakım ürünlerin piyasaya sunulmasını sağlayacağı sonucuna ulaşılabilir. İşgörenlerin uzmanlık alanları ve üretim teknolojileri ile ilgili olarak yeni bir takım bilgi ve beceri kazandıracak eğitimlere tabi tutulması örgütlerdeki ürün inovasyonu çalışmalarını artırıp başarılı sonuçlar alınmasına katkı

sağlayabilir. Buna göre ürün inovasyonu konusunda strateji geliştiren ve uygulayan örgütlerin, çalışma hayatında işgörenlerine söz hakkı veren, onları güçlendiren, her düzeydeki iş gücünün yeteneklerini artırmak için çaba sarf eden bir örgütsel yapıyı kurmaları gerekir. Bununla birlikte örgütler stratejik hedeflerini, örgüt amaçlarını, vizyonunu, örgütün gelecekte nasıl görüneceğine yönelik görüşlerini açıkça ifade eden tanımlamalara sahip olmaları gerektiği ifade edilebilir.

Yapılan araştırmada elde edilen bir diğer sonuç, örgüt kültürünün tutarlılık ve uyum boyutunun ürün inovasyonu üzerinde etkili olmadıkları bulgusudur. Örgütün dış çevresindeki risk ve beklenmeyen durumlar karşısında tutarlı bir şekilde durmasını ifade eden tutarlılık boyutunun örgütün iç çevresinden çok dış çevre ile ilgili olması, dış çevrede meydana gelebilecek riskleri dikkate alması, örgütün daha çok genel strateji ve politikalarını, finansal yapısı ile bağlantılı olması da bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu ifade edilebilir. Örgüt kültürünün uyum boyutunun ürün inovasyonu üzerinde etkisinin olmaması ise bu boyutun müşteri odaklı olması, müşteri beklenti ve tercihlerini dikkate alması ve daha çok örgütsel öğrenmeye odaklanmasına bağlı olabilir.

İş dünyasında örgütler arasında yaşanan yoğun rekabet ortamında örgütlerin ürün inovasyonu alanında başarılı olabilmeleri için örgüt kültürünün vizyon ve katılım boyutlarına önem vermeleri gerektiği ifade edilebilir. Örgütlerin gelecekte hangi hedeflere ulaşmak istedikleri, hangi pazarlara girmek istedikleri gibi amaçlarını net, açık ve anlaşılabilir bir şekilde belirlemeleri ve bunu işgörenlerle paylaşmaları ürün inovasyonu çalışmalarının başarısını artıracacağı sonucuna varılabilir. Bununla birlikte ürün inovasyonunun başarısını artıracak bir diğer husus; işgörenlerin bilgi, beceri ve yeteneğini artıran, işgörelere söz hakkı tanıyan ve takım çalışmasına önem veren örgütsel çalışmalar olduğu sonucuna varılabilir.

## KAYNAKÇA

- Açıkalm A.(1994). Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Yönetimi, Ankara: Pe-Gem Yayınları.
- Akdoğan, A. ve Oflazer, M.S. (2008). "Aile İşletmelerinde Örgüt Kültürü, Büyük Ölçekli Aile İşletmeleri İle Küçük Ölçekli Aile İşletmelerinin Örgüt Kültürü Açısından Kıyaslanmasına Yönelik Kayseri’de Bir Uygulama” 3. Aile İşletmeleri Kongresi, İstanbul Kültür Kongresi, 18-19 Nisan 2008, 1-18.
- Akgemci, T. ve Güleş, H. (2010). İşletmelerde Stratejik Yönetim, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Alegre, J, R. Chiva, (2008). "Assesing The İmpact Of Organizational Learning Capability On Product İnnovation Performance: An Empirical Evidence” Technovation, 28, 315-326.
- Bıçkes, D. M. (2011). Örgütsel Öğrenme, İnovasyon ve Firma Performansı Arasındaki İlişkiler: İnovasyonun Aracılık Etkisine Yönelik Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi.
- Can, A. (2013), SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi, Ankara, Pegem Akademi.
- Damanpour, F. and Gopalakrishnan, S. (1998). Theories Of Organizational Structure and Innovation Adoption: The Role Of Environmental Change”, Journal Eng. Technol. Management, 15, 1–24.
- Damanpour, F.(1996). "Organizational Complexity and Innovation: Developing and Testing Multiple Contingency Models”, Management Science, 42(5), 693-716.
- Denison, D., Lief, C. Ve Ward, J.L. (2004). "Culture İn Family-Owned Enterprises: Re-cognizing And Leveraging Unique Strengths, Family” Business Review, 17(1), 61-70.
- Denison, D., Janovics, J. Young, J., Cho, H.J. (2006). Diagnosing Organizational Cultures: Validating a Model and Method, January, [http://www.denisonconsulting. Com/dc/Portals/0Docs/Paper Validity. Pdf](http://www.denisonconsulting.Com/dc/Portals/0Docs/Paper Validity. Pdf). Erişim tarihi: 28.02.2018.
- Denison, D.R., A.K. Mishra, A.K. (1995). "Toward a Theory Of Organizational Culture And Effectiveness” Organizational Science, 6(2).
- Durna, U. (2002). Yenilik Yönetimi, Nobel Yayınları, İstanbul.
- Elçi, Ş. (2007). İnovasyon Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı, Genişletilmiş 2. Baskı, Technopolis group

- Elçi, Ş., (2006). İnovasyon Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı, İstanbul, Pelit Yayınları.
- Göker, A. (2000). Prodüktivite, İnovasyon Yeteneği ve Teknoloji, Rekabet Gücü, Teknoloji ve Verimlilik Toplantısı, Milli Prodüktivite Merkezi, Ankara.
- Göksel, A.U. (1995). İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü, Türkmen Kitapevi, Ankara.
- Hicks, H. (1979). Örgütlerin Yönetimi. (Çeviren: Tekok, O., Bintuğ A. ve Şen, S.). Ankara, Turhan Kitapevi
- Hofstede, G. vd. (1990). "Measuring Organizational Cultures: Agualitative and Quantative Study Across Twentycases" *Administravite Science Quarterly*, 35, 225-429
- Kalaycı, Ş. (2009). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara, Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kale, E. (2010). Konaklama işletmelerinde Örgüt içi Faktörlerin Yenilik ve Yaratıcılık Performansına Etkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi SBE.
- Keskin, S. (2012). İnovasyon Nasıl Yapılır, İstanbul. Mavi Yayıncılık.
- Köse, Vd. (2001). "Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler" *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1).
- Lewis, D.(1998). "How Usefull a Concept İs Organizational Culture?" *Strategic Change*, Cilt:7, 251-260.
- Moore, Lary F. (1985). "How are organizational Cultures and the Wider Cultural Context Linked " In P. Frost et al (eds.), *organizational Culture* Baverly Hills: Sage.
- Oecd, (2002). *Frascati Manual, The Measurement of Scientific and Technological Acti-vities, Proposed Standard Practice for Surveys on Research And Experimental Development.*
- Onaran, O. (1971). "Örgütlerde Karar Verme" Ankara Üniversitesi S.B.F.Yayın, no: 321, Ankara.
- Oteron, Martti, T.L. ve Maria, J.F.(2009). "İnnovation and Performence in SME Furniture Industries" *Marketting and Planning*, 27(2), 216-232.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2001). İnsan Kaynakları Yönetimi, Adana, Nobel Kitabevi.
- Özkalp E.(1999). "Örgütlerde Kültürel Sorunlar ve Örgüt Kültürünün Korunması ve Geliştirilmesi", *Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*.
- Schein, E.H. (1984). *Comingto a New Awareness of Organizational Culture. Sloan Management Review*, 25, 3–16.
- Schein, H.E. (1976).*Örgütsel Psikoloji*, Eskişehir, İ.T.İ.A Yay. No.167.
- Şişman, M. (1993). İlkokullar da Örgüt Kültürü, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi. S.B.E.
- Vural, B.A. ve Gül C. (2007). Örgüt Kültürü, Ankara, Nobel Yayınları.
- Wiilams, R. (1981). *The Sosyology of Cultur* The University of Chicago Press.
- Yiğit,S. (2014). "Kültür, Örgüt Kültürü ve İnovasyon İlişkisi Bağlamında İnovasyon Kültürü", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(27), 1-7.
- Yüksel, O. (1997). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara, Gazi Üniversitesi Yayınları.



ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

## 2015-2016 KRİZİNİN TÜRKİYE TURİZMİNE YANSIMALARI\*

### THE REFLECTIONS OF 2015-2016 CRISIS ON TOURISM IN TURKEY

Dr. Öğr. Üyesi Gonca MANAP DAVRAS<sup>1</sup>

Prof. Dr. Mehmet AKTEL<sup>2</sup>

#### ÖZ

Tüm dünyada gelişimini hız kesmeden sürdüren turizm faaliyetleri ülkeleri ekonomik anlamda olumlu etkilemektedir. Ancak turizm sektörü ekonomik, siyasi veya toplumsal nedenlerle meydana gelen krizlere karşı oldukça duyarlılık göstermektedir. Sektörün talep esnekliğinin yüksek olması ortaya çıkan kriz ortamından etkilenme düzeyini de arttırmaktadır. Sektör, uluslararası hareketlilik kapsamında faaliyet gösterdiği için ulusal ve uluslararası boyuttaki krizlerden farklı düzeylerde etkilenebilmektedir. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde bu hassasiyet son derece yüksektir. 2015 yılında Türkiye ve Rusya arasında yaşanan siyasi gerginlikle başlayan daha sonra 2016 yılında darbe teşebbüsü ile patlak veren ekonomik, sosyal ve toplumsal değişim turizm sektörünü de etkilemiştir. Bu çalışmada, 2015-2016 krizinin turizm sektörünü ne derece etkilediği ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu amaçla, Türkiye’de 2000-2016 yılları arasında elde edilen turizm gelirleri, turizm giderleri, turizmin GSMH içindeki payı, dış ticaret açığını kapatma oranı, turizm istihdam oranları, ülkeye gelen ziyaretçi sayıları, kişi başına düşen ortalama harcama miktarları, ortalama geceleme sayıları ve doluluk oranları gibi ekonomik göstergeler ortaya konulmaktadır. Yaşanan krizin en belirgin sonucunu gördüğümüz 2016 yılı verileri önceki yılların verileri ile karşılaştırılarak krizin boyutu belirlenmeye çalışılmaktadır. Sonuçta değerlendirilen turizm verilerinin son 16 yılın en düşük verileri olduğu ve sektörün bu krizden ciddi anlamda etkilendiği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kriz, Turizm, Turizm Krizi, Ekonomik Etkiler.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** Z32, H12.

#### ABSTRACT

Tourism activities that are developing without slowing down all over the world affect the countries positively in economic terms. However, the tourism sector is highly sensitive to crises that occur due to economic, political or social reasons. The fact that the demand elasticity of the sector is high, also increases the level of being influenced by the emerging crisis environment. Since the sector operates within the scope of international mobility, it can be affected from national and international crises at different levels. This sensitivity is extremely high especially in developing countries such as Turkey. The economic, social and communal changes that started with the political tension experienced between Turkey and Russia in 2015 and then broke out with the coup attempt in 2016 have affected the domestic and foreign tourism activities. In the study, it is aimed to reveal to what extent the 2015-

\* Bu çalışma 05-07 Ekim 2017 tarihinde düzenlenen 2nd Congress on International Economic and Administrative Perspectives: Sustainable Global Competition Kongresinde özet bildiri olarak sunulmuştur

<sup>1</sup> Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Isparta Meslek Yüksekokulu, Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü, gonedavras@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-0014-9983>

<sup>2</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, mehmetakel@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-6417-8498>

2016 crisis has affected the tourism sector. For this purpose, economic indicators such as tourism revenues obtained between 2000-2016 in Turkey, tourism expenditures, the share of tourism in GNP, the foreign trade deficit coverage ratio, tourism employment rates, the number of visitors to the country, average per capita expenditure, average number of overnights, and occupancy rates are explored. An attempt to determine the extent of the crisis is carried out by comparing the 2016 data, during which the most obvious effects of the crisis are experienced, with the data of previous years. As a result, the tourism data evaluated is found to be the lowest in the last 16 years and the sector has been determined to be affected seriously from the crisis.

**Keywords:** Crisis, Tourism, Tourism Crisis, Economic Impact.

**JEL Classification Codes:** Z32, H12.

## 1. GİRİŞ

Tüm dünyada 21. yüzyılın en hızlı ve istikrarlı gelişen ilk üç sektörü arasında sayılan turizm sektörü, sanayi devrimi ile birlikte gelişmeye başlayarak, 1950'den itibaren ülke ekonomilerinin kalkınmasında önemli rol oynamıştır. Dünya Turizm Organizasyonu'na (UNWTO, 2017) göre, tüm dünyada turizm hareketliliğine katılan turist sayısı 2014 yılında 1 milyar 137 milyon, 2015 yılında 1 milyar 189 milyon, 2016 yılında bu sayı bir önceki yıla göre yüzde 3,9 artışla 1 milyar 235 milyon kişiye ulaşmıştır. 2020 yılında ise dünya turizminin 1 milyar 602 milyon kişiye ulaşacağı ve 2 trilyon dolarlık gelir yaratacağı öngörülmektedir. Bu boyutlarda büyüklüğe sahip olan sektör, turist gönderen ve turist çeken ülkeler için önemli ekonomik etki gücüne sahiptir. Turizm sadece gelen turistlerin oluşturduğu bir piyasa değil, arz piyasasını oluşturan turizm işletmelerini ve turizm endüstrisine destek veren kesimleri de kapsamaktadır. Turizm, özellikle gelişmekte olan ülkeler için kendi kaynaklarını verimli kullanarak, döviz girdisi sağlama olanağı veren bir faaliyettir (Usta, 2009: 53-56).

Gelişen turizm sektörü, ülkelerin ekonomik gelişiminde etkili ve pratik alternatif fırsatlar sunmaktadır. Özellikle bazı az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde ekonominin yapı taşı oluşturan turizm, seyahatten konaklamaya, ulaşımından yeme içmeye kadar geniş bir yelpazeye sahiptir. Ayrıca ülkenin kendi kaynaklarını kullanarak döviz gelirini ucuz ve zahmetsiz sağlama imkanı veren ve etki alanı geniş olan sektörün, ülkenin ekonomik yapısı üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri bulunmaktadır. Bölgesel, ulusal ve uluslararası kalkınma kapsamında sektör, vergi gelirleri oluşturma, ödemeler dengesini dengeleme, gelir yaratarak bölge ve ülke kalkınmasına katkı sağlama, döviz girdisi sağlama, bölgesel dengesizliği önleme, özellikle kırsal alanlarda istihdam artırma özelliklerine sahiptir (Bahar ve Kozak, 2013:12-13; Çımat ve Bahar, 2003: 2). Bunun yanı sıra ülkelerin karşılaşmış olduğu krizlerde, ekonomik dalgalanmalarda ve darboğazlarda turizm vazgeçilmez bir çıkış noktasıdır. Sektörün kendi dinamiklerinin sağlamış olduğu artıların yanı sıra, ilişkide bulunduğu sektörleri de harekete geçirme gücü bulunmaktadır.

Turizm, ekonomik anlamda birçok olumlu etki yaratmanın yanı sıra oldukça hassas ve kırılgan bir yapıya sahiptir. Bu durum ülkenin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik, kültürel veya siyasi yapıdan hızla etkilenmesi anlamına gelmektedir. Bu nedenle turizm sektörü ekonomik, siyasi veya toplumsal nedenlerle meydana gelen krizlere karşı oldukça duyarlılık göstermektedir. Farklı nedenlerle ortaya çıkan krizlerin etki alanları küresel, bölgesel veya bölgesel olabildiği gibi etki dereceleri de farklılık gösterebilmektedir. Sektörün krizlerden etkilenme düzeyinin en somut göstergesi ekonomik verilerdir. Yaşanan krizlerin sonucunda ekonomide dalgalanmalar ve istikrarsızlıklar yaşanabilmektedir. Meydana gelen kriz sadece ülke sınırları içinde olmayıp, sınırların ötesinden de sektörü etkileyebilmektedir. Özellikle Türkiye gibi jeopolitik ve jeostratejik konumuna sahip ülkelerin turizm pazarları, küresel veya bölgesel kaynaklı iç ve dış krizlerden olumlu veya olumsuz açıdan fazlasıyla etkilenmektedir (Köşker, 2017:217).

Bu çalışmada, Türkiye'nin içinde bulunduğu şartlar ve Türkiye- Rusya arasında yaşanan siyasi ilişkilerin turizm sektörünü etkileme düzeyi incelenmiştir. Bu etki düzeyini ortaya konulması amacıyla 2000-2016 yıllarına ait turizm verileri ele alınmıştır. Turizm geliri, ziyaretçi sayıları, turizmin GSMH içindeki payı ve dış ticaret açığına etkisi, istihdam verileri gibi turizmin ekonomik etki göstergeleri ele alınarak değerlendirilmiş, sonuç ve öneriler kısmıyla çalışma tamamlanmıştır.

## 2. KRİZ VE TURİZM

Asya-Pasifik Seyahat Birliği (1991)'ne göre turizm sektöründe kriz; "turizm sektörünü olumsuz şekilde etkileyebilecek potansiyele sahip, doğal ya da insanlar tarafından oluşmuş her türlü felaket" şeklinde tanımlanmıştır (Henderson, 1999: 178). Kriz, turizm destinasyonuna yönelik ziyaretçi algılarının olumsuz yönde etkilenmesi, destinasyonun cazibesinin zedelenmesi olarak da ifade edilebilir. Bu durumda gelen turist sayılarının ve harcamalarının azalması turizm işletmelerinin faaliyetlerinin devamlılığını tehdit etmektedir. Dolayısıyla turizmin olağan işleyişini ve turizmle ilgili işlerin yürütülmesini tehdit eden durum turizm krizini temsil etmektedir (Sönmez, Apostolopoulos ve Tarlow, 1999: 13,14).

Tüm dünyada son yüzyılda oluşan terör saldırıları, salgın hastalıklar ve yıkıcı doğal afetler sonrası belirsizlik ve güvensizlik artmıştır. Yerel, bölgesel ve küresel boyutta meydana gelen olayların en belirgin etkisi, gücünü hem ulusal, hem de uluslararası hareketlilikten alan turizm sektöründe belirgin görülmektedir. Sektörel veya örgütsel boyutta yaşanan krizlerin nedenleri, arz ve talebi etkileyen ekonomik, politik, sosyo-kültürel ve çevresel alanlardaki gelişmelerden kaynaklanmaktadır. Ekonomik durgunluk, dalgalı döviz kurları, piyasa güvenini kaybetme ve yatırım fonlarının geri çekilmesi gibi ekonomik nedenler; savaş, askeri darbeler, bozulmakta olan uluslararası ilişkiler, yaptırım ve terörizm gibi politik nedenler; sivil kargaşa ve artan suç ve şiddet gibi sosyo-kültürel nedenler ve deprem, tayfunlar, volkanik patlamalar ve taşkın olaylar, salgın hastalıklar gibi çevresel nedenler bölgesel, ülkesel veya evrensel turizm krizlerine yol açabilmektedir. Ayrıca hızlı ve yaygın olarak gelişen teknolojiye bir diğer kriz nedeni olabilmektedir. Bu nedenle krizleri ekonomik, politik, sosyo-kültürel, çevresel ve teknolojik başlıkları altında ele almak mümkündür (Henderson,2016:4)

Tüm dünyayı derinden sarsan ve ciddi şekilde turizm faaliyetini kesintiye uğratan olaylar arasında 11 Eylül saldırısı (2001), Irak savaşı (2003), Madrid'de (2004), Mısır ve Bombay'de (2005), Londra'da (2006) gerçekleşen terörist faaliyetler sayılabilir. Bunun yanı sıra 2002'de Avustralya'nın başkenti Canberra'da meydana gelen orman yangını, 2004 yılında kıyı Güneydoğu Asya'nın büyük bölümlerini etkileyen Hint Okyanusu'nda meydana gelen tsunami felaketi gibi doğal afetlerde uzun vadeli etkiler yaratmıştır. SARS (Ağır Akut Solunum Yetersizliği Sendromu) salgını, İngiltere'de şap salgını (2001), Asya'da Kuş gribi (2003-2004) gibi geniş alanları etkisi altına alan salgın hastalıklar turizm hareketliliğini etkilemiştir (Pforr, 2010: 37; Okumuş ve Karamustafa, 2005: 943-945).

Sektörün genelini etkileyen krizler olduğu gibi işletme bazında da yaşanan krizler bulunmaktadır. Sektördeki işletmelerin, karşılaşmış olduğu kriz başlıklarına bakıldığında, işletme içi ve işletme dışı faktörler olarak ayırmak mümkündür. İç faktörler, işletmenin iç yapısında ve yönetim kademelerinde meydana gelen olayları kapsar. Yetersiz yönetim faaliyetleri, yeterli enformasyon sistemlerinin olmayışı, alışkanlık ve deneyimler, işletme içi körlük vb. faktörler iç faktörler arasında sayılabilir. Dış faktörler ise işletmenin dışında oluşan ve denetlenemeyen değişimlerdir. Doğal afetler, ülke ekonomisindeki belirsizlik veya ani değişimler, bilimsel ve teknolojik yenilikler, yeni yasal düzenlemeler, toplumsal faktörler ve güçlü rakipler dış faktörler olarak sayılabilir (Ayman,2001:107).

Ülkemizde de turizm sektörü dönemselsel olarak ulusal ve uluslararası boyutta yaşanan olaylardan etkilenmektedir. 1994, 2000, 2001, 2008 yıllarında meydana gelen ekonomik krizler (Ayaz, 2016:1362-1363), 1999 yılında 17 bin kişinin öldüğü İzmit depremi, 2003- 2011 yılları arasında yaşanan Kuveyt Savaşı, 2006 yılında tüm dünyayı ve ülkemizi de etkileyen kuş gribi, 2011 yılından beri yaşanan Suriye'deki iç savaş, belli aralıklarla yaşanan terörist faaliyetler bunlardan bazılarıdır (COMCEC, 2017). 2014 yılında ise meydana gelen petrol fiyatındaki düşüş vergi gelirlerinin % 50,2'sini petrol ve doğal gaz gelirlerinden sağlayan Rusya'nın ekonomisini derinden sarsmıştır. Dünya petrol fiyatlarının sürekli gerilemesi ile yaşanan ekonomik sorunlar, Rus Rublesinin yabancı para birimleri karşısında hızla değer kaybetmesine ve finansal istikrarın bozulmasına neden olmuştur (Aydın ve Gencer,2015:44-45). Küresel petrol fiyatlarındaki düşüşe bağlı olarak Rus, turistlerin satın alma gücü paritesi zayıflamıştır. Bu durum Rus turistlerin çoğunlukla destinasyon olarak tercih ettikleri Finlandiya, Litvanya, İsviçre ve Çek Cumhuriyeti gibi ülkelerin yanı sıra Türkiye'yi de olumsuz etkilemiştir. Diğer ülkelere oranla Türkiye bu durumdan en az etkilenen ülkeler içinde yer almıştır (Tekin, 2015: 267). Bununla birlikte Türkiye'nin sınır ihlali gerekçesiyle 24 Kasım 2015 tarihinde Rusya Federasyonu'na ait savaş uçağını düşürmesinin ardından ülkeler arasında politik gerginlik yaşanmıştır. Rusya'nın tur satışlarını ve charter uçuşlarını yasaklaması ile Türk turizm sektörü zor durumda kalmıştır. Rusya, 4,5 milyon turist ile Türkiye için ikinci büyük pazar konumunda (IBM,2015) diğer bir ifadeyle Türkiye'ye yönelen turizm talebinin %12'sini oluşturan bir pazardır. İki ülke arasındaki ilişkiler Rus pazarını derinden etkilemiş, 2016 yılında Rus turist sayısında %76 oranında düşüş

kaydedilmiştir. Ayrıca 15 Temmuz 2016 tarihinde yaşanan darbe girişimi de ülkenin içinde bulunduğu siyasi, ekonomik ve toplumsal yapıyı derinden etkilemiştir. Bu etkiyi en derin hisseden sektörlerin başında turizm sektörü gelmektedir.

### 3. TURİZMİN TÜRK EKONOMİSİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Turizm, ülkelerin ekonomik kalkınmalarını gerçekleştirmek için gerekli döviz girdisini sağlamak, yeni gelir oluşturma, bölgelerarası gelişimi dengeleme, özellikle kırsal alanlarda istihdam olanaklarını artırma özelliği ile öncü sektör olmaktadır. Üretildiği yerde tüketime ve teşviklerde yararlanma özellikleri nedeniyle turizm gelirlerinde elde edilen dövizin maliyeti düşüktür (Bahar ve Kozak, 2015:156). Turizmin ekonomik etkileri ortaya konulurken turizmin ödemeler dengesi üzerindeki etkisi, istihdam yaratma etkisi, gelir etkisi ele alınmalıdır. Birbiriyle ilgili olan bu etkileşimler doğrudan turizmin ülke ekonomisindeki yeri ve önemini de belirlemektedir.

#### 3.1. Ödemeler Dengesi Üzerindeki Etkileri

Ülkenin ekonomik durumunu en açık ve net şekilde gösteren veri olan dış ödemeler dengesi, belli bir dönemde bir ülkenin diğer ülkelerle olan ekonomik ilişkilerini ortaya koymaktadır. Uluslararası hareketlilik olarak kabul edilen turizm faaliyetleri de dış ödemeler dengesini etkilemektedir. Turizm, turist gönderen ülke için döviz talebini, turist kabul eden ülke için ise döviz arzını artırıcı rol oynamaktadır (Öztaş ve Karabulut, 2006:60). Sektörde görünmeyen dış satım kalemi olarak ifade edilen yatırımlar, oransal olarak yüksek düzeyde döviz geliri sağlamaktadırlar (Kozak vd., 2000:9).

Ülkeye gelen turistlerin ihtiyaçları doğrultusunda doğrudan veya dolaylı olarak yapmış oldukları harcamalar, o ülkenin dış turizm gelirini oluşturmaktadır. Böylece döviz girişi sağlanır. Döviz girişinin sağlanması görünmeyen ihracat ve ek ihracat şeklinde gerçekleşmektedir. Turizm amacıyla bir ülkeye gelen yabancılara turistik mal ve hizmet satılması döviz girişi sağlarken, bu durum görünmeyen ihracat olarak tanımlanır. Görünmeyen ihracatta, turistik ürünlerinin üretimi ve satışı aynı yerde gerçekleştiği için, ihracatçı ülke açısından sigorta, navlun, ambalaj, depolama vb. ihracat giderleri söz konusu değildir. Ayrıca bozulma, değer kaybı, iade gibi riskleri de daha azdır. Turizm sektöründe sosyo-kültürel değerler, yeraltı yer üstü zenginlikleri de ekonomik değer olarak kullanılır ve döviz kaynağı sayılır. Görünmeyen ihracatta, ülkenin turistik mal ve hizmeti başka bir ülkeye gönderme zorunluluğu yoktur. Turist ziyaret ettiği ülkede tüketimini yapmaktadır. Turizm amacıyla bir ülkeye gelen yabancıların gittikleri ülkelerden satın aldıkları tekstil ürünleri, hediyelik eşyalar ek ihracat olarak tanımlanır. Ülkeye özgü hediyelik eşyaların satın alınması, kullanılması gelen turistlerde psikolojik tatmin sağlarken, ülke için ek döviz geliri sağlamaktadır (Usta, 2009:58-59). Ülkenin elde ettiği döviz geliri, turizm amaçlı çıkan döviz giderinden fazla ise dış ödemeler dengesine olumlu etki, tersi durumda ise ülkenin elde ettiği döviz geliri, turizm amaçlı çıkan döviz giderinden daha az ise dış ödemeler dengesine olumsuz etki yarattığı görülmektedir. Bu bağlamda turizmin ödemeler dengesine olumlu etkisinden bahsedebilmek için turizm kaynaklı döviz gelirinin döviz giderinden fazla olması gerekmektedir (Bahar ve Kozak, 2013: 174). Ödemeler dengesi açık veren ülkeler, genellikle pozitif ödemeler dengesine ulaşmak için turizm yatırımlarını teşvik etmektedirler (Kızılgöl ve Erbaykal, 2008:355). Japonya gibi ödemeler dengesi fazla veren ülkeler ise bu fazlalığın enflasyona neden olmaması ve eritilebilmesi için vatandaşlarını uluslararası turizme katılmaları konusunda teşvik etmektedirler (Hepaktan ve Çınar, 2010:145).

Ayrıca turizm gelirlerinden elde edilen dövizin maliyeti, ihracat ürünlerinin maliyetinden daha düşüktür. Bu sebeple uluslararası ticarete petrolden sonra ikinci sırayı almaktadır (Kar vd, 2004: 90). Ülkenin sahip olduğu doğal, kültürel, tarihi ve sosyo-ekonomik varlıklardan istenilen düzeyde yararlanılması, ekonomik büyüme ve refah düzeyini de olumlu etkilemektedir (Bahar, 2006:147-148).

#### 3.2. İstihdam Etkileri

İstihdam, geniş anlamda bütün üretim faktörlerinin, dar anlamda ise yalnızca emek faktörünün üretimde kullanılmasıdır. Turizm sektörünün emek yoğun özelliği nedeniyle yüksek oranda istihdam gücüne sahiptir. Ayrıca sektöre mal ve hizmet tedarik eden yan sektörlerle de istihdam olanağı sağlamaktadır. İstihdam etkisi, turizmin yoğunluğuna ve gelişimine göre artmaktadır. Turizm talebinin artması turizm yatırımlarını, turizm yatırımları da yeni iş kolları oluşturmakta ve turizm istihdamını arttırmaktadır. Sektörde doğrudan, dolaylı ve ek istihdam olmak üzere üç istihdam türü bulunmaktadır. Doğrudan istihdam, turizm sektöründe faaliyet gösteren otel, motel, lokanta gibi işletmelerde oluşan istihdamı; dolaylı istihdam, tarım, inşaat, lojistik gibi turizm sektörüne girdi sağlayan yan

sektörlerde oluşan istihdamı; ek istihdam ise başta bölge halkı olmak üzere turizm sektöründen istihdam sağlayanların elde ettiği geliri başka sektörlerde harcaması sonucu oluşan istihdamı ifade etmektedir. Doğrudan ve dolaylı istihdamla sağlanan gelir harcadıkça turizmin çarpan etkisiyle ekonomide yaratılan istihdam etkisi de artmaktadır (Page ve Connell,2014:283; Kozak vd., 2000:87; Ünlüöner ve Şahin, 2011:4).

Çoğu ülkede kırsal kesimden kentlere göç nedeniyle oluşan işsizlik sorununun çözümüne turizm sektörü önemli ölçüde katkı sağlamaktadır. Turizm sektöründe öğrenilmesi kolay, yeni ve çeşitli iş olanakları özellikle yarı kalifiyeli ve kalifiesiz işgücü için istihdam olanağı sağlamaktadır. Ayrıca sektör, kadın çalışanların fazla oluşu nedeniyle çalışma koşullarının aile oluşumuna uygun olma özelliği taşımaktadır (Şit, 2016:115-116).

### 3.3. Gelir Etkileri

Turizmin en önemli etkilerinden biri de gelir etkisidir. Ülkeden ülkeye geçişse de bazı ülkeler için gelir sağlayan ana sektördür. Turizmde turist harcamalarının doğrudan, dolaylı ve uyarma olmak üzere üç şekilde ekonomik etkisi görülmektedir. Doğrudan etki, turizm harcamalarındaki değişimlerin ani etkileriyle ilişkili üretim değişikliklerini ifade etmektedir. Ek otel satışları ve ücretler, maaşlar, vergiler, arz ve hizmetler için otel ödemelerinde meydana gelen değişiklikler, turist harcamalarının doğrudan etkileridir. Dolaylı etkiler, turizm işletmeleri ile bağlantılı endüstrilerde oluşan değişimleri ifade etmektedir. Uyarma etkisi ise, turizm harcamaları sonucunda doğrudan veya dolaylı olarak kazanılan gelirden kaynaklanan ekonomik aktivitedeki değişikliklerdir. Doğrudan etki birincil etki, dolaylı ve uyarma etkileri ise ikincil etkidir (Ardahaey, 2011:209; Reece, 2010:52).

Birçok sektörle ilişkili olan turizm sektörü, kaynak olarak kullandığı üretim faktörleri için harcamalar yaparak gelir yaratmaktadır. Bu duruma çarpan etkisi denilmektedir. Paranın değişimi ne kadar çok olursa, çarpan etkisi yani ekonomiye katkısı o kadar çok olacaktır. Turizm amaçlı yapılan yatırımlar başta bölge halkı olmak üzere, diğer paydaşları da doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir. Dolayısıyla turizm faaliyetleri kapsamında yapılan harcamalar çarpan mekanizması ile kendisinden kat kat fazla gelir elde edilmesine neden olmaktadır (Kar vd, 2004: 90). Zincirleme etki, yaratılan gelir sıfır olana kadar devam etmektedir.

Turizm, harcamalarının yanında turistik yatırımlar da gelir etkisi oluşturmaktadır. Yapılan yeni yatırımlarla birçok sektör (inşaat, lojistik, havacılık vb.) canlanmakta veya yeni iş kolları oluşmakta ve ekonomide farklı düzeylerde gelir artışı meydana gelmektedir. Turizmin gelir etkisi aynı zamanda bölgeler arasında gelir dengesizliklerini de azaltmaktadır. Sektörel yatırımlar, bölgesel kaynak kullanımlarını ve istihdam olanaklarını arttırarak bölge halkına gelir sağlama olanakları sunarak bölgelerin gelişimine katkıda bulunmaktadırlar. Böylece diğer sektörlerin varlık gösteremediği yerlerde bu boşluğu turizm sektörü doldurmaktadır.

## 4. YÖNTEM

Ülke ekonomisinde önemli katkılarda bulunan turizm sektörü siyasi, ekonomik ve sosyal değişimlerden etkilenecek dalgalanmalar yaşayabilmektedir. Türkiye’de de turizm sektörü ekonomik yapı içinde önemli bir konuma sahiptir. Bu araştırmanın temel amacı Türkiye’de 2015-2016 yıllarında yaşanmış olan siyasi, ekonomik ve sosyal değişimlerin turizm sektöründeki yansımalarını ve ekonomiye etkisini ortaya koymaktır.

Bu araştırmanın verileri, Türkiye Seyahat Acentaları Birliği’ne (TURSAB), Türkiye İstatistik Kurumu’na (TÜİK), Dünya Turizm Örgütü’ne (UNWTO), Dünya Ekonomik Forumu’na (WEF), Türkiye Kültür ve Turizm Bakanlığı’na ait istatistikî raporlardan elde edilmiştir. Araştırmanın örneklemini Türkiye’de 2000-2016 dönemine ait bazı turizm verileri oluşturmaktadır. Bu veriler kapsamında ülkemizin 2000-2016 yılları arasında 16 yılda elde edilen turizm gelirleri, turizm giderleri, turizm gelirlerinin ihracat gelirlerine ve ithalat giderlerine oranları, turizm gelirlerinin GSMH içindeki payı ve dış ticaret açığını kapatma payı, turizm istihdam oranı verilerinin yanı sıra ülkemize gelen ziyaretçi sayıları, kişi başına düşen ortalama harcama miktarları, ortalama geceleme sayıları ve doluluk oranları payı tablolaştırılarak karşılaştırılmıştır.

## 5. BULGULAR

Dünya’da uluslararası turizm hareketliliği 2016 yılında 2015 verilerini % 4 oranında katlayarak, 1.235 milyon kişiye ulaşmıştır. Gelişmiş ekonomi bölgelerindeki büyüme, 2015 yılına kıyasla% 5 artış göstererek, gelişmekte olan ekonomilerin (+% 2) artış oranını aşmıştır. Turizm hareketliliği kapsamında ziyaretçilerin % 50’si Avrupa’ya

(615 milyon), % 25'i Asya Pasifik ülkelerine (309 milyon), % 16'sı Amerika'ya (200 milyon), %5' i Afrika'ya (58 milyon) ve % 4'ü Orta Doğu'ya (54 milyon) seyahat etmiştir.

Tablo 1'de de görüldüğü gibi turistlerin tercih ettiği ilk beş ülke Fransa (84,5 milyon), ABD (77,5 milyon), İspanya (68,5 milyon), Çin (56,9 milyon) ve İtalya (50,7 milyon) olarak sıralanmaktadır. Bu hareketlilik sonucu en fazla turizm geliri sağlayan ülkelere bakıldığında ise ilk beş ülke Çin (261 ABD \$ milyar dolar), USA (ABD \$122milyar dolar), Almanya (ABD \$ 81 milyar dolar), Birleşik Krallık (ABD \$ 64 milyar dolar), Fransa (ABD \$ 41 milyar dolar) olarak sıralanmaktadır (UNWTO, 2016). Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü'nün 2016 verilerine göre, Türkiye en çok tercih edilen ülkeler arasında bir önceki yıla göre 4 sıra gerileyerek 10. sırada, turizm gelirlerinde ise 5 sıra gerileyerek 17. sırada yer almıştır. Bu verilere göre 2016 yılında Türkiye ilk 10 ülke listesinde yer alamamıştır.

**Tablo 1.** Dünya Genelinde En Çok Turizm Geliri Sağlayan ve En Çok Tercih Edilen 10 Ülke (2015-2016)

Turizm gelirinde ilk 10 (Milyar dolar)					En çok ziyaretçi alan 10 ülke (Milyon kişi)				
Sıra	Ülke	2015	2016	Değişim oranı	Sıra	Ülke	2015	2016	Değişim oranı
1	Amerika	205.4	205.9	0.3	1	Fransa	84.5	82.6	-2.2
2	İspanya	56.5	60.3	6.9	2	Amerika	77.5	75.6	-2.4
3	Tayland	44.9	49.9	11.0	3	İspanya	68.5	75.6	10.3
4	Çin	45.0	44.4	-1.2	4	Çin	56.9	59.3	4.2
5	Fransa	44.9	42.5	-5.3	5	İtalya	50.7	52.4	3.2
6	İtalya	39.4	40.2	2.0	6	İngiltere	34.4	35.8	4.0
7	İngiltere	45.5	39.6	-12.9	7	Almanya	35.0	35.6	1.7
8	Almanya	36.9	37.4	1.4	8	Meksika	32.1	35.0	8.9
9	Hong Kong	36.2	32.9	-9.1	9	Tayland	29.9	32.6	8.9
10	Avustralya	28.9	32.4	12.3	10	Türkiye	39.5	-	-

Kaynak: Dünya Turizm Örgütü (UNWTO,2016)

Ülkelerin turizm sektörlerinin ekonomiye katkısını anlayabilmek için bakılan tablolardan en önemlisi turizm gelirlerinin GSMH içindeki payıdır. Ekonomide bir yıl içinde üretilen tüm nihai mal ve hizmetlerin toplam parasal değerini gösteren Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH) ülkenin yıllık ekonomik değerlendirilmesi açısından önemli bir göstergedir. Turizm, çok az dışalım yapılarak, ulusal gelirin artmasına katkı sağlamaktadır. Bazı ülkelerde ana sektör olarak faaliyet gösteren turizmin GSMH içindeki payı yüksektir. Örneğin 2016 yılı itibarıyla, seyahat ve turizmin Maldivler'de GSYİH'ye katkısı % 79,4'tür. Türkiye'de de ödemeler dengesinin kapatılmasına yönelik önem verilen sektörlerin başında turizm gelmektedir. Tablo 2'de 2000-2016 yılları arasında ülkemizde gerçekleşen turizm geliri, turizm gideri, turizm gelirlerinin GSMH içindeki payı (%), turizm gelirlerinin ihracat gelirlerine oranı ve turizm giderlerinin ithalat giderlerine oranları verilmiştir.

Tablo 2'de verilen TURSAB verilerine göre 2016 yılında turizm geliri bir önceki yıla göre % 30 gerilediği görülmektedir. Türkiye'de 2000 yılında turizm gelirlerinin ihracattaki payı % 27,5 iken, turizm giderlerinin ithalattaki payı % 3,1 olarak gerçekleşmiştir. 2010 yılına gelindiğinde turizm gelirlerinin ihracattaki payı % 21,9 iken, turizm giderlerinin ithalattaki payı % 3,2'dir. 2016'da ise turizm gelirlerinin ihracattaki payı % 15,5'e, turizm giderlerinin ithalattaki payı % 2,5'e gerilediği görülmektedir. Turizm gelirlerinin GSMH içindeki payı ise 2001 ve 2002 yıllarında % 5 civarlarında olmasına rağmen bu oran giderek azalmış ve 2016 yılında % 2,6'a kadar düşmüştür.

Tablo 2'de turizm gelir – gideri, dış ticaret (ihracat-ithalat) rakamları ve turizm gelirlerinin ihracata, giderlerinin ithalata oranlarını gösteren veriler şeklinde gösterilmiştir. Turizm gelirlerinin ihracat gelirlerine oranının ithalata oranla daha yüksek olduğu verilerden anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle, turizm ülkeden döviz çıkmasından çok ülkeye döviz girmesine sebep olmaktadır. 2016 yılına gelindiğinde turizm gelirlerinin ihracattaki payında önemli bir düşüş yaşanmıştır. İncelenen dönem içerisinde turizmin ihracat içindeki payı ortalama % 15,5 seviyesinde olmuştur.

**Tablo 2.** Turizm Gelirlerinin İhracat Gelirleri ve Turizm Giderlerinin İthalat Giderlerine Oranı, Turizm Gelirlerinin GSMH İçindeki Payı (1.000.000 US\$)

Yıllar	Turizm Gelirleri	Turizm Gelirinde Değişim oranı(%)	Turizm Giderleri	Turizm Gelirlerinin İhracat Gelirlerine Oranı (%)	Turizm Giderlerinin İthalat Giderlerine Oranı (%)	Turizm Gelirlerinin GSMH İçindeki Payı (%)
2000	7 636,0		1 711,0	27,5	3,1	2,9
2001	10 450,7	37	1 738,0	33,4	4,2	5,3
2002	12 420,5	19	1 880,0	34,4	3,6	5,4
2003	13 854,9	12	2 424,8	29,3	3,5	4,5
2004	17 076,6	23	2 954,5	27,0	3,0	4,4
2005	20 322,1	19	3 394,6	27,7	2,9	4,2
2006	18 594,0	-9	3 270,9	21,7	2,3	3,5
2007	20 942,5	13	4 043,3	19,5	2,4	3,2
2008	25 415,1	21	4 266,2	19,2	2,1	3,4
2009	25 064,5	-1	5 090,4	24,5	3,6	4,1
2010	24 931,0	-1	5 874,5	21,9	3,2	3,4
2011	28 115,7	13	5 531,5	20,8	2,3	3,6
2012	29 351,4	4,4	4 593,4	19,2	1,9	3,7
2013	34 305,9	17	5 253,6	21,3	2,1	3,9
2014	32 309,0	-6	5 470,4	21,8	2,2	4,3
2015	31 464,8	-3	5 698,3	21,9	2,8	6,2
2016	22 107,4	-30	5 049,8	15,5	2,5	2,6

Kaynak: TURSAB, 2016

Ülkenin belli bir dönemde dış ekonomik mali ilişkilerin durumunu ortaya koyan Dış Ticaret Açığı (DTA), ülkenin uluslararası faaliyetlerde sağladığı gelir ile ödemek zorunda olduğu giderler arasındaki farktır. Başka bir deyişle bir ülkenin ithalatının ihracatından fazla olması durumunda oluşan fark (dış ticaret açığı), döviz açığı oluşturmaktadır. Genel olarak DTA, ülkenin uluslar arası platformda ekonomik ve mali göstergesidir. Dış Ticaret Açığının eksi veya artı çıkması sonucunda ülke ekonomisinde geniş ve kapsamlı etkiler ortaya çıkarır. Her iki durumda DTA' nı dengelemek için ülkenin en önemli desteği turizm sektörüdür. Daha öncede belirtildiği gibi, turizm gelirlerinin döviz girdisi oluşturduğu için ihracat, giderlerinin de döviz çıktısı oluşturduğu için ithalat gibi düşünülürse dış ticaret açığında turizm can simidi özelliği taşımaktadır.

Dış ticaret açığını kapamada turizmin payı, turizm gelirlerinden turizm giderleri düşüldükten sonra ortaya çıkan net turizm geliri rakamının, ihracat gelirlerinden ithalat giderleri düşüldükten sonra ortaya çıkan dış ticaret dengesi rakamına bölünmesi suretiyle bulunur.

$$\text{Karşılama oranı} = \frac{\text{Ulusal Turizm Dengesi (Net Gelir)}}{\text{Dış Turizm Dengesi (İhracat - İthalat)}}$$

Tablo 3'te Türkiye'de 2000 -2016 yılları arasında oluşan DTA verileri ve turizm gelirin Dış Ticaret Açığını (DTA) kapatmadaki payı verilmiştir. Tablo 3'te verilen Türkiye Seyahat Acentaları Birliği verilerine göre dış ticareti açığı 2000 yılında yaklaşık 26 milyar dolar, 2010 yılında 71 milyar dolara yükselmiş, 2016 yılında ise daha önceki dönemlere göre azalarak 55 milyar dolara düşmüştür. Bunun yanında 2000 yılında turizm gelirlerinin dış ticaret açıklarını karşılama oranı % 37,38, 2010 yılında % 46,09, 2015 yılında % 49,73 iken 2016 yılında ise bu oran % 39,48'a gerilemiştir. 2016 yılında elde edilen verilere bakıldığında, ülkenin en önemli döviz getiren sektörlerinden biri olan turizm sektöründeki gelir düşüşünün, genel ekonomik yapıya yeterince olumlu katkı sağlamadığı görülmektedir.

**Tablo 3.** Turizm Gelirleri ve Dış Ticaret Açıkları

Yıllar	Dış Ticaret Açığı (DTA) \$	Turizm Gelirinin DTA Kapama Payı (%)
2000	26.727.914	37,38
2001	10.064.867	133,63
2002	15.494.708	98,19
2003	22.086.856	73,81
2004	34.372.613	58,95
2005	43.297.743	55,72
2006	54.041.498	42,83
2007	62.790.965	43,34
2008	69.936.378	44,30
2009	38.785.809	82,52
2010	71.661.113	46,09
2011	105.934.807	34,13
2012	84.066.659	43,75
2013	99.858.613	32,35
2014	84.508.918	40,59
2015	63.268.398	49,73
2016	55.995.686	39,48

Kaynak: TURSAB

Gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda olduğu gibi Türkiye ekonomisinde de en önemli ekonomik sorun olan işsizlik, ülkeyi yeni istihdam olanakları bulmaya zorlamaktadır. Bu bağlamda turizm sektörü istihdam olanakları sunan önemli bir kaynaktır. Turizm sektörünün toplam istihdama sağladığı doğrudan katkının payı oldukça yüksektir. İstihdam olanakları yalnızca turist kabul eden ülke veya bölge için değil, turist gönderen ülke veya bölge içinde geçerlidir. Tablo 4’de ülkemizdeki turizmde istihdam oranları verilmiştir.

**Tablo 4.** Türkiye’de İstihdam, İşsizlik ve Turizm İstihdamı (2000-2016)

Yıllar	Turizmde Doğrudan İstihdam Edilen Kişi Sayısı (Bin Kişi)	Turizmde İstihdam Edilen Toplam Kişi Sayısı (Doğrudan + Dolaylı) (Bin Kişi)	Toplam İstihdam İçinde Turizm İstihdam Oranı (%)
2000	531.5	1 535.3	7.3
2001	527.3	1 759.9	8.4
2002	523.9	1 725.2	8.2
2003	555.9	1 815.6	8.7
2004	510.2	1 815.8	8.6
2005	472.6	1 732.2	8.8
2006	483.4	1 711.4	8.6
2007	449.3	1 761.8	8.7
2008	466.1	1 800.5	8.7
2009	464.5	1 892.6	9.2
2010	466.0	1 700.4	7.8
2011	505.7	1 990.2	8.6
2012	530.1	1 949.6	8.1
2013	548.1	2 049.0	8.2
2014	575.8	2 130.5	8.2
2015	599.9	2 192.8	8.3
2016	540.5	1 654.7	7.2

Kaynak: Kültür ve Turizm Bakanlığı

Tablo 4’de 2000 yılında turizmde doğrudan istihdam edilen kişi sayısı 531 bin iken bu sayı 2015 yılında 599 bin, 2016 yılında 540 bin olmuştur. Toplamda turizmde istihdam edilen kişi sayısına bakıldığında sayının 2000 yılında 1 milyon 535 bin, 2015 yılında 2 milyon 192 bin, 2016 yılında ise 1 milyon 654 bin olduğu görülmektedir. Son 15 yılda toplam istihdamın turizm istihdamına oranı 9.2 oranına kadar çıkarken 2016 yılında bu oranın 7.2’ye



düşüğünü görmekteyiz. Yerli ve yabancı yatırımın azalması sonucu, turizmin ülkenin işsizlik sorununa olan katkı payı azalmıştır. Direkt turizmin değil, etkilediği alanlarda da istihdam olanakları azalarak devam etmiştir. Bu durum aynı zamanda insanların alım gücünü ve refah düzeyini de olumsuz etkilemiştir.

Gelirin el değiştirmesi devlet içinde gelir kaynağı oluşturmaktadır. Katma değer vergisi, satış vergisi, tüketim vergisi ve mülkiyet vergisi gibi vergi kalemleri ile vize, pasaport işlemleri için ödenen ücretler, müze-özen yeri için giriş ücretleri gibi ödeme kalemleri gelir oluşturmaktadır (Robinson vd., 2013:44). Tablo 5'te 2001- 2016 yılları arası turizm geliri, ziyaretçi sayıları, kişi başına ortalama harcama ve geceleme sayıları verilmiştir.

**Tablo 5.** Türkiye'ye Gelen Ziyaretçi Sayıları, Turizm Gelirleri ve Kişi Başına Ortalama Harcama (2001-2016)

Yıllar	Turizm Geliri ( 000 \$)	Ziyaretçi Sayısı	Ziyaretçi Sayısında Yıllık Değişim Oranı %	Kişi Başına Ortalama Harcama(\$)
2001	10 450 728	13 450 127	-	777
2002	12 420 519	15 214 514	13.1	816
2003	13 854 868	16 302 053	7.1	850
2004	17 076 609	20 262 640	24	843
2005	20 322 111	24 124 501	19	842
2006	18 593 950	23 148 669	-4	803
2007	20 942 501	27 214 988	17.5	770
2008	25 415 067	30 979 979	13.8	820
2009	25 064 481	32 006 149	3.3	783
2010	24 930 996	33 027 943	3.2	755
2011	28 115 694	36 151 328	9.5	778
2012	29 007 003	36 463 921	0.9	795
2013	32 308 991	39 226 226	7.6	824
2014	34 305 904	41 415 070	5.6	828
2015	31 464 777	41 617 530	0.5	756
2016	22 107 440	31 365 330	-25	705

**Kaynak:** Kültür ve Turizm Bakanlığı

2016 yılı verilerine bakıldığında ziyaretçi sayısında yıllık değişim oranı % 25 azalmış ve kişi başına düşen ortalama harcama miktarı 705 \$ olarak kaydedilmiştir. Ziyaretçi sayısındaki değişim oranı 2001 – 2016 yılları arasındaki en düşük seviyeyi görmüştür. 2015 yılında gelen kişilerin ortama harcamaları 756 \$ iken 2016 yılında bu miktar 705 \$ olarak tespit edilmiştir. Kişi başına düşen ortalama harcamalarda 2001- 2016 yılları arasındaki verilere bakıldığında 2001 yılından beri belirlenen en düşük seviyede olduğu görülmektedir.

2016 yılında ülkemize gelen ziyaretçi sayısında meydana gelen keskin bir düşüş ve gelen ziyaretçilerin daha az harcadıkları beraberinde elde edilen turizm gelirinde de düşüşe neden olmuştur. Ziyaretçi sayılarının ve harcamalarının azalmasında, kriz sonrası pazar yapısının değişmesi, farklı turist pazarlarının piyasaya girmesi ve değişen fiyat politikaları gibi nedenler etkili olmuştur.

Tablo 6'de 2000-2016 dönemine ait yerli ve yabancı turistlerin ortalama kalış süreleri ve doluluk oranları verilmiştir. Tablo 6'ya göre doluluk oranları 2000 yılında toplamda % 36.82, 2010 yılında % 49.17 olarak gerçekleşirken 2015 yılında % 51.18'e, 2016 yılında ise bu oran % 41.51'e gerilemiştir. 2016 yılında gerçekleşen bu düşük doluluk oranlarında en önemli payın yabancı turistlerin oluşturduğu pazardaki doluluk oranlarından kaynaklandığı görülmektedir. Bu oran 2015 yılında %36. 85 iken bu oran 2016 yılında % 24.26'ya gerilediği görülmektedir. Yabancı turistlere ait doluluk oranları son 16 yılın en düşük oranlarında gerçekleşmiş olsa da yerli turistlerin doluluk oranlarındaki düşüş (%17.24) çok yüksek değildir.

**Tablo 6.** Turizmde doluluk oranları ve ortalama kalış süresi (2000-2016)

YILLAR	DOLULUK ORANLARI %			ORTALAMA KALIŞ SÜRELERİ		
	YABANCI	YERLİ	TOPLAM	YABANCI	YERLİ	TOPLAM
2000	23.33	13.48	36.82	4.19	1.86	2.87
2001	32.82	12.80	45.62	4.14	1.83	3.06
2002	36.04	12.65	48.68	4.39	1.92	3.29
2003	33.56	13.33	46.90	4.54	1.93	3.28
2004	36.57	13.50	50.07	4.53	1.89	3.29
2005	39.22	13.16	52.38	4.33	1.80	3.20
2006	32.35	14.91	47.26	3.92	1.86	2.90
2007	36.68	14.43	51.12	3.82	1.85	2.94
2008	37.71	13.80	51.51	4.17	1.85	3.12
2009	35.38	13.52	48.90	4.17	1.89	3.13
2010	37.23	11.94	49.17	4.30	1.90	3.30
2011	38.12	13.34	51.46	4.10	1.90	3.20
2012	40.74	13.61	54.34	4.40	1.90	3.30
2013	38.41	14.19	52.60	4.23	1.94	3.20
2014	38.90	12.94	51.84	4.13	1.88	3.18
2015	36.85	14.33	51.18	4.17	1.85	3.09
2016	24.26	17.24	41.51	4.61	2.06	3.05

Kaynak: TURSAB

Ortalama kalış sürelerine bakıldığında 2016 yılında gelen yerli ve yabancı turistlerin daha uzun süreli kalmayı tercih ettikleri görülmektedir. Özellikle fiyatların düşük olması gelen turistlerin daha uzun süreli kalmalarında etkili olmuştur. Ancak tablo 5'te verilen kişi başı ortalama harcama miktarına bakıldığında kalış süreleri fazla olsa da harcama miktarlarının artmadığını aksine azaldığını söylemek mümkündür.

## 6. SONUÇ

Ülkelerin gelişiminde önemli rol oynayan turizm, istihdam olanakları yaratarak, döviz geliri sağlayarak, iç kaynak kullanımını arttırarak ekonomiye destek sağlamaktadır. Bacasız sanayi olarak da tanımlanan sektör, birçok sektörü de doğrudan veya dolaylı olarak beslemektedir. Alternatif turizm faaliyetleri ile zamanı ve sınırı olmayan, her türlü kesime hitap eden yatırım olanaklarına sahip olması gibi avantajlara sahiptir. Turizm, ülkesel, bölgesel ve yöresel kalkınmada en çok tercih edilen yatırım araçlarından biri durumundadır. Tüm bu avantajlarının yanı sıra kırılgan bir yapıya sahip olması, talebin kısa vadede esnek olması sektörü zaman zaman zora sokabilmektedir. Dünya'da ve ülkemizde yaşanan olaylar sektörde krizlere neden olabilmektedir.

Türkiye ile Rusya arasındaki gerginlik ile başlayan, daha sonra Türkiye'nin yaşamış olduğu siyasi, ekonomik, toplumsal çalkantılar ile büyüyerek devam eden olumsuz sürecin en belirgin yansıması turizm sektöründe görülmektedir. Çalışmamızda bu yansımanın sonuçları sayısal değerlerle ortaya konulmaya çalışılmaktadır. 2000-2016 yılları arasındaki döneme ait veriler değerlendirilerek, etki düzeyi incelenmiştir. Ekonomik göstergelerin temelini oluşturan turizm talebine bakıldığında, gelen turist sayısında yaşanan düşüş başta turizm geliri olmak üzere tüm ekonomik göstergeleri etkilemiştir. 2000-2016 yılları arasında gelen turist sayısındaki en düşük rakamlar 2016 yılında kaydedilmiştir. Buna göre ziyaretçi sayısı bir önceki yıla göre % 25 azalırken, turizm gelir de % 30 azalmıştır. Turizm gelirinin düşmesiyle birlikte turizmin GSMH içindeki payı ve Dış Ticaret Açığını kapatma oranları da düşmüştür. Bunun yanı sıra istihdama olan katkısı 2000 yıllarında gerçekleşmiş olan oranlara geri dönmüş ve sektörde önemli bir istihdam sorunu patlak vermiştir. Bu durum bölgesel kalkınmayı da derinden etkilemiştir. Ayrıca piyasada fiyatların düşmesi/düşürülmesi, gelen turistlerin kalış sürelerinin uzamasında etkili olurken, kişi başına düşen harcama miktarını arttırmamış hatta ucuz ülke imajını yaratmıştır. Sonuç olarak Türkiye'de turizm pazarının, ülkenin içinde bulunduğu durumdan ve uluslararası ikili ilişkilerde yaşanan gerginlikten ciddi anlamda etkilendiği tespit edilmiştir.

Sektörü yansıtan verilere bakıldığında, tekrarının yaşanmaması amacıyla kriz yönetimine yönelik yeni önlemlerin alınması gerekliliği görülmektedir. Bu bağlamda Türk turizm sektörünün birkaç ülkeye bağımlı bir talep yapısına sahip olmasının önüne geçilmelidir. Aksi halde Rusya'da yaşanan mali kriz örneğinde olduğu gibi ortaya, çıkabilecek bazı sorunlar, sektöre ve ekonomiye ciddi zararlar verebilecektir. Krizlerin daha iyi yönetilebilmesi

için yeni alternatif pazarlara (örneğin Çin) yönelmek, etkili tanıtım stratejileri uygulamak, gerekiyorsa Turizm Bakanlığı'na tanıtım, pazarlama için ilave kaynak tahsisi yapmak, sosyal medya başta olmak üzere tüm iletişim kanallarını ve kitle iletişim araçlarını etkin kullanmak gibi yöntemlerin uygulanması gerekmektedir. Uygulanacak bu yöntemler sektörü, karşılaşılabileceği krizlere karşı daha dayanıklı ve donanımlı hale getirecektir.

Çalışmamızda 2017'e ait tüm veriler henüz açıklanmadığı için kullanılmamıştır. Ancak 2017 yılında Türkiye'ye gelen ziyaretçi sayısı 32 milyon 410 bin olarak kaydedilmiştir. Kriz sonrası Türkiye sahip olduğu potansiyeli büyük bir rekabet gücüne dönüştürerek sektörü tekrar canlandırmaya başlamıştır. Dünya Ekonomik Forumu (WEF)'da bunu destekleyerek 2017 yılında yayınladığı Seyahat ve Turizm Rekabet Endeksi (2017) verilerine göre Türkiye 2015 sonu ve 2017 yılları arasında gösterdiği performansla dünyada en rekabetçi 136 ülke içinde 44'üncü olmuştur. 2009 yılında dünya genelinde 56., 2011 yılında ise 50. sırada olduğu dikkate alındığında (WEF, 2013:342), Türkiye'nin bu zor sürece rağmen rekabeti devam ettirdiği ve önlemler olarak turizm sektörünü canlandıracak adımlar atmaya devam ettiği görülmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Aymankuy, Y. Ş (2001). "Turizm Sektöründe Kriz Yönetimi", Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 6, 105-118.
- Ayaz, N. (2016). "Ekonomik Krizlerin Turizm Sektörüne Olan Etkileri Üzerine Bir İnceleme", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15(59), 1360-1371.
- Aydın, A. Gencür, A. S. (2015). "Türkiye'nin Turizm Arzı, Piyasa Yapısı ve Global Riskler: Keşifsel Bir Yaklaşım", Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2), 43-64.
- Bahar, O. (2006). "Turizm Sektörünün Türkiye'nin Ekonomik Büyümesi Üzerindeki Etkisi: VAR Analizi Yaklaşımı", Yönetim ve Ekonomi, 13(2), 137-150.
- Bahar O. ve Kozak, M. (2008). Turizm Ekonomisi, Detay Yayıncılık Ankara.
- Bahar, O. ve Kozak, M. (2013). Turizm Ekonomisi, Editör Metin Kozak, Anadolu Üniversite Yayını No: 2908, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1865, 1. Baskı, Eskişehir.
- Bahar O. ve Kozak, M. (2015). Turizm Ekonomisi, Detay Yayıncılık, Ankara.
- BMI. (2015). Business Monitor International Turkey Tourism Report Q1 2015. BMI: UK.
- COMCEC, Risk and Crisis Management in Tourism Sector: Recovery From Crisis in the OIC Member Countries, (<http://www.comcec.org>)(Erişim Tarihi:30.11.2017).
- Çımat, A. ve Bahar, O. (2003). "Turizm Sektörünün Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri Ve Önemi Üzerine Bir Değerlendirme", Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, (6), 1-18.
- Henderson, C. J. (1999). "Managing the Asian financial crisis: Tourist attractions in Singapore", Journal of Travel Research, 38(2) 177-181.
- Henderson C. J. (2016). Tourism Crises: Causes, Consequences and Management, Routledge, New York.
- Hepaktan, E. ve Çınar, S. (2010). Turizm Sektörünün Türkiye Ekonomisi Üzerindeki Etkileri, Celal Bayar Üniversitesi S.B.E., Sosyal Bilimler , 8(2), 135- 154.
- Kar, M., Zorkirişçi, E. ve Yıldırım, M. (2004). "Turizmin Ekonomiye Katkısı Üzerine Ampirik Bir Değerlendirme", Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 8, 87-112.
- Kash, T. J. ve Darling, J. R. (1998). "Crisis Management: Prevention, Diagnosis and Intervention", Leadership ve Organization Development Journal. 19(4), 179-186.
- Kızılgöl, Ö. ve Erbaykal, E.(2008). "Türkiye'de Turizm Gelirleriyle Ekonomik Büyüme İlişkisi: Bir Nedensellik Analizi", Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 351-360.
- Köşker, H. (2017). "Krizlerin Turizm Sektöründeki Etkileri Üzerine Bir Araştırma: 2016 Yılı Türkiye Örneği", Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, Sayı: 62 Temmuz-Ağustos, 216- 230.

- Okumuş, F. ve Karamustafa, K. (2005). "Impact of An Economic Crisis", *Annals of Tourism Research*, 32(49), 942-961.
- Öztaş, K. ve Karabulut, T. (2006). *Turizm Ekonomisi: Genel Turizm Bilgileri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Page, J. S. ve Cornell, J. (2014). *Tourism A modern Synthesis*, Singapore, 4th Edition, Singapore: Cengage Learning.
- Pfarr, C. (2010). *Crisis Management in The Tourism Industry Beating The Odds?* Ed. Christof Pfarr and Peter Hosie, Ashgate, USA.
- Reece, S. W. (2010). *The Economics of Tourism*, Prentice Hall, New Jersey.
- Robinson, P., Lück. M. ve Smith S. L. J. (2013). *Tourism*, Gutenberg Press Ltd., Malta.
- Sönmez, S. F., Apostolopoulos Y. ve Tarlow P. (1999). *Tourism in Crisis: Managing the Effects of Terrorism*, *Journal of Travel Research*, 38(1), 13-18.
- Şit, M. (2016). "Türkiye'de Turizm Sektörünün İstihdama Katkısı", *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7, 101- 117.
- Tekin, E. (2015). "The Impacts of Political and Economic Uncertainties on the Tourism Industry in Turkey", *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(2), 265-272.
- TURSAB (Türkiye Seyahat Acentaları Birliği) (2017). <https://www.tursab.org.tr/tr/turizm-verileri/istatistikler/turizmin-ekonomideki-yeri/gsmh-icin-deki-payi-1963-79.html>, (Erişim Tarihi: 10.09.2017).
- TURSAB (Türkiye Seyahat Acentaları Birliği) (2017). [https://www.tursab.org.tr/tr/turizm-verileri/istatistikler/turizmin-ekonomideki-yeri/dis-ticaret-aciklarini-kapatmada-payi\\_916.html](https://www.tursab.org.tr/tr/turizm-verileri/istatistikler/turizmin-ekonomideki-yeri/dis-ticaret-aciklarini-kapatmada-payi_916.html) (Erişim Tarihi: 01.09.2017).
- TURSAB (Türkiye Seyahat Acentaları Birliği) (2017). <https://www.tursab.org.tr/tr/turizm-verileri/istatistikler/turistik-tesis-ve-isletmeler/doluluk-ve-ortalama-kalis-suresi-1990-912.html>, (Erişim Tarihi: 01.09.2017).
- UNWTO (Dünya Turizm Örgütü) (2016). (<https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284418725>). (Erişim Tarihi: 05.10.2017).
- UNWTO (Dünya Turizm Örgütü) (2017). <http://mkt.unwto.org/publication/unwto-tourism-highlights> (Erişim Tarihi: 12.09.2017).
- Usta, Ö. (2009). *Turizm Genel Ve Yapısal Yaklaşım*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ünlönen, K. ve Şahin, S. Z. (2011). *Turizmde İstihdam*, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(37), 1-25.
- WEF (Dünya Ekonomik Forumu) (2017). *Turizm Rekabet Endeksi* [http://reports.weforum.org/pdf/ttci-2017/WEF\\_TTCI\\_2017\\_Profile\\_TUR.pdf](http://reports.weforum.org/pdf/ttci-2017/WEF_TTCI_2017_Profile_TUR.pdf) (Erişim Tarihi: 30.11.2017).

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

## ÖN LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN UMUTSUZLUK ALGILARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ\*

### EXAMINATION OF THE HOPELESSNESS PERCEPTIONS OF THE ASSOCIATE DEGREE STUDENTS IN TERMS OF VARIOUS VARIABLES

Dr. Öğr. Üyesi Semra TETİK<sup>1</sup>

Doç. Dr. Hatice YURTSEVER<sup>2</sup>

#### ÖZ

Bu çalışmanın amacı, ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerini ve umutsuzluk düzeylerinde çeşitli değişkenler açısından (cinsiyet, sınıf düzeyi, anne ve baba öğrenim durumu, gelir durumu, kişilik özellikleri, yaşam kalitesi, sosyal ilişkiler) farklılık olup olmadığının incelemektir. Araştırmanın evrenini Salihli Meslek Yüksekokulu'nda 2017-2018 eğitim öğretim döneminde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Örneklemi ise araştırmaya gönüllü olarak katılan toplam 272 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin umutsuzluk düzeylerini tespit etmek için "Beck Umutsuzluk Ölçeği (BUÖ)" ve kişisel anket formu uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler frekans ve yüzdesel dağılımlar, betimsel istatistikler, Mann Whiney U ve Kruskall Wallis ile test edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, araştırmaya katılan öğrencilerin umutsuzluk düzeyi ( $4.342 \pm 3.627$ ) hafif düzeyde çıkmıştır. Bu sonuç Salihli MYO'da öğrenim gören öğrencilerin gelecekte umutsuz olmadığını göstermektedir. Ayrıca ailelerinin gelir durumu, kişilik özellikleri, yaşam kaliteleri ve sosyal ilişkileri gibi değişkenler ile öğrencilerin umutsuzluk düzeyi arasında anlamlı farklılıklar ( $p < 0.05$ ) bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Umut, Umutsuzluk, Ön Lisans Öğrencileri.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** A21, D23, I20, M10, M53.

#### ABSTRACT

The aim of the study is to examine the hopelessness levels of the associate degree students and if there is any difference in hopelessness levels in terms of various variables (gender, class level, mother and father education status, income level, personality traits, quality of life, social relations). The universe of the study is composed by the students enrolled in Salihli Vocational School in 2017-2018 education year. The sample consists of 272 students voluntarily participated in the survey. In order to determine the hopelessness levels of the students who participated in the research, the "Beck Hopelessness Scale (BHS)" and personal questionnaire form are applied. Data from the study are tested with frequency and percentage distributions, descriptive statistics, Mann Whitney U and Kruskall Wallis tests. According to the research result, the level of hopelessness of the students participating in the research has a mild level ( $4.342 \pm 3.627$ ). This result shows that the students who are studying at Salihli Vocational School are not hopeless about the future. In addition, it is also found that there are significant

\* Bu makale 9-11 Mart 2018 tarihleri arasında Mardin'de düzenlenen 1. Uluslararası İKSAD Sosyal Bilimler Kongresinde özet bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>1</sup> Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Salihli Meslek Yüksekokulu, semratetik@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6266-8178>

<sup>2</sup> Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Salihli Meslek Yüksekokulu, yurtseverhatice@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2263-6160>

differences ( $p < 0.05$ ) between the hopelessness level of the students and the variables such as income status, personality traits, quality of life and social relations of the families.

**Keywords:** Hope, Hopelessness, Associate Degree Students.

**JEL Classification Codes:** A21, D23, I21, M10, M53.

## 1.GİRİŞ

İnsan doğası sürekli mutluluk arar ve bireyin kendisi ve doğasıyla uyum içinde yaşamak için bilinçli olarak davranır ve kararlar verir. Sağlıklı birey tüm davranışlarının farkındadır ve kendisini amaçlarına ulaştıracak tepkiler geliştirir. Umut, amaca ulaşmaya yönelik planların başarılacağı inancını içerirken, umutsuzluk geleceğe yönelik olumsuz bakış açısını içerir. Umut ve umutsuzluk birbirine zıt sözcüklerdir. Gelecekle ilgili olumlu beklentiler umut, olumsuz beklentiler ise umutsuzluk kavramını niteler (Dilbaz ve Seber, 1993:134). Bireyin yaşama gücü umuttur. Umut, bütün bireyler için hem sağlıkta hem de hastalıkta gereklidir. Eğer insan umutlu olursa geleceğe yönelik hayaller kurar. An ile gelecek arasındaki bağın kopması umutsuzluğu ifade eder. Umutsuzluğun varoluş nedeni umudun yokluğudur.

Geçmişte yaşanmış olumsuz olaylar umutsuzluğun temelini oluşturmaktadır. “Umutsuzluk, geçmiş yaşantılara bağlı olarak gelecekle ilgili karamsarlık ve olumsuz beklentilerin bir sonucu olarak hedefsizlik, isteksizlik, bir işi başaracağına yönelik inançsızlık şeklinde gözlemlenen olumsuz duygu durumudur” (O’Connor vd., 2004; Yalçın ve Açıköz, 2014:260). Umutsuzluk, bireylerin hiçbir başarısızlıklarının üstesinden gelmeyeceklerine inanmalarına neden olur. Dolayısıyla umutsuzluğa sahip bireyler problemlerini çözemeyeceklerine inanmakta, yaşamlarındaki olayları herhangi bir mantıksal temel olmadan olumsuz olarak yorumlamakta ve hedeflerine ulaşmak için hiçbir çaba sarf etmeden kötü sonuçlar beklemektedirler. Üngüren ve Ehtiyar’a (2008) göre, umutsuz insanların en belirgin özelliği, yaşama dair kötümser bakış açısı, olumsuz tutum ve başarısızlıktır.

Üniversite yılları gençlerin yaşamlarında şüphesiz önemli bir yere sahiptir. Meslek yüksekokulları, çeşitli sektörlerde ihtiyaç duyulan nitelikli insan gücü yetiştirerek iş dünyasına hazırlamaktadır. Ön lisans öğrencilerinin yeni bir çevreye girme, stres, akademik açıdan yaşadıkları problemler, geleceğe yönelik beklentileri ve iş bulamama kaygısı gibi faktörler öğrencilerin özgüvenini düşürmekte, gençlerin geleceğe karamsar bakmalarına ve umutsuzluğa kapılmalarına yol açabilmektedir. Umutsuzluk ise geleceğimiz olan gençlerin psikolojisini olumsuz yönde etkileyerek depresyona girmelerine ve hatta intihar etmelerine yol açabilmektedir. Bu noktadan hareketle Manisa Celal Bayar Üniversitesi Salihli Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerini ortaya koyup, umutsuzluk düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemek amacıyla ampirik bir araştırma yapılmıştır. Umutsuzluk konusunda ön lisans öğrencilerine yönelik yapılan araştırma sayısının çok az olması bu çalışmanın önemini arttırmaktadır.

## 2. UMUTSUZLUK KAVRAMI

Umutsuzluk, umudun yok olması durumu olarak tanımlanabileceği düşünülürse umutsuzluğun anlaşılabilmesi için umudun ne olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Türk Dil Kurumu umut kavramını; geleceğe dair olumlu beklentilere sahip olma duygusu olarak açıklanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>). Umutsuzluk ise, gelecekle ilgili olan beklentilerin ve arzuların olumsuz değerlendirilmesi olarak ifade edilmektedir (Beck vd.,1974:861).

Umut, “iyi olma duygusu veren ve kişiyi harekete geçirmek için motive eden bir özelliktir” şeklinde tanımlanabilir (Frank, 1968; Kemer ve Atik, 2005:162). Umut, bireye karşılaşılabileceği olumsuz durumların üstesinden gelebileceği duygusunu vererek psikolojisini olumlu etkiler (Özmen vd., 2008:9). Synder’e (1989) göre umut iki boyutludur. Boyutlardan birincisi “agency” olarak ifade edilen “amaca ulaşmayı arzu etme ve amaca ulaşmak için kendisinde güç hissetme” boyutudur. İkincisi ise “pathway” olarak adlandırılan “amaca ulaşabilmenin yollarını bulabilme becerisi” boyutudur (Üngüren ve Ehtiyar, 2009:2098). Her iki boyut da birbirleri ile ilişkili ve birbirlerini olumlu yönde etkilemektedir (Kızılgöçer, 2011:51).

Rideout ve Montemuro (1986) umutsuzluk kavramını, “bir planı gerçekleştirmede sıfırdan çok olan beklentiler” olarak tanımlarken, umutsuzluğu ise “bir planı gerçekleştirmede sıfırdan az olan beklentiler” olarak tanımlamaktadır (Dilbaz ve Seber, 1993:134). Umut insanın geleceğe güvenle bakabilmesini sağlar (Peker,

2003:74). Türk Dil Kurumu'na göre umutsuzluk, insanın psikolojisini olumsuz etkilemesi ve depresyon ve intihar gibi psikolojik sorunlara sebep olan bir duygu olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>). Amerikan Psikoloji Birliği umutsuzluğu, insanın tercih özgürlüğünün bulunmadığını ya da tercihlerinin sınırlı olduğunu görmesi ve kendini motive edememesine ilişkin öznel duygu durumu olarak tanımlanmaktadır (Amerikan Tıp Birliği, 1997; Yıldırım, 2007:30).

Umutsuzluk, kişinin bilişsel yapısı ve bilgiyi işleme biçimiyle ilgilidir (Dinçer ve Derelioğlu, 2005:191). Bir taraftan kişinin iyilik halinden yoksunluğunu, amaçsızlığını ve isteksizliğini, diğer taraftan yaşam olaylarının olumsuz bir şekilde algılandığı negatif bilişsel bir değerlendirmeyi kapsar (Yalçın ve Açıkgöz, 2014:260). “Umutsuzluk, bilişsel yaklaşım kapsamında ilk kez Beck ve arkadaşları tarafından ortaya atılmış, daha sonra Seligman'ın öğrenilmiş çaresizlik modeli ile açıklanmaya çalışılmıştır. Öğrenilmiş çaresizlik modeli Abramson ve arkadaşları tarafından yeniden düzenlenerek depresyonun umutsuzluk kuramı olarak adlandırılmıştır” (Olcay, 2016:45). Beck'e (1963) göre, umutsuzluk depresyonun temelidir ve kişinin benliğine ilişkin olumsuz ve kötü duyguların, depresif belirtilerin ortaya çıkmasına, gelişmesine ve ilerlemesine neden olmaktadır. Depresyona eğilimli kişiler kendi geleceklerine ve dış dünyaya olumsuz bakmaktadırlar. Bu durum ise kişinin kendisini değersiz, beceriksiz ve yeteneksiz olarak algılamasına yol açmaktadır (Yıldırım, 2015:15).

Kuzey Amerika Hemşirelik Tanılama Derneği'ne (1986) göre umutsuzluk, “insanın sınırlı veya hiç seçenek göremediği ya da kişisel seçenekler bulamadığı ve kendi yararı için çaba gösteremediği bir durumdur” (Biral, 1997; Özmen vd., 2016:511). Umutsuzluk yaşayan birey genellikle ulaşabileceği seçenekleri görmezden gelir, seçeneğini reddeder ve yaşamını değiştirebilecek itici gücü kaybeder (Roberts, 1992; Örsal, 1998). Tümkiye'ye (2005:446) göre, umutsuzluğun en belirgin özelliği geleceğe ilişkin olumsuz bakış, kötümserlik ve başarısızlıktır. Umutsuzluk bir bakıma öğrenilmiş çaresizlikten kaynaklanmakta olup bireyin ne yaparsa yapsın başarılı olamayacağı düşüncesinin oluşmasıdır (Günes ve Taştan Akdağ, 2017:500).

Umutsuzluk, kişinin içinde bulunduğu fiziksel, zihinsel veya toplumsal durumun düzelmeyeceğine ilişkin genel ruh halini yansıtır (Çınar ve Karıcıoğlu, 2012:285). Yani umutsuzluk, bedensel, ruhsal ve sosyal iyilik hallerinin tamamını etkileyebilecek bir kavramdır (Deveci vd., 2011: 313). Kişinin sorunlarına çare üretmemesi kişiyi umutsuzluğa sürüklemektedir. Dolayısıyla umutsuzluk çaresizliğin getirdiği nihai bir sonuçtur (Collins ve Cutcliffe, 2003; Üngüren ve Ehtiyar, 2009:2100). Umutsuzluk psikolojik bir sağlık sorunu değildir. Bu sebeple umudunu yitiren kişiye bazı ilaçlar vermek yerine varoluşsal gelişim ve gelişime krizi boyunca yol gösterilmesi gerekmektedir (Frakl, 1959; Yerlikaya, 2006:14).

Umut ve umutsuzluk kavramları iki uç beklentileri içerir. Bu iki uç beklenti de kişiden kişiye, içinde bulunulan duruma, sonucun ne zaman ve ne şekilde gerçekleşeceğine bağlı olarak farklılık gösterir (Melges, 1969; Dilbaz ve Seber, 1993:134). Umut ve umutsuzluğun türlerini, kişinin amaca ulaşma yolunda yeteneği, özgüven duygusu, uzun vadeli amaçlardan çok kısa vadeli amaçlara ulaşma gayretine olan inanç ve bu inançlar arasındaki etkileşim oluşturur (Dilbaz ve Seber, 1993:135). Kimi kuramcılar, umut kavramını duygusal boyutta ele alırken, kimileri ise duygusal boyuta ek olarak bilişsel boyutun da söz konusu olduğunu öne sürerek iki boyutlu olarak ele almaktadır. Frank (1968) umut kavramını iki boyutlu olarak ele alan ve umudu duygu ve düşüncenin anlamlı bir karışımı olarak tanımlayan kuramcılardan birisidir (Ağır, 2007:82).

Sonuç olarak umut ve umutsuzlukla ilgili tanımlar göz önüne alındığında umutsuzluğun, bireyin kendi geleceğine ilişkin karamsar algısı ile geleceğini değiştirmekte çaresiz olduğu inancından oluştuğu söylenebilir. Özgüven'e (1992) göre üniversite öğrencisi, birey olarak kendi sorunları ve gelişme sorunları olan bir kişidir. Özyurt ve Doğan'ın (2002) üniversite öğrencileriyle yaptıkları bir çalışmada iş bulamama, arzu ettiği mesleğe girememe, sağlığını kaybetme, öğrenimini bitirememe ve iş yaşamında başarılı olamama gibi korkular taşıdıklarını belirlemişlerdir. Bu bağlamda insanların gelecekte bu konulardaki korkularının ortaya çıkan koşullara bağlı olarak umutsuzluk duygusuna dönüşme potansiyelinin olduğu söylenebilir (Doğan, 2012:117).

Amerikan Psikoloji Birliği'ne (1997) göre umutsuzluğun göstergeleri şunlardır (Kızılgeçit, 2011:67):

- Olumsuz ifadeler, kötümser içerikli konuşmalar
- Konuşmada azalma ve edilgenlik
- Duyguların etkili bir şekilde ifade edilememesi
- İnisiyatif kullanamama

- Dış uyaranlara karşı tepkilerin zayıflaması
- Sosyal ortamlardan uzaklaşma
- Uyku bozuklukları
- Umursamaz ve aldırılmaz davranışlar
- Kişisel bakıma dikkat etmeme
- İştahta azalma

Umutsuzluk, kişinin gelecek ile ilgili negatif, kötümser bir tutuma sahip olması ve geleceğe yönelik motivasyonunu kaybetmesi ile ilgilidir (Lester vd., 2006:22). Umutsuzluk duygusu ile baş edebilmek için; mevcut problemi tanımlamak, yeni çözüm seçenekleri üretmek, uygun çözüm seçeneğini seçerek uygulamak ve bu çözümün ne kadar etkin olduğunu değerlendirmek aşamalarını içeren problem çözme tekniklerini uygulamak gerekir (Özkaya, 2017:17).

Umutsuzluk üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar (Yalçın ve Açıkgöz, 2017:259):

- Gelecekle ilgili duygular
- Motivasyon kaybı
- Gelecekle ilgili beklentiler

Bu çalışmada Salihli Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri sosyo-demografik özellikler açısından, bu araştırma özelinde sınıanmıştır. Literatürde ortaya koyduğumuz sonuçları destekleyen çalışmalar olduğu gibi farklı sonuçların çıktığı çalışmalar da bulunmaktadır.

### 3. LİTERATÜR TARAMASI

Üngüren ve Ehtiyar (2009) tarafından Türkiye ve Almanya'da turizm üzerine öğrenim gören üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinin tespit edilmesi ve kıyaslanması, umutsuzluk düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan araştırma sonucuna göre, Türk ve Alman öğrencilerin umutsuzluk düzeylerini etkileyen ortak değişkenin eğitim memnuniyeti olduğu tespit edilmiştir.

Oğuztürk ve arkadaşları (2011) tarafından üniversite öğrencilerinin cinsiyet, sınıf düzeyi ve öğrenim gördükleri bölüm değişkenleri açısından problem çözme becerileri ile umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan araştırma sonucuna göre, 1. ve 4. sınıfta olanların umutsuzluk düzeyinin problem çözme becerileri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı katkılarının olduğu belirlenmiştir.

Deveci ve arkadaşları (2011) tarafından bir mesleki eğitim merkezindeki öğrencilerin, umutsuzluk düzeylerini belirlemek ve bunu etkileyen faktörleri tespit etmek amacıyla yapılan araştırma sonucuna göre, öğrencilerin umutsuzluk düzeylerinin düşük olduğu ortaya konulmuştur. Fakat yaklaşık olarak dört öğrenciden birinin ise umutsuzluk puanının on ve üzerinde çıktığı tespit edilmiştir.

Çınar ve Karcıoğlu (2012) tarafından büro yönetimi bölümünde öğrenim gören öğrencilerin, umutsuzluk düzeyleri ve kontrol odağı inançları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan araştırma sonucuna göre, araştırmaya katılan öğrencilerin umutsuzluk düzeylerinin düşük ve iç kontrol odağı inançlarının kısmen yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra umutsuzluk düzeyi ile kontrol odağı inancı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Dursun ve Aytaç (2012) tarafından üniversite son sınıfta öğrenim gören öğrencilerin, kaygı ve umutsuzluk düzeylerini saptamak, ayrıca öğrencilerin işgücü piyasasına ilişkin beklentilerini ortaya koymak, durumluk-sürekli kaygı ve umutsuzluk düzeyleri ile iş tecrübesi arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan araştırma sonucuna göre, umutsuzluk düzeyleri düşük ( $x=4.25$ ) bulunmuştur. Ayrıca umutsuzluk ve durumluk-sürekli kaygı düzeyleri ile iş tecrübesi ve iş bulma beklentisi arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır; diğer taraftan öğrencilerin cinsiyeti ile kaygı ve umutsuzluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir.



Gür ve arkadaşları (2014) tarafından meslek yüksekokulu son sınıf öğrencilerinin umutsuzluk davranışlarını çeşitli değişkenler açısından incelemek amacıyla yapılan araştırma sonucuna göre, meslek yüksekokulu son sınıf öğrencilerinin umutsuzluk davranışları meslek yüksekokulu türü, yaş, cinsiyet, bursluluk durumu, mezuniyet sonrası çalışma beklentileri açısından farklılaşıp farklılaşmadığını ve öğrencilerin iş bulma kaygıları ile umutsuzluk davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan araştırma sonucuna göre, öğrencilerin umutsuzluk davranışları ile cinsiyet, iş bulma kaygısı ve mezuniyet sonrası çalışma durumu arasında anlamlı farklılıklar tespit edilirken, meslek yüksekokulu türü, yaş ve bursluluk durumu arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Üstün ve arkadaşları (2014) tarafından üniversite son sınıf öğrencilerinin iş bulmaya ilişkin umutsuzluk düzeylerini sosyo-demografik özellikler açısından incelemek amacıyla yapılan araştırma sonucuna göre, öğrencilerin öğrenim gördükleri fakülte/yüksekokul ve bölümlere göre iş bulmaya ilişkin umutsuzluk düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Örneğin; ailesinin yanında yaşayan, 20 yaş grubunda olan, akademik başarısı iyi olan, üniversitede aldığı eğitimi iş yaşamı açısından yeterli bulan, kısa sürede iş bulacağına inanan öğrencilerin umutsuzluk düzeyleri anlamlı derecede düşük olduğu görülmüştür.

Özmen ve arkadaşları (2016) tarafından meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin sosyo-demografik özellikleri açısından umutsuzluk düzeylerini incelemek amacıyla yapılan araştırma sonucuna göre, öğrencilerin umutsuzluk düzeylerinin düşük olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca öğrencilerin cinsiyetlerine, okul başarı durumlarına, arkadaş ilişkilerine ve gelir durumlarına göre umutsuzluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Bayram ve arkadaşları (2016) tarafından Spor Bilimleri Fakültesi'nde okuyan öğrencilerin umutsuzluk düzeylerini saptamak ve öğrencilerin cinsiyeti, yaşı, kardeş sayısı, gelir düzeyi, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, anne babasının birlikte yaşayıp yaşamadığı, gelir düzeyi, aile ile iletişim durumları ve anne baba tutumları açısından umutsuzluk düzeylerini incelemek amacıyla yapılan araştırma sonucuna göre, araştırmaya katılan öğrencilerin umutsuzluk düzeylerinin düşük ( $x=4.76$ ) olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca umutsuzluk düzeyi ve aile ile iletişim durumu arasında anlamlı farklılık bulunurken, cinsiyet, yaş, gelir düzeyi, anne babanın birlikte yaşayıp yaşamadığı, anne baba eğitim durumu, kardeş sayısı, anne baba tutumu ile umutsuzluk düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

İmamoğlu (2017), resim iş eğitimi ve temel eğitim bölümlerinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeyi ve kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla 340 öğrenciye umutsuzluk ölçeği ve kişilik testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuca göre; tüm öğrenciler orta seviyede umutsuz bulunmuşlardır. Öğrencilerin iyi bir kişiliğe sahip oldukları tespit edilmiştir. Umutsuzluk puanlarının düşük olması ve kişilik puanlarının yüksek olmasının birbirlerini etkilediği düşünülmektedir. Üniversite düzeyinde resim eğitimi almanın kadın ve erkeklerde umutsuzluk düzeyini düşürerek kişilik özelliklerine olumlu katkıları olduğu söylenebilir.

Kula Şanlı ve Saraç (2017) tarafından Ahi Evran Üniversitesi'nde öğrenim gören 4. sınıf öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerini bazı değişkenler açısından incelemek amacıyla yapılan araştırma sonucuna göre, cinsiyet, fakülte, anne baba tutumu ve ailenin aylık geliri değişkenleri ile öğrencilerin umutsuzluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir.

Aloba ve arkadaşlarının (2018) Nijeryalı üniversite öğrencileri arasında bir intihar risk aracı olarak Beck Umutsuzluk Ölçeğinin (BUÖ) psikometrik uyumunu araştırmaya yönelik 554 öğrenci üzerinde yaptıkları araştırma sonucuna göre, BUÖ Nijeryalı öğrenciler arasında bir intihar risk tarama aracı olarak tatmin edici psikometrik özelliklere sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

#### 4. ARAŞTIRMANIN METEDOLOJİSİ

Araştırmanın bu kısmında yöntem, amaç, evren ve örneklen, veri elde etme araçları ve araştırma kapsamında elde edilen verilerin nasıl analiz edileceğine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

##### 4.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma verilerini elde etmek için anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma betimletici nitelikte olup, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Salihli Meslek Yüksekokulu'ndaki random (rastgele) örneklem yöntemi ile seçilen 272 öğrenci ile yürütülmüştür. Araştırmada ön lisans öğrenimi gören öğrencilerin umutsuzluk düzeylerini belirlemede

betimsel tarama modeli tercih edilmiştir. Karasar'a (2013) göre betimsel tarama modeli, geçmişte veya halen varolan bir durumu, mevcut şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır.

#### 4.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, ön lisans öğrenimi gören öğrencilerin umutsuzluk düzeylerini belirlemek ve hangi sosyo-demografik özelliklere (cinsiyet, sınıf düzeyi, anne ve baba eğitim durumu, ailenin gelir düzeyi, kişilik özellikleri, yaşam kalitesi, sosyal ilişkiler) göre öğrencilerin umutsuzluk düzeylerinde farklılık olduğunu belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın ana amacı doğrultusunda şu problemlere cevap aranmıştır:

1. Ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ne durumdadır?
2. Ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinde cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
3. Ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinde sınıflarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
4. Ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinde anne eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
5. Ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinde baba eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
6. Ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinde ailenin gelir düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
7. Ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinde kişilik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
8. Ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinde yaşam kalitesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
9. Ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinde sosyal ilişkilerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?

#### 4.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

2017-2018 Eğitim Öğretim Yılı bahar döneminde Manisa Celal Bayar Üniversitesi Salihli Meslek Yüksekokulu'nda fiilen öğrenim gören öğrencilerin tamamı (1300) araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Örnekleme ise anket uygulamasına gönüllü olarak katılmayı kabul eden 272 öğrenci oluşturmaktadır. Bu araştırma sadece bir meslek yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerden elde edilen verilerle sınırlıdır.

#### 4.4. Veri Elde Etme Araçları

Veri elde etmede kullanılan anket iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda ankete katılan öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerine (cinsiyet, sınıf düzeyi, anne ve baba eğitim durumu, ailenin gelir düzeyi, kişilik özellikleri, yaşam kalitesi, sosyal ilişkiler) ilişkin sorular bulunmaktadır. İkinci kısımda ise Beck ve diğerleri (1974) tarafından geliştirilmiş olan Beck Umutsuzluk Ölçeği (BUÖ) bulunmaktadır. Seber (1991) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek 20 ifade ve üç alt boyuttan (gelecek ile ilgili duygular, motivasyon kaybı, gelecek ile ilgili beklentiler) oluşmaktadır. Bu çalışmada da orijinal ölçekteki alt boyutlar kullanılmıştır. Orijinal ölçeğin yapısını bozmamak için faktör analizi yapılmamıştır.

Ölçek 0-1 arasında puanlanmaktadır. Bireylerden kendisine uygun olmayan ifadeler için "hayır", uygun olanlar için ise "evet" seçeneğini işaretlemesi istenmektedir. Ölçekteki 11 ifadeye (2, 4, 7, 9, 11, 12, 14, 16, 17, 18, 20) evet; 9 ifadeye (1, 3, 5, 6, 8, 10, 13, 15, 19) hayır yanıtı için 1 puan verilmektedir. Ölçek en az 0, en çok 20 puandır. Yüksek puan umutsuzluğun yüksek olduğunu göstermektedir (Savaşır ve Şahin, 1997). BUÖ'den elde edilen puanların yorumlanmasında önerilen puan aralıkları aşağıdaki gibidir (Tanaka vd., 1998; Ceyhan, 2004):

- 0-3 puan aralığı; normal
- 4-8 puan aralığı; hafif umutsuzluk
- 9-14 puan aralığı; orta düzey umutsuzluk

- 15-20 puan aralığı; yüksek düzeyde umutsuzluk

Beck ve arkadaşları (1974) ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .93, Seber ve arkadaşları (1993) .86, bu çalışmada ise gelecekle ilgili duygular alt boyutu  $\alpha$ .68, motivasyon kaybı alt boyutu  $\alpha$ .67, gelecekle ilgili beklentiler alt boyutu  $\alpha$ .66, umutsuzluk ölçeği toplam  $\alpha$ .84 olarak bulunmuştur.

#### 4.5. Elde Edilen Verilerin Analizi

Araştırmadan sağlanan verilerin analizinde betimsel istatistiklerden frekans (f) ve yüzde (%), ortalama (x) ve standart sapma (Ss) kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov Smirnov Testi yapılmıştır (Tablo 1). Elde edilen verilerin anlamlılık düzeyi  $p < .05$  olarak kabul edilmiştir.

**Tablo 1.**Kolmogorov Smirnov Testi Sonuçları

Değişkenler	N	Ortalama (x)	s.s.	K-S Test Değeri	p
Gelecekle İlgili Duygular	272	1,0294	1,3249	,289	,000
Motivasyon Kaybı	272	2,4154	1,9210	,229	,000
Gelecekle İlgili Beklentiler	272	1,5037	1,5653	,211	,000
Umutsuzluk Ölçeği Toplam	272	4,9484	1,1677	,164	,000

Tablo 1’de görüldüğü gibi, umutsuzluk ölçeğinden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için yapılan Kolmogorov Smirnov (K-S) testi sonucunda dağılımın normal dağılımdan farklılığı anlamlı bulunmuştur ( $p < .05$ ). Bu nedenle verilerin analizinde parametrik olmayan testler (Mann Whitney-U ve Krukall Wallis) kullanılmıştır. Değişkenler arasında anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için LSD analizi uygulanmıştır.

## 5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde, ön lisans öğrenimi gören öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin dağılımı, umutsuzluk düzeylerinin cinsiyet, sınıf, anne-baba eğitim düzeyi, ailenin gelir düzeyi, yaşam kalitesi, kişilik özellikleri ve sosyal ilişkiler değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığına ilişkin bulgular tablolar şeklinde ilgili başlıkta özetlenmiş ve yorumlanmıştır.

### 5.1. Sosyo-Demografik Özellikler İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin elde edilen bulgulara Tablo 1’de yer verilmiştir.

**Tablo 2.** Örneklemdeki Öğrencilerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Değişkenler	Sayı	Toplam	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kız	172	63,2
	Erkek	100	36,8
Sınıf Düzeyi	1. Sınıf	102	37,5
	2. Sınıf	170	62,5
Anne Eğitim Düzeyi	Okur-yazar değil	23	8,5
	İlkokul	135	49,6
	Ortaokul	63	23,2
	Lise	42	15,4
	Üniversite	9	3,3
Baba Eğitim Düzeyi	Okur-yazar değil	2	0,7
	İlkokul	118	43,4
	Ortaokul	81	29,8
	Lise	55	20,2
	Üniversite	16	5,9
Ailenin Gelir Düzeyi	Alt	11	4
	Orta	242	89
	Yüksek	19	7
Kişilik Özelliği	Girişken-Konuşkan	149	54,8
	Sakin-Sessiz	74	27,2
	Alıngan-Duygusal	31	11,4
	İçe Dönük	18	6,6
Yaşam Kalitesi	Kötü	17	6,3
	Orta	160	58,8
	İyi	95	34,9
Sosyal İlişkiler	Kötü	5	1,8
	Orta	44	16,2
	İyi	131	48,2
	Çok İyi	92	33,8

Tablo 2’de verilenlere göre, örneklemin %63,2’si (n=172) kız öğrenciler, %36,8’i (n=100) ise erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %37,5’i (n=102) 1. sınıf, %62,5’i (n=170) 2. sınıf öğrencisidir.

Öğrencilerin annelerinin eğitim durumları incelendiğinde %72,8’i (n=198) ilkokul ve ortaokul, %15,4’ü (n=42) lise, %8,5’inin (n=23) okur-yazar olmadığı, %3,3’ünün (n=9) ise üniversite mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Babalarının eğitim durumları incelendiğinde ise %73,2’si (n=199) ilkokul ve ortaokul, %20,2’si (n=55) lise, %5,9’unun (n=16) üniversite mezunu, %0,7’sinin (n=2) okur-yazar olmadığı anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin %4’ünün (n=11) alt düzey, %7’sinin (n=19) yüksek düzey ve %89’unun (n=242) orta grup ekonomik durumları söz konusudur. Öğrencilerin yaşam kalitesi algıları değerlendirildiğinde %58,8’inin (n=160) orta, %34,9’unun (n=95) iyi, %6,3’ünün (n=17) ise kötü yaşam kalitesine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Öğrencilerin %54,8’i (n=149) konuşkan-girişken, %27,2’si (n=74) sessiz-sakin, %11,4’ü (n=31) duygusal-alıngan, %6,6’sı (n=18) ise içe dönük kişilik özelliğine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Öğrenciler sosyal ilişkilerini derecelendirdiklerinde %82’si (n=223) iyi ve çok iyi olarak belirtirken, %18’i (n=49) orta ve kötü olarak değerlendirmişlerdir.

## 5.2. Ön Lisans Öğrencilerinin Umutsuzluk Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu kısımda, araştırmanın problem cümlesi olan “Ön lisans öğrencilerinin umutsuzlukları hangi düzeydedir?” sorusunun ve “araştırmanın amacı” bölümünde belirtilen alt problemlerin çözümlenmesi için toplanan verilerin, analiz bölümünde açıklanan betimsel ve istatistiksel analizlere ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Alt problemlere ilişkin bulgular başlıklar altında açıklanmıştır.

### **Birinci Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmanın ilk alt problemi “Ön lisans öğrencilerinin umutsuzlukları hangi düzeydedir?” bu alt probleme yanıt vermek amacıyla araştırmaya katılan öğrencilerin umutsuzluk ölçeğinin maddelerine verdikleri yanıtlara göre, aldıkları puanların betimsel istatistikleri Tablo 3’de yer almaktadır.

**Tablo 3.** Örneklemdeki Öğrencilerin Umutsuzluk ve Alt Boyut Puan Ortalamaları

Umutsuzluk ve Alt Boyutlar	Sayı	Ortalama	Std.Sapma	En Düşük	En Yüksek
Gelecekle İlgili Duygular	272	,882	1,248	,00	5,00
Motivasyon Kaybı	272	1,603	1,848	,00	7,00
Gelecekle İlgili Beklentiler	272	1,890	1,351	,00	11,00
Toplam Umutsuzluk Ölçeği	272	4,342	3,627	,00	16,00

Araştırma grubunun genel umutsuzluk düzeyine ve umutsuzluk alt ölçek puanlarına bakıldığında, grubun toplam umutsuzluk ortalama puanının  $x=4,342$  olduğu, umutsuzluk alt boyutlarına bakıldığında ise, en yüksek ortalamaya gelecekle ilgili beklentilerin ( $x=1,890$ ) sahip olduğu görülmektedir. Gelecekle ilgili beklentiler boyutunu sırasıyla motivasyon kaybı ( $x=1,603$ ) ve en düşük ortalamaya sahip olan gelecekle ilgili duygular ( $x=,882$ ) boyutu izlemektedir. Elde edilen bu sonuçlar ölçekten alınabilecek en yüksek puanlarla karşılaştırıldığında ön lisans öğrencilerinin umutsuzluklarının hafif düzeyde olduğu ifade edilebilir (Tablo 3).

### **İkinci Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında (Ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinde cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark var mıdır?) ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ile cinsiyetleri değişkeni ile ilgili Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4’de yer almaktadır.

**Tablo 4.** Cinsiyete Göre Mann Whitney U Testi Tablosu

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama Sırası	U	p
Gelecekle İlgili Duygular	Kız	172	139,89	8017,500	,315
	Erkek	100	130,68		
Motivasyon Kaybı	Kız	172	137,62	8408,000	,754
	Erkek	100	134,58		
Gelecekle İlgili Beklentiler	Kız	171	138,27	8295,500	,615
	Erkek	100	133,46		
Umutsuzluk Ölçeği Toplam	Kız	172	139,28	8121,500	,441
	Erkek	100	131,72		

\* $p<0.05$

Tablo 4’de görüldüğü üzere, elde edilen Mann Whitney U testi sonuçlarına göre  $p>0.05$  olduğundan cinsiyet ile gelecekle ilgili duygular ( $p=,315$ ), motivasyon kaybı ( $p=,754$ ), gelecekle ilgili beklentiler ( $p=,615$ ) alt boyutları ve umutsuzluk ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

### **Üçüncü Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında (Ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinde kaçınıcı sınıfta olduklarına göre anlamlı fark var mıdır?) ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ile sınıf düzeyi değişkeni ile ilgili Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 5’de yer almaktadır.

**Tablo 5.**Sınıf Düzeyine Göre Mann Whitney U Testi Tablosu

Boyutlar	Sınıf	N	Ortalama Sırası	U	p
Gelecekle İlgili Duygular	1.Sınıf	102	128,81	7885,500	,177
	2. Sınıf	170	141,11		
Motivasyon Kaybı	1.Sınıf	102	131,46	8155,500	,403
	2. Sınıf	170	139,53		
Gelecekle İlgili Beklentiler	1.Sınıf	102	130,34	8041,500	,301
	2. Sınıf	170	140,20		
Umutsuzluk Ölçeği Toplam	1.Sınıf	102	129,14	7919,500	,229
	2. Sınıf	170	140,91		

\*p<0.05

Tablo 5’de görüldüğü üzere, elde edilen Mann Whitney U testi sonuçlarına göre  $p>0.05$  olduğundan sınıf düzeyi ile umutsuzluğun alt boyutlarından olan gelecekle ilgili duygular, motivasyon kaybı, gelecekle ilgili beklentiler alt boyutları ve umutsuzluk ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

#### **Dördüncü Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmanın dördüncü alt problemi kapsamında (Ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinde anne eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark var mıdır?) ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ile anne eğitim düzeyi ile ilgili Kruskal Wallis sonuçları Tablo 6’da yer almaktadır.

**Tablo 6.** Anne Eğitim Düzeyine Göre Kruskal Wallis Testi Tablosu

Boyutlar	Anne Eğitim	N	Ortalama Sırası	Ki-Kare	df	p
Gelecekle İlgili Duygular	Eğitimsiz	23	127,70	1,575	4	,813
	İlkokul	135	139,41			
	Ortaokul	63	140,08			
	Lise	42	130,60			
	Üniversite	9	117,78			
Motivasyon Kaybı	Eğitimsiz	23	140,39	1,460	4	,834
	İlkokul	135	139,77			
	Ortaokul	63	130,44			
	Lise	42	137,73			
	Üniversite	9	114,17			
Gelecekle İlgili Beklentiler	Eğitimsiz	23	113,85	5,360	4	,252
	İlkokul	135	145,35			
	Ortaokul	63	136,39			
	Lise	42	123,26			
	Üniversite	9	124,17			
Umutsuzluk Ölçeği Toplam	Eğitimsiz	23	126,02	3,122	4	,538
	İlkokul	135	143,35			
	Ortaokul	63	134,83			
	Lise	42	128,98			
	Üniversite	9	107,33			

\*p<0.05

Tablo 6’da görüldüğü gibi, araştırma kapsamındaki öğrencilerin umutsuzluk ve alt boyut (gelecekle ilgili duygular, motivasyon kaybı, gelecekle ilgili beklentiler) puan ortalamalarında anne eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark olup olmadığını saptamak için yapılan Kruskal Wallis analizi sonucuna göre, puan ortalamaları arasındaki fark  $p>0.05$  olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna göre anne eğitim düzeyi umutsuzluk üzerinde etkili değildir denilebilir.

### Beşinci Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın beşinci alt problemi kapsamında (Ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinde baba eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark var mıdır?) ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ile baba eğitim düzeyi değişkeni ile ilgili Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

**Tablo 7.** Baba Eğitim Düzeyine Göre Kruskal Wallis Testi Tablosu

Boyutlar	Baba Eğitim	N	Ortalama Sırası	Ki-Kare	df	P
Gelecekle İlgili Duygular	Eğitimsiz	2	69,50	3,511	4	,476
	İlkokul	118	131,79			
	Ortaokul	81	144,70			
	Lise	55	139,41			
	Üniversite	17	128,09			
Motivasyon Kaybı	Eğitimsiz	2	68,50	3,203	4	,525
	İlkokul	118	135,62			
	Ortaokul	81	144,22			
	Lise	55	134,42			
	Üniversite	17	119,56			
Gelecekle İlgili Beklentiler	Eğitimsiz	2	83,25	2,091	4	,719
	İlkokul	118	141,39			
	Ortaokul	81	133,80			
	Lise	55	135,95			
	Üniversite	17	122,72			
Umutsuzluk Ölçeği Toplam	Eğitimsiz	2	56,75	3,360	4	,499
	İlkokul	118	136,95			
	Ortaokul	81	141,54			
	Lise	55	136,53			
	Üniversite	17	117,53			

\* p<0.05

Tablo 7’de görüldüğü üzere elde edilen Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre, baba eğitim düzeyi ile umutsuzluğun alt boyutlarından olan gelecekle ilgili duygular (p=,476), motivasyon kaybı (p=,525), gelecekle ilgili beklentiler (p=,719) alt boyutları ve umutsuzluk ölçeği (p=,499) arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

### Altıncı Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın altıncı alt problemi kapsamında (Ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ile gelir düzeyi arasında anlamlı bir fark var mıdır?) ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ailenin gelir düzeyi değişkeni ile ilgili Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

**Tablo 8.** Ailenin Gelir Düzeyine Göre Kruskal Wallis Testi Tablosu

Boyutlar	Ailenin Geliri	N	Ortalama Sırası	Ki-Kare	df	p
Gelecekle İlgili Duygular	Alt	11	161,09	3,273	2	,195
	Orta	242	137,24			
	Yüksek	19	112,89			
Motivasyon Kaybı	Alt	11	147,68	3,308	2	,191
	Orta	242	138,37			
	Yüksek	19	106,24			
Gelecekle İlgili Beklentiler	Alt	11	148,09	3,552	2	,169
	Orta	242	138,41			
	Yüksek	19	106,24			
Umutsuzluk Ölçeği Toplam	Alt	11	158,50	5,609	2	,061
	Orta	242	138,51			
	Yüksek	19	98,13			

\*p<0.05

Tablo 8'deki bulgulara göre, ailenin gelir düzeyine göre umutsuzluğun alt boyutlarından olan gelecekle ilgili duygular, motivasyon kaybı, gelecekle ilgili beklentiler ve umutsuzluk ölçeği arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

#### **Yedinci Alt Problemlerle İlgili Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmanın yedinci alt problemi kapsamında (Ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ile kişilik özellikleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?) ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ile kişilik özellikleri değişkeni ile ilgili Kruskal Wallis testi sonuçlarına Tablo 9'de yer verilmiştir.

**Tablo 9.** Kişilik Özelliklerine Göre Kruskal Wallis Testi Tablosu

Boyutlar	Kişilik Özellikleri	N	Ortalama Sırası	Ki-Kare	df	p
Gelecekle İlgili Duygular	Girişken-Konuşkan	149	127,76	5,590	3	,133
	Sakin-Sessiz	74	146,49			
	Alıngan-Duygusal	31	140,73			
	İçe Dönük	18	160,47			
Motivasyon Kaybı	Girişken-Konuşkan	149	131,27	7,426	3	,059
	Sakin-Sessiz	74	131,70			
	Alıngan-Duygusal	31	147,73			
	İçe Dönük	18	180,19			
Gelecekle İlgili Beklentiler	Girişken-Konuşkan	149	132,37	2,861	3	,414
	Sakin-Sessiz	74	140,75			
	Alıngan-Duygusal	31	131,31			
	İçe Dönük	18	162,19			
Umutsuzluk Ölçeği Toplam	Girişken-Konuşkan	149	128,87	6,201	3	,107
	Sakin-Sessiz	74	139,53			
	Alıngan-Duygusal	31	143,76			
	İçe Dönük	18	174,72			

\*p<0.05

Tablo 9'da görüldüğü üzere elde edilen Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre, katılımcıların kişilik özellikleri ile umutsuzluğun alt boyutlarından olan gelecekle ilgili duygular (p=,133), motivasyon kaybı (p=,059), gelecekle ilgili beklentiler (p=,414) ve umutsuzluk ölçeği (p=,107) arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

#### **Sekizinci Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmanın yedinci alt problemi kapsamında (Ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ile yaşam kalitesi arasında anlamlı bir fark var mıdır?) ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ile yaşam kalitesi değişkenine ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 10'da yer almaktadır.

**Tablo 10.** Yaşam Kalitesine Göre Kruskal Wallis Testi Tablosu

Boyutlar	Yaşam Kalitesi	N	Ortalama Sırası	Ki-Kare	df	p
Gelecekle İlgili Duygular	Kötü	17	148,76	2,484	2	,289
	Orta	160	140,62			
	İyi	95	127,37			
Motivasyon Kaybı	Kötü	17	160,21	2,261	2	,119
	Orta	160	140,85			
	İyi	95	124,94			
Gelecekle İlgili Beklentiler	Kötü	17	174,12	5,741	2	,057
	Orta	160	138,22			
	İyi	95	126,88			
Umutsuzluk Ölçeği Toplam	Kötü	17	165,24	5,987	2	,050
	Orta	160	141,68			
	İyi	95	122,64			

\*p<0.05



Tablo 10’da görüldüğü üzere elde edilen Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre, katılımcıların algıladığı yaşam kalitesi ile gelecekle ilgili duygular ( $p=,289$ ), motivasyon kaybı ( $p=,119$ ), gelecekle ilgili beklentiler ( $p=,057$ ) alt boyutları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değilken, katılımcıların algıladığı yaşam kalitesi ile umutsuzluk ölçeği ( $p=,050$ ) arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır.

### **Dokuzuncu Alt Problem İle İlgili Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmanın dokuzuncu alt problemi kapsamında (Ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ile sosyal ilişkileri arasında anlamlı bir fark var mıdır?) ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ile sosyal ilişkiler değişkeni ile ilgili Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 11’de yer almaktadır.

**Tablo 11.** Sosyal ilişkilere Göre Kruskal Wallis Testi Tablosu

Boyutlar	Sosyal İlişkiler	N	Ortalama Sırası	Ki-Kare	df	p
Gelecekle İlgili Duygular	Kötü	5	165,40	13,134	3	,004
	Orta	44	170,18			
	İyi	131	132,64			
	Çok İyi	92	124,32			
Motivasyon Kaybı	Kötü	5	210,00	25,784	3	,000
	Orta	44	177,83			
	İyi	131	136,31			
	Çok İyi	92	113,01			
Gelecekle İlgili Beklentiler	Kötü	5	170,00	7,838	3	,049
	Orta	44	162,10			
	İyi	131	132,71			
	Çok İyi	92	127,55			
Umutsuzluk Ölçeği Toplam	Kötü	5	193,70	23,204	3	,000
	Orta	44	180,53			
	İyi	131	134,05			
	Çok İyi	92	115,83			

\* $p<0,05$

Tablo 11’de görüldüğü üzere elde edilen Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre, sosyal ilişkiler ile umutsuzluğun alt boyutları olan gelecekle ilgili duygular ( $p=,004$ ), motivasyon kaybı ( $p=,000$ ), gelecekle ilgili beklentiler ( $p=,049$ ) alt boyutları ve umutsuzluk ölçeği ( $p=,000$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmeye yönelik yapılan LSD testi sonucunda anlamlılığın sosyal ilişkileri kötü olanlar ile çok iyi olanlar arasında, sosyal ilişkileri çok iyi olanlar lehine olduğu belirlenmiştir. Buna göre sosyal ilişkilerini kötü olarak algılayan öğrencilerin umutsuzluk düzeyleri daha yüksektir.

## **6. SONUÇ VE ÖNERİLER**

Umutsuzluk, kişinin geleceğe ilişkin olumsuz beklentilerini içerir. Umutsuzluk düzeyi yüksek bireyler, kendilerini değersiz, çaresiz, kararsız, suçlu ve başarısız hissederler. Bu çalışmada Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Salipli Meslek Yüksekokulu’nda öğrenim gören öğrencilerin umutsuzluk düzeylerinin sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Geleceğimiz olan gençlerin ruhsal dünyalarını etkileyen umutsuzluk düzeylerinin ortaya konulması bireysel, mesleki ve toplumsal açıdan önemli bir sonuç olacağı düşünülmekte ve literatüre katkı sağlayacağı beklenmektedir.

Araştırma bulguları kapsamında, çalışmanın başlangıcındaki alt problemler ile araştırma sonuçları karşılaştırıldığında; ön lisans öğrencilerinin belirlenen bazı sosyo-demografik özelliklerinin umutsuzluk düzeylerini genel olarak etkilemediği görülmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir.

Öğrencilerin Beck Umutsuzluk Ölçeğinin puan ortalamasının  $x=4,342$  olduğu tespit edilmiştir. Ortalama değerlere göre, ön lisans öğrencilerinin hafif umutsuzluk düzeyi içerisinde olduğu söylenebilir. Bu sonuç, araştırma kapsamındaki öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun gelecekle ilgili umutlu olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin umutsuzluk ve alt boyutlarının puan ortalamalarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulguyu birçok çalışma da desteklemektedir (bkz. Aydın vd., 2013; Kılıç vd., 2014; Kırımoğlu, 2010; Kanak vd., 2017; Bayram vd., 2016; Yiğiter ve Kuru, 2016; Çalışkan ve Mencik, 2017). Cinsiyet ile umutsuzluk düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın tespit edildiği çalışmalar da mevcuttur (bkz. Dursun ve Aytaç, 2012; Kodan, 2013; Kula Şanlı ve Saraç, 2017; Turan vd., 2017; Oğuztürk vd., 2011; Yıldırım vd., 2017).

Araştırmaya katılan öğrencilerin umutsuzluk ve alt boyutlarının puan ortalamalarında sınıf düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Başka çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Oğuztürk ve arkadaşlarının (2011) yaptıkları çalışmada öğrenim görülen sınıf düzeyine göre umutsuzluk düzeyleri puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Doğan'ın (2012) resim öğretmen adaylarının umutsuzluk düzeylerini tespit etmek amacıyla yaptığı çalışmada sınıf düzeyi değişkenine göre umutsuzluk düzeyi puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Buna karşılık Yavuz'un (2009) 18-25 yaş üniversite gençliği üzerinde yaptığı çalışmada sınıf düzeyi ile umutsuzluk düzeyi arasında anlamlı fark tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin umutsuzluk ve alt boyutlarının puan ortalamalarında ailenin aylık geliri değişkenine göre umutsuzluk düzeyleri puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Elde edilen bu bulgu, Kodan (2013) tarafından üniversite öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada ve Damar (2015) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada elde edilen bulgularla örtüşmektedir. Ayaş ve arkadaşlarının (2016) beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin umutsuzluk düzeyi üzerine yaptıkları çalışmada ise ailenin geliri ile umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin umutsuzluk ve alt boyutlarının puan ortalamalarında anne-baba eğitim düzeyi değişkenlerine göre umutsuzluk düzeyleri puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Kodan'ın (2013) üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri üzerine yaptığı çalışmada da benzer sonuç elde edilmiştir. Yine Bayram ve arkadaşlarının (2016) spor bilimleri fakültesi öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada anlamlı fark bulunmamıştır. Benzer şekilde Güler ve arkadaşlarının (2014) tıp fakültesi öğrencilerine yönelik yaptıkları çalışmada da anne-baba eğitim düzeyi ile umutsuzluk arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin umutsuzluk ve alt boyutlarının puan ortalamalarında kişilik özellikleri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Başka çalışmalarda farklı sonuçlar da çıkmıştır. Vatan'ın (2013) üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada kişilik özellikleri ile umutsuzluk arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğrencilerin umutsuzluk ve alt boyutlarının puan ortalamalarında yaşam kalitesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kodan'ın (2013) üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri üzerine yaptığı çalışmada ise yaşam kalitesi ile umutsuzluk düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Umutsuzluk üzerine yapılan çalışmalarda birbiriyle çelişen bulgular söz konusudur.

Araştırmaya katılan öğrencilerin umutsuzluk ölçeği ve alt boyutlarında algılanan sosyal ilişkiler değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Yapılan LSD testi sonucunda anlamlılığın sosyal ilişkileri kötü olanlar ile çok iyi olanlar arasında, sosyal ilişkileri çok iyi olanlar lehine olduğu belirlenmiştir. Buna göre sosyal ilişkileri kötü olanların umutsuzluk düzeyleri daha yüksektir. Bu bulguyu, Üngüren ve Ehtiyar'ın (2009) yaptığı çalışmada elde edilen bulgu desteklemektedir.

Yarınımız olan gençlerin umutsuzluğa düşmemeleri bağlamında onların desteklenmesi, kendilerine inanmalarının ve geleceğe güvenle bakmalarının sağlanması hem bireysel hem de toplumsal açıdan yaşamsal düzeyde önem taşımaktadır. Üniversitelerde tüm bölümlerde ve programlarda duygusal zeka dersi konulması öğrencilerin duygusal zekalarını geliştirmelerine katkıda bulunabilir. Böylece gençlerin kendi duygularını tanıması, duygularını etkili bir şekilde yönetebilmesi, kendini motive edebilmesi, sosyal ilişkilerini güçlendirebilmesi ve özgüvenlerinin artması geleceğe daha umutla bakmalarını sağlayabilir.

## KAYNAKÇA

- Abramson, L. Y., Metalsky, G. I., Alloy, L. B. (1989). "Hopelessness and Depression: A Theory, Based Subtype of Depression", *Psychological Review*, 96(2), 358-372.
- Ağır, M. (2007). "Üniversite Öğrencilerinin Bilimsel Çarpıtma Düzeyleri İle Problem Çözme Becerileri ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Aloba, O., Awe, O., Adelola, A., Olatunji, P., Aloba, T. (2018). "Psychometric Adaptation of The Beck Hopelessness Scale as a Self-Rated Suicide Risk Screening Instrument Among Nigerian University Students", *Journal of American Psychiatric Nurses Association*, 1-11, DOI: 10.1177/1078390318762054
- Ayaş, E. B., İnan H., Kartal, M., Gacar, A., ve Yetiş, Ü. (2016). "Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi", *Tarih Okulu Dergisi*, 9(28), 563-580. Doi: <http://dx.doi.org/10.14225/joh 1000>
- Aydın, M., Erdoğan, S., Yurdakul, M., ve Aslı, E. (2013). "Sağlık Yüksekokulu ve Sağlık Meslek Lisesi Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeyleri", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(1), 1-6.
- Bayram, L., Yüceloğlu Keskin, D. Ö., Derebaşı, D. G. (2016). "Analysis of Hopelessness Levels of The Students Studying in The Faculty of Sports Sciences in Terms of Numerous Variables", *Niğde University Journal of Physical Education And Sport Sciences*, 10(3), 434-442.
- Beck, A.T. (1963). "Thinking and Depression: I. Idiosyncratic Content and Cognitive Distortions", *Archives of General Psychiatry*, 9, 324-333.
- Beck, A. T., Weissman, A., Lester, D., Trexler, L. (1974). "The Measurement of Pessimism: The Hopelessness Scale", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(6), 861-865.
- Biol, L. (1997). *Hemşirelik Süreci, Hemşirelik Bakımında Sistematik Yaklaşım*, İzmir: Etki Matbaacılık Yayıncılık.
- Ceyhan, A. A. (2004). "Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programına Devam Eden Öğretmen Adaylarının Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 91-101.
- Collins, S., Cutcliffe, R. (2003). "Adreeing Hopelessness in People with Suicidal Ideation: Building Upon The Therapeutic Relationship Utilizing A Cognitive Behavioral Approach", *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 10(2), 175-185.
- Çalışkan, M. ve Mencik, Y. (2017). "Polislerin Demografik Değişkenler Açısından Umutsuzluk Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Akademik Bakış Dergisi*, 63, 283-294.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F. (2012). "Büro Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeyleri ve Kontrol Odağı İnançları Üzerine Bir Araştırma: Erzincan Üniversitesi MYO Uygulaması", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 283-296.
- Damar, S. B. (2015). *Üniversite Öğrencilerinde Anne-Baba Tutumu ve Benlik Saygısı İle Umutsuzluk Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Deveci, S. E., Ulutaşdemir, N., Açık, Y. (2011). "Bir Mesleki Eğitim Merkezi Öğrencilerinde Umutsuzluk Düzeyi ve Etkileyen Faktörler", *Dicle Tıp Dergisi*, 38(3), 312-317, doi:10.5798/diclemedj. 0921.2011. 03.0039
- Dilbaz, N., Seber, G. (1993). "Umutsuzluk Kavramı: Depresyon ve İntiharda Önemi", *Kriz Dergisi*, 1(3), 134-138.
- Diñer, D., Derelioğlu, Y. (2005). "Üniversite Sınavına Hazırlanan Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi", VIII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, 21-23 Eylül, Ankara: Nobel Basımevi, Cilt 1, 191-192.

- Doğan, P. (2012). "Resim Öğretmeni Adaylarının Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi", M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 36, 115-127.
- Durak, A., Palabıyıkoglu, R. (1994). "Beck Umutsuzluk Ölçeği Geçerlilik Çalışması", Kriz Dergisi, 2(2), 311-319.
- Dursun, S., Aytaç, S. (2012). "Üniversite Öğrencilerinin İşgücü Piyasasına Yönelik Beklentileri ve İş Deneyimleri İle Umutsuzluk ve Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1), 373-388.
- Frank, J. (1968). "The Role of Hope in Psychotherapy", International Journal of Psychiatry, 5(5), 383-395.
- Frankl, V. E. (2007). İnsanın Anlam Arayışı, (Çev. Seçuk Budak), Ankara: Öteki Yayınevi.
- Gençöz, F., Vatan, S., Lester, D. (2006). "Umutsuzluk, Çaresizlik ve Talihsizlik Ölçeğinin Türk Örneklerinde Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması", Kriz Dergisi, 14(1), 21-29.
- Güler, M., Demirci, K., Karakuş, K., Kişioğlu, A. N., Zengin, E., Yozgat, Z., Ören, Ö., Saydam, G., ve Yılmaz, H. R. (2014). "Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinde Umutsuzluk-Depresyon Sıklığı ve Sosyodemografik Özellikler Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi", Uluslararası Temel ve Klinik Tıp Dergisi, 2(1), 32-37.
- Güneş, T., Taştan Akdağ, F. (2017). "Lise Öğrencilerinin Fizik Dersine Yönelik Umutsuzluk Düzeyleri", International Journal of Social Sciences and Education Research, 3(2), 499-507.
- Gür, Ç., Koçak, N., Alakoç Pirpir, D. (2014). "Meslek Yüksekokulu Son Sınıf Öğrencilerinin Umutsuzluk Davranışlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", Cumhuriyet International Journal of Education-CIJE, 3(4), 10-23, e-ISSN: 2147-1606.
- İmamoğlu, G. (2017). "Resim Eğitimi ve Temel Eğitim Öğrencilerinde Umutsuzluk ve Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi", İdil Dergisi, 6(37): 2489-2504, doi: 10.7816/idil-06-37-07
- Kanak, M., Bilbay, A., ve Balta, D. (2017). "Ergenlerin Akrana Bağlanma Stillerinin Umutsuzluk Düzeyleri ile İlişkinin İncelenmesi", Journal of History Culture and Art Research, 6(6), 492-503. Doi: <http://dx.doi.org/10.7596/taksad.v6i6.1221>
- Karasar, N. (2013). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kemer, G., Atik, K. (2005). "Kırsal ve İl Merkezinde Yaşayan Lise Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin Aileden Algılanan Sosyal Destek Düzeyine Göre Karşılaştırılması", M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 21, 161-168.
- Kılıç, S., Tektaş, N., Pala, T. (2014). "Devlet ve Vakıf Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin Karşılaştırılması ve Umutsuzluk Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi", Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 18(2), 169-186.
- Kırımoglu, H. (2010). "Türkiye'deki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Son Sınıf Öğrencilerinin İstihdam Sorunu Açısından Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi", Kastamonu Eğitim Dergisi, 112, 175-190
- Kızılgeçit, M. (2011). Yalnızlık Umutsuzluk ve Dindarlık İlişkisi, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kodan, S. (2013). "Üniversite Öğrencilerinde Umutsuzluk ve Akılcı Olmayan İnanışlar Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(2), 175-190.
- Melges, F. T. (1969). "Types of Hopelessness in Psychological", Process, Archives of General Psychiatry, 20(6), 690-699.
- Oğuztürk, Ö., Akça, F., Şahin, G. (2011). "Üniversite Öğrencilerinde Umutsuzluk Düzeyi İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Üzerinden İncelenmesi", Klinik Araştırmalar Dergisi, 14(3), 173-184.

- Olca, G. U. (2016) “Alkol ve Madde Bağımlılığı Tedavisi Gören Bireylerde Algılanan Sosyal Destek ve Umutsuzluk Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örsal, Ö. (1998). “Eğitilebilir Zeka Engelli Çocuklar Velilerinin Sosyal Destek ve Umutsuzluk Düzeyleri”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özgüven, İ. E. (1992). “Üniversite Öğrencilerinin Sorunları ve Baş Etme Yolları”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 7, 5-13.
- Özkaya, G. (2017). “Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri İle Umutsuzluk ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özmen, D., Dündar Erbay, P., Çetinkaya, A. Ç., Taşkın, O., Özmen, E. (2008). “Lise Öğrencilerinde Umutsuzluk ve Umutsuzluk Düzeyini Etkileyen Etkenler”, Anatolian Journal of Psychiatry, 9, 8-15.
- Özmen, M., Coşman, Ö., Kökçü, A. (2016). “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeyleri”, International Journal of Social Sciences and Education Research, 2(2), 510-521.
- Özyurt, S., Doğan, S. (2002). Gençlik Problemleri Açısından Üniversite Gençliği Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma, Adapazarı: Değişim Yayınları.
- Peker, H. (2003). Din Psikolojisi, İstanbul: Çamlıca.
- Rideout, E., Montemuro, M. (1986). “Hope, Morale and Adaptation in Patient With Chronic Heart Failure”, Journal of Advanced Nursing, 11(4), 429-438.
- Savaşır, I., Şahin, N. H. (1997). Bilişsel-Davranışçı Terapilerde Değerlendirme: Sık Kullanılan Ölçekler, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Seber, G. (1991). “Beck Umutsuzluk Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği Üzerine Bir Çalışma”, Doçentlik Tezi, Anadolu Üniversitesi Tıp Fakültesi, Eskişehir.
- Snyder, C. R. (1989). “Reality Negotiation From Excuse to Hope and Beyond”, Journal of Social and Clinical Psychology, 8(2), 130-157.
- Şanlı Kula, K., Saraç, T. (2017). “Üniversite Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi: Ahi Evran Üniversitesi Örneği”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(1): 1-16.
- Tanaka, E., Sakamoto, S., Ono, Y., Fujihara, S. ve Kitamura, T. (1998). “Hopelessness in a Community Population: Factorial Structure and Psychosocial Correlates”, The Journal of Social Psychology, 138(5), 581-590.
- Turan, E. B., Arslan, E., ve Yamaner, G. (2017). “Spor Bilimleri Fakültesinde Okuyan Öğrencilerin, Rekreatif Etkinliklere Katılıp Katılmama Durumlarına Göre Umutsuzluk Düzeyleri: Akdeniz Üniversitesi Örneği”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10(54), 1075-1079.
- Tümekaya, S. (2005). “Ailesi Yanında ve Yetiştirme Yurdunda Kalan Ergenlerin Umutsuzluk Düzeylerinin Karşılaştırılması”, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 3(4), 445-459.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2018). <http://www.tdk.gov.tr> (Erişim Tarihi:25.02.2018)
- Üngüren, E., Ehtiyar, R. (2009). “Türk ve Alman Öğrencilerin Umutsuzluk Düzeylerinin Karşılaştırılması ve Umutsuzluk Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma”, Journal of Yaşar University, 4(14):2093-2127.
- Üstün, G., Dedekoç, Ş., Kavalalı, T., Öztürk, F., Sapcı, Y., Can, S. (2014), “Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin İş Bulmaya İlişkin Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi”, Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(2), 200-221.
- Vatan, S. (2016). “Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri, Umutsuzluk, Çaresizlik ve Talihsizlik Düzeyleri İle Problem Çözme Yaklaşımları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, Klinik Psikiyatri Dergisi, 16(2), 88-97.

- Yalçın, S., Açıkgoz, İ. (2014). "Sağlık Bilimleri Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin Karşılaştırılması", Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(26), 259-270.
- Yavuz, A. (2009). "18-25 Yaş Üniversite Gençliğinde Dini İnanç ve Umutsuzluk İlişkisi: Sakarya Üniversitesi Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yerlikaya, İ. (2006). "Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım ve Hobi Terapiye Dayalı Umut Eğitimi Programlarının İlköğretim Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeyine Etkisi", Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, S. (2007). "Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeyi ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, B. (2015). "İlkokul Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyleri", Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, B., Kara, S. B. K. (2017). "Öğretmenlerin Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi", Ulakbilge, 11(5), 571-587. Doi:10.7816/ulakbilge-05-11-04
- Yiğiter, K. ve Kuru, M. (2016). "Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi", Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 5, 235-239.

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

## AKADEMİSYENLERİN BAŞARI HEDEFLERİ ÜZERİNDE DEĞERLERİNİN VE MOTİVASYON KAYNAKLARININ ROLÜ\*

### THE ROLE OF VALUES AND MOTIVATION SOURCES ON THE ACHIEVEMENT GOALS OF ACADEMICIANS

Dr. Öğr. Gör. Tuğba ERHAN<sup>1</sup>

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI<sup>2</sup>

Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN<sup>3</sup>

#### ÖZ

Bireyler başarmak ya da diğerlerinden daha iyi olmak için çaba göstermektedir. Bu başarı sürecinde bireyler ustalık ve performans olarak isimlendirilen farklı başarı yönelim türlerini seçme eğilimi içindedir. Bu çalışma akademisyenlerde hangi değerlerin ve motivasyon kaynaklarının daha ön planda olduğunu ve bireye dair bu öncüllerin akademisyenlerdeki ustalık ve performans başarı hedeflerini nasıl etkilediğini ortaya koymak adına gerçekleştirilmiştir. 498 akademisyen üzerinde, Türkçeye uyumu sağlanmış ölçeklerin kullanıldığı bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre akademisyenlerin temel motivasyon kaynakları sırasıyla bağlanma ve düşünme ihtiyacıdır. Araştırmanın diğer önemli bir bulgusu ise ustalık hedefine sahip olan akademisyenlerin açıklayıcı motivasyon kaynağı en fazla düşünme, performans hedefine sahip akademisyenlerin ise en fazla güç ihtiyacıdır. Son olarak araştırmanın diğer çarpıcı bulgusu ise, değişime açıklık değeri; düşük düşünme ihtiyacında performans hedefini daha az açıklamaktadır. Yüksek bağlanma ihtiyacı olan akademisyenlerde ise değişime açıklık daha az ustalık hedefine sebep olmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Başarı Hedefleri, Ustalık Hedefleri, Performans Hedefleri, Schwartz Değerler, Motivasyon Kaynakları.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** M10, M12, M19.

#### ABSTRACT

Individuals strive to achieve or to be better than others. In this achievement process the individuals tend to choose different types of achievement orientations which are called mastery and performance. This study is carried out in order to present which values and motivation sources of academicians have more priority and how these antecedents affect the mastery and performance achievement goals of the academicians. A field survey is conducted on 498 academicians, using the Turkish-adapted scales. According to the findings of the research, the main motivation sources of academicians are the need for affiliation and need for cognition, respectively. Another

\* Bu çalışma Tuğba Erhan'ın "Akademisyenlerin Motivasyon Kaynaklarının ve Değerlerinin Çoklu Başarı Hedefleri Üzerinde Etkileri" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

<sup>1</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, tugbaerhan@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5697-490X>

<sup>2</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ilkercarikci@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3095-6359>

<sup>3</sup> Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, alimurat@maku.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-1682-4202>

important finding of the research is mastery-oriented academicians have the need for cognition as an explanatory motivation source while performance-oriented academicians have the need for power as an explanatory motivation source. Finally, one of the striking results of the research is that the value openness to change reveals performance goals less when the need for cognition is perceived high. For the academicians that need high affiliation, the openness to change causes less mastery goals.

**Keywords:** Achievement Goals, Mastery Goals, Performance Goals, Schwartz Values, Motivation Sources.

**JEL Classification Codes:** M10, M12, M19.

## 1. GİRİŞ

Hedef kavramı ve başarı hedef türlerine yönelik geniş kapsamlı bir literatür yer almaktadır (Maehr ve Zusho, 2009: 78); (Elliot ve Harackiewicz, 1994: 968); (Dweck ve Leggett, 1988: 256); (Dweck, 1986: 1040); (Ames, 1992: 261); (Thrash ve Elliot, 2002: 729- 730); (Elliot ve McGregor, 2001: 501); (Elliot, McGregor ve Gable, 1999: 554- 555). Özellikle hedeflerin bireylerin motivasyonunun en önemli yapı taşları olduğu ileri sürülmektedir (Buss, 2008: 42). Latham ve Locke (2007: 298); örgütlerin çalışanlarına çeşitli hedefler belirlemesinin önemli olduğunu düşünmekte ve bu hedeflerin hem çalışanların hem de örgütlerin başarılarını arttıracaklarını ifade etmektedir.

İş hayatında bireysel ve örgütsel anlamda hedef belirlemek ve daha sonra bu hedeflerde başarılı olmak konusunda literatürde iki tür başarı hedef yöneliminden söz edilmektedir (Elliot ve McGregor, 2001: 501); (Dweck ve Leggett, 1988: 256- 257). Bunlar performans ve ustalık başarı hedef yönelimleridir. Eğitim alanındaki uygulamaları incelendiğinde ise örneklemin çoğunlukla öğrencilerden oluştuğu görülmektedir (Elliot ve McGregor, 2001: 502); (Pintrich, vd., 1991: 13-31). Ancak bu çalışmada öğrencilerin hayatlarında yadsınamaz bir etkisi olan ve hepsinin olamasa da büyük bir çoğunluğunun kariyer planlamasını ve akademik başarılarını uzun vadede yönlendiren akademisyenler örnekleminde bir araştırma yapılmıştır. Bu bağlamda bir üniversitenin akademisyenlerinin motive oldukları kaynağı, başarı hedef yönelimlerini (performans/ustalık) ve bireysel değerlerini tespit etmek, ilgili akademisyenleri doğru yönlendirme/egitme/planlama adına oldukça önemli görülmektedir. Başarı hedefleri ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda; ustalık hedef yönelimine sahip bireylerin akademik olarak daha başarılı oldukları tespit edilmiştir (Pintrich, vd., 1991: 13-31); (Ching, 2017: 52). Dolayısıyla erken yaşlarda başlayan ve başarılı olmak için seçilen iki yoldan biri olan kıyaslama (performans) ya da bir diğeri en iyi olma (ustalık) yöneliminin bilinçli olarak geliştirilmesi gerekmektedir. Bu çalışma ile akademik düzlemlerde başarı hedef yönelimleri farkındalığı oluşturularak, akademisyenlerde daha baskın olması gereken ustalık yönelimlerinin hangi değerler ve motivasyon kaynakları ile açıklandığını tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu bağlamda teorik alt yapı ile desteklenen bu çalışmanın çözüme ulaştırmayı hedeflediği temel problem; akademisyenlerin sahip oldukları bireysel değerlerin ve motivasyon kaynaklarının akademisyenlerin başarı hedef yönelimleri üzerinde etkilerinin olup olmadığı ve bu etkilerin yönünün ve kuvvetinin incelenmesi üzerinedir.

## 2. TEORİK ÇERÇEVE

### 2.1. Başarı Hedef Kuramı

İnsanoğlunun değişen davranış yönelimleri ve bu yönelimler sonucunda elde etmek istedikleri hedefler oldukça dinamik bir yapıya sahiptir. Bu yapı içerisinde hiç kuşkusuz bireyleri davranış değişikliğine doğru yönelten bir ya da birden fazla motivasyon aracı mevcuttur. Böylesine dinamik bir yapıya sahip olan hedefe yönelik davranışları harekete geçiren, teşvik eden ve sürdürülmesini içeren bir süreç olarak ifade edilen motivasyon; hedef türlerini tanımlarken de kullanılmaktadır (Schunk, Pintrich ve Meece, 2008: 4). Motivasyon kavramı ile ilgili kaynaklar incelendiğinde ise bu kaynakların beslendiği önemli bileşenlerden birinin başarı hedefi olduğu görülmektedir (Maehr ve Zusho, 2009: 77; Elliot ve Murayama: 2008, 613; Van Yperen, Blaga ve Postmes, 2014: 1; Ryan, 2012: 3). Sosyal psikoloji alanının önemli isimlerinden biri olan McClelland (1961: 1-2)' da özellikle bazı ülkelerin, toplulukların, kuruluşların diğerlerinden neden daha fazla üretken, başarılı ve sürekli bir gelişim içinde oldukları sorusunun yanıtını ararken yüksek motivasyon sahibi olmalarının en önemli kaynaklarından birinin "başarı" olduğunu bir kez daha vurgulamıştır. Başarı hedeflerinin "neden başarılı olmak" sorusuna yanıt aradığı, "neden bireylerin diğerlerinden daha başarılı olmak istediği" gibi konuları anlamaya ve analiz etmeye odaklandığı ifade edilmiştir (Maehr ve Zusho, 2009: 78).



Ustalık ve performans hedef yönelimleri olarak iki boyutta incelenen başarı hedef literatürüne bakıldığında; ustalık hedef yönelimlerinde derin öğrenme süreçleri ve alan bilgisine tümüyle hâkim olma eğiliminin ağır bastığı görülmektedir (Nicholls, 1984: 332); (Elliot ve McGregor, 2001: 505); Barron ve Harackiewicz, 2001: 706). Bu tür başarı hedef yönelimine sahip olan bireylerin rekabet ortamlarındaki rakibi sadece kendileridir. Dolayısıyla öğrenilecek bilgi ne kadar zor olursa olsun ustalık hedef yönelimine sahip bireyler bu zorlu öğrenme süreçleri karşısında mücadeleden kaçınmayan ve karşılaştıkları problemler karşısında iyimser çözümler bulmaya çaba gösteren bireylerdir. Performans başarı hedef yönelimine sahip bireylerde ise yüzeysel öğrenme eğilimleri, diğer bireylerden daha iyi olma ve problemler ile karşılaştığında kolay pes etme ya da daha kötümser duygular gösterme eğilimi mevcuttur. Araştırmada akademisyenlerin en fazla ustalık hedef yönelimine sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Ustalık hedef yönelimi en ideal yeterlik göstergesi olarak öne sürülmektedir (Pintrich, 2000: 101; Elliot ve Church, 1997: 230). Van Yperen, Blaga ve Postmes (2014: 6); eğitim, spor ve iş dünyasındaki bireylerin başarı durumlarını incelemeyi hedefledikleri çalışmada ustalık hedefleri ile performans elde etme arasındaki ilişkinin eğitim ve spor alanlarına göre en yüksek iş hayatındaki başarı durumlarında ortaya çıktığını tespit etmişlerdir.

Diener ve Dweck (1978: 456); yaptıkları araştırmanın sonucunda ustalık yönelimine sahip çocukların başarısız olmaları durumunda bu başarısızlığın sebeplerini “az çalıştıkları, şans faktörü ya da yapılan işin zor olduğu” gibi açıklamalar ile öne sürerken; öte yandan öğrenilmiş çaresizlik yönelimindeki çocukların başarısızlık nedenlerini “yeterince zeki olmadıkları” açıklaması ile dile getirdiklerini belirtmiştir. Bu çalışmayı destekleyen ve ustalık (öğrenme) ile performans hedefleri arasındaki farkı belirten diğer bir örnek ise performans hedeflerinin “zeki görünmeyi hedefleyen bireyler”; ustalık(öğrenme) hedeflerinin ise “zeki olmayı hedefleyen bireyler” tarafından benimsendiğini ortaya koymaktadır (Dweck, 1998: 258- 259). Bu iki başarı hedefleri arasındaki ayrım yapılırken göz önünde bulundurulması gereken önemli unsurlardan biri de ustalık hedeflerinin bireylere her türlü ortamda tüm yetilerinde evrensellik ortaya koyabilme avantajı sağlayabilmesidir. Öte yandan performans gösterme kaygısı içerisinde olan bireyler ise kişisel değerlendirmelerini geciktirmektedir. Bireylerin kendileri hakkında tarafsız değerlendirme çabası içine girdikleri dönemde ise belli bir alanda ustalaşmaları ve evrensel düzeyde dünyayı takip edebilmeleri oldukça zor olabilmektedir. Dolayısıyla başarı hedeflerini tanımlamada çıkış noktalarından biri olan “öğrenilmiş çaresizlik” kavramı bireylerin özellikle çocukların aileleri tarafından bilinçli başarı hedeflerine yönlendirilmesi gelecek başarılar ya da başarısızlıkların oluşmasında oldukça önem taşıyabilecektir. Bu bilinçlenme mikro düzeyde birey makro düzeyde toplumlar için yadsınamaz sonuçlar doğurabilir.

Elliot, Dweck ve Nicholls gibi motivasyon alanına büyük ölçüde katkı sağlamış psikologlar başarı hedef yaklaşımlarını önemli ölçüde incelemiş ve derinlemesine çıkarımlar elde etmişlerdir (Thrash ve Hurst, 2008: 224-225). Bu inceleme sonucunda Elliot ve McGregor (2001: 501), 2x2 başarı hedef çerçevesinin ustalık- yaklaşma (mastery-approach), ustalık-kaçınma (mastery-avoidance), performans-yaklaşma (performance-approach), performans-kaçınma (performance-avoidance) hedef yönelimlerinden oluştuğunu belirtmektedir. Ayrıca faktör analizi verilerinde de bu dört başarı hedefinin birbirinden bağımsız olduğunu destekleyen sonuçların ortaya çıktığı da ifade edilmektedir. Ayrıca ustalık kaçınma hedeflerinin ustalık yaklaşma hedeflerine göre daha olumsuz; performans kaçınma hedeflerine göre ise daha olumlu sonuçlara sahip olduğu belirtilmektedir. Başarı hedef literatüründe genel olarak göz önünde bulundurulması gereken ve araştırmalar ile desteklenen sonuçlardan bir tanesi de ustalık hedeflerinin başarılmak istenen ya da öğrenilmek istenen göreve, konuya, hedefe yönelik derinlemesine bir süreç, kararlılık ve çaba gerektirdiğini desteklemesidir. Öte yandan performans hedeflerinin daha yüzeysel bir süreç ile takip edildiğini bununla birlikte kararlılık ya da çaba gösterilmesi gereken durumları olumsuz yönde etkilediği de belirtilmektedir (aktaran; Darnon vd., 2006: 767; Elliot, McGregor ve Gable, 1999: 554- 555). Dolayısıyla bireylerin takip ettikleri, elde etmeyi, öğrenmeyi ve performans göstermeyi istedikleri konu veya hedefe yönelik yüzeysel davranışlar sergilemek sadece diğerlerinden daha iyi olmak duygusunu ortaya çıkarabilmektedir. Bu da bireylerin öğrenmek istedikleri ya da elde etmek istediklerine yoğunlaşma/odaklanma sorununa sebep olabilmektedir. Yoğunlaşmayan bireyler; konusunda uzman olmaktan çok aynı konuda diğer bireylerden iyi olmayı hedeflemektedir.

Öte yandan öğrenmek ve başarmak istedikleri konularda “en iyi” olmayı isteyen bireylerin performans gösterme kaygısı ilk odak noktası olmadığından dolayı tüm yoğunlaşma çabaları başarmak, öğrenmek ve ustalaşmak üzerinedir. Bir başka deyişle bireyin hedefi bir dart tahtasındaki daire gibi düşünüldüğünde, bu dairedeki odak noktasına her bir atışta isabet ettirmek “ustalık” hedef yönelimini; diğer taraftan her bir atışta odak noktasına atış yapan diğer bireylerden daha yakın bir yere isabet ettirmek ise “performans” hedef yönelimine örnek olarak gösterilebilir.

## 2.2. Motivasyon Kaynakları

Bireylerin nasıl motive oldukları, motivasyon kaynaklarının hangi temele dayanarak onları harekete geçireceğine dair farklı motivasyon teorileri bulunmaktadır. Motivasyon, bireylerin hedeflerine ulaşmak için beklentilerinin ve ihtiyaçlarının yönlendirmesi ile şekillenmektedir. Bu bağlamda motivasyon, bireylerin kendi arzu ve istekleri ile davranışları ve bu doğrultuda çaba göstermeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Koçel, 2015: 729- 730). Dolayısıyla motivasyon ve hedef kavramları birbiri ile iç içe kavramlar olarak düşünülebilir. Motivasyon alanındaki bu değişiklikler 1930'lu ve 1940'lı yıllarda güdü temelli öğrenme yaklaşımlarının meydana gelmesi ile son derece önem kazanmış; 1950'li ve 1960'lı yıllarda öğrenmenin temelinde bilişsel süreçlerin yer alması ile güdü temelli motivasyon kaynakları fikirlerinin eski önemini yitirmiş olduğu görülmektedir (Kanfer, 1990: 76). Bilişsel olarak bireylerin davranışlarının incelenmesi; ana dil edinim sürecinden başlayarak hayat boyu bireylerin kapasitelerini davranışlarının ortaya çıkardığı varsayımına kadar devam etmektedir (Weiner, 1986: 6). Aynı zamanda motivasyon; endüstriyel ve örgütsel psikolojinin de önemli bir araştırma konusunu oluşturmaktadır. Özellikle çalışanların motivasyonunun sağlanması ve bu motivasyon kaynaklarının belirlenmesi konusu yönetim alanında oldukça önem taşımaktadır. Bilişsel süreçlerde göze çarpan teorisyenlerden Locke (1996: 118); 1960'ların başında bireylerin motivasyonunu anlamak için hedef belirleme yaklaşımı üzerine öngörülerde bulunmaya başlamıştır. Locke (1968: 157- 158)'a göre; belirgin ve zorluk derecesi yüksek hedeflerin belirlenmesi çalışanların motivasyonunu arttıracak dolayısıyla örgütlerin performansları da artacaktır. Bu bağlamda hedef belirleme teorisinin motivasyon alanında tanımlanması ile birlikte motivasyon çalışmaları daha da önem kazanmaya ve böylece araştırmaların sayısı da artmaya başlamaktadır (Kanfer, Johnson ve Frese, 2017: 338). Bu durum yöneticiler için çalışanlarının performanslarının en üst düzeyde ortaya çıkabilmesini sağlamak amacıyla onları belirli hedefleri elde etmeye yönlendirmelerine yol açmıştır. Bu hedefleri elde etmek için bireyler/çalışanlar farklı motivasyon araçlarına ihtiyaç duyabilmektedir. Dolayısıyla insanların motivasyon kaynaklarındaki bireysel farklılıkları ölçmek için deneysel psikoloji ve Freud'un psikolojik öngörülerini temel alan McClelland bireylerin ihtiyaçlarının farklı olmasından dolayı farklı motivasyon kaynaklarının olduğunu öne sürmektedir (McClelland, 1961: 39).

Psikolojik ihtiyaçları anlamının ve bu ihtiyaçların motivasyonu arttırıcı davranışlarının çıkış noktasını bulmanın yollarından biri bağlanma, başarı ve güç gibi sosyal güdülerde ortaya çıkan bireysel farklılıklar olarak ifade edilmiştir (McClelland, 1985: 64). McClelland'ın motivasyon yaklaşımı duyuşsal uyarılmanın olduğu bir teoridir. Bu uyarılma ile bireylerin davranışlarındaki güdüler doğuştan gelmemiş olup, zaman içerisinde öğrenilmiş güdülerdir (Deci, 1975: 34). McClelland ve arkadaşları tarafından geliştirilen başarı ihtiyacı/motivasyonu teorisi bireylerin ihtiyaçlarını 3 grupta incelemiştir. Bunlar başarı, güç ve bağlanma ihtiyacıdır. McClelland'a göre güdülerin öğrenilebilir olması bireylerin zaman içerisinde gelişimleri sonucunda çevresinde olan olaylara olumlu ya da olumsuz duygular beslemeyi öğrenmesi anlamına gelmektedir (Miner, 2005: 49-50). Bu teori ile vurgu yapılan en önemli ihtiyaçlardan biri olan başarı ihtiyacına (achievement need/motivation) sahip kişiler, zihinsel ustalık, orjinallik ve başarılı çözümlere yeni bir yaklaşım getirmeyi amaçlamaktadır (McClelland, 1961: 226). Ayrıca başarı motivasyonu içsel bir güdüdür ve ödül başarının kendisidir (Deci, 1975: 77). McClelland yüksek başarı ihtiyacına sahip bireylerin dört özelliğinden söz etmektedir. Bunlar zorluk dereceleri oldukça yüksek görev tercihi yapma, performans elde etmede kişisel sorumluluk sahibi olma, geri bildirim alma ihtiyacı ve yenilikçi olma şeklindedir. Başarı ihtiyacı yüksek bireyler için çok fazla çaba gerektiren görevler bireylerin kendilerini kanıtlamaları için verilmiş fırsatlar olarak algılanmaktadır (Mullins, 2010: 267). Toplumu oluşturan bireylerin motivasyon kaynaklarının belirlenmesi ve bu motivasyon kaynaklarının hangi ihtiyaçlardan dolayı ortaya çıktığının anlaşılması bir ülkenin kısa vadede olmasa da uzun vadede gelişmişlik düzeyinin artmasına çok büyük katkı sağlayacaktır.

McClelland'ın motivasyon kaynakları teorisinde bireyin motivasyonunu açıklayan diğer bir ihtiyaç ise güç ihtiyacıdır (need for power). Bu ihtiyaca sahip bireyler diğer bireylerin davranışlarının kontrolünü yönetmek isteği içindedir. Bu kontrolü sağlamak isterken bireylerin diktatör davranışlardan sakınıp, güçlü ve olgun davranışlar sergilemeleri gerektiği ifade edilmektedir (McClelland ve Burnham, 1979: 345). Aynı zamanda güç ihtiyacı yüksek bireyler başkalarını etkilemek ve bu etkiyi sağlayabilmek için çeşitli fırsatlara sahip olmak isterler. Özellikle lider/yönetici olabilecekleri kendi fikirlerini ortaya koyabilecekleri, bu fikirler ile diğer bireyleri etkileri altına alabilecekleri, emir verebilecekleri işlerde çalışmayı tercih etmektedir (McClelland ve Alschuler, 1971: 74). Örgütler, bireysel başarıların ödüllendirildiği ve çoğunlukla erkek yöneticilerin egemen olduğu 1980'li yıllarda başarı ihtiyacı yüksek bireyleri yüksek mevkilere getirme eğilimi göstermekte iken; 1990'lı yıllarda yapılan çalışmalarda bireysel başarının yerini örgütsel başarı almıştır. Bir başka ifade ile liderlik kavramı güç ihtiyacı ile

yönlendirilmiş ve başkalarına liderlik yapmak fikri yerini başkaları ile birlikte liderlik yapmak fikrine bırakmıştır (Burnham, 1997: 4-5). Bu şekilde değişim gösteren güç ihtiyacı içerisinde diğerlerinin duygularını, fikirlerini de göz önünde bulundurmaya gerektirdiği için bağlanma ihtiyacı ile de kesişmektedir. Bağlanma ihtiyacına (affiliation motivation) sahip olan bireyler diğer bireylerden daha fazla birbirleri ile etkileşim içerisinde olmak isterler. Bu yüzden insan ilişkilerinde daha duyarlı hale gelirler (McClelland, 1987: 346-348). Bunun kökekinde mutluluk arayışı yer almaktadır. Kişisel ilişkilerinde yakın sosyal bağlar kurma mutlu hayatların özelliklerinden biri olarak görülmektedir. Mutlu hayatlara sahip olma ile zihinsel ve fiziksel sağlıklı olma arasında bir ilişki söz konusudur. Sosyal ilişkilerinde tatmin sağlamış bireyler sosyal bağlarının zayıf olduğu ve genelde yalnızlık ile karşı karşıya kalan bireylerden daha mutludur (Myers ve Diener, 1996: 55; Myers, 1992: 185). Dolayısıyla genel olarak mutluluğu yakalayabilmenin yolu bireylerin birbirleri ile kurduğu bağdan ve anlamlı sosyal ilişkiler kurmaktan geçmektedir (Reis, vd. 2000: 419- 420). Aynı zamanda bireyler kurdukları sosyal ilişkiler ile diğer bireylerle yardımlaşma da sağlayabilirler. Bu durum bireylerin hayatlarına manevi huzur da kazandırabilir.

Antalyalı ve Bolat (2017: 91); tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan "Öğrenilmiş İhtiyaçlar Bağlamında Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği"ne, diğer üç ihtiyacı güçlendirdiği öne sürülerek düşünme ihtiyacı boyutu da eklenmiştir. Cohen, vd. (1955: 291)'a göre; düşünme ihtiyacı kavramı bireylerin anlama ihtiyacı sonucu ortaya çıkmış ve deneysel dünyayı akılcı düşüncelerle keşfetmeyi amaçlamıştır. Bir başka ifade ile düşünme ihtiyacı (need for cognition); bireylerin bilişsel çaba gerektiren durumlardan hoşnut olması ve bu bilişsel süreçlerle ilgili olmasını ifade etmektedir. Bununla birlikte düşünme ihtiyacı motivasyonu; karşılaşılan olaylar ya da elde edilmek istenen hedefler doğrultusunda bilişsel yaklaşım gösterme konusundaki bireysel farklılıkları belirtmektedir (Cacioppo ve Petty, 1982: 116). Düşünme ihtiyacı yüksek bireyler düşünme davranışının kendisine karşı içsel olarak motive olmuş hissetmektedir. Karmaşık/derin bilişsel görevlerden zevk alma eğilimi göstermektedir. Bununla birlikte düşük düşünme ihtiyacına sahip bireyler ise bu karmaşık bilişsel süreçleri anlamak için motive edilmek zorunda olunan bireyleri ifade etmektedir (Coutinho ve Woolery, 2004: 203). 157 lisans öğrencisi ile yapılan çalışmada yüksek düşünme ihtiyacına sahip öğrencilerin yaşam doyumunun da yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Coutinho ve Woolery, 2004:204). Düşünme ihtiyacı ile üniversite öğrencilerinin akademik performansı/başarısı arasında bilişsel özellikleri yansıtan "bireyin çalışmalarından aldığı tatmin" değişkeni eklenerek yapılan çalışmada; bireyin düşünme ihtiyacı arttıkça çalışmalarından aldığı tatminin de giderek arttığı ortaya çıkarılmıştır (Grass, Strobel ve Strobel, 2017: 6).

### 2.3. Schwartz Değerler Kuramı

Değerler bir toplumun kültürü ve varoluşu ile bütünleşmiş sosyal etkileşimin ürünleridir (Kluckhohn, 1951: 398). Değer konusu bireylerin, grupların ve toplumların özelliklerini belirlemek, zaman içerisinde meydana gelen değişimleri takip etmek, tutum ve davranışların motivasyonel temellerini açıklamak için kullanılmaktadır (Schwartz, 2012: 3). Davranışlara yön veren, rehberlik eden rolleri ile tanımlamaktadır (Rokeach, 1973: 18). Değer teorisi (Value Theory) Rokeach'ın değerler çalışmasından bu yana kültürler-arası psikoloji alanında önemli bir araştırma konusu olarak yerini almaktadır. Bireylerin tutum ve davranışlarını anlama konusunda bağımsız değişkenler olarak, farklı sosyal gruplar ve sınıflar arasındaki temel farklılıkları ortaya koymak için ise bağımlı değişkenler olarak araştırmalara konu olmuştur (Spini, 2003: 4).

Bireylerin hem sahip olduğu değer ayrımını bilmesi hem de yaşadığı toplumun genel değerleri hakkında bilgi sahibi olması var olduğu topluma ayak uydurabilmesi önemlidir. Örgütler de toplumun önemli bir parçası olması açısından çalışanlarının değerlerini tanıması ve bu konuda bilinçli yaklaşımlar geliştirmesi gerekmektedir. Schwartz ve Bilksy (1987: 550-551); değerlerin evrensel psikolojik yapılarını inceledikleri çalışmalarında Rokeach'ın 36 adet amaçsal ve araçsal değerlerini kullanarak Avustralya, Finlandiya, Hong-Kong, İspanya, İsrail, Almanya ve Amerika gibi ülkelerin benzer değerlerini ölçmeyi hedeflemiştir. Sonuç olarak başarı, haz, olgunluk, toplum yanlısı olma, sınırlayıcı uyum, güvenlik, özyönelim gibi değerlerinin bu ülkeler için yapısal olarak benzer motivasyonel özellikler gösterdiğini tespit etmiştir. Aynı zamanda bu çalışmanın sonuçlarını destekleyen değerler ile ilgili büyük bir ayrım ortaya çıkaran ifade Hofstede (1980: 149- 150) tarafından tespit edilmiştir. Toplumlar, temel ayrım noktasında bireyci ya da toplulukçu değerlere sahip olabilmektedir. Bu iki kavramın özellikle doğu batı toplumlarında incelenmesi gerektiğini belirtilmektedir (Hofstede, 1980: 151). McClelland (1985: 6); değerler davranışları ancak o davranışlar bilinçli yapıyor ise etkileyebilir diye ifade etmektedir. Bardi ve Schwartz (2003: 1217- 1218); değerlerin davranışları etkilediğini ileri sürmektedir. Yaptıkları çalışmada geleneksellik ve uyarılma değerleri ve hazcılık, özyönelim, evrensellik, güç değerleri ile ifade ettikleri davranışlar arasında yüksek ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Morsümbül (2014: 154- 155); yaptığı çalışmada daha genel bir bakış açısı

geliştirerek toplumun temelini oluşturan değerlerin nasıl bir toplumsal değişim meydana getirdiğini kuşaklar arası değer değişimlerini inceleyerek ortaya çıkarmıştır. Bu incelemenin sonucunda değişime açıklık değeri 1. kuşaktan 3. kuşağa doğru giderek artmış, muhafazakârlık değeri 1. kuşak tarafından daha fazla benimsenmiş, kendini güçlendirme 3. kuşakta daha az benimsenmiş ve kendini aşma ise kuşaklar arası farklılık göstermemiştir. Gelecek kuşaklardan bireyler hem kendileri için hem de yaşadıkları toplum için beklenti içindedir. Ancak bireysel değerleri yozlaşmaya uğramadan koruma ve geliştirilmenin temelinde eğitim yer almaktadır. Dolayısıyla eğitimcilerin bireysel değerleri ile ilgili çalışmalar oldukça önemlidir. Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000: 68-70); Türk öğretmenlerinin değer yönelimlerini inceledikleri çalışmalarında; değişkenleri çekirdek/geniş aile ve yüksek/düşük dinsel yönelim olarak belirlemiştir. Araştırmanın sonucunda çekirdek aileden yana seçim yapan öğretmenlerin değişime açıklık değerleri yüksek iken, muhafazakârlık değer yönelimi düşük çıkmıştır. Düşük dinsel yönelim tespit edilen grup için ise evrensellik değeri yüksek olarak benimsenmiştir. Değerler ile ilgili diğer bir çalışmada üniversite ve lise öğrencilerinin değer yönelimleri kıyaslanmıştır. Bunun sonucunda lise öğrencilerinin başarı, geleneksellik, uyma değerlerine üniversite öğrencilerinden daha fazla değer verdiği tespit edilmiştir. Ayrıca lise öğrencileri için en önemli değer evrensellik olarak belirlenmiştir. Üniversite öğrencileri ise özyönelim değerini en önemli değer olarak benimsemiştir. Cinsiyet değişkeni incelendiğinde ise kız öğrencilerin hazcılık, evrensellik ve iyilikseverlik değerlerine erkek öğrencilerden daha fazla önem verdiği diğer taraftan erkek öğrencilerin güç değerine kızlardan daha fazla değer verdiği ifade edilmiştir (Demirutku, 2007: 174). Schwartz (1994: 21)'a göre değerler "bilinçli hedefler" olarak ifade edilmektedir. Bireylerin ihtiyaçları, koordineli sosyal etkileşimin gereklilikleri ve toplulukların sorunsuz etkileşimi/hayatta kalma gereksinimleri gibi evrensel ihtiyaçlara verilen tepkilerdir. Schwartz (1992: 5-12, 1994: 21- 22), değer tiplerinin bu üç tane evrensel ihtiyaçtan 10 değer tipinde ortaya çıktığını ifade etmiştir. Bu değer tipleri ise; özyönelim, uyarılma, hazcılık, başarı, güç, güvenlik, uyma, geleneksellik, iyilikseverlik ve evrensellik olarak belirtilmiştir. Hedef yönelimleri gibi değerlerde de çatışma veya uyum ortaya çıktığında örneğin başarı değeri iyilikseverlik değeri ile çatışma halinde olabilir bir başka deyişle kişisel başarı yakalamak isteyen birey yardıma ihtiyacı olan diğer bireyler için yapabileceği davranışlar için engel oluşturabilir (Schwartz, 1994: 23). Değerler genel olarak bireyler için nelerin önemli olduğunu açıklamaktadır. Her bir birey birden fazla değer yönelimine sahip olmakla birlikte bir birey için önemli olan bir değer diğer birey için önem teşkil etmeyebilir (Bardi ve Schwartz, 2003: 4). Bireylerin takip ettikleri değerlerin ifade ettikleri anlamlar doğrultusunda davranmak değerlerin davranışları yönlendirdiğinin açıklamasını doğal bir şekilde ortaya koymaktadır. Örneğin; insanların yürüyüşe çıkmak istemelerinin bu davranışı göstermek istemelerinin sebepleri arasında macerayı sevmeleri (uyarılma değeri), doğayı sevmeleri (evrensellik değeri) veya arkadaşlarının beklentileri ile uyumlu olma isteği (uyma değeri) yer alabilmektedir (Bardi ve Schwartz, 2003: 5). Schwartz ve arkadaşları 2001 yılında, 1992 yılında geliştirdikleri değer tipleri anketinden sonra 40 sorudan oluşan Portre Değerler Anketi'ni (Portrait Values Questionnaire) oluşturmuşlardır. Ölçekte yer alan maddeler farklı değer boyutlarına göre gruplandırılmıştır. Bu boyutlar değişime açıklık (openness to change), muhafazakârlık (conservation), kendini güçlendirme (self-enhancement) ve özaşmışlık (self-transcendence) şeklinde ifade edilmiştir.

### 3. METODOLOJİ

#### 3.1. Katılımcılar

Araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta merkez yerleşkede görev yapan; fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi kadrolarında çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Üniversitenin tüm akademisyenlerine ulaşmak hedeflense de 800 akademisyen araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Kabul eden akademisyenlerin bazılarında yüz yüze anket tekniği uygulanmış, vakit kısıtı olan akademisyenlere ise anket dağıtılmış ve sonrasında geri toplanmıştır. Bazı anketlerin boş bırakılması ve geri ulaştırılmaması gibi sebeplerden dolayı 498 anket eksiksiz şekilde toplanmıştır. Verilerin geneline bakıldığında, anketlerin cevaplanma oranı %62, 25'tir. Örneklemeye dair demografik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Akademisyenlerin Demografik Özelliklerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Demografik Özellik	Kategori	N	(%)
Cinsiyet	Kadın	217	43,6
	Erkek	281	56,4
Unvan	Prof. Dr.	81	16,3
	Doç. Dr.	86	17,3
	Dr. Öğr. Üyesi	198	39,8
	Arş. Gör.	81	16,3
	Öğr. Gör.	52	10,4
Medeni Durum	Evli	281	56,4
	Bekâr	217	43,6
Alan	Fen Bilimleri	178	35,7
	Sağlık Bilimleri	102	20,5
	Sosyal Bilimler	189	38,0
	Eğitim Bilimleri	20	4,0
	Güzel Sanatlar	9	1,8

### 3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışmaları

Araştırma kapsamında kuramsal temeli öğrenilmiş ihtiyaçlara dayanan, insanları harekete geçiren ihtiyaçları ve düzeylerini belirlemeye yönelik *Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği* yer almaktadır (Antalyalı ve Bolat, 2017). Katılımcıların yapmış oldukları akademik çalışmalara ve yürütmüş oldukları derslere ilişkin başarı hedeflerini belirlemeye yönelik Conroy, Elliot ve Hoffer (2003) tarafından geliştirilen *Sporda 2x2 Başarı Hedefleri Ölçeği* kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların sahip olduğu değerlerin belirlenebilmesi için Schwartz ve arkadaşları tarafından geliştirilen (2001) *Portre Değerler Ölçeği (PDÖ)* kullanılmıştır.

#### **Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği:**

Antalyalı ve Bolat'ın 2017 yılında yapmış oldukları "*Öğrenilmiş İhtiyaçlar Bağlamında Temel Motivasyon Kaynakları (TMK) Ölçeğinin Geliştirilmesi, Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi*" adlı çalışmada Türkiye'deki araştırmalarda kullanılabilmesi için Türk Kültürüne uygun şekilde geliştirilen ölçek, 24 madde içermektedir. Bu maddeler güç ihtiyacı, düşünme (bilişsel) ihtiyacı, bağlanma ihtiyacı, başarı ihtiyacı olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek verilerinin açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulması sonucunda %50'nin üzerinde açıklayıcılığı olan 4 faktörlü yapı elde edilmiştir. Ölçeğin iki aşamada/ ve farklı iki örnekleme yapılan test-tekrar-test güvenilirlik katsayıları öğrenciler ve çalışanlarda sırasıyla; başarı ihtiyacı için 0,78 ile 0,74, bağlanma ihtiyacı için 0,73 ile 0,74, düşünme ihtiyacı için 0,79 ile 0,80, güç ihtiyacı için 0,82 ile 0,82 değiştiği görülmektedir (Antalyalı ve Bolat, 2017: 93-106). Bu bulgu ölçüm aracının zamana ve örnekleme dayalı olarak kararlılığı konusunda bilgi verdiği gibi yapı geçerliliği ve güvenilirliği konusunda fikir sahibi olunmasını sağlamaktadır.

İlgili ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri bu araştırma verileri bağlamında da gerçekleştirilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi bulgularına göre; uyum iyiliği sonuçları incelendiğinde; TMK ölçeğinin 24 maddeden oluşan dört faktörlü (başarı, bağlanma, düşünme ve güç) yapısının, hiçbir madde kaybedilmeksizin, bir model olarak doğrulandığını; araştırmadan elde edilen verilerin TMK ölçeğinin ön görülen kuramsal yapısı ile uyumlu olduğunu göstermiştir (RMSEA 0,062, GFI 0,90, AGFI 0,86, NFI 0,93, CFI 0,96,  $\chi^2/df$  2,53). Ayrıca 4 boyutunda güvenilirliği incelenmiş ve güç ihtiyacının ,874, düşünme ihtiyacının ,859, bağlanma ihtiyacının ,854 ve başarı ihtiyacının güvenilirliği ise ,825 olduğu tespit edilmiştir.

#### **2x2 Başarı Hedefleri Ölçeği:**

Araştırmada akademisyenlerin başarı hedeflerini ölçmek için Conroy ve arkadaşlarının 2003 yılında yaptıkları "*A 2x2 Achievement Goals Questionnaire For Sport: Evidence For Factorial Invariance, Temporal Stability, And External Validity*" isimli çalışmalarında geliştirmiş oldukları *Sporda 2x2 Başarı Hedefleri Ölçeği (A 2x2 Achievement Goals Questionnaire for Sport)* kullanılmıştır. Akademisyenlerin başarı hedeflerinin, akademik çalışmaları ve ders anlatımları bağlamında ölçülebilmesi için anket formunda aynı soruları içeren iki farklı bölüm oluşturulmuş ve bir bölümü cevaplandırırken *akademik çalışmaları* esnasında deneyimledikleri duygu ve düşünceleri, diğer bölümü cevaplandırırken ise *ders anlatımı* esnasında deneyimledikleri duygu ve düşünceleri göz önünde bulundurmaları istenmiştir.

Ustalık-yaklaşma (mastery approach), ustalık-kaçınma (mastery avoidance), performans-yaklaşma (performance approach) ve performans-kaçınma (performance avoidance) olarak 4 alt boyuttan ve toplam 12 maddeden oluşan ölçeğin Türkçe uyarlaması Kazak Çetinkalp (2009) tarafından örnekleme sporcular olan doktora tezinde gerçekleştirilmiştir. Alt boyutlara ilişkin iç tutarlık değerleri; ustalık-yaklaşma alt boyutu için .94, ustalık-kaçınma alt boyutu için .75, performans-yaklaşma alt boyutu için .88 ve performans kaçınma alt boyutu için .73'dür (Kazak Çetinkalp, 2009: 91-96).

İlgili ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri bu araştırma verileri bağlamında da gerçekleştirilmiştir. Uyum iyiliği değerleri ölçeğin 12 soruluk, 4 faktörlü yapısına ilişkin (performans kaçınma, performans yaklaşma, ustalık kaçınma ve ustalık yaklaşma) olarak test edilen modelin veri ile uyumlu olduğunu ve doğrulandığını göstermektedir (RMSEA 0,059, GFI 0,95, AGFI 0,92, NFI 0,97, CFI 0,98,  $\chi^2/df$  2,3). Ayrıca ilgili boyutların güvenilirlikleri incelenmiş ve performans kaçınma boyutunun ders verme bağlamındaki güvenilirlik katsayısı,894, performans yaklaşma boyutunun güvenilirlik katsayısı ,890, ustalık kaçınma boyutunun ,927 ve ustalık yaklaşma boyutunun güvenilirlik katsayısı ise ,894 olarak tespit edilmiştir. Akademik araştırmalar bağlamında incelendiğinde güvenilirlik katsayıları performans kaçınma boyutunun ,852, performans yaklaşma boyutunun ,849, ustalık yaklaşma boyutunun, 880, ustalık kaçınma boyutunun ise ,921 olduğu tespit edilmiştir.

### **Portre Değerler Ölçeği (PDÖ)**

Araştırmada, katılımcıların sahip oldukları bireysel değerlerinin belirlenebilmesi amacıyla Portre Değerler Ölçeği (PDÖ) kullanılmıştır. Schwartz ve arkadaşları tarafından 2001 yılında geliştirilmiş olan PDÖ, bireyleri tanımlamak için kullanılan 40 madde ve ölçeğin alt boyutlarını oluşturan 10 değer tipini içermektedir. Her madde kişilerin hedefleri ve istekleri doğrultusunda bu 10 değer tipinden hangisine daha yakın olduklarının tespit edilmesini sağlamaktadır. Alt boyutlar/10 değer tipi sırasıyla *Güç, Başarı, Hazcılık, Geleneksellik, Özyönelim, Güvenlik, Evrensellik, Uyarılma, Uyma ve İyilikseverlik* olarak adlandırılmaktadır. Bu değerler kendi aralarında gruplara ayrılarak “değişime açıklık”, “kendini güçlendirme”, “özaşmışlık” ve “muhafazakârlık” olmak üzere dört temel boyutta ifade edilmektedir. Değerler arasındaki çatışmalar ve uyumlar, değerler arasında birbiriyle bütünleşmiş bir yapı oluşturmaktadır.

PDÖ'nün Türkçe uyarlaması Demirutku ve Sümer (2010) tarafından “Temel Değerlerin Ölçümü: Portre Değerler Anketinin Türkçe Uyarlaması” isimli çalışmada gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin, aynı katılımcılara bir ay arayla yapılan test-tekrar test güvenilirlik katsayıları güç, başarı, hazcılık, uyarılma, özyönelim, evrensellik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyma ve güvenlik alt boyutları için sırasıyla .81, .81, .77, .70, .65, .72, .66, .82, .75, ve .80 olarak bulunmuştur (Demirutku ve Sümer, 2010: 23).

İlgili ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri bu araştırma verileri bağlamında da gerçekleştirilmiştir. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, yapının geçerliliği için uyma boyutunun ölçekten çıkartılması gerektiğine karar verilmiştir. Uyma boyutu çıkartıldıktan sonra yapılan analiz sonucunda veri ile uyumlu olduğunu ve doğrulandığını göstermektedir. (RMSEA 0,071, GFI 0,90, AGFI 0,86, NFI 0,95, CFI 0,96,  $\chi^2/df$  2,27).

Değerlerin 10 boyutu bağlamında güvenilirlik katsayıları incelenmiştir. Sonuçlar; güç boyutu alt ölçeği için alpha katsayısı ,818, başarı boyutu alt ölçeği için alpha katsayısı ,848, hazcılık alt ölçeği için ,886, uyarılma alt ölçeği için ,812, özyönelim alt ölçeği için ,794, evrensellik ,904, iyilikseverlik ,791, geleneksellik ,645 ve güvenlik alt ölçeği için ise ,793 olarak hesaplanmıştır. Alpha katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme kriterleri incelendiğinde söz konusu alt ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir. Yine Özyönelim alt ölçeğinin alpha katsayısı .794, İyilikseverlik alt ölçeğinin .791, Geleneksellik alt ölçeğinin .645 ve Güvenlik ölçeğinin .793 olarak hesaplanmıştır. Değerlendirme kriterlerine bakıldığında alt ölçeklerin oldukça güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

### **3.3.Araştırma Hipotezleri ve Analizler**

Araştırmanın amacı akademisyenlerin motivasyon kaynakları belirlemek ve bu kaynaklar arasında anlamlı farkları görebilmek, ayrıca ustalık ve başarı hedeflerini yordayan motivasyon kaynaklarını tespit edebilmek ve değerler ile başarı hedefleri arasında motivasyon kaynaklarının herhangi bir düzenleyici etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu bağlamda fark testleri eşleştirilmiş örnekleme t testi), nedensellik sorgulayan doğrusal (regresyon analizi) ve düzenleyici etki (düzenleyici etki analizi: Process Hayes Model 1) hipotezleri belirlenmiştir.

H1. Akademisyenlerin temel motivasyon kaynakları arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H2. Temel motivasyon kaynaklarının akademisyenlerin ustalık ve performans hedefleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H3. Değerlerin ustalık ve performans hedeflerine olan etkisinde temel motivasyon kaynaklarının düzenleyici bir rolü bulunmaktadır.

### 3.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırmada H1. i sorgulamak üzere akademisyenlerin temel motivasyon kaynakları görece olarak tespit edilmeye çalışılmıştır. İlgili ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarından sonra 4 temel motivasyon kaynağının ortalaması ve standart sapma puanları incelenmiştir. Bulgulara göre akademisyenlerin sahip oldukları motivasyon kaynaklarının yüksekte düşüğe göre sırasıyla; bağlanma ihtiyacı skoru 4,85, düşünme ihtiyacı skoru 4,69, başarı ihtiyacı skoru 4,55, son olarak güç ihtiyacı skoru 1,48'dir. Motivasyon kaynakları arasında var olan farkların anlamlı olup olmadığını ve böylece H1'in testi amacıyla eşleştirilmiş örneklem t testi yapılmış ve bulguları Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeğine İlişkin İlişkili Örneklem T Testi (Paired Samples Test) Sonuçları

Varsayımlar	N	Ort.	S.S.	T Testi	
				t	p
Güç-Düşünme	344	-1,20930	1,16195	-19,303	,000
Güç-Bağlanma	344	-1,36337	1,22497	-20,643	,000
Güç-Başarı	344	-1,06347	1,33767	-14,745	,000
Düşünme-Bağlanma	344	-,15407	,87667	-3,260	,001
Düşünme-Başarı	344	,14583	1,08862	2,485	,013
Bağlanma-Başarı	344	,29990	1,04247	5,336	,000

Temel motivasyon kaynağı ölçeğinde daha çok hangi boyutta yer alan ifadelerin yüksek olarak tercih edildiği ve hangi boyut altında toplanan ifadelerin düşük kaldığını belirlemek amacıyla ilişkili örneklem T Testi analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre bağlanma, düşünme, başarı ve güç boyutu ifadeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Bu bağlamda H1 kabul edilebilmektedir. Bağlanma ihtiyacı boyutu ifadeleri en yüksek kalmaktayken güç ihtiyacı boyutu ifadeleri ise düşük kalmaktadır. Düşünme ihtiyacı ifadeleri ikinci sıradayken başarı ihtiyacı ifadeleri ise üçüncü sırada yer almaktadır.

H2 hipotezi akademisyenlerin hangi motivasyon kaynaklarının ustalık ve performans hedeflerinde anlamlı etkileri olup olmadığını ve görece olarak daha etkili olan motivasyon kaynaklarını sorgulamak üzere kurulmuştur. Bu nedensel ilişkiyi ortaya koymak üzere yapılan regresyon analizi ve hem performans hem de ustalık hedefleri model bulguları aşağıdaki tablo 3'de sunulmuştur. Ayrıca nedensel ilişkiler sorgulanmadan önce ilgili boyutlar arasında anlamlı ilişkilerin olduğu; korelasyon analizi ile tespit edilmiştir.

**Tablo 3.** Temel Motivasyon Kaynaklarının "Performans-Ustalık" Başarı Hedefleri Üzerinde Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BAĞIMLI DEĞİŞKEN BAŞARI HEDEFLERİ – PERFORMANS			Regresyon Modeli 1 Özeti
	B	P	S.H.	
Güç	,214*	,000	,054	$R^2 = ,076$ , $Adj. R^2 = ,065$ $F = 6,981$ , $p = ,000$ $Tolerance > 0,2$ , $VIF < 10$
Düşünme	,111	,059	,076	
Bağlanma	,027	,633	,089	
Başarı	-,127*	,020	,062	
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BAĞIMLI DEĞİŞKEN BAŞARI HEDEFLERİ - USTALIK			Regresyon Modeli 2 Özeti
	B	P	S.H.	
Güç	,135*	,012	,036	$R^2 = ,122$ , $Adj. R^2 = ,112$ $F = 11,779$ , $p = ,000$ $Tolerance > 0,2$ , $VIF < 10$
Düşünme	,160*	,005	,051	
Bağlanma	,115*	,034	,060	
Başarı	,131*	,014	,042	

\* $p < 0,05$

Temel motivasyon kaynakları boyutlarından olan güç, düşünme, bağlanma ve başarı ihtiyacı ile performans başarı hedefleri ile kurulan regresyon modeli 1'in istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $F=6,981$ ;  $p=,000$ ). Bulgulara göre temel motivasyon kaynakları boyutları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, performans başarı hedefleri üzerindeki etkinin %6,5'ini açıkladığı görülmektedir ( $Adj. R^2 = ,065$ ). Beta katsayısına göre temel motivasyon kaynakları boyutlarından güç ve başarı ihtiyacının performans başarı hedefleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Başarı ( $\beta=-,217$ ;  $p<0.05$ ) ve güç ( $\beta=,214$ ;  $p<0.05$ ). Buna ek olarak başarı ihtiyacının performans hedefi üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu, güç ihtiyacının ise pozitif bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buradan yola çıkarak, diğerlerinden daha iyi olmak isteyen ve bu sebeple daha çok çalışan akademisyenlerin temel motivasyon kaynağının güç ihtiyacı olduğu görülmektedir.

Temel motivasyon kaynakları boyutlarından olan güç, düşünme, bağlanma ve başarı ihtiyacı ile ustalık başarı hedefleri ile kurulan regresyon modeli 2'nin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $F=11,79$ ;  $p=,000$ ). Bulgulara göre temel motivasyon kaynakları boyutları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, ustalık başarı hedefleri üzerindeki etkinin %11'ini açıkladığı görülmektedir ( $Adj. R^2 = ,112$ ). Beta katsayısına göre temel motivasyon kaynakları boyutlarından düşünme, güç, başarı ve bağlanma ihtiyacının ustalık başarı hedefleri üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir: Güç ( $\beta=-,135$ ;  $p<0.05$ ), düşünme ( $\beta=,160$ ;  $p<0.05$ ) ve bağlanma ( $\beta=,115$ ;  $p<0.05$ ), başarı ( $\beta=-,131$ ;  $p<0.05$ ). Buradan yola çıkarak, kendisi için usta olmak isteyen akademisyenlerin en önemli temel motivasyon kaynağının, bireylerin düşünme süreçlerinden zevk alması ve kendi kararlarını kendi vermek istemesi ile alakalı olan düşünme ihtiyacı olduğu görülmektedir.

H3 hipotezini test etmek üzere yapılan hiyerarşik regresyon analizinde bireysel değerleri belirlemeye yönelik portre değerler ölçeğinin alt boyutları bağımsız değişken, başarı hedefleri alt boyutları bağımlı değişken ve temel motivasyon kaynakları alt boyutları düzenleyici (moderatör) değişken olarak modele dahil edilmiş olup analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

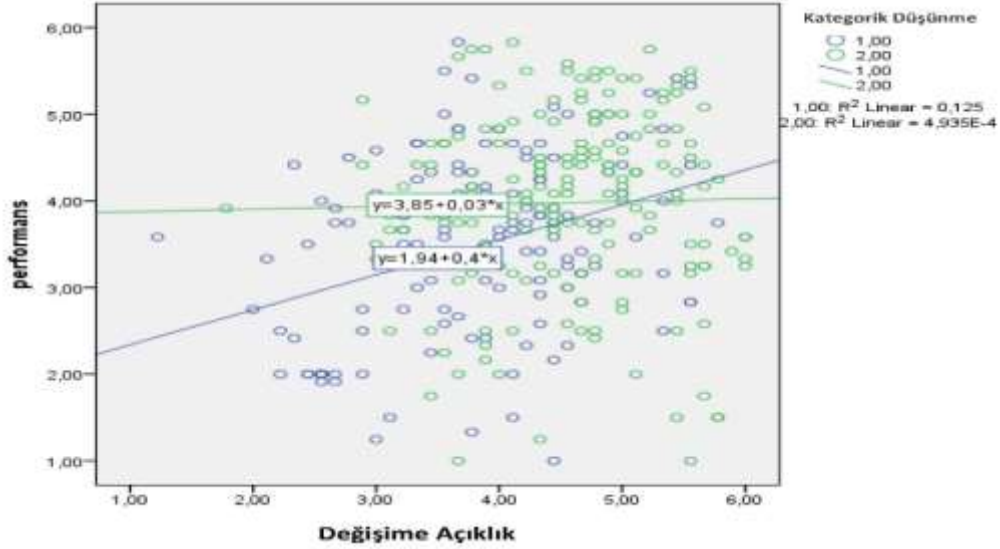
**Tablo 4.** Temel Motivasyon Kaynaklarının Bireysel Değerler ve Başarı Hedefleri İlişkisindeki Düzenleyici Rolüne İlişkin Analiz

Model	Performans Başarı Hedefi				Regresyon Model Özeti (Model 2)
	B	S.H.	$\beta$	P	
1	Sabit	3,78	,056		,000
	Değişime Açıklık	,235	,061	,219	,000
	Düşünme İhtiyacı	,071	,061	,066	,247
2	Sabit	3,834	,059		,000
	Değişime Açıklık	,219	,061	,205	,000
	Düşünme İhtiyacı	,078	,061	,073	,198
	Değişime Açıklık X Düşünme İhtiyacı	-,116	,054	-,114	,030

Bulgulara göre değişime açıklık değeri ile performans arasındaki ilişkinin düşünme ihtiyacı tarafından biçimlendiği anlaşılmaktadır. Model 2'de değişime açıklık değeri ile düşünme ihtiyacı değişkenlerinin etkileşimsel etkisinin analize dâhil edilmesi ile birlikte düzeltilmiş  $R^2$  değerinin ( $Adj. R^2= ,067$ ) anlamlı düzeyde arttığı ( $F=9,379$ ;  $p=,000$ ) görülmüştür. Ayrıca etkileşimsel etkinin performans hedefi üzerindeki anlamlı etkisi düşünme ihtiyacı motivasyon kaynağının düzenleyici etkiye sahip olduğunu göstermektedir.



Şekil 1. Temel Motivasyon Kaynaklarının Bireysel Değerler ve Başarı Hedefleri İlişisindeki Düzenleyici Rolü



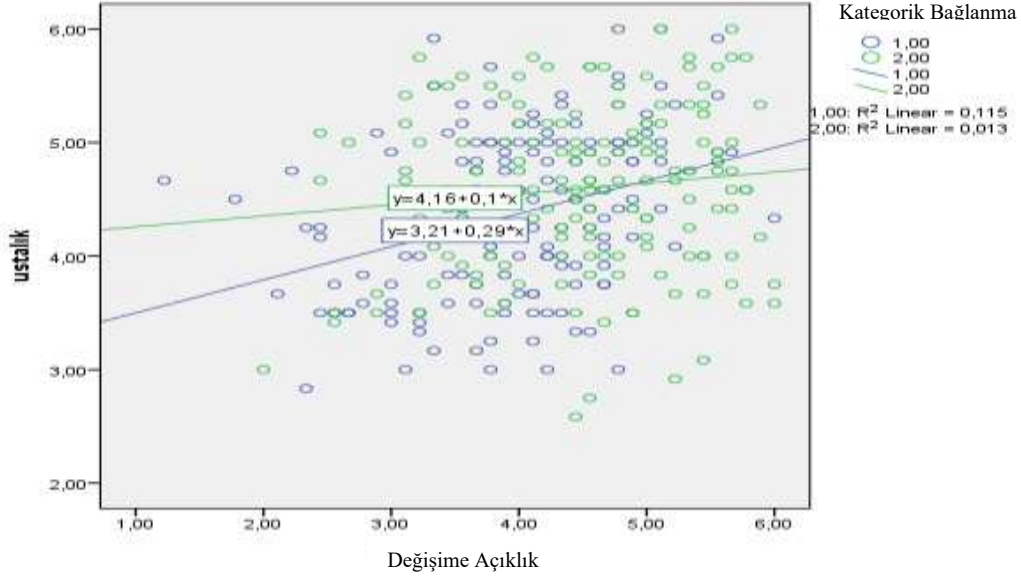
Düzenleyici etki modelinin ürettiği şekil 1 incelendiğinde; düşünme motivasyonu (bilişsel) düşük akademisyenlerde değişime açıklık değeri akademisyenlerin performans hedeflerini anlamlı biçimde artırmaktadır. Daha maceracı, özgürlüğüne düşkün ve dürtülerine kulak veren akademisyenlerde, bunların yanında düşünme ihtiyacı düşük olduğunda performans hedeflerine yönelme söz konusu olmaktadır. Ancak düşünme motivasyonu yüksek akademisyenler değişime açıklık değerlerine sahip oldukça performans başarı hedeflerine yönelimi anlamlılığını yitirmektedir.

Tablo 5. Bağlanma Motivasyon Kaynağının Bireysel Değerler ve Başarı Hedefleri İlişisindeki Düzenleyici Rolüne İlişkin Analiz

Model	Ustalık Başarı Hedefi				Regresyon Model Özeti (Model 2)
	B	S.H.	B	P	
Sabit	4,44	,038		,000	<b>R<sup>2</sup>= ,126</b> <b>Adj. R<sup>2</sup>= ,118</b> <b>F = 5,252</b> <b>p=,023</b> <b>Tolerance&gt;0,2</b> <b>VIF &lt; 10</b>
1 Değişime Açıklık	,161	,041	,216	,000	
Bağlanma İhtiyacı	,138	,041	,186	,001	
Sabit	4,475	,039		,000	
2 Değişime Açıklık	,165	,041	,222	,000	
Bağlanma İhtiyacı	,127	,041	,171	,002	
Değişime Açıklık X Bağlanma İhtiyacı	-,088	,039	-,117	,023	

Tablo 5'e bakıldığında değişime açıklık değeri ile ustalık başarı hedefi arasındaki ilişkinin temel motivasyon kaynakları alt boyutlarından olan bağlanma ihtiyacı tarafından biçimlendiği görülmektedir. Model 2'de değişime açıklık değeri ile bağlanma ihtiyacı değişkenlerinin etkileşimsel etkisinin analize dâhil edilmesi ile birlikte düzeltilmiş R<sup>2</sup>değerinin (Adj. R<sup>2</sup>= ,023) anlamlı düzeyde arttığı (p=,023) görülmüştür. Ayrıca etkileşimsel etkinin ustalık hedefi üzerindeki anlamlı etkisi bağlanma ihtiyacı motivasyon kaynağının düzenleyici etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

**Şekil 2.** Bağlanma Motivasyon Kaynağının Bireysel Değerler ve Başarı Hedefleri İlişkisindeki Düzenleyici Rolü



Düzenleyici etki analizinin ürettiği şekil 2'ye göre düşük bağlanma ihtiyacı hisseden akademisyenlerde değişime açıklık değerleri daha fazla ustalık değerlerini yordamaktadır. Yani bağlanma, ilişki kurma ve diğerleri ile birlikte olma ihtiyacı veya kaygısı düşük olan insanlar, aynı zamanda özgür ve değişime açık olduklarında kendilerine daha fazla ustalık hedefleri belirleyebilmektedirler. Ancak bağlanma ihtiyacı yüksek olan akademisyenlerde değişime açıklık değerleri ustalık hedeflerini daha az açıklamaktadır. Akademisyenin hem düşük bağlanma ihtiyacına sahip olduğunda hem de değişime açık olduğunda ustalık hedefi gütmesi çok daha olası bir durumdur.

#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Başarı hedeflerinin etkisini mikro ve makro boyutta incelemek mümkündür. Bu bağlamda birçok alanda olduğu gibi eğitim alanında da en iyi sonuçları elde etmek için ustalık hedef yönelimlerine sahip bireylerin sayısının artması gerektiği düşünülmektedir (Pintrich, vd., 1991: 13-31); (Matos, vd., 2017: 88-89). Dolayısıyla evrenin üniversitede görev yapan akademisyenleri kapsamı araştırmanın sınırlılıklarından biri olmaktadır. Araştırma kapsamının özellikle ilköğretimden başlayarak yapılması üniversite eğitime başlayacak öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun hedef belirleme sürecine sahip olmasını ya da ustalık hedef yönelimine sahip eğitimciler sayesinde derin öğrenme yöntemleri ile donatılmalarına olanak sağlayabileceği düşünülmektedir. Mikro boyutta örnek gösterilebilecek bu çalışmada, yeni nesillerin geleceğini şekillendirmede önemli rol oynayan akademisyenlerin başarı hedef yönelimlerinin belirlenmesi hedeflenmiş ve daha sonra bu hedef yönelimlerinin bireylerin motivasyon kaynakları ve değerleri arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Akademisyenlerin temel motivasyon kaynakları güç, başarı, bağlanma ve düşünme olmak üzere dört boyutta araştırılmıştır. Boyut sıralamasına bakıldığında ise akademisyenlerin en fazla bağlanma ihtiyacına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda katılımcıların, farklı (ustalık ve performans) başarı hedeflerinin hangi değerleri ile açıklanıp açıklanmadığını ortaya koymak amacıyla öncelikle bağımsız değişkenler (değerler) ve bağımlı değişkenler olan başarı hedef yönelimleri arasındaki ilişkiler tespit edilmiştir. Değerlerin boyutlarının sıralamasına bakıldığında akademisyenlerin iyilikseverlik ve evrensellik değerlerini içeren özdeşleşme boyutunun en yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularına bakıldığında akademisyenlerin motivasyon kaynakları anlamlı düzeyde birbirinden farklılaşmakta, kültürün etkisi ile bağlanma ihtiyacının en yüksek seviyede olduğu gözlemlenmektedir. Sonrasında akademisyenlerde olması beklenen düşünme ihtiyacı gelmekte, bu ihtiyaçları başarı ve güç ihtiyacı takip etmektedir. Akademisyenlerin bağlanma ihtiyaçlarının yüksek olması ilişkilerini korumak adına çoğu zaman farklı fikirleri dile getirememeye veya duygusal ayrılıklardan korku yüzünden bildiğini, inandığını, düşündüğünü ifade edememe durumu ile sonuçlanabilmektedir. Düşünme ihtiyacının kısmen yüksek olması olumlu karşılanmakta ve

önerilmektedir. Ustalık hedefini açıklayan bu motivasyon kaynağına sahip kişilerin akademisyenlik mesleğini tercih etmeleri önerilmektedir.

Bireysel değerler ile başarı hedefleri arasında gözlenen pozitif ilişkinin ne düzeyde gerçekleştiğini etkileyen belirli faktörler olduğu öngörülmektedir. Buradan hareketle temel motivasyon kaynaklarının bireysel değerler ve başarı hedefleri ilişkisindeki düzenleyici rolüne bakılmıştır. Analiz bulgularına göre; değişime açıklık değerleri performans başarı hedef yönelimlerini arttırmaktadır. Ancak düşünme ihtiyacı analize dâhil edildiğinde bu etkinin azaldığı tespit edilmiştir. Araştırmanın önemli bulgularından biri de değişime açıklık değerinin ustalık başarı hedeflerine etkisinde bağlanma ihtiyacının düzenleyici rolü olmasıdır. Özellikle düşünme ihtiyacının diğer motivasyon kaynaklarına göre ustalık hedef yönelimi üzerinde güçlü bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Düşünme boyutunu oluşturan ifadelerden “Düşünmemi derinleştiren ortamları severim” maddesine bakıldığında ustalık hedef yöneliminde yer alan derin öğrenme süreçleri ile bağdaştığı görülmektedir. Zorlu düşünme süreçleri oldukça çaba gerektirebilmektedir. Bazı bireyler bu çabayı göstermekten kaçınırken, bazıları bu çabaları gerektirmeyen konular ve hatta bireylerden bile uzak durma eğilimi göstermektedir. Genellikle kendileri gibi düşünmelerini geliştirebilecekleri konular üzerine iletişim kurabildikleri bireyler ile zaman geçirmeyi tercih etmeleri söz konusu olabilmektedir. Ayrıca bağlanma ihtiyacı yüksek akademisyenlerin ustalık hedef yönelimlerine sahip olmaları sosyal bağlar kurma ihtiyacından ve diğer bireyler ile sürekli bir etkileşim içerisinde olma isteklerinden kaynaklanabilmektedir. Bu bireyler alanlarında elde ettikleri başarıları diğer bireyler ile paylaşmayı istemekte ve aynı zamanda bu paylaşmayı da bir iletişim aracı olarak görmektedir.

Son yıllarda başarı hedefleri üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde ustalık hedef yönelimlerinin son derece önemli olduğu düşünülmele birlikte içerisinde bulunan ortam ve koşullar dikkate alınarak bireylerin hem performans hem de ustalık hedef yönelimlerine sahip oldukları gerçeği de desteklenmektedir (Baranik, vd., 2013: 50; Matos, vd., 2017: 88-89). Bu durum değerler ve motivasyon kaynakları içinde geçerli olmaktadır. Bireyler aynı anda birbirinden farklı bireysel değerlere sahip olabilmektedir Andrews, 1967: 167- 168; Schwartz, 2012:15- 16). Akademisyenlerin yanı sıra toplumda iyi eserler bırakan tüm yetişmiş bireylerin kendilerinden sonra gelecek kuşaklara ışık tutması açısından yeni ustalar yetiştirmesi gerektiği de düşünülmektedir. Bu farkındalığın oluşturulabilmesi toplumlara hızlı bir kalkınma sağlayabilecektir.

## KAYNAKÇA

- Ames, C., (1992). “Classrooms: Goals, Structures, and Student Motivation”, *Journal of Educational Psychology*, 84(3), 261- 271.
- Andrews, J. D. W. (1967). “The Achievement Motive and Advancement in Two Types of Organizations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 6(2), 163- 168.
- Antalyalı, Ö. L. ve Bolat, Ö. (2017). “Öğrenilmiş İhtiyaçlar Bağlamında Temel Motivasyon Kaynakları (TMK) Ölçeğinin Geliştirilmesi, Güvenilirlik Ve Geçerlik Analizi”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 83-114.
- Baranik, L. E., Lau, A. R., Stanley, L. J., Barron, K. E. ve Lance, C. E., (2013). “Achievement Goals in Organizations: Is there Support for Mastery- Avoidance”, *Journal of Managerial Issues*, 25(1), 46- 61.
- Bardi A. ve Schwartz S. H., (2003). “Values and Behavior: Strength and Structure of Relations”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(10), 1207- 1220.
- Burnham, D. H., (1997). “Power is Still the Great Motivator – With a Difference!”, *Burnham Rosen Gorup, LLC Leadership Development and Strategic Consulting*, 1- 12.
- Buss, D. M., (2008). *Human Nature and Individual Differences: Evolution of Human Personality*, içinde, *Handbook of Personality: Theory and Research*, (Third Edition), John, O. P., Robins, R. W., Pervin, L. A., Guilford Press.
- Cacioppo, J. T. ve Petty, R. E., (1982). “The Need for Cognition”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 116- 131.
- Ching, S. C., (2017). *The Relationship between Need for Achievement and Mental Health in Chinese Children*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hong Kong: Alliant International University.

- Cohen, A. R., Stotland, E. ve Wolfe, D. M., (1955). "An Experimental Investigation of Need for Cognition", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 51, 291-294.
- Conroy, D. E., Elliot, A. J. ve Hofer, S. M. (2003). A 2×2 Achievement Goals Questionnaire for Sport: Evidence for Factorial Invariance, Temporal Stability, and External Validity, *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 25(4), 456-476.
- Coutinho, S.A. ve Woolery, L.M., (2004). "The Need for Cognition and Life Satisfaction among College Students", *College Student Journal*, 38(2), 203-206.
- Darnon, C., D. Muller, Schrage, S. M., Pannuzzo, N. ve Butera, F., (2006). "Mastery and Performance Goals Predict Epistemic and Relational Conflict Regulation", *Journal of Educational Psychology*, 98, 766-776.
- Deci, E. L. (1975), *Intrinsic motivation*, New York: Plenum.
- Demirutku, K., (2007). *Parenting Styles, Internalization of Values, and the Self-Concept*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirutku, K. ve Sümer, N., (2010). Temel Değerlerin Ölçümü: Portre Değerler Anketinin Türkçe Uyarlaması, *Türk Psikoloji Yazıları*, 13, 17-25.
- Diener, C. I. ve Dweck, C. S., (1978). An Analysis of Learned Helplessness: Continuous Changes in Performance, Strategy, and Achievement Cognitions Following Failure, *Journal of Personality and Social Psychology*, 36 (5), 451- 462.
- Dweck, C. S., (1986). "Motivational Processes Affecting Learning", *American Psychologist*, 41(10), 1040- 1048.
- Dweck, C. S., (1998). *The Development of Early Self-Conceptions: Their Relevance for Motivational Processes, içinde, Motivation and Self- Regulation Across the Life Span*, Heckhausen, J., Dweck, C. S. New York: Cambridge University Press.
- Dweck, C. S. ve Leggett, E. L. (1988). "A Social- Cognitive Approach to Motivation and Personality", *Psychological Review*, 95(2), 256- 273.
- Elliot, A. J. ve Church, M. A. (1997). "A Hierarchical Model of Approach and Avoidance Achievement Motivation", *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), 218-232.
- Elliot, A. J. ve Harackiewicz, J. M., (1994). "Goal Setting, Achievement Orientation, and Intrinsic Motivation: A Mediational Analysis", *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 968- 980.
- Elliot, A. J., McGregor, H. A. ve Gable, S., (1999). "Achievement Goals, Study Strategies, and Exam Performance: A Mediational Analysis", *Journal of Educational Psychology*, 91(3), 549-563.
- Elliot, A. J. ve Murayama, K., (2008). "On the Measurement of Achievement Goals: Critique, Illustration, and Application", *Journal of Educational Psychology*, 100(3), 613- 628.
- Elliot, A.J. ve McGregor, H. A., (2001). A 2x2 Achievement Goal Framework, *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(3), 501-519.
- Grass, J., Strobel, A. ve Strobel, A., (2017). Cognitive Investments in Academic Success: The Role of Need for Cognition at University, *Frontiers in Psychology*, 8, 1- 9.
- Hofstede, G., (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Beverly Hills CA: Sage Publications.
- Kanfer, R., (1990). *Motivation Theory and Industrial Organizational Psychology, içinde, Dunnette, M. D., Hough, L. M., Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kanfer, R., Frese, M. ve Johnson, R. E., (2017). "Motivation Related to Work: A Century of Progress", *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338- 355.
- Kazak Çetinkalp, F. Z. (2009), *Sporda Hür İrade Kuramı ve Başarı Hedefi Kuramının Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kluckhohn, C. K., (1951). Values and Value Orientations in the Theory of Action, içinde, Toward a General Theory of Action, Parsons, T., Shils E. A., Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Koçel, T., (2015). İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Kuşdil, M. E. ve Kağıtçıbaşı, Ç., (2000). “Türk Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı”, Türk Psikoloji Dergisi,15 (45), 59-76.
- Latham, G. P. ve Locke, E. A., (2007). New “Developments in and Directions for Goal-setting Research”, European Psychologist, 12(4), 290-300.
- Locke, E. A. (1968). “Toward a theory of task motivation and incentives”, Organizational Behavior and Human Performance, 3, 157-189.
- Locke, E. A., (1996). “Motivation through conscious goal setting”, Applied & Preventive Psychology, 5, 117-124.
- Maehr, M. L. ve Zusho, A., (2009). Achievement Goal Theory: The Past, Present, and Future, içinde, Handbook of Motivation at School, Wentzel, K. R., Wigfield, A., New York: Routledge.
- Matos, L., Lens, W., Vansteenkiste, M. ve Mouratidis, A., (2017). Optimal Motivation in Peruvian High Schools: Should Learners Pursue and Teachers Promote Mastery Goals, Performance-Approach Goals or Both, Learning and Individual Differences, 55, 87-96.
- McClelland, D. C., (1961). The Achieving Society, New York: D. Van Nostrand Company, Inc.
- McClelland, D. C., (1985). How Motives, Skills, and Values Determine What People Do, American Psychologist, 40(7), 812-825.
- McClelland, D. C., (1987). Human Motivation, New York: Cambridge University Press.
- McClelland, D. C. ve Alschuler, A. S., (1971). Final Report of Achievement Motivation Development Project, Washington, DC: U. S. Office of Education, Bureau of Research.
- McClelland, D. C. ve Burnham, D. H., (1979). Power is the Great Motivator, içinde Harvard Business Review on Human Relations, New York: Harper&Row, Publishers.
- Miner, J. B., (2005). Organizational Behavior 1, Essential Theories of Motivation and Leadership, New York: M.E. Sharpe, Inc.
- Morsümbül, Ş., (2014). “Bireysel Değerlerin Üç Kuşak Arasındaki Değişimi Üzerine Bir İnceleme: Ankara Örneği”, Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi, 21, 137-160.
- Mullins, L. J., (2010)” Management and Organizational Behaviour, (Ninth Edition), Harlow: Financial Times Prentice Hall.
- Myers, D. G., (1992). The Pursuit of Happiness, New York: William Morrow.
- Myers, D. G. ve Diener, E., (1996). “The Pursuit of Happiness”, Scientific American, 54- 56.
- Nicholls, J. (1984). “Achievement Motivation: Conceptions of Ability, Subjective Experience, Task Choice, and Performance”, Psychological Review, 91(3), 328- 346
- Pintrich, P. R., (2000). An Achievement Goal Theory Perspective on Issues in Motivation Terminology, Theory, and Research, Contemporary Educational Psychology, 25, 92- 104.
- Pintrich, P. R., Smith, D. A. F., Garcia, T. ve McKeachie, W. J., (1991). A Manual for the Use of Motivated Strategies for Learning Questionnaire (MSLQ), Michigan: University of Michigan Publications.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, R. ve Ryan. R., (2000). “Daily Well-Being: The Role of Autonomy, Competence, and Relatedness”, Personality and Social Psychology Bulletin, 26, 419-435.
- Rokeach, M. (1973). The Nature of Human Values, New York: Free Press.
- Ryan, R. M. (2012). Motivation and the Organization of Human Behavior: Three Reasons for the Reemergence of a Field, içinde, The Oxford Handbook of Human Motivation.

- Schunk, D. H., Pintrich, P. R. ve Meece, J. L. (2008). *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications*, (Third Edition), Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Schwartz, S. H., (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries, içinde, *Advances in Experimental Social Psychology*, Zanna, M. P., 25, 1-65.
- Schwartz, S. H., (1994). "Are there Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values?", *Journal of Social Issues*, 50, 19– 45.
- Schwartz, S. H. ve Bilsky, W., (1987), "Toward a Psychological Structure of Human Values", *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M. ve Owens, V., (2001). Extending the Cross-Cultural Validity of the Theory of Basic Human Values with a Different Method of Measurement, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32 (5), 519-542.
- Schwartz, S.H., (2012). "An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values", *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1- 20.
- Spini, D., (2003). "Measurement Equivalence of 10 Value Types from the Schwartz Value Survey across 21 Countries", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 34(1), 3- 23.
- Thrash, T. M. ve Elliot, A. J., (2002). Implicit and Self-attributed Achievement Motives: Concordance and Predictive Validity, *Journal of Personality*, 70(5), 729- 755.
- Thrash, T. M. ve Hurst, A. L., (2008). Approach and Avoidance Motivation in the Achievement Domain: Integrating the Achievement Motive and Achievement Goal Traditions, içinde, *Handbook of Approach and Avoidance Motivation*, Elliot, A. J., New York: Taylor & Francis Group.
- Van Yperen, N.W., Blaga, M. ve Postmes, T., (2014). A meta-analysis of self-reported achievement goals and nonself-report performance across three achievement domains (work, sports, and education), *Plos One*, 3, 9 (4), 1-8.
- Weiner, B., (1986). *An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion*, New York: Springer-Verlag.

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

## SEKRETERLERİN VE ASİSTANLARIN MÜZAKERE TARZLARI: ISPARTA İL MERKEZİNDEKİ ÖZEL HASTANELERİNDE BİR ARAŞTIRMA\*

### THE NEGOTIATION STYLES OF SECRETARIES AND ASSISTANTS: A RESEARCH IN PRIVATE HOSPITALS IN ISPARTA CITY CENTRE

Dr. Murat Yusuf UÇAN<sup>1</sup>

Derya YARANGÜMELİOĞLU AYDIN<sup>2</sup>

#### ÖZ

Müzakere tarzları, bireylerin müzakere sürecinde sergiledikleri tutum ve davranışlarla ilgilidir. Demografik özellikleri de müzakere tarzına etki eden önemli değişkenlerden birisidir. Bu kapsamda çalışmada, demografik özelliklerin sekreter ve asistanların müzakere tarzlarına etkisini belirlemek amacıyla Türkiye'nin Isparta il merkezindeki özel hastanelerde sekreter ve asistan olarak çalışan 200 bireyle araştırma yapılmıştır. Bu amaçla ileri sürülen hipotezler doğrultusunda anket çalışması (Tu, 2007) ile elde edilen verilere istatistik olarak değerlendirilerek frekans ve ki-kare bağımsızlık testi uygulanmıştır. Bu çalışmada, Türkiye' deki diğer müzakere tarzı çalışmalarından farklı olarak, Casse ve Deol'un modeli kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyet değişkeninin normatif müzakere tarzı ve gerçekçi müzakere tarzı üzerinde anlamlı etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, kadınların, her iki müzakere tarzları eğilimlerinin, erkeklerden daha fazla olduğunu içermektedir. Çalışma, eğitim düzeyleri değişkeninin analitik müzakere tarzı, gerçekçi müzakere tarzı ve sezgisel müzakere tarzı üzerinde anlamlı etkilediği sonucuna varmıştır. Eğitim düzeyi yüksek olanlarda gerçekçi ve sezgisel müzakere tarzlarına daha fazla eğilimli, analitik müzakere tarzı eğiliminin ise daha az olduğu görülmüştür. Yaş değişkeninin analitik müzakere tarzı, normatif müzakere tarzı ve sezgisel müzakere tarzı üzerinde anlamlı etkilediği sonucuna varılmıştır. Yaş arttıkça analitik müzakere tarzı eğilimi azalırken, normatif ve sezgisel müzakere tarzı eğilimlerinin arttığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Müzakere, Demografik Farklılıklar, Sekreter/Asistan, Müzakere Tarzları, Anlaşmazlık Çözüm Yolları.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** I11, M12, M19, J52.

#### ABSTRACT

Negotiation styles are related with the behaviours and attitude which individuals display during the negotiation process. Demographic traits are also one of the important variables that influence negotiation styles. The study is carried out on 200 employees who work at private hospitals in Isparta in Turkey in order to find the influence of demographic traits on negotiation styles. All questionnaires (Tu, 2007) are coded for statistical analysis and frequency and chi-square tests are applied. Different from other negotiation style studies in Turkey, Casse and

\* Bu makale, 23-25 Ekim 2014 tarihinde Pamukkale Üniversitesinde düzenlenen "13. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi"nde sözlü olarak sunulan bildirinin güncellenmiş ve genişletilmiş halidir. Bildiri Kitapçığı Yayınlanmamıştır.

<sup>1</sup> Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Gönen Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, muratyucan@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6309-5738>

<sup>2</sup> Derya.yaren@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0771-1852>

Deols' model is employed in the study. According to the research results, it is determined that the gender variable significantly influence normative and factual negotiation styles. It also includes that women tend to have more negotiation styles than men. The study concludes that education level variable has significant effects on the analytical, factual and intuitive styles. It is also determined there is a tendency to have more factual and intuitive negotiation styles and less tendency to have analytical negotiation style among more educated individuals compared to others. Also age variable has significant effects on the analytical, normative and intuitive styles. It is found that as the age increases, the tendency of analytical negotiation style decreases, while normative and intuitive negotiation style tendencies increase.

**Keywords:** Negotiation, Demographic Variables, Secretary/Assistant, Negotiation Styles, Dispute Resolution.

**JEL Classification Codes:** I11, M12, M19, J52.

## 1. GİRİŞ

Değişim hızıyla birlikte, karmaşıklaşan bilgi temelli organizasyon ve yönetim işleyişi ve yapısı aynı zamanda anlaşmazlıkların da artmasına neden olmaktadır. Bu anlaşmazlıkların, çatışmaların ve farklılıkların çözümünde sekreter ve asistanların, kendi, yöneticisi ve organizasyon yönetiminden oluşan üçlü iş ajandasında müzakereci rolünün geliştirilmesine bağlıdır. Müzakere rolünü geliştirmede müzakere tarzlarının belirlenmesi gerekecektir. Müzakere sürecinde ve müzakere sonuçlarına etki eden müzakere tarzlarını etkileyen faktörlerin önemli sonuçlar verdiği görülmektedir. Sekreter ve asistanların amaçlarının başarılmasında, tatmin düzeyinin yükseltilmesinde, kaynak-amaç dengesinin oluşturulmasında, ilişkilerin geliştirilmesinde müzakere rolünün önemi gittikçe artmaktadır (Uçan, 2012, 2013, 2013/1). Müzakerelerde başarılı olmanın ilk şartı farklılıkları bilmek, ama bunun öncesinde özellikle bireyin kendine ait farklılıklarını bilmesi ve anlaması gerekmektedir. Bu kapsamda kurumların iş başarısında çalışanların müzakere tarzlarını bilmesi ve müzakere tarzlarına etki eden bireysel değişkenleri de anlaması gerekmektedir. Uluslararası ve Türkiye’ de farklı kültürlerle ait müzakere tarzlarının belirlenmesine yönelik araştırmalarda, Türklerle ilgili çalışmaların dikkat çekmeye başladığı görülmektedir Türkiye’nin uluslararası alanda etkin bir aktör olmaya başlaması bunda en büyük etken olmaktadır. Yapılan çalışmaların odak noktası kültürlerarası değişkenlere odaklanmakta ve çatışma yönetim tarzlarından uyarlanan müzakere tarzları modeli kullanılmaktadır.

Bu çalışmada, uluslararası çalışmalarda yeni kullanılmaya başlayan Casse ve Deol modelinin Türkiye’de kullanılmasını ve test edilmesini sağlamaya çalışılmıştır. Ayrıca bu çalışma ulusal kültür içinde yer alan bireylerin demografik özelliklerinin (yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyleri ile sınırlıdır) müzakere tarzına etkisi ve eğilimini içermektedir. Bu nedenle Türklere yönelik müzakere tarzının belirlenmesinin ve demografik faktörlerin Türk müzakere tarzına etkilerinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışmada, Türk müzakere tarzına ilişkin özelliklerin belirlenmesi, bu özelliklere etki edeceği düşünülen sınırlı demografik değişkenlerden önemli olan cinsiyet, yaş ve eğitimin etkileri de belirlenmeye çalışılarak ulusal ve uluslararası literatüre katkı yapılması öngörülmüştür.

## 2. DEMOGRAFİK ETKENLER VE MÜZAKERE TARZLARI

Kelime anlamıyla bir şeyin tarzı, bir işi yaparken veya sunulurken izlenen genel bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Bir kişinin tarzı ise, onun genel olarak tutum ve uyguladığı davranışları kastetmektedir (Collins Cobuild, 1991:563). Müzakere terimi açısından müzakere tarzı müzakere sürecinde izlenen tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlanabilir.

Müzakere tarzı, müzakere edilecek konunun algılanması ve ele alınması biçimini ortaya koyabilmektedir (Varoğlu ve Sığırı, 2008: 11). Müzakere tarzları ile ilgili sınıflandırmaların farklılığı görülmektedir. Bu farklılıkların araştırmacılar tarafından ölçülmesi ve değerlendirilmesinde de farklılık göstermektedir. Bu yaklaşımlar farklı yazarların literatür açısından zenginleştirilmesine katkı yaptığı şüphesizdir. Bu tarzlarla ilgili de yeni ve derinlemesine bir değerlendirme ihtiyacı görülmektedir.

Bu kapsamda; Fisher vd.,(1981) tarafından ortaya konulan “yumuşak(uyum) ve katı(rekabet) müzakere tarzı”, ve geliştirilen “İlkelere dayanan müzakere tarzı”; Varoğlu vd., (1998) ise , yumuşak ve katı müzakere tarzlarının



zafiyetlerini giderecek üçüncü bir tarz olan “sorun çözücü müzakere tarzı”; başka bir sınıflandırmada, “saldırgan ve işbirlikçi müzakere tarzı”(Cloke ve Goldsmith, 2000:213-214); Uçan (2008)’ın ise diğer yaklaşımların yetersizliğine dikkat çekerek geliştirdiği “dengeli ve esnek” yaklaşımı görülmektedir.

Çatışma yönetim tarzlarının müzakere tarzlarına da etkili olduğu görülür. Rekabet, uyum, işbirliği, kaçınma ve uzlaşma yaklaşımları bunlar arasındadır (Lewicki vd., 1997). Bu yaklaşımlar bağımlılık derecesine göre paylaştırıcı müzakere yaklaşımı ve bütünleştirici müzakere yaklaşımı olarak dile getirilmektedir (Uçan, 2013).

Çalışmalarda ağırlıklı olarak, rekabet, uyum, işbirliği, kaçınma ve uzlaşma müzakere tarzı yaklaşımları kullanılmaktadır. Tüm bu yaklaşımlar genel anlamda müzakere sürecinde izlenen ve müzakere sonucundaki beklentileri kapsayan önemli görüşlerdir. Bu çalışmalar müzakere tarzlarıyla ilgili yeni sınıflandırmaların artması ve bu tarzları kullanan müzakereci tiplerini belirlemeye yönelik araştırmaların artacağını göstermektedir. Müzakere temelde genel bir insan faaliyeti olarak görülür. Müzakere, iki taraf arasındaki görüş ve beklenti ayrılıklarını, tarafları tatmin edecek şekilde çözmeye yarayan, sürecin gerçek anlamda kazan-kazan yaklaşımı ile tamamlanmasını hedefleyen iletişim yöntemidir (Gökçül, 2005:23). Müzakere, sonuç üzerinde iki tarafın da veto hakkının olduğu bir işlemdir. İki tarafın gönüllü rızasına dayanır. İşlemin gerçek şartlarının belirlendiği bir alışveriş sürecidir ve anlaşmaya dayanır (Oliver, 2001:3). Uçan(2008:29)' da müzakere süreci yönünü vurgulayarak, müzakere, bir dost tarafın yalnız başına halledemeyeceği (değişim/çatışma) konu ortaya çıktığında, ihtiyaçların tatmini (objektif ve sübjektif) amacıyla, iki (ya da daha fazla) dost tarafın bir araya gelerek, sonuç üzerinde veto haklarının olduğu ve gönüllü rızalarına dayanan mevcut kaynakların en uygun kullanılmasında mutabakatı sağlayan hayat alanındaki dost tarafların etkilenme sürecidir diyerek modern bir yaklaşım sunmuştur. Uçan(2008)’ın müzakere yönetimi ile ilgili kavramsal ve kuramsal çalışmasında müzakerecilerin(insan) özelliklerinin yer aldığı da görülür. Dolayısıyla müzakere sürecinde izlenen tarz kişiler veya gruplar açısından farklılık gösterebilir mi? sorusu akla gelmektedir. Müzakere sürecinde anlaşmaya varmak için tarafların müzakere tarzlarını bilmesi önem kazanmaktadır. Bu süreçte tarafların farklılıkları müzakere tarzlarının oluşmasını sağlamaktadır.

Müzakeredeki bu farklı tarzlar, iletişim, ikna stratejileri ve kişisel karakteristikler ki, bunlar arasında kararlılık, esneklik, uyum ve çalışma mekânı gibi çok yönlü ve karmaşık faktörlerin ürünüdür (Hung, 1998). Graham(1987)' in da vurguladığı müzakerecinin karakteristikleri arasında; cinsiyet, yaş, müzakerecinin deneyimi ve eğitim yer almaktadır ve bu faktörler işbirliği ve rekabet düzeyleriyle ilişkilendirmektedir. Howard, Blumstein ve Schwartz' in 1986 yılında yaptıkları araştırmada, kadınların erkeklerden daha fazla sözel olmayan(beden dili) ve dolaylı iletişim müzakere tarzı kullandıkları tespit edilmiştir. Ayrıca, müzakere tarzı ile güç arasındaki ilişkiye bakıldığında statü açısından daha düşük durumda olanların müzakere sırasında sözel olmayan ve dolaylı iletişimi tercih ettikleri belirtilmiştir. Yapılan araştırmalar da kültürlerarası faktörlerin ağırlıklı olarak çalışıldığı görülmektedir. Farklı ve aynı kültürlerin Blake ve Mouton'ın (1964) İkili İlgili Modeli (Dual Concern Model) Thomas'ın (1976) modeli ve Rahim (1983: 373) de Blake ve Mouton'un modelini temel alarak oluşturduğu çalışmalara dayanılarak müzakere tarzı, müzakere sürecine ve müzakere sonuçlarına etkileri incelenmeye çalışılmıştır. (Volkema, 1997; Salucuse, 1998; Fraser ve Zarkada-Fraser, 2002; Lin ve Miller,2003; Fan ve Zigang, 2004; Metcalf vd.2006; Erkuş, 2008; Erkuş ve Tabak, 2009). Bunun yanında müzakere tarzını etkileyen faktörlerden birisi de kişiliktir. Kişilik özelliklerinin bireylerin birçok davranışını etkilediği gibi, müzakere tarzlarını ve davranışlarını da etkileyebileceği söylenebilir. Nitekim yapılan araştırmalar bu düşüncüyü desteklemektedir. Öte yandan kişilik yanında yaş, cinsiyet, iş tecrübesi gibi bazı demografik değişkenlerin de bireylerin müzakere tarzının etkilediği bilinmektedir. Bu kapsamda kültür yanında kişilik, yaş, cinsiyet gibi değişkenlerin müzakere tarzları üzerinde etkileri olabileceği düşünüldüğünden, bu değişkenlerin de müzakere tarzlarındaki etkileri inceleme altına alınmıştır. Erkuş ve Tokmak(2009)'ın çalışmasında bu demografik özellikler yer almaktadır. Fakat farklı ölçekler kullanılması ve çalışmanın kişilik ve kültürel bağlamda incelenmesi görülmektedir. Bu kapsamda önemli katkılar sağlamıştır (Erkuş ve Tokmak, 2009:802). Çatışma yönetim tarzına odaklanan diğer bir çalışmada cinsiyetin müzakere süreci ve sonuçları üzerinde önemli etkisi olduğu belirtilmiştir (Erkuş 2008, 165-166). Müzakere süreciyle ilgili yapılan başka bir çalışmada cinsiyet ve yaş değişkenleri ile işbirlikçi ve rekabetçi yaklaşımlar arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Erkuş ve Tabak, 2008,413-416 ). Erkuş ve Tabak (2009)' in başka bir çalışmasında, kontrol değişkenler olarak yaş ve cinsiyet görülmektedir. Bu çalışmada da bu iki değişkenin müzakere tarzlarına etkisi görülmüştür (Erkuş ve Tabak, 2009,233-235).

Müzakere bazen karşı tarafla olan ilişkisinden elde edeceği yararlardan ziyade, müzakerecinin aynı ırk, yaş, cinsiyet ve milliyetten olan iki tarafın yaptığı müzakereden ortaya çıkacak sonuçlardan dolayı karşı tarafla dostça

ilişkiler kurması gerektiğini düşünür. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Filistin Kurtuluş Örgütü (FKÖ) ile olumlu ilişkilerin birtakım yararlar sağlayacağı için değil, Arap ülkeleri ile iyi ilişkiler kurabilmek ve daha fazla petrol satın alabilmek amacıyla bu örgütle olan ilişkilerini geliştirmek istemektedir. (Dawson, 2001: 57).

Çalışmalarda ağırlıklı olarak, rekabet, uyum, işbirliği, kaçınma ve uzlaşma müzakere tarzı yaklaşımları kültürel faktörlerin etkilerinin belirlenmesine yönelik ölçeklerin kullanıldığı görülmektedir. Casse ve Deol' un modelinin kullanan çalışmalar sınırlı olmaktadır. Ayrıca bu çalışmalar kültürlerarası çalışmalarda kullanıldığı görülmektedir (Farazmand vd., 2012;Tu ve Farazmand 2007; Tu, 2007).

Bu çalışma ile uluslararası çalışmalarda yeni kullanılmaya başlayan Casse ve Deol' un modeli Türkiye'de kullanılmasını ve test edilmesini sağlamak öngörülmektedir.

Casse ve Deol(1985) tarafından dört farklı müzakere tarzının ölçümündeki araçları geliştiren çok yönlü bir model oluşturulmuştur. Osman-Gani ve Tan (2002) tarafından daha sonraları yürütülen pek çok çalışma teorinin daha iyi anlaşılmasına yol açmıştır. Bu çalışmalar vasıtasıyla araştırmacılar farklı müzakere tarzlarına dair önermeleri doğrulamıştır. Osman-Gani ve Tan(2002)' in çalışmaları müzakere tarzlarının tanımlanmasında yararlı olmuştur. Bu müzakere tarzları; gerçekçi/olgusal, sezgisel, normatif/kuralcı ve analitik müzakere tarzlarıdır. Bunlar (Osman-Gani ve Tan, 2002: 825-826) :

1. Gerçekçi/Olgusal Müzakere Tarzı: Duygusal olmayan tarafsız bir şekilde gerçekleri tanımlar. Bir müzakere sırasında yapılan tüm detaylara ve tüm ifadelere özen gösterir ve deneyimle ilişkili kanıt ve gerçeklere daha önem verir.
2. Sezgisel Müzakere Tarzı: Bu müzakereci, ifade ve söylem geliştirirken sıcak ve canlıdır. Müzakere sırasında esnek ve yaratıcıdır. Değişen konu ve ortamlara uyabilir ve akılcıdır. Gelecekle ilgili öngöründe hayalcidir.
3. Normatif/Kuralcı Müzakere Tarzı: Bu müzakereci, kişisel değer gruplarına göre gerçekleri düşünür ve gerçeklere ağırlık verir; bu kişi; duygular, statü, otorite ve ödülleri gibi yararına olan tüm araçları en iyi pazarlığa ulaşmak için kullanır.
4. Analitik Müzakere Tarzı: Analitik müzakereci güçlü derecede mantıklıdır. Tüm konularda sebep-sonucu bulmaya uğraşır ve tamamıyla lehte ve aleyhte olan durumlara ağırlık verir.

Bu çalışmada, geliştirilen bu müzakere tarzlarını Türk literatürüne kazandırmak ve Türk kültürel yapısı içinde bu tarzların belirlenmesini ve demografik değişkenlerin müzakere tarzlarına etkilerini belirlemede önemli bir katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

### 3. ARAŞTIRMA

#### 3.1. Teorik Çerçevesi, Örneklem, Amaç, Sorular, Yöntem, Hipotezler, Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi

Araştırmanın kapsamını Isparta özel hastanelerinde sekreter ve asistan olarak görev yapan 200 kişi oluşturmaktadır. Zaman ve maddi kaynak yetersizliği nedeniyle araştırmanın sadece Isparta özel hastanelerinde gerçekleştirilmesi çalışmanın sınırını oluşturmaktadır. Çalışmanın evrenini Isparta özel hastanelerinde sekreter ve asistan olarak görev yapan kişiler oluşturmıştır. Araştırmanın örneklemini evren içerisinde kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 200 bireyi içermektedir. Uygulama için dağıtılan 200 anketten 189 tanesi kullanılabilir düzeydedir. Dolayısıyla anketlerin geri dönüş oranı %94'dür. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Cevaplayıcıların müzakere tarzı önermelerinde 5'li likert ölçeği (1= Daima, 5= Asla) kullanılmıştır. Veriler SPSS 16.0 istatistik programı yardımıyla analiz edilmiştir. Bu kapsamda Casse ve Deol (1985) tarafından dört farklı müzakere tarzının ölçümündeki araçları geliştiren çok yönlü bir model uyarınca geçerliliği ve güvenilirliği tespit edilmiş olan Tu (2007) tarafından oluşturulan ve bu çalışmayı yapan araştırmacılar tarafından Türkçe 'ye çevrilmiş araştırma soruları kullanılmıştır.

Araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği analiz edilmiştir. Güvenirlilik kavramı yapılan her ölçüm için gereklidir, çünkü güvenirlilik bir test ya da ankette yer alan soruların birbiri ile tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgililenen sorunu ne ölçüde yansıttığını ifade eder (Kalaycı, 2005: 403).

**Tablo 1.** Müzakere Tarzlarında Kullanılan Soruların Güvenilirlik Katsayısı

<i>Araştırma Değişkenleri</i>	<i>Soru Sayısı</i>	<i>Güvenilirlik katsayısı</i>
Analitik Müzakere	10	0,967
Normatif Müzakere	10	0,977
Gerçekçi Müzakere	10	0,979
Sezgisel Müzakere	10	0,976

Tablo 1’ de görüldüğü gibi anket sorularının güvenilirliğinin ölçülmesi amacıyla Cronbach Alpha Testi yapılmıştır. Tu (2007) tarafından geliştirilen 10’ar maddelik müzakere tarzları ölçeklerinde Cronbach Alpha Testi sonucunda Cronbach Alpha değerlerinin analitik müzakere için 0,967; normatif/kuralcı müzakere için 0,977; gerçekçi/olgusal müzakere için 0,979 ve sezgisel müzakere için 0,976 bulunmasıyla araştırmanın oldukça güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Altunışık vd.,(2005)’ne göre geçerlilik, bir test veya ölçeğin ölçmek isteneni ölçme derecesini ifade etmektedir.

Tu tarafından şematik bir model geliştirilerek; eğitim, din, bireyci/toplumcu faktörler kültür değişkenleri; cinsiyet, yaş, iş deneyimi, çalıştığı ülkede kalma süresi ise sosyal-demografik etkenler olarak belirlenmiş ve bunların dört müzakere tarzına etkilediği belirtilmiştir.

Bu çalışmada, dört müzakere tarzı bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Anketin 2’ inci (Analitik müzakere tarzını belirler), 3’ üncü (normatif müzakere tarzını belirler), 4’ üncü (gerçekçi müzakere tarzını belirler), 5’ inci (sezgisel müzakere tarzını belirler) bölümlerinin her birinde 10’ar sorudan oluşan toplamda 40 soru bulunmaktadır. Diğer faktörler sabit olmak şartıyla çalışmanın konusu olan demografik etkenler bağımsız değişkenler olarak düzenlenmiştir. 1’ inci bölüm sorularında; demografik etkenler içerisinde; cinsiyet, yaş, gelir, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, yönetim düzeyi ve müzakere eğitimi yer almasına rağmen en önemli olanlardan cinsiyet, yaş ve eğitim ele alınmıştır. Ayrıca bu araştırma mesleki açıdan sekreterlere ve asistanlara, sektör açısından da sağlık sektörüne uygulanmıştır. Yine bu çalışma Türkiye'nin Isparta il merkezindeki özel hastanelerde yapılmıştır.

### 3.2. Araştırmada Elde Edilen Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırmanın bu bölümünde çalışma sonucunda elde edilen veriler analiz edilmiştir. Demografik özelliklere ilişkin sorulara verilen yanıtlar frekans analizi ve müzakere tarzları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için ki kare bağımsızlık testi uygulanmıştır.

#### 3.2.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın bu bölümü, cevaplayanların demografik bilgilerini elde etmeye yönelik olarak tasarlanmıştır. Bu bağlamda katılımcıların yaşları, cinsiyetleri, eğitim ve gelir durumları sorulmuştur. Katılımcıların demografik verilere göre dağılımı Tablo 2’ de gösterilmektedir.

**Tablo 2.** Demografik Veriler

<b>Yaşınız</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Gelir</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
18-25	55	%29,1	500 tl ve altı	21	%11,1
26-35	91	%48,2	501-1000	120	%63,5
36-45	39	%20,6	1001-1500	43	%22,8
46 ve üstü	4	%2,1	1501-2000	5	%2,6
Toplam	189	%100,0	2001 ve üstü	0	%0
			Toplam	189	%100,0
<b>Eğitim Düzeyi</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Cinsiyet</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Temel eğitim	9	%4,8	Kadın	86	%45,5
Orta eğitim	79	%41,8	Erkek	103	%54,5
Lisans	101	%52,9	Toplam	189	%100,0
Lisansüstü	0	%0			
Toplam	189	%100,0			

İlk olarak katılımcıların demografik bulguları incelenmiştir. Tablo 2'ye bakıldığında çalışanların %48,2'i 26-35 yaş; %29,1'i 18-25 yaş, %20,6'sı 36-45 yaş aralığında yer almaktadır. Dolayısıyla çalışanların toplamda %77,2'si 18-45 yaş aralığında genç çalışanlardan oluşmaktadır. Eğitim düzeylerine bakıldığında %52,9'u Lisans, %41,8'ü Orta öğretim mezunu ve %4,8'si ilköğretim mezunu olduklarını ifade etmişlerdir. Ankete katılanların gelirlerine bakıldığında, %63,5'inin 501-1000TL, %22,8'inin 1001-1500 TL ve %11,1'inin 500 TL ve altı gelire sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Çalışanların cinsiyetlerine bakıldığında ise %45,5'i kadın, %54,5'i erkek olarak görülmektedir.

### 3.2.2. Demografik Özellikler ve Müzakere Tarzı Ölçeği Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu bölümünde müzakere tarzlarının belirlenmesi ve bu eğilimin demografik verilere göre analizi yapılmıştır. Anket çalışmasında müzakere tarzlarını ölçen müzakere tarzı ölçeğine verilmiş olan cevaplar gruplandırılarak tarz ölçeklerinin ilk olarak ortalaması alınmış ve her bir katılımcının eğilimi belirlenmiştir. Literatürde yapılan çalışmalara göre gruplandırma yapılırken beşli Likert ölçeği esas alınmış, her iki uca (1 ve 5) eşit mesafede bulunan 3 değerinin her iki taraftan 0,5 birim alınarak oluşturulan aralık gruplamanın orta değeri olarak kabul edilmiş, bu aralığın altı düşük eğilimli, üzeri yüksek eğilimli olarak değerlendirilmiştir. Buna göre “müzakere tarzı eğilimi yüksek” olarak ifade edilen grubun bulunduğu birinci aralık (1 – 2,5 aralığı),  $17*2,5 = 42,5$  (17-42 olarak alınacak); “orta eğilimli” olarak adlandırılan grubun bulunduğu ikinci aralık (2,5 – 3,5 aralığı),  $17*3,5 = 59,5$  (43 – 60 olarak alınacak); “müzakere tarzı eğilimi düşük” olarak adlandırılan üçüncü grubun bulunduğu son aralık ise 61'den başlayıp (3,5 – 5 aralığı),  $17*5 = 85$  üst sınırı ile eğilim düşük, orta ve yüksek olarak sınıflandırılmıştır (Arı 2007: 64 ve Armağan 2011: 73).

Tutumlara yönelik yapılan analizlerin ikinci kısmında, demografik değişkenler ile düşük, orta ya da yüksek müzakere tarzı eğilim düzeyine sahip çalışanlar arasında istatistikî düzeyde anlamlı bir farklılık olup olmadığı ki kare bağımsızlık testi (crosstabs test)  $p < 0,05$  düzeyinde incelenmiştir. Bu test, iki veya daha fazla değişken grubu arasındaki ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla kullanılır. Yani değişkenler arasında bağımsızlık olup olmadığını araştırır (Demirgil 2005: 90). Bu çalışmada, en önemli olan cinsiyet, yaş ve eğitim değişkenlerine yer verilmiştir.

Araştırmanın amacına uygun olarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

- H1<sub>0</sub>: Çalışanların analitik müzakere eğilim düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermez.
- H1<sub>A</sub>: Çalışanların analitik müzakere eğilim düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir.
- H2<sub>0</sub>: Çalışanların normatif müzakere eğilim düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermez.
- H2<sub>A</sub>: Çalışanların normatif müzakere eğilim düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir.
- H3<sub>0</sub>: Çalışanların gerçekçi müzakere eğilim düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermez.
- H3<sub>A</sub>: Çalışanların gerçekçi müzakere eğilim düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir.
- H4<sub>0</sub>: Çalışanların sezgisel müzakere eğilim düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermez.
- H4<sub>A</sub>: Çalışanların sezgisel müzakere eğilim düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir.
- H5<sub>0</sub>: Çalışanların analitik müzakere eğilim düzeyleri eğitime göre farklılık göstermez.
- H5<sub>A</sub>: Çalışanların analitik müzakere eğilim düzeyleri eğitime göre farklılık gösterir.
- H6<sub>0</sub>: Çalışanların normatif müzakere eğilim düzeyleri eğitime göre farklılık göstermez.
- H6<sub>A</sub>: Çalışanların normatif müzakere eğilim düzeyleri eğitime göre farklılık gösterir.
- H7<sub>0</sub>: Çalışanların gerçekçi müzakere eğilim düzeyleri eğitim göre farklılık göstermez.
- H7<sub>A</sub>: Çalışanların gerçekçi müzakere eğilim düzeyleri eğitim göre farklılık gösterir.
- H8<sub>0</sub>: Çalışanların sezgisel müzakere eğilim düzeyleri eğitim göre farklılık göstermez.
- H8<sub>A</sub>: Çalışanların sezgisel müzakere eğilim düzeyleri eğitim göre farklılık gösterir.

H9<sub>0</sub>: Çalışanların analitik müzakere eğilim düzeyleri yaşa göre farklılık göstermez.

H9<sub>A</sub>: Çalışanların analitik müzakere eğilim düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir.

H10<sub>0</sub>: Çalışanların normatif müzakere eğilim düzeyleri yaşa göre farklılık göstermez.

H10<sub>A</sub>: Çalışanların normatif müzakere eğilim düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir.

H11<sub>0</sub>: Çalışanların gerçekçi müzakere eğilim düzeyleri yaşa göre farklılık göstermez.

H11<sub>A</sub>: Çalışanların gerçekçi müzakere eğilim düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir.

H12<sub>0</sub>: Çalışanların sezgisel müzakere eğilim düzeyleri yaşa göre farklılık göstermez.

H12<sub>A</sub>: Çalışanların sezgisel müzakere eğilim düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir.

### 3.2.3. Cinsiyet İle Müzakere Tarzları Arasındaki İlişki

Tablo3'de görüldüğü gibi katılımcıların cinsiyet ile analitik müzakere tarzı eğilimine sahip olmaları arasında  $p < 0,05$  düzeyinde istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki yoktur. Dolayısıyla H1<sub>A</sub> hipotezi reddedilmiştir. Bu bağlamda analitik müzakere tarzı eğilim düzeyi cinsiyete bağlı olarak değişkenlik göstermemektedir.

**Tablo 3.** Cinsiyet ve Analitik Müzakere Tarzı Eğilim Düzeyi

Cinsiyet		Analitik Müzakere Ölçeği			
		Yüksek	Orta	Düşük	Toplam
Erkek	s	15	22	66	103
	%	%48,4	%56,4	%55,5	%54,5
Kadın	s	16	17	53	86
	%	%51,6	%43,6	%44,5	%45,5
Toplam	s	31	39	119	189
	%				%100,0
Pearson Chi-		0,569		Sig (p)	0,752

Tablo 4'de görüldüğü gibi katılımcıların cinsiyet ile normatif müzakere tarzı eğilimine sahip olmaları arasında  $p < 0,05$  düzeyinde istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki vardır. Dolayısıyla H2<sub>A</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Bu bağlamda normatif müzakere tarzı eğilim düzeyi cinsiyete bağlı olarak değişkenlik gösterir demek mümkündür. Düşük normatif eğilime sahip katılımcıların %61,9'u erkek; %38,1'i kadın; orta normatif eğilime sahip katılımcıların %47,4'ü erkek; 52,6'sı kadın; yüksek normatif eğilime sahip katılımcıların ise %36,4'ü erkek ve %63,6'sı kadınlardan oluşmaktadır. Kadınların erkeklere oranla daha fazla normatif müzakere tarzına eğilimli oldukları görülmektedir.

**Tablo 4.** Cinsiyet ve Normatif Müzakere Tarzı Eğilim Düzeyi

Cinsiyet		Normatif Müzakere Ölçeği			
		Yüksek	Orta	Düşük	Toplam
Erkek	s	12	18	73	103
	%	36,4%	47,4%	61,9%	54,5%
Kadın	s	21	20	45	86
	%	63,6%	52,6%	38,1%	45,5%
Toplam	s	33	38	118	189
	%	17,5%	20,1%	62,4%	100,0%
Pearson Chi-		7,737		Sig (p)	0.021

**Tablo 5.** Cinsiyet ve Gerçekçi Müzakere Tarzı Eğilim Düzeyi

Cinsiyet		Gerçekçi Müzakere Ölçeği			
		Yüksek	Orta	Düşük	Toplam
Erkek	s	12	13	78	103
	%	38,7%	41,9%	61,4%	54,5%
Kadın	s	19	18	49	86
	%	61,3%	58,1%	38,6%	45,5%
Toplam	s	31	31	127	189
	%	16,4%	16,4%	67,2%	100,0%
Pearson Chi-		7,541		Sig (p)	0,023

Yukarıdaki Tablo 5' de katılımcıların cinsiyet ile gerçekçi müzakere tarzı eğilimine sahip olmaları arasında  $p < 0,05$  düzeyinde istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki vardır. Dolayısıyla  $H_{3A}$  hipotezi kabul edilmiştir. Bu bağlamda gerçekçi müzakere tarzı eğilim düzeyi cinsiyete bağlı olarak değişkenlik gösterir demek mümkündür. Düşük normatif eğilime sahip katılımcıların %61,4'ü erkek; %38,6'sı kadın; orta normatif eğilime sahip katılımcıların %41,9'u erkek; 58,1'i kadın; yüksek normatif eğilime sahip katılımcıların ise %38,7'si erkek ve %61,3'ü kadınlardan oluşmaktadır. Kadınların erkeklere oranla daha fazla gerçekçi müzakereye eğilimli oldukları görülmektedir.

Tablo 6 'da katılımcıların cinsiyet ile sezgisel müzakere tarzı eğilimine sahip olmaları arasında  $p < 0,05$  düzeyinde istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki yoktur. Dolayısıyla  $H_{4A}$  hipotezi reddedilmiştir. Bu bağlamda sezgisel müzakere tarzı eğilim düzeyi cinsiyete bağlı olarak değişkenlik göstermemektedir.

**Tablo 6.** Cinsiyet ve Sezgisel Müzakere Tarzı Eğilim Düzeyi

Cinsiyet		Sezgisel Müzakere Ölçeği			
		Yüksek	Orta	Düşük	Toplam
Erkek	s	15	20	68	103
	%	57,7%	40,0%	60,2%	54,5%
Kadın	s	11	30	45	86
	%	42,3%	60,0%	39,8%	45,5%
Toplam	s	26	50	113	189
	%	13,8%	26,5%	59,8%	100,0%
Pearson Chi-		5,815		Sig (p)	0,055

### 3.2.4. Eğitim ile Müzakere Tarzlarındaki İlişki

Tablo 7'ye bakıldığında katılımcıların eğitim düzeyi ile farklı analitik müzakere tarzı düzeyine sahip olmaları arasında  $p < 0,05$  düzeyinde istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki vardır. Dolayısıyla  $H_{5A}$  hipotezi kabul edilmiştir. Düşük analitik müzakere eğilimine sahip çalışanların %52,9'u lisans, %42,9'u orta eğitim; orta eğilime sahip katılımcıların %66,7'si lisans, %33,3'ü orta eğitim, yüksek eğilime sahip katılımcıların %48,4'ü orta eğitim ve %38,7'si lisans düzeyinde eğitim görmüşlerdir. Eğitim seviyesi arttıkça analitik müzakere tarzı eğiliminin azaldığını söylemek mümkündür.

**Tablo 7.** Eğitim ve Analitik Müzakere Tarzı Eğilim Düzeyi

Eğitim		Analitik Müzakere Ölçeği			
		Yüksek	Orta	Düşük	Toplam
Temel eğitim	s	4	0	5	9
	%	12,9%	0,0%	4,2%	4,8%
Orta eğitim	s	15	13	51	79
	%	48,4%	33,3%	42,9%	41,8%
Lisans	s	12	26	63	101
	%	38,7%	66,7%	52,9%	53,4%
Toplam	s	31	39	119	189
	%	16,4%	20,6%	63,0%	100,0%
Pearson Chi-		9,814		Sig (p)	0,044

Tablo 8 incelendiğinde katılımcıların eğitim düzeyi ile farklı normatif müzakere tarzı düzeyine sahip olmaları arasında  $p < 0,05$  düzeyinde istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Bu nedenle  $H_{6A}$  hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 8.** Eğitim ve Normatif Müzakere Tarzı Eğilim Düzeyi

Eğitim		Normatif Müzakere Ölçeği			
		Yüksek	Orta	Düşük	Toplam
Temel eğitim	s	4	0	5	9
	%	12,1%	0,0%	4,2%	4,8%
Orta eğitim	s	14	15	50	79
	%	42,4%	39,5%	42,4%	41,8%
Lisans	s	15	23	63	101
	%	45,5%	60,5%	53,4%	53,4%
Toplam	s	33	38	118	189
	%	17,5%	20,1%	62,4%	100,0%
Pearson Chi-		6,443		Sig (p)	0,168

Tablo 9 incelendiğinde katılımcıların eğitim düzeyi ile farklı gerçekçi müzakere tarzı düzeyine sahip olmaları arasında  $p < 0,05$  düzeyinde istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Dolayısıyla  $H_{7A}$  hipotezi kabul edilmiştir. Düşük eğilime sahip katılımcıların %53,5'i lisans, %43,3'ü orta eğitim; orta eğilime sahip katılımcıların %61,3'ü lisans, %38,7'si orta eğitim, yüksek eğilime sahip katılımcıların %45,2'si lisans, %38,7'si lise düzeyinde eğitim görmüşlerdir. Bu analizde orta öğretim ve lisans eğitime sahip olan katılımcıların diğerlerine oranla daha yüksek oranda gerçekçi müzakere eğilimine sahip oldukları tespit edilmiştir.

**Tablo 9.** Eğitim ve Gerçekçi Müzakere Tarzı Eğilim Düzeyi

Eğitim		Gerçekçi Müzakere Ölçeği			
		Yüksek	Orta	Düşük	Toplam
Temel eğitim	s	5	0	4	9
	%	16,1%	0,0%	3,1%	4,8%
Orta eğitim	s	12	12	55	79
	%	38,7%	38,7%	43,3%	41,8%
Lisans	s	14	19	68	101
	%	45,2%	61,3%	53,5%	53,4%
Toplam	s	31	31	127	189
	%	16,4%	16,4%	67,2%	100,0%
Pearson Chi-		11,547		Sig (p)	0,021

Tablo 10'da katılımcıların eğitim düzeyi ile farklı sezgisel müzakere tarzı düzeyine sahip olmaları arasında  $p < 0,05$  düzeyinde istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Dolayısıyla  $H_{8A}$  hipotezi kabul edilmiştir. Düşük eğilime sahip katılımcıların %55,8'i lisans, %40,7'si orta eğitim; orta eğilime sahip katılımcıların %52'si lisans, %48'i orta eğitim, yüksek eğilime sahip katılımcıların %46,2'si lisans, %34,6'sı orta eğitim ve %19,2'si temel eğitim düzeyinde eğitim görmüşlerdir. Bu analizde orta öğretim ve lisans eğitime sahip olan katılımcıların diğerlerine oranla daha yüksek oranda sezgisel müzakere tarzı eğilimine sahip oldukları görülmektedir.

**Tablo 10.** Eğitim ve Sezgisel Müzakere Tarzı Eğilim Düzeyi

Eğitim		Sezgisel Müzakere Ölçeği			
		Yüksek	Orta	Düşük	Toplam
Temel eğitim	s	5	0	4	9
	%	19,2%	0,0%	3,5%	4,8%
Orta eğitim	s	9	24	46	79
	%	34,6%	48,0%	40,7%	41,8%
Lisans	s	12	26	63	101
	%	46,2%	52,0%	55,8%	53,4%
Toplam	s	26	50	113	189
	%	13,8%	26,5%	59,8%	100,0%
Pearson Chi-		15,370		Sig (p)	0,004

### 3.2.5. Yaş ile Müzakere Tarzlarındaki İlişki

Tablo 11'e bakıldığında katılımcıların yaş aralıkları ile farklı analitik müzakere tarzı düzeye sahip olmaları arasında  $p < 0,05$  düzeyinde istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu nedenle  $H9_A$  hipotezi kabul edilmiştir. Bu bağlamda analitik eğilim düzeyi yaşa bağlı olarak değişkenlik gösterir demek mümkündür. Düşük eğilime sahip katılımcıların %49,6'sı 26-35 yaş aralığında; orta eğilime sahip katılımcıların %46,2'si 18-25 yaş aralığında; yüksek eğilime sahip katılımcıların ise %74,2'si 26-35 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla yaş arttıkça analitik müzakere eğiliminin azaldığı söylenebilir.

**Tablo 11.** Yaş ve Analitik Müzakere Tarzı Eğilim Düzeyi

Yaş		Analitik Müzakere Ölçeği			
		Yüksek	Orta	Düşük	Toplam
18-25	s	0	18	37	55
	%	0,0%	46,2%	31,1%	29,1%
26-35	s	23	9	59	91
	%	74,2%	23,1%	49,6%	48,2%
36-45	s	8	12	19	39
	%	25,8%	30,8%	16,0%	20,6%
46 ve üstü	s	0	0	4	4
	%	0,0%	0,0%	3,4%	2,1%
Toplam	s	31	39	119	189
	%	16,4%	20,6%	63,0%	100,0%
Pearson Chi-		28,543		Sig (p)	0,000

Tablo 12'de katılımcıların yaş aralıkları ile farklı normatif müzakere tarzı düzeye sahip olmaları arasında  $p < 0,05$  düzeyinde istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu nedenle  $H10_A$  hipotezi kabul edilmiştir. 18-25 yaş arasındaki çalışanların % 36,4 düşük eğilime sahipken, 26-35; 36-45 yaş aralığı %57,6 ve %36,4 oranla yüksek eğilime sahip oldukları görülmektedir. Bu kapsamda yaş arttıkça normatif müzakere tarzı eğilimin arttığını söylemek mümkündür.

**Tablo 12.** Yaş ve Normatif Müzakere Tarzı Eğilim Düzeyi

Yaş		Normatif Müzakere Ölçeği			
		Yüksek	Orta	Düşük	Toplam
18-25	s	2	10	43	55
	%	6,1%	26,3%	36,4%	29,1%
26-35	s	19	17	55	91
	%	57,6%	44,7%	46,6%	48,2%
36-45	s	12	10	17	39
	%	36,4%	26,3%	14,4%	20,6%
46 ve üstü	s	0	1	3	4
	%	0,0%	2,6%	2,5%	2,1%
Toplam	s	33	38	118	189
	%	17,5%	20,1%	62,4%	100,0%
Pearson Chi-		16,681		Sig (p)	0,011

Tablo 13'e bakıldığında katılımcıların yaş aralıkları ile farklı gerçekçi müzakere tarzı düzeye sahip olmaları arasında  $p < 0,05$  düzeyinde istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla  $H11_A$  hipotezi reddedilmiştir.



**Tablo 13.** Yaş ve Gerçekçi Müzakere Tarzı Eğilim Düzeyi

Yaş		Gerçekçi Müzakere Ölçeği			
		Yüksek	Orta	Düşük	Toplam
18-25	s	3	9	43	55
	%	9,7%	29,0%	33,9%	29,1%
26-35	s	17	14	60	91
	%	54,8%	45,2%	47,2%	48,2%
36-45	s	11	8	20	39
	%	35,5%	25,8%	15,7%	20,6%
46 ve üstü	s	0	0	4	4
	%	0,0%	0,0%	3,1%	2,1%
Toplam	s	31	31	127	189
	%	16,4%	16,4%	67,2%	100,0%
Pearson Chi-		12,511		Sig (p)	0,051

Katılımcıların yaş aralıkları ile farklı sezgisel müzakere tarzı düzeye sahip olması arasında  $p < 0,05$  düzeyinde istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (Tablo 14). Bu nedenle  $H_{12A}$  hipotezi kabul edilmiştir. 18-25 yaş arasındaki çalışanlar % 33,6 oranla düşük eğilime sahipken, 26-35; 36-45 yaş aralığı %53,8 ve %34,6 oranla yüksek eğilime sahip oldukları görülmektedir. Bu kapsamda yaş arttıkça sezgisel müzakere eğiliminin arttığını söylemek mümkündür.

**Tablo 14.** Yaş ve Sezgisel Müzakere Tarzı Eğilim Düzeyi

Yaş		Sezgisel Müzakere Ölçeği			
		Yüksek	Orta	Düşük	Toplam
18-25	s	3	14	38	55
	%	11,5%	28,0%	33,6%	29,1%
26-35	s	14	18	59	91
	%	53,8%	36,0%	52,2%	48,2%
36-45	s	9	14	16	39
	%	34,6%	28,0%	14,2%	20,6%
46 ve üstü	s	0	4	0	4
	%	0,0%	8,0%	0,0%	2,1%
Toplam	s	26	50	113	189
	%	13,8%	26,5%	59,8%	100,0%
Pearson Chi-		22,862		Sig (p)	0,001

#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışma sonucunda Tu (2007)'nin çalışmasından alınan müzakere tarzları ölçeğindeki 40 sorunun uygulanan ana kitle için de geçerli olduğu güvenilirlik analiziyle bir kez daha ortaya çıkmıştır. Ölçeğe verilen cevaplardan yola çıkarak çalışanların eğilim düzeyleri belirlenmiştir. Araştırma amacına uygun olarak düşük/orta/yüksek müzakere eğilim düzeyleri ile çalışanların demografik faktörleri (yaş-cinsiyet-eğitim) arasındaki ilişki ki kare bağımsızlık testi ile analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir. Aynı kültür içinde dört müzakere tarzı ölçümü Türkiye ve uluslararası literatür açısından önemli bir çalışma olmaktadır. Uluslararası literatür çalışmalarında kültürlerarası çalışmalar ağırlıklı görülmektedir. Dolayısıyla sağlıklı bir karşılaştırma yapılması olanağının sınırlı olduğu dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte karşılaştırma açısından bazı sonuçları aşağıdaki demografik değişkenlere göre burada yine de belirtmek gerekmektedir. Cinsiyet açısından bakıldığında araştırmada analitik müzakere tarzının ve sezgisel müzakere tarzının cinsiyete bağlı olarak değişip değişmediği incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlılık bulunamamasına rağmen, normatif ve gerçekçi müzakere eğiliminin cinsiyete göre farklılıklar gösterdiği ortaya çıkmıştır. Kadınların normatif ve gerçekçi müzakere tarzlarına olan eğilimleri erkeklere oranla daha yüksek çıkmıştır. Tu(2007)'nin farklı kültürlerde yaptığı çalışmasında gerçekçi/olgusal müzakere tarzı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Özellikle çalışma ilişkilerinde eşit olmayan ilişkilerde kendilerini geliştirme ve gösterme açısından önemli bir tarz olduğu görülmektedir. Bu çalışmada da kadınların gerçekçi müzakere tarzını erkeklere

oranla daha yüksek tercih etmesiyle örtüşmektedir. Özellikle kadınların Türkiye'deki iş yaşamında yeterince yer almamasında önemli bir nedende sayılabilir. Bu tarzı destekleyecek diğer bir tarz olan normatif/kuralcı müzakere eğilimi de erkeklere oranla yüksek çıkması da bu ilişkide destekleyici olması anlamlıdır. Farazmand vd., (2012)'nin çalışmasında, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ile ilgili olarak, 139 Müslüman öğrencinin 24 müzakere tarzı anketine verdiği cevapların ortalama puanlarının yalnızca cinsiyet açısından anlamlı farklılık arz ettiği tespit edilmiştir. Müslüman erkek öğrencilerin normatif, gerçekçi ve sezgisel müzakere tarzlarının Müslüman kadın öğrencilerinden anlamlı ölçüde farklı olduklarını göstermektedir. Müslüman erkek öğrencilerin normatif, olgusal ve sezgisel müzakere tarzlarını Müslüman kadın öğrencilerden daha fazla kullandıkları tespit edilmiştir. Bununla birlikte, araştırmacının da belirttiği gibi bu örneklemede 8 kadın 131 erkeğe eşit olmayan orantı göz önüne alındığında, bu örnek için müzakere tarzları üzerindeki toplumsal cinsiyet etkilerinin geçerliliğini düşürmekte ve daha eşit derecede cinsiyete dayalı bir örnek olmasını dile getirmiştir. Bu çalışmada da cinsiyet ile normatif ve gerçekçi müzakere tarzları ile anlamlı ilişki olduğu desteklenmesine rağmen sezgisel müzakere tarzı ile örtüşmemektedir. Ayrıca bu çalışma da erkeklerin kadınlardan normatif ve gerçekçi ve sezgisel müzakere tarzlarına daha fazla eğilimli oldukları sonucu çıkmıştır. Araştırmacının da belirttiği gibi daha eşit düzeyde cinsiyete dayalı çalışmalarda farklı sonuçlar alınabileceğini belirtmiştir. İki grubun analitik müzakere tarzlarının ortalama puanlarının karşılaştırılması anlamlı bir fark göstermemesi (Farazmand vd.,2012, 69) örtüşmektedir. Erkuş ve Tabak (2009)'ın başka bir çalışmasında, kontrol değişkenler olarak yaş ve cinsiyet görülmektedir. Farklı müzakere tarzı ölçeği kullanılmasına rağmen bu çalışma için önemli katkısı olduğu gibi, bu çalışmanın da ileride yapılacak çalışmalar için önemli katkısı olacağını göstermektedir. Erkeklerin daha rekabetçi oldukları görülürken, kadınların yardımsever (uyum) çatışma yönetim tarzı benimsedikleri tespit edilmiştir. Yine çalışmada bu konuda yapılan çalışmalar da farklı sonuçlar elde edildiği bu kapsamda çalışmada Türk kültürüyle uyumlu olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla cinsiyet değişkeninin de önemli olduğu vurgulanmıştır. (Erkuş ve Tabak, 2009,233-235).

Yapılan araştırma sonucunda eğitim seviyesi arttıkça analitik müzakere eğiliminin azaldığı belirlenmiştir. Ancak bunların tam aksine gerçekçi ve sezgisel müzakere tarzının eğitim seviyesi arttıkça çalışanların bu müzakere tarzlarına yöneldikleri gözlenmiştir. Tu(2007)'nin farklı kültürlerde yaptığı çalışmasında, sezgisel, normatif ve analitik müzakere tarzlarıyla eğitim değişkeni açısından anlamlı ilişki bulunurken, gerçekçi müzakere tarzı arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı görülmektedir. Tayvanlı çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe sezgisel müzakere tarzının daha yüksek çıktığı görülmektedir. Bu çalışmada da eğitim düzeyi yükseldikçe sezgisel müzakere tarzının yüksek çıkması destekler nitelikte görülmektedir. Tu(2007)'nin farklı kültürlerde yaptığı çalışmasında; Hong Kong ve Çinli çalışanlarda ise eğitim seviyesi düşük olanlarda sezgisel müzakere tarzı daha fazla çıkmıştır. Tu(2007) bu durumu eğitim ve sosyal yapının etkisi olduğunu belirtmektedir. Özellikle Tayvan'ın Japon ve USA etkisinde kalması, Çin'in de S.S.C.B. etkisinde kalmasıyla oluştuğunu belirtmektedir. Tayvanlı çalışanları aynı zamanda normatif müzakere tarzına eğilimleri her düzeyde yüksek olmaktadır. Bu çalışmada da Türkiye açısından Batı tarzı eğitim ve Türk kültürünün etkisi neden olabilmektedir. Bu çalışmada normatif müzakere tarzı açısından anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Analitik müzakere tarzında Çinlilerin Tayvanlılara göre eğitim düzeyleri açısından tümünde daha yüksek çıkmasına rağmen, bu çalışmada aynı kültür düzeyinde eğitim seviyesi arttıkça analitik müzakere eğiliminin düştüğü görülmektedir. Aslında bu sonuç Tayvan eğitim ve sosyal yapısı ile Türk eğitim ve sosyal yapısının birbirine benzeştiği noktaları destekler nitelikte görülmektedir.

Yaş seviyesi arttıkça normatif ve sezgisel müzakere eğilimi arttığı görülmektedir. Buna rağmen, yaş arttıkça analitik müzakere tarzı eğilim düzeyi düşmektedir. Tu(2007)'nin farklı kültürlerde yaptığı çalışmasında, gerçekçi, sezgisel ve normatif müzakere tarzı ile yaş değişkeni arasında anlamlı ilişki bulunurken, analitik müzakere tarzıyla anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Tayvanlı çalışanlarda yaş seviyesi arttıkça sezgisel eğilimin arttığı görülürken tüm yaş düzeylerinde ise normatif düzey Çin ve Hong Kong çalışanlara göre daha fazla görülmektedir. Bu çalışmada sezgisel düzeyde Tayvanlılarla aynı sonuç çıkarken, yaş arttıkça normatif düzeyin daha çok eğilim olduğu görülmektedir. Erkuş ve Tabak (2009)'ın çalışmasında bireylerin yaşları arttıkça uzlaşmacı ve işbirlikçi eğilimleri arttığı tespit edilmiş ve toplumcu özellik gösteren Türk kültürü ile uyumlu olduğu belirtilmiştir (Erkuş ve Tabak, 2009,235). Bu eğilimin Türk toplumun sosyal etkenlerinden görülebilir ki daha işbirlikçi yaklaşımların yaş ilerledikçe daha çok uygulandığı sonucu çıkarılabilir.

Çalışmanın farklı ölçekte ve aynı kültür çevresinde sınırlı olarak ve yalnızca demografik değişkenlerinin etkisi ölçülerek yapılması dikkate alındığında, sekreter ve asistan olarak görev yapan çalışanların genel anlamda Türk eğitim ve sosyal yapısına uygun tarzlara yönelmesi tespit edilmiştir. Özellikle anlaşmazlıkların çözümünde

işbirliği ve uzlaşmacı yaklaşımları destekleyen gerçekçi ve sezgisel müzakere tarzları özellikle eğitim düzeyleri yükseldikçe daha fazla eğilim gösterdiği, tam aksine analitik müzakere tarzına eğilimin düştüğü görülmektedir. Cinsiyet açısından da işbirlikçi ve uzlaşmacı yaklaşımı destekleyen gerçekçi müzakere tarzına eğilimin kadınlarda daha fazla olduğu görülmektedir. Bunu destekleyen normatif müzakere tarzı da kadınlarda daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ancak sezgisel müzakere tarzı eğiliminin de kadınlarda daha fazla çıkması beklenirken anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yaş açısından bakıldığında da Türk sosyal yapısına uygun sonuçlar çıkmıştır. Yaş arttıkça normatif ve sezgisel müzakere tarzı eğilimin arttığı, analitik müzakere tarzı eğiliminin düştüğü tespit edilmiştir. Aslında bu sonuç farklı kültürlerde de yaşın ilerlemesine bağlı olarak deneyimin artmasının bir sonucu olarak işbirliği ve uzlaşma tarzına daha fazla eğilim olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak çalışmada ileri sürülen hipotezlerden sekiz tanesi kabul edilmiş, yalnızca dört tanesinde istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bağlamda hem uluslararası literatüre hem de Türk literatürüne katkı sağlayacaktır. Bu tarz ölçeğin uygulanması çalışmanın sonuçları açısından yapılacak kuramsal çalışmaların ilerlemesini de sağlayacaktır. Uluslararası çalışmalarda da yeterince doyurucu çalışmaların bu ölçekte az olması ve kültürel arası çalışmalar da kullanılması aynı kültür çevresinde sonuçların karşılaştırılmasının azlığı da dikkat edilirse bu çalışma bir başlangıç olacaktır. Çeşitli kısıtlar altında da yapılan bu çalışmada sekreter ve asistanların müzakere rolünü etkileyecek demografik değişkenlerin önemli olduğu görülmektedir. Hem sekreter ve asistanların kendilerini ve tarafları tanımada hem de yöneticilerin müzakere tarzlarıyla ilgili hangi çalışanın seçiminde ve eğitiminde önemli olacaktır. Müzakere süreci ve müzakere sonuçlarında, iletişim seçimi, amaçların başarılmasında, amaç-kaynak ilişkisindeki denge, tatmin düzeyi ve ilişkilerin seçiminde müzakere tarzlarında hangilerinin hangi ortamlarda daha etkili olacağını belirlemede önemli olacaktır. Bu konuda ileride yapılacak çalışmalar için bazı öneriler sıralanır:

1. Demografik değişkenlerle müzakere tarzı ilişkisinin daha farklı sektör ve mesleklerde araştırılması,
2. Müzakere eğitimi alanlarla, müzakere eğitimi almayanlar arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmesi,
3. Beş faktör kişilik özellikleri ile müzakere tarzı ölçeğinin test edilmesi,
4. Diğer müzakere tarzı ölçeklerinden çıkan sonuçlar ile Casse ve Deol' un modelinin sonuçlarının karşılaştırılması,

çalışmalarının yapılması müzakere tarzları konusunda sağlıklı genellemelere ulaşılabilmesini sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2005). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı, 4.Baskı, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Arı, E., S. (2007). Satın Alma Kararlarında Tüketici Etnosentrizmi ve Menşe Ülke Etkisinin Rolü, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Armağan, E. ve Gürsoy, Ö. (2011). "Satın Alma Kararlarında Tüketici Etnosentrizmi ve Menşe Ülke Etkisinin CETSCALE Ölçeği ile Değerlendirilmesi", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 67-77.
- Casse, P. ve Deol, S. (1985). Managing Intercultural Negotiations: Guidelines For Trainers And Negotiators, Washington, DC.: International Society for Intercultural Education.
- Cloke ,K. ve Goldsmith, J., (2000). Resolving Conflicts at Work, San Fransisco: John Wileyand Sons, Inc., CA.
- Cobuild, C. (1991). Student's Dictionary: Helping Learness With Real English, London and Glasgow: Collins Birmingham University International Language Database Publishers.
- Dawson, R., (2001), Secrets of Power Negotiating, Second Edition, USA: The Career Pres Inc..
- Demirgil, H. (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Şeref Kalaycı (Ed.), Ankara: Asil Yayın.

- Erkuş, A. ve Tokmak, İ. (2009). “ Kişilik ve Demografik Değişkenler Kapsamında Türk Tipi Müzakere Tarzı Arayışı ve Kültürel Bağlamda Bir Değerlendirme”, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Yayın No:32, Osman Gazi Üniversitesi, 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir, 799-806.
- Erkuş, A. (2008). “Çatışma Yönetim Tarzlarının Müzakere Sürecine ve Sonuçlarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Adana, 17(2), 163-176.
- Erkuş, A. ve Tabak, A. (2009). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayinde Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(2), 213-242.
- Erkuş, A. ve Tabak, A. (2008). “İş Yaşamında Müzakereler: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarıyla İlgili Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (20), 397-418.
- Farazmand, F. A., Tu, Y. T. ve Danaeefard, H. (2012). “A Comparative Study of Negotiation Styles: Afghanistan, Iran and Syria”, Journal of International Business Research, April, 11(2), 61-72.
- Fan, P. ve Zigang, Z. (2004). “Cross-Cultural Challenges When Doing Business in China”, Singapore Business Review, 26(1), 81-90.
- Fisher, R., Ury, W. ve Patton, B. (Ed.) (1981). *Getting To Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*, Boston: Houghton Mifflin Company.
- Fraser, C. ve Zarkada-Fraser, A. (2002). “An Exploratory Investigation Into Cultural Awareness and Approach to Negotiation of Greek, Russian and British Managers”, European Business Review. 14(2), 111-127.
- Gökçül, B. (2005). *Stratejik İlişki Kurma: Müzakere*. İstanbul: Kapital Medya Hiz. A.Ş..
- Graham, J. L. (1987). “A Theory of Interorganizational Negotiation”, *Research in Marketing*, 9, 163-183.
- Howard, J.A., Blumstein, P. ve Schwartz, P., (1986). “Sex, Power, and Influence Tactics in Intimate Relationship”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(1), 102-109. <http://www.experts.scival.com/uwashington/default.asp>, (Erişim Tarihi: 02.02.2014).
- Hung, C. L. (1998). “Canadian Business Pursuits in The PRC, Hong Kong and Taiwan, and Chinese Perception of Canadians as Business Partners”, *Multinational Business Review*, 6(1), 73-83.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Teknikler*, İstanbul: Asil Yayınevi.
- Lewicki, J. L., Saunders, D. M. ve Minton, J. W. (1997). *Essentials of Negotiation*, USA: McGraw-Hill Company.
- Lin, X. ve Miller, S. J. (2003). “Negotiation Approaches: Direct and Indirect Effect of National Culture”, *International Marketing Review*, 20, 286-303.
- Metcalf, L. E., Bird, A., Shankarmahesh, M., Aycan, Z., Larimo, J. ve Valdelamar, D. D. (2006). “Cultural Tendencies in Negotiation: A Comparison of Finland, India, Mexico, Turkey, and the United States”, *Journal of World Business*, 41(4), 382-394.
- Oliver, D. (2001). *Etkili Müzakerenin 101 Yolu*, H. T. Dursun (Çev.), 1.Basım, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Osman-Gani, A. M., ve Tan, J. S. (2002). “Influence of Culture on Negotiation Styles of Asian Managers: An Empirical Study of Majör Cultural/Ethnicgroup in Singapore”. *Thunderbird International Business Review*, 44(6), 819-840.
- Salacuse, J. W. (1998). “Ten Ways that Culture Affects Negotiating Style: Some Survey Results”, *Negotiation Journal*, July, 14(3), 221-240.
- Tu, Y.T ve Chih, H.C. (2011). “An Analysis on Negotiation Styles by Religious Beliefs”, *International Business Research*, 4(3), 243-253.
- Tu, J. T., ve Farazmand, F. (2007). “Impact of Culture on International Business Negotiations: A Cross-Cultural Comparison of Taiwan, Hong Kong and Mainland China”, Paperpresented at the Proceeding of

- International Conference on Business, Management and Economics (ICBME), 13-17 June, in Yasar University, Izmir, Turkey.
- Tu, J. T. (2007). Impact of Culture on International Business Negotiations: A Cross-Cultural Comparison of Taiwan, Hong Kong and Mainland China, PhD. Dissertation, UMI Number:3285239, By ProQuest Information and Learning Company, ProQuest Dissertations and Theses; 2007; ProQuest Dissertations & Theses (PQDT), Lynn University, USA.
- Uçan, M. Y. (2008). Müzakere Yönetimi ve Bir Model Denemesi, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Uçan, M.Y. (2012). “Değişen Dünyada Yönetici Asistanının Etkinliğinde ve Etkiliğinde Müzakere Yeteneğinin Rolü”, 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı, 4-6 Ekim, Süleyman Demirel Üniversitesi, 83-94.
- Uçan, M.Y. (2013/1). “Değişen Dünyada Yönetici Asistanının Etkinliğinde ve Etkiliğinde Müzakere Yeteneğinin Rolü”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Büro Yönetimi Özel Sayısı, Süleyman Demirel Üniversitesi, 121-136.
- Uçan, M.Y. (2013). “Müzakereci Olarak Yönetici Asistanı: Yeni Bir Kariyer Mi?”, Uluslararası Katılımlı 12. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiriler Kitabı Cilt 2, 24-26 Ekim, Kırklareli Üniversitesi, 261-276.
- Varoğlu, A.K., Aktaş, R. ve Zel, U. (1998). Müzakere Teknikleri, Ankara: Kara Harp Okulu Basımevi.
- Varoğlu, A. K. ve Sığırı, Ü. (2008). İş, Yönetim ve Diplomasi Dünyasında Müzakere, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Volkema, R. (1997). “Perceptual Differences in Appropriateness and Likelihood of Use of Negotiation Behaviors: A Cross-Cultural Analysis”, The International Executive, May/Jun, 39(3), 335-350.

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

## ÜLKELERİN KAMU YÖNETİMİ ÖRGÜTLENMELERİNİN BÖLGESEL KALKINMA AJANSLARI ÜZERİNE YANSIMASI: TÜRKİYE VE İSPANYA KARŞILAŞTIRMASI

### THE EFFECTS OF THE PUBLIC ADMINISTRATION ORGANIZATIONS ON REGIONAL DEVELOPMENT AGENCIES: TURKEY VS. SPAIN

Öğr. Gör. Hasret ÖZTÜRK<sup>1</sup>

Doç. Dr. Muhittin TATAROĞLU<sup>2</sup>

#### ÖZ

Devletler, vatandaşlarına refah içerisinde bir yaşam sağlamakla yükümlüdürler. Devletin bu yükümlülüğü yerine getirebilmesi ancak ülke kaynaklarının etkin, verimli kullanılması ve kalkınmanın sağlanması ile mümkündür. Devletler kalkınmayı sağlamak adına uzun süreli, genel kapsamlı ve ulusal ölçekte kalkınma planları ile yıllık programlar hazırlamış olsa da ülke içinde bölgeler arasındaki ekonomik, sosyal, kültürel farklılıklar, önemli siyasi ve idari zorluklara sebep olmakta ve siyasi bütünleşme sorunlarına yol açmaktadır. Bu sorunların çözümünde bölgesel politikalara ve bu politikaları uygulayacak kurumlara da ihtiyaç duyulmaktadır. Klasik dönemde bölgeler arası dengesizliklere çözüm arayışları merkezden yönetim odaklı olmuştur. Dünyada yeni kamu yönetimi anlayışının gündeme gelmesi ve yerinden yönetimin önem kazanmasıyla “bölgesel kalkınma ajansları” uygulamaya konmuştur. AB üyelik sürecinde Türkiye’de “bölgesel kalkınma ajansları” kurulmuştur. Ancak bölgesel kalkınma ajansları, ülkeden ülkeye ve hatta bölgelere göre farklılıklar arz etmektedir. Bu açıdan bölgesel kalkınma ajanslarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi literatüre önemli katkı sağlayacaktır. Yerli ve yabancı literatür taraması ve karşılaştırılmalı yöntem kullanılarak ortaya konan derleme çalışmamızda, İspanya ve Türkiye’deki bölgesel kalkınma ajansları karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda İspanya Bölgesel Kalkınma Ajanslarının, Türkiye’deki bölgesel kalkınma ajanslarına göre daha çok idari, mali ve işlevsel özelliklere sahip oldukları ve bölgesel kalkınmada önemli rol oynadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Bölgesel Kalkınma Ajansları, Yerel Yönetim, İspanya, Türkiye.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** H7, H79.

#### ABSTRACT

Governments are obliged to provide welfare services for their citizens. Fulfilling this duty is only possible through the efficient and productive use of the country’s resources and through development. Although governments implement long-term, comprehensive and nation-wide development plans and annual programs; economic, social and cultural differences among regions within the country cause significant political and administrative difficulties and lead to political integration problems. To solve these problems, regional policies and the institutions that would implement these policies are required. In the classical period, the efforts for the solution of regional imbalances have focused on central administration. Regional development agencies have been put into practice with the

<sup>1</sup> Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, hozturk@mehmetakif.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9111-4844>

<sup>2</sup> Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, tataroglu@mu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9071-6720>

development of new public administration approaches and the importance of the decentralization approach in the world. "Regional development agencies" have been established in Turkey in the EU accession process. However, "regional development agencies" vary from country to country and even from region to region. In this respect, comparative analysis of regional development agencies would contribute to the literature significantly. In the study that is compiled by examining domestic and foreign literatures and by comparing these studies, the development agencies in Spain and Turkey are comparatively investigated. As the result of the investigation it is determined that the Regional Development Agencies in Spain, compared to the ones in Turkey, have more administrative, financial and operational autonomy and play important role in the regional development. , according to the regional development agencies in Turkey, mostly administrative, they.

**Keywords:** Regional Development Agencies, Local Administration, Spain, Turkey.

**JEL Classification Codes:** H7, H79.

## 1. GİRİŞ

Günümüzde dünya üzerinde ülkeler arasında aralarında ekonomik, sosyal, kültürel birçok farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklara sadece ülkeler arasında değil, aynı zamanda aynı ülke içerisindeki bölgeler arasında da rastlanmaktadır. Bu noktada bölgelerin ekonomik gelişmişlik farklılıklarını azaltmak, sosyal ve kültürel açıdan kalkınmalarına katkıda bulunmak amacıyla bölgesel politikalar ve bunları hayata geçirmeye çalışan bölgesel kalkınma ajansları ortaya çıkmaya başlamıştır (Usta ve Akyol, 2015: 1058). Bölgesel kalkınma ajansları zamanla bölgesel kalkınma anlayışının daha da önem kazanmasıyla birlikte, bölgelerin gelişmesi sağlayacak önemli aktör ve/veya araç haline gelmişlerdir (Demiroğlu ve Demiroğlu, 2014: 179).

Bölgesel kalkınma ajanslarının amacı, bölgelerin yerel ölçekte gelişim potansiyellerini belirleyip, bunları harekete geçirerek bölgelerin kalkınmasını sağlamaktır. Tüm kalkınma ajanslarının bu doğrultuda ortak hedef ve amaçları bulunmaktadır. Onları birbirinden farklı kılan, kuruluş şekilleri ve yöntemleri, görevleri, idari teşkilat yapısı içerisindeki yerleri, yasal statüleri ve finansman kaynaklarıdır. Genellikle bu farklılıkları ortaya çıkaran temel etkenler; ülkelerin anayasal sistemleri, idari yapıları, coğrafi yapı, siyasi ve idari kültürleri ve demografik özellikleri şeklinde sayılmaktadır (DDK, 2014: 770-775).

Literatürde bölgesel kalkınma ajansları ile ilgili çeşitli karşılaştırmalı çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar ülkelerin bölgesel kalkınma ajanslarının mevcut durumunu ortaya koymak, yaşadığı sorunları neden-sonuç ilişkisi içinde değerlendirmek, karşılaştırmalı çözüm önerileri sunmak, örnek modeller oluşturmak bakımından literatüre önemli katkılar sağlamışlardır. Konu ile ilgili literatürde yapılan çalışmalar Tablo 1'de özetlenmektedir.

**Tablo1.** Bölgesel Kalkınma Ajansları İle İlgili Daha Önce Yapılmış Karşılaştırmalı Çalışmalar

Eser Adı	Yazar Adı	Konusu/Teması
Kalkınma Ajansları: Türkiye ve İngiltere Örnekleri	Cem ENGİN	Kalkınma ajansları hakkında genel bir bilgi verildikten sonra tarihsel süreç içerisinde Türkiye ve İngiltere’deki bölgesel kalkınma ajanslarının kuruluşu, amaçları, görevleri ve finansman kaynakları anlatılmıştır.
Merkezi Planlamadan Bölgesel Planlamaya: Yunanistan ve Türkiye Örnekleri	Süleyman Yaman KOÇAK Mustafa ÖKMEN	Avrupa Birliği uyum sürecinde Yunanistan ve Türkiye’nin bölgesel politikalarının ortaya çıkışı, yasal ve kurumsal değişim süreçlerine değinilmiştir.
Türkiye ve İngiltere Kalkınma Ajansları: İngiltere Deneyiminden Alınabilecek Dersler	Mahsut DEMİROĞLU Elif TOPAL DEMİROĞLU	Kalkınma ajansların bölge kalkınmasındaki rollerine değinilerek, İngiltere ve Türkiye’nin deneyimleri ortaya konularak, Türkiye’nin hangi sorunları yaşadığı ve yaşayabileceği sorunlar incelenmiştir.
Avrupa Birliği, Geri Kalmış Bölgeleri Geliştirebildi mi: Extremadura ve Viseu Bölgeleri	Süleyman Yaman KOÇAK	Avrupa Birliği’nin İspanya’nın Extremadura ve Portekiz’in Viseu Bölgelerine yaptıkları fon yardımlarına değinilmiştir.
Avrupa Birliği ve Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Bölgesel Farkların Azaltılmasındaki Rolü ve Etkililiği: Ülke Deneyimlerinin Karşılaştırılması	Seyit KÖSE Fatih KONUR	Avrupa Birliği ülkelerinden olan İngiltere, Almanya, Polonya’nın bölgesel kalkınma ajansları ile Türkiye bölgesel kalkınma ajanslarının uyguladıkları politikalar incelenerek olumlu ve olumsuz yönleri değerlendirilmiştir.
Ulusal Devletlerde Yerel Yönetimlere Harcama Desantralizasyonu Karşılaştırılması: İspanya ve Türkiye Örneği	İsmail Sadık YAVUZ Murat Ali DULUPÇU	İspanya ile Türkiye’nin mahalli idareler için yaptığı harcamalar değerlendirilmiş ve yerel yönetimlere ayırdıkları bütçeler karşılaştırılmıştır.
Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Politikaları	Volkan GÜLER İrfan TÜRKOĞLU Ümit Süleyman ÜSTÜN	Avrupa Birliği’ne üye ülkelerin, genel hatlarıyla bölgesel kalkınma ajanslarına ilişkin politikaları ve kalkınma ajanslarının uygulamaları değerlendirilmiş ve Türkiye’nin de bölgesel kalkınma politikalarına ve uygulamalarına yer verilmiştir.
Kalkınma Ajansları Üzerine Seçme Yazılar/“Öğrenen Bölgeler” Perspektifinde AB Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Gelişimi, Mevcut Durumu ve Türkiye’nin Alacağı Dersler	Editörler: Birol AKGÜL Nisfet UZAY Yazarlar: Pelin Aslı ÖZEN Yılmaz ÖZMEN	Avrupa Birliği’ne üye ülkelere olan İngiltere, İrlanda ve Çek Cumhuriyeti’nin kalkınma ajanslarının tarihsel gelişim süreçlerine ve uygulamalarına değinilmiş, aynı zamanda Türkiye’de yeni gelişmekte olan bölgesel kalkınma ajanslarına vurgu yapılarak, Avrupa Birliği ülkelerinden alması gereken uygulamalar üzerine görüş ve önerilerde bulunulmuştur.
Bölgesel Kalkınma Ajansı (BKA) Deneyimlerinin Karşılaştırmalı Analizi: Türkiye ve İngiltere Örnekleri	Fatih ÇELİK	İngiltere ve Türkiye Bölgesel Kalkınma Ajanslarının yaşadıkları tecrübeler karşılaştırılmıştır.

Yukarıdaki Tablo 1’de kapsamlı literatür taraması yapılarak örneklerini sunduğumuz karşılaştırmalı çalışmalara bakıldığında; çalışmaların daha çok İngiltere ve Türkiye karşılaştırmaları üzerine yoğunlaştığı, Avrupa Birliği ve Türkiye karşılaştırmalarının da genelde spesifik olarak ülkelere indirgenmeden yapıldığı, ülkelere indirgenen



çalışmalarda ise İngiltere, Yunanistan, İrlanda, Polonya ve Çek Cumhuriyeti örneklerine yer verildiği, İspanya ve Türkiye karşılaştırmalarının ise genelde mahalli idareler ekseninde olduğu, İspanya bölgesel kalkınma ajansları ile ilgili yerel literatürdeki bilgilerin ziyaret raporlarında yer aldığı ve bu bilgilerin yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. Türkiye ve İspanya ekonomik, sosyal ve tarımsal faaliyetler bakımından benzerlik göstermesine rağmen (Yılmaz, 2010: 94-95) söz konusu iki ülkenin bölgesel kalkınma politika uygulamalarının hangi nedenlerle farklılık arz ettiğini belirten kapsamlı bir çalışmaya rastlanamamıştır.

Bu kapsamda çalışmada öncelikli olarak Türkiye ve İspanya bölgesel kalkınma ajanslarının kendi ülkelerindeki anayasal sistem ve idari yapı içerisindeki yeri, yasal statüleri, iç teşkilat yapısı, finansman kaynakları ve mevcut uygulamaları ortaya konularak, kamu yönetimi örgütlenmesi içerisindeki rolleri belirlenecektir. Daha sonra bu rollerin üstün ve zayıf yönleri ortaya konularak karşılaştırmalı olarak değerlendirilecektir.

## 2. BÖLGE, KALKINMA VE BÖLGESEL KALKINMA AJANSLARI KAVRAMLARI

Bölgeler arası sosyo-ekonomik eşitsizlikleri gidermek ve ülke kalkınmasına katkıda bulunmak amacıyla kurulan bölgesel kalkınma ajanslarını tanımlamadan önce “*Bölge*” ve “*Kalkınma*” kavramlarını tanımlamak, konunun daha iyi anlaşılması açısından önemlilik arz etmektedir. TDK (2017) göre: Bölge kelimesi sözlük anlamı olarak “*sınırları idari, ekonomik birliğe, toprak, iklim ve bitki özelliklerinin benzerliğine veya üzerinde yaşayan insanların aynı soydan gelmiş olmalarına göre belirlenen toprak parçası veya mıntıka; bir kentin, bilinçli bir belgeleme yöneltisinin sonucu olarak, işleyim, tarım, konut, yönetim, tecim vb. işlevleri için, düzetasarında ayrılmış alanlardan her biri; bir ülkenin, doğal özellikleri, nüfus yapısı, kaynakları, çıkarları açısından türdeşlik gösteren, bir bütün olarak tasarlanmasında yarar görülen bölümü*” anlamlarına gelmektedir. İngilizce, Fransızca ve Almanca dillerinde de aynı anlamda “*region*” kelimesi kullanılmaktadır. Buna göre konumuz açısından ele alındığında bölge, aralarında ekonomik, sosyal ve kültürel ölçütler bakımından benzerlik bulunan toprak parçasıdır. Başka bir ifadeyle şehirlerden büyük, ülkelerden küçük, sosyo-ekonomik ve kültürel yapı bakımından örtüşen mekânlara da bölge denilmektedir (Hasanoğlu ve Aliyev, 2006: 82-83; Usta ve Akyol, 2015: 1058; Akbulut ve Göküş, 2017: 81).

İngilizce *development*, Fransızca *developpement* ve Almanca *entwicklung* olan *kalkınma* kelimesi önceleri daha çok sanayi ve iktisadi alanda gelişmeyi ifade etmek için kullanılmıştır. Ancak günümüzde daha kapsamlı ve çok boyutlu bir gelişmeyi ifade etmektedir. Buna göre kalkınma çok yönlü bir olgu olarak sadece ekonomik olarak iyileşmeyi ifade etmemekte, aynı zamanda davranışlarda ve teknolojiye yeniliği, sosyal ve kültürel değişmeyi de kapsamaktadır. Başka bir ifadeyle ekonomik değişimlerin yanında, toplumdaki nitel olumlu değişimlere de kalkınma denilmektedir. Daha öncede belirtildiği üzere kalkınma düzeyleri, ülkelerin sosyo-ekonomik gelişmelerine paralel olarak ülkeden ülkeye farklılık göstereceği gibi, aynı ülke içerisinde bölgeden bölgeye de farklılık göstermektedir. Genelde bu bölgesel farklılıklar az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde daha bariz görülmekte ve ciddi sorunlar teşkil etmektedir. Bu çerçevede bölgeler arası farklılığı ortadan kaldırmak ve bölgesel gelişmeye olumlu ivme kazandırmak için öncelikle batılı ülkelerde olmak üzere bölgesel kalkınma ajansları ortaya çıkmaya başlamıştır (Usta ve Akyol, 2015: 1058-1059).

Bölgesel kalkınma ajansları “*Bölgeler arası gelişmişlik farklarının azaltılması ve yerel kalkınmanın sağlanması yönünde uygulanan bir bölgesel politika aracı*” olarak tanımlanmaktadır (Eroğlu ve Kum, 2010: 176). Bu politika aracının temel amacı, bölgede bulunan sosyo-ekonomik, kültürel ve teknolojik dinamikleri harekete geçirerek bölgenin kalkınmasına katkıda bulunmaktır (Karasu, 2007: 165). Bunun yanında bölgesel kalkınma ajanslarının bölgelerin gelişim potansiyellerine uygun stratejik plan ve programlar hazırlamak, yabancı yatırımcıları yatırım yapmak amacıyla ülke ya da bölgelerine çekmek, özel sektörün yatırım yapmada tereddüt ettiği alanlarda onları yönlendirmek ve teşvik etmek gibi amaçları da mevcuttur (Özer, 2008: 395-396).

Bu kapsamda, dünyadaki bölgesel kalkınma ajanslarının genel olarak görevleri; bölgelerin kalkınması için stratejik plan, program hazırlamak, bölge içerisinde bölgeyi izlemek için veri bankaları oluşturmak, bölgeye yatırım yapacak girişimciler için bilgi ve teknik destek sağlamak, tanıtım faaliyetleri gerçekleştirerek girişimcileri bölgeye çekmek, yerel girişimcileri desteklemek, küçük ve orta ölçekli girişimciler için finansal destek sağlamak, uluslararası, ulusal ve yerel banka ve kredi kuruluşları ile işbirliği yapmak, inovasyonların tanıtımını gerçekleştirmek, enerji, yol, eğitim gibi faaliyetlerin takibini yapmak, bölgenin gelişimi için ulusal ve uluslararası ağların gelişimini sağlamak şeklinde ifade edilmektedir (Usta ve Akyol, 2015: 1060).

Dünyadaki tüm bölgesel kalkınma ajanslarının ortak hedef ve amaçları bulunsa da ülkenin anayasal sistemleri ve idari yapılarından kaynaklanan farklılıklar, kalkınma ajanslarının kuruluşları, organları, işleyişleri, idari yapıları, yasal statüleri ve finansman kaynakları bölgesel kalkınmadaki rollerini etkilemektedir (Eryılmaz ve Tuncer, 2013: 169-170; DDK, 2014: 770-775). Dolayısıyla çalışmanın bu bölümünde Türkiye ve İspanya Bölgesel Kalkınma Ajanslarının kuruluş şekilleri, işleyişleri, idari yapıları, yasal statüleri ve finansman yapıları ve diğer uygulamalarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi önem arz etmektedir.

### **3. TÜRKİYE'DEKİ BÖLGESEL KALKINMA AJANSLARININ KURULUŞU, GÖREVLERİ, TEŞKİLAT YAPISI, İDARİ YAPI İÇİNDEKİ YERİ, HUKUKİ STATÜLERİ VE FİNANSMAN KAYNAKLARI**

Türkiye'de Avrupa Birliği'ne üyelik süreci ile birlikte bölgesel gelişme politikalarının müzakere edilmesi nedeniyle bölgesel kalkınma ajanslarının kurulma çalışmalarına başlanmıştır. Bu çerçevede Türkiye'deki bölgesel kalkınma ajanslarının kuruluşu, görevleri, teşkilat yapısı, idari yapı içindeki yeri, hukuku statüleri ve finansman kaynakları aşağıda belirtilmiştir.

#### **3.1. Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu**

Türkiye'de bölgesel kalkınma yaklaşımının gelişimine tarihsel süreçte baktığımızda iki dönem karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan birincisi kurumsal olarak henüz bölgesel kalkınma ajanslarının kimlik kazanmadığı dönem, ikincisi ise bölgesel kalkınma ajanslarının kurumsal olarak kimlik kazandığı ve kurulduğu dönemdir. İlk döneme baktığımızda, bölgesel kalkınma politikalarının, kalkınma planları içinde yer aldığı ve kalkınma politikalarının 30 Eylül 1960 tarihinde 91 sayılı Kanunla kurulan Devlet Planlama Teşkilatı tarafından yürütüldüğü dönemdir. Bu dönemdeki bölgesel politikalar daha çok Türkiye'nin geri kalmış bölgeleri olan Doğu ile Güneydoğu bölgelerini kapsamakta ve teşvik niteliğindeki politikalardan oluşmaktadır. İkinci dönem ise 2000'li yıllara rastlamakta olup, kalkınma planlarındaki yetersizlikler, yerindenlik ilkesi, Avrupa Birliği uyum süreci, Avrupa Birliği fonlarından yararlanma isteği bölgesel politikalarda değişikliği ve kurumsallığı kaçınılmaz kılmış ve bölgesel kalkınma ajanslarının ortaya çıkışına zemin hazırlamıştır. (Engin, 2011: 73-75).

Türkiye, AB bütünleşme sürecinde bölgesel gelişme stratejilerini yeniden belirlemek zorunda kalmıştır. Yeni stratejiler, 1949 yılında üye olduğu Avrupa Konseyi Yerel Yönetimler Özerklik Şartı ve Avrupa Bölgesel Özerklik Şartı doğrultusunda oluşturulmuş ve 2005 yılında AB tam üyelik müzakere sürecinin başlaması ile hız kazanmıştır (Tahtaloğlu ve Özgür, 2016: 167).

Avrupa Birliği uyum süreci çerçevesinde Türkiye'deki bölgelerin sosyo-ekonomik dinamiklerinin tespit edilmesi, bölgesel istatistiksel verilerin toplanması, bölgenin gelişim potansiyellerine uygun politikalar belirlemek amacıyla Devlet İstatistik Enstitüsü ve Devlet Planlama Teşkilatı'nın işbirliği ile bölgelerin sosyo-ekonomik sınıflandırılması yapılmıştır. 22 Eylül 2002 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 2002/4720 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yapılan bu sınıflandırma çerçevesinde Türkiye Düzey 1 olarak 12 bölge, Düzey 2 olarak 26 bölge ve Düzey 3 olarak 81 vilayete ayrılmıştır (Işık vd., 2010: 12-14, Eroğlu ve Kum, 2010: 180-181). Bölge istatistiklerinin açıklanmasından sonra Resmi Gazetede yayımlanan 2006 yılında 5449 sayılı "Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkındaki Kanun"la bölgesel kalkınma ajanslarının kuruluş çalışmalarına başlanmıştır. Kanunun amacı ve kapsamı md.1'de "kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliğini geliştirmek, kaynakların yerinde ve etkin kullanımını sağlamak ve yerel potansiyeli harekete geçirmek suretiyle, ulusal kalkınma plâni ve programlarda öngörülen ilke ve politikalarla uyumlu olarak bölgesel gelişmeyi hızlandırmak, sürdürülebilirliğini sağlamak, bölgeler arası ve bölge içi gelişmişlik farklarını azaltmak üzere oluşturulacak kalkınma ajanslarının kuruluş, görev ve yetkileri ile koordinasyonuna ilişkin esas ve usûlleri düzenlemek" şeklinde ifade edilmiştir.

#### **3.2. Kalkınma Ajanslarının İdari Teşkilat Yapısı İçerisindeki Yeri ve Yasal Statüleri**

1982 Anayasasının 3. maddesine göre Türkiye, üniter devlet yapısına sahiptir. Türkiye'nin idari teşkilat yapısı ise Anayasa'nın 123., 126. ve 127. maddeleri gereği merkezden yönetim ve yerinden yönetim şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de yönetim geleneğinin merkezîyetçi bir özellik sergilemesi nedeniyle yerelde bulunan bölgesel kalkınma ajanslarının yapısı ve işleyişinde de merkezî yönetimin etkisi hissedilmektedir. Yerinden yönetim kuruluşları arasında yer alan bölgesel kalkınma ajanslarının kurulmasına ve kaldırılmasına Bakanlar Kurulunca karar verilmesi nedeniyle bölgesel kalkınma ajansları merkezî yönetime bağlı bir birim gibi

görülmektedir. Ayrıca bölgesel kalkınma ajanslarının merkezi yönetimin belirlediği politikaları hayata geçirmeleri, bütçelerinin 03.06.2011 tarihli ve 6223 sayılı Kanunla eşgüdüm ve koordinasyondan sorumlu kurum olan Kalkınma Bakanlığı tarafından onaylanması, merkezi yönetim kurumlarınca denetlenmeleri, yönetim kurullarına hükümetin temsilcisi olan valinin başkanlık etmesi merkezi yönetimin güdümünde hareket ettiğini gösteren diğer hususlardır. Bu hususlar aslında bölgesel kalkınma ajanslarının atipik bir yapı sergilediğini düşündürmektedir (Özmen, 2008: 333-339; Akbulut ve Göküş, 2017: 83; Arslan, 2016: 35-47).

5449 sayılı Kanunun 3. maddesinde bölgesel kalkınma ajanslarının tüzel kişiliklerinin olduğu belirtilmiştir. Buna rağmen, kanunda kamu mu, yoksa özel hukuk kişiliği olduğu belirtilmemiştir. Bu nedenle Türk idari teşkilat yapısı içinde bölgesel kalkınma ajanslarının “kamu tüzel kişiliği mi, yoksa özel hukuk tüzel kişiliği mi” oldukları sorusu yıllardır tartışma konusudur. Yapılan uygulamalara bakıldığında merkezi yönetim tarafından kurulmaları, kamu bütçesinden önemli ölçüde pay almaları, merkezi yönetim tarafından denetlenmeleri, kamu tüzel kişilik olduklarına işaret etmektedir. Fakat bunun yanında kendi personellerini kendilerinin istihdam etmeleri, mallarının kamu malı olarak değerlendirilmemesi, özel hukuka tabi olduklarını da göstermektedir. Sonuçta uzmanların ve akademisyenlerin üzerinde anlaştıkları görüş; Türkiye’deki bölgesel kalkınma ajanslarının kendine has nitelikleri olan kamu tüzel kişilikleri oldukları ve daha çok merkezi idarenin etkisinde kalan kamu kurumu niteliği taşıdıkları hususunda anlaştıkları görülmektedir (Arslan, 2016: 35; Eroğlu ve Kum, 2010: 185-194).

### 3.3. Kalkınma Ajanslarının Organları ve Görevleri

Kalkınma ajanslarının teşkilat yapısına ve görevlerine baktığımızda 5449 sayılı Kanunun 7. maddesinde kalkınma kurulu, yönetim kurulu, genel sekreterlik ve yatırım destek ofislerinden oluştuğu belirtilmektedir. Bu organların görevlerini sıralayacak olursak bölgedeki yerel aktörler arasında yönetişimi sağlamakla görevli olan ve üyelerinin bölgede bulunan kamu-özel sektör, sivil toplum kuruluşları temsilcilerinden oluştuğu *Kalkınma Kurulu*; projelerin ve bütçelerin onaylanmasından sorumlu olan ve vali’nin başkanlık ettiği karar alma organı olan *Yönetim Kurulu*; Yönetim Kuruluna proje teklifleri sunan ve ayrıca Yönetim Kurulu Kararlarını hayata geçirecek icra organı olan *Genel Sekreterlik*; Yatırımcıların izin ve ruhsat işleri ile uğraşan *Yatırım Destek Ofislerinden* oluşmaktadır (Yılmaz, 2010: 188-189). Bu örgütlenme şeklinde valinin yönetim kuruluna başkanlık etmesi idari vesayet denetimini ortaya koyarken, uygulamada yönetim kurulunun aldığı kararlardan; yıllık çalışma programı, faaliyet raporları, ajans bütçesi, projeler ve kişilere yapılacak yardımlar, genel sekreterin atanması gibi hususların Kalkınma Bakanlığı’nın onayına sunulması yukarıdan aşağıya doğru işleyen, daha çok bürokratik ağırlıklı bir yapıyı karşımıza çıkarmaktadır (Arslan, 2016: 35-50).

Kalkınma ajanslarının organları ve görevleri yukarıdaki gibi olmakla birlikte, bir bütün olarak değerlendirildiğinde Türkiye’deki Bölgesel Kalkınma Ajanslarının görev ve yetkileri 5449 sayılı Kanunun 5. maddesine göre maddeler halinde sıralayacak olursak;

1. Yerel yönetimlerin planlama faaliyetlerine teknik altyapı ve destek sağlamak
2. Bölge kalkınması için hazırlanan plan, program ve projelerin uygulanmasına katkıda bulunmak
3. Kırsal alan ve bölgelerdeki potansiyel kalkınma dinamiklerinin harekete geçirmek
4. Bölge aktörleri arasında bulunan kamu kesim, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları arasında koordinasyonu sağlamak ve geliştirmek
5. Bölgede bulunan kaynakları belirlemek, bölgenin ekonomik ve sosyal kalkınmasını sağlamak için araştırmalar ve diğer kişi, kurum ve kuruluşlara işbirliği yapmak
6. Bölgedeki bulunan iş ve yatırım olanakları ile ilgili ulusal ve uluslararası alanlarda tanıtım faaliyetleri gerçekleştirmek
7. Bölgeye gelen yatırımcıların izin, ruhsat takip etmek
8. Ajansların faaliyetleri, mali yapısı ve diğer ilgili konularda güncel bilgiler vermek amacıyla internet sitesi oluşturmak
9. Küçük ve orta ölçekli işletmelere destek sağlamak, şeklinde sıralayabiliriz.

Yukarıda görüldüğü üzere 5449 sayılı Kanun’da bölgesel kalkınma ajanslarının görevleri arasında yerelde bulunan kamu, özel sektör ile sivil toplum kuruluşları arasında yönetişimi sağlamak görevi bulursa da kalkınma

ajanslarının yapısına bakıldığında ziraat odası, ziraat mühendisleri odası ve ticaret borsasının temsilcilerinin bulunmaması yönetişimde eksikliği ortaya koymaktadır. Türkiye’de bulunan hemen hemen her bölgenin yüksek tarım potansiyeli sahip olmasına rağmen, bu yerel aktörlere kalkınma ajanslarında yer verilmemesi ciddi paradoks oluşturmaktadır (Akbulut ve Göküş, 2017: 85).

### 3.4. Kalkınma Ajanslarının Finansman Kaynakları

Kalkınma ajanslarının bütçelerinin hazırlanma sürecinde Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, İçişleri Bakanlığı ve Kalkınma Bakanlığı temsilcilerinden oluşan ortak bir kurul tarafından bütçenin yeterliliği tespit edilmekte, kullanma izni ise Kalkınma Bakanlığı’nın onayından geçmektedir (Arslan, 2016: 40). Kalkınma ajanslarının bütçeleri 5449 sayılı Kanun’un 19. maddesine göre merkezi bütçeden performans, nüfus, gelişmişlik düzeyi ölçütlerine göre ayrılan paylar, Avrupa Birliği ve uluslararası kurum ve kuruluşlardan temin edilecek fonlar ve hibeler, faaliyetlerinden dolayı elde ettikleri gelirler, il özel idareleri, belediyeler ve sanayi ve ticaret odasından aktarılabilecek paylar ve bir önceki bütçe döneminden artan gelirlerden oluşmaktadır. Bütçe gelirlerindeki en büyük oranı merkezi yönetimin genel bütçesinden ayırdığı pay oluşturmaktadır (Tutar ve Demiral, 2007: 77; Özmen, 2008: 337). Türkiye’nin Avrupa Birliği uyum fonlarından aldığı destekler, genelde Avrupa Birliği müktesebine uyum amaçlı olup, kırsal kalkınma, tarım, eğitim ve sanayi altyapısına alanlarında asgari standartların sağlanmasına yöneliktir. Bu kapsamda 2007-2013 yılları arasında Türkiye, 4.8 milyon Euro destek almıştır (December, 2012 Progress Report Prepared by Turkey, [https://www.ab.gov.tr/files/IlerlemeRaporlari/2012/2012\\_tr\\_progress\\_report\\_en.pdf](https://www.ab.gov.tr/files/IlerlemeRaporlari/2012/2012_tr_progress_report_en.pdf)).

Türkiye’de bölgesel kalkınma ajanslarının destekleme mekanizmalarına bakıldığında hibe dağıtan mali destekleme mekanizması rolü ağırlıklıdır. Halbuki ajansların mali desteklerinin, yerelde bulunan kamu, özerk, sivil toplum kuruluşları ile işbirliği ve koordinasyonu geliştirme, uzun soluklu ortak plan ve projeler ortaya koyma gibi asli görevlere yönelik olması daha isabetli olacaktır (DDK, 2014: 777-778).

Bölgeler arası eşitsizlik ve dengesizliğin en üst düzeyde yaşandığı ülkelerden birisi olarak Türkiye, bölgesel politikalar ve bölgesel kalkınma ajansları açısından değerlendirildiğinde önemli bölgesel sorunlara rastlanmaktadır. Buna rağmen bunların çözümüne ilişkin etkin politikalar üretilmediği de görülmektedir. Etkin politikalar üretilmemesi sebepleri içinde, ne tür bölgesel politikalar uygulanacağına merkezi yönetim tarafından karar verilerek, karar alma sürecinin aşağıdan yukarıya doğru ivme kazanması yerine, yukardan aşağıya doğru işlenmesi, ajansların yeterince idari ve mali özerkliğe sahip olamamaları, yönetim ağının yeterli kadar etkin kılınmaması, bölgelerinin sosyo-ekonomik ve kültürel yapılarının farklılık arz etmesine rağmen ülkenin tümünde tek tip ajans modelinin tatbik edilmesi, veri toplama ve analizi yöntemlerinin sağlıklı işlememesi ve ajansların işbirliği, koordinasyon, sosyal ve kültürel bir çok işlevi olması gerekirken sadece hibe dağıtan role bürünmesi sayılmaktadır (Eryılmaz ve Tuncer, 2013: 174-177; DDK, 2014: 775-797).

## 4. İSPANYA’DAKİ BÖLGESEL KALKINMA AJANSLARININ KURULUŞU, GÖREVLERİ, TEŞKİLAT YAPISI, İDARİ YAPI İÇİNDEKİ YERİ VE HUKUKİ STATÜLERİ, FİNANSMAN KAYNAKLARI

1978 Anayasasının kabulü ve bölgesel yönetimlerin ortaya çıkışı ile birlikte bölgesel kalkınma ajansları kurulmaya başlamıştır. Bu çerçevede İspanya’da ki bölgesel kalkınma ajanslarının kuruluşu, görevleri, teşkilat yapısı, idari yapı içindeki yeri, hukuku statüleri ve finansman kaynakları aşağıda belirtilmiştir.

### 4.1. Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu

İspanya kalkınma ajanslarının ortaya çıkışında bölgesel yönetimlerin önemli bir rolü vardır. 1978 Anayasa’sına kadar zaman zaman merkeziyetçi, zaman zamanda bölgesel yönetim şeklini tercih eden İspanya’da bu döneme kadar kalkınma ajanslarının bugünkü şekli ile varlıklarından söz etmek mümkün değildir. Ancak 1978 İspanya Anayasası’nın kabulü ile birlikte hem bölgesel yönetim şekli kabul edilmiş, hem de ekonomik açıdan adem-i merkeziyetçilik kabul edilerek özerk statüde bölgesel ajansları kalkınma ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu özerk statüler, ajanslara ekonomik yönden yeni sorumluluklar yüklemiştir. Ayrıca ortaya çıkışında etkili olan bir diğer faktör ise her bir yönetim bölgesinin ekonomik gereksinimlerinin farklılaşmasıdır (Ganzanelli, 2011: 7; Tuncer, 2010: 227-229).

#### 4.2. Bölgesel Kalkınma Ajanslarının İdari Teşkilat Yapısı İçerisindeki Yeri ve Yasal Statüleri

1978 tarihli İspanya anayasasının egemenlik yurttaşlarındır başlıklı 1. maddesinin 2. Fıkrasında “Ulusal egemenlik, Devletin gücünü aldığı İspanya halkınıdır.”, Milletin Birliği ve Özerklik Hakkı başlıklı 2. maddesinde “Anayasanın temeli, İspanyol milletinin ayrılmaz birliği, tüm İspanyolların ortak ve bölünmez ülkesidir”, Şehirler, İller ve Özerk Topluluklar başlıklı 137. maddesinde “Devlet bölgesel olarak şehir, il ve kurulabilecek özerk topluluklar halinde teşkilatlanmıştır. Bütün bu organlar, kendi işlerinin yönetimiyle ilgili özyönetim hakkına sahiptir.” Birlik ve Bölgesel Eşitlik başlıklı 138. maddenin 1. fıkrasında “Devlet, Anayasanın 2. maddesinde bulunan birlik ilkesinin etkin uygulamasını güvence altına alır...” Özerk toplulukların Özyönetimi-Özerklik Girişimi başlıklı 143. maddesinin 1. fıkrasında ise “Anayasanın 2’nci maddesinde tanınan özyönetim hakkının kullanılmasında, ortak tarihi, kültürel ve ekonomik özelliklere sahip sınırdaş iller, tarihi olarak bölge statüsünde olan ada toprakları, bu Başlık altında ve ilgili Statülerinde bulunan hükümlere göre, özyönetim şeklini kabul edebilir ve Özerk Topluluklar oluşturabilirler.” ifadesine yer verilerek İspanya’nın idari teşkilat yapısına, ulusal egemenliğe ve ülkenin bölünmezliği ilişkin düzenlemelerde bulunmuştur.

İspanya Anayasasının 1.maddesinde ulusal egemenliğin, İspanyol halkına (Pueblo espanol) ait olduğu yer almaktadır (Boe, 2018: 8). Anayasanın 2. maddesinde de İspanyol Milletinin ayrılmaz birliği ve tüm İspanyolların ortak ve bölünmez ülkesi olduğu vurgulanmıştır. 3. madde de ise devletin resmi dilinin Kastilyanca olduğu belirtilmiş, 4. maddede de ulusal bayrak tarif edilmiştir. Bu maddeler itibariyle İspanya bir ulus devlet özelliği sergilese de, diğer İspanyol dilleri, özerk bölgeler ve özerk bölgelerin bayrakları da zikredilmiş ve topluluklar, bölgeler ve özerklikleri detaylı olarak düzenlenmiştir. İspanya’da ulusal bütünlük çerçevesinde “milliyetlere” ve “bölgelere” özerklik hakkı verilmektedir (Adalet, 2018:539). Bu çerçevede İspanya bölgesel devlet veya özerklikler devleti şeklinde adlandırılmaktadır. 17 özerk topluluk ve 50 il ve 2 özerk şehre sahip ülkenin taşra teşkilatlanmasında Franko dönemi ile birlikte terk edilmeye başlayan valilik sistemi yerine, merkez ile özerk topluluklar arasında idari işlerin koordinasyonunu sağlayan hükümet temsilcileri bulunmaktadır (Çavuşoğlu, 2002). Bunun dışında yönetsel açıdan, merkezi yönetim, bölgesel yönetim ve yerel yönetim şeklinde örgütlenme biçimi karşımıza çıkmaktadır. Bu yapılanma içinde bölgesel yönetimlerin ve yerel yönetimlerin idari ve mali bakımdan yeterince özerkliğe sahip oldukları, merkezi yönetimin etkisinin az hissedildiği Adem-i Merkeziyetçi yapılanma görülmektedir (Usta ve Bilgiç, 2017: 122-136). Genellikle bölgesel yönetimlerin teşviki ile kurulan ajansların yanında, belediyeler ve merkezi hükümet teşviki ile kurulan ajanslara da rastlanmaktadır (<https://www.dunya.com/kose-yazisi/kalkinma-ajansciliginda-ispunya-denevi/15928>). Bask Bölgesi Kalkınma Ajansı hariç tüm bölgesel kalkınma ajansları özel hukuka tabi kamu kurumu niteliğinde düzenlenmiştir. Bununla birlikte her hangi bir bölgesel hükümet ya da idari yapılanmanın parçası olmadıkları için geniş ölçüde bir özerkliğe sahiptirler. Ajansların statülerinde özel hukuka tabi kamu iktisadi teşebbüsleri şeklinde bir yönetim modelinin seçilmesinin nedeni ise kalkınma ajanslarına personel istihdamı, mal ve malzeme temini gibi günlük faaliyet ve etkinliklerini yürütmede onlara daha rahat hareket edebilmelerini sağlamaktır (Guzmdn vd., 2002: 302; Ganzanelli, 2011: 7).

İspanya’daki kalkınma ajansları belli bir sektöre yönelik olarak kurulabilecekleri gibi, belli bir sektöre bağlı kalmadan da kurulabilirler. Kalkınma ajansları belli bir sektöre yönelik olarak kuruldukları takdirde o bölgenin, o sektörle ilgili bakanlığa bağlı olarak faaliyetlerini yürütmektedirler. Herhangi bir sektör belirlenmemiş ise bölgenin Ekonomi ve Maliye Bakanlığı’na bağlı olarak faaliyet yürütürler. Bununla birlikte bütçelerinin ağırlıklı kısmı bölge idareleri tarafından karşılanması nedeniyle kısmen de olsa personel istihdamı konusunda bölgesel yönetimlerin baskısına maruz kalabilmektedirler. Bu durum bölge siyasi iktidarları karşısında bazı konularda tam anlamıyla yeterli özerkliğe sahip olamadıklarını ortaya koymaktadır (Ganzanelli, 2011: 7; Rodriguez- Pose, 2000: 100).

#### 4.3. Kalkınma Ajanslarının Organları ve Görevleri

İspanya kalkınma ajanslarının teşkilat yapısına baktığımızda yönetim kurulu, yürütme kurulu ve kurul başkanı gibi yönetsel organlar ile (Tunca, 2011: 84) hizmet birimleri olan Kuluçka Merkezi<sup>3</sup>, Lojistik Merkezleri ve Teknoparklar bulunmaktadır ve bu hizmet birimlerinin bulunması zorunluluk arz etmektedir. Buna göre Strateji Geliştirme birimleri; bölgelerin gelişen farklı ihtiyaçlarına göre uygun plan, program ve stratejiler geliştirirler. Kuluçka Merkezleri; Bu merkezler girişimcileri desteklemek amacıyla bizzat kendileri şirketler kurmakta,

<sup>3</sup> Kuluçka merkezi, müteşebbis yönetim anlayışı bağlamında girişimcilere destek olmak amacıyla girişimcilere danışmanlık yapan, yatırımcı bulan, gerekli hizmet ve destekleri sunan birimlerdir.

kurdukları şirketleri üç yıl süreyle desteklemektedirler ve bu şirketler piyasada rekabet edecek seviye gelince serbest bırakılmaktadırlar. Lojistik Merkezleri; bölgelerin ticaret altyapısını yapmak ve ticaret trafiğini canlandırmak amacıyla ulaşım ağı kurmakla görevlidirler. Teknoparklar ise üniversitelerle ortaklaşa çalışarak yeni teknolojiler üretmekle görevli birimlerdir (Brown vd., 2002: 140; <https://www.dunya.com/kose-yazisi/kalkinma-ajansciliginda-istanya-deneyi/15928>). Ajansların organlarının örgütlenmesinde ve çevresel hizmet birimlerinin yapılanmasında da adem-i merkeziyetçiliğin etkisi görülmektedir (Guzmdn vd., 2002: 302). Yani ajansların merkezi yönetim, bölgesel yönetim ve yerel yönetimlerin idari yapılanması içinde yer almamaları, kaynak kullanımı, karar alma, personel istihdamı gibi konularda özerkliklere sahip olmaları işlevsel yapıya sahip olduklarını göstermektedir (Guzmdn vd., 2002: 302; Ganzanelli, 2011: 7)

İspanya kalkınma ajanslarının dengeli bölgesel gelişmeyi teşvik etmeye ilişkin görevlerini sıralayacak olursak; girişimciliği destek ve teşvik etmek, yatırımlara mali destek sağlamak, AR-GE ve teknik inovasyonu teşvik etmek, küresel girişimcileri yurt içine çekmek amacıyla programlar düzenleyerek uluslararasılaşma sağlamak, insan sermayesi oluşturmak, sektörel çalışmalara destek sağlamak ve diğer bölgesel şirketlerle eşgüdümü sağlamak gibi iş hizmetleri sunmaktır (Ganzanelli, 2011: 7-8; Gutiérrez, 2005: 23-27; Guzmdn vd., 2002: 302).

Bunun yanında bu ajansların görevleri arasında üniversitelerle ortaklaşa AR-GE çalışmalarında bulunmak zorunlulukları vardır. Ayrıca doktora eğitimi vermek, meslek edindirme kursları düzenlemek gibi birçok eğitim-öğretim faaliyetlerini de yürütmektedirler (<https://www.dunya.com/kose-yazisi/kalkinma-ajansciliginda-istanya-deneyi/15928>).

#### 4.4. Kalkınma Ajanslarının Finansman Kaynakları

Ajansların mali kaynakları ağırlıklı olarak bölgesel hükümetler tarafından karşılanmaktadır. Diğer bir ifadeyle fonlarının ve ödeneklerinin büyük bir kısmı bölge yönetimlerinin bütçelerinden karşılanmaktadır (Montero, 2001: 82). Bunların yanında diğer finansman kaynakları ise kamu ve özel finansman kurumlarından alınan borçlar, proje finansmanları, diğer kurumlardan alınan bağış ve katkılar, hizmetlerden elde edilen gelirler ve diğer kamu kurumlarından devir aldıkları varlıklar, Avrupa Birliği'nde kalkınmada öncelikli bölgeler için sağlanan yapısal fonlar, ödenek ve kredilerden oluşmaktadır (Ganzanelli, 2011: 7; Guzmdn vd., 2002: 302). Özellikle İspanyanın, bütün bölgeleri ve özerk şehirleri için Avrupa Birliği uyum fonlarından sağlanan destekler finansman kaynakları içerisinde önemli bir paya sahiptir. Bu oran 2007-2013 yılları arasında 26.5 milyon euro'dur. Bu fon yardımları inovasyon, bilişim sektörü, girişimcilik, yenilenebilir enerji kaynakları, çevresel altyapı gibi alanlara yöneliktir ve toplam fonların %30'u arge, inovasyon ve girişimcilik; % 1,1'de bölgesel sürdürülebilir gelişme projelerine ayrılmıştır. Fonların belirtilen alanlara ayrılması toplumu bilgi ekonomisine dayalı toplum haline dönüştürmek amacıyla yapılmaktadır (Expert Evaluation Network Delivering Policy Analysis On The Performance of Cohesion Policy 2007-2013, [https://www.files.ethz.ch/isn/142016/ES\\_Evalnet\\_Country%20report\\_FINAL%20VERSION.pdf](https://www.files.ethz.ch/isn/142016/ES_Evalnet_Country%20report_FINAL%20VERSION.pdf)).

Yerel sanayilerin desteklenmesi ve teşvik edilmesi ajansların amaçlarından birisidir. Ama bunun derecesi ajanslara göre farklılık göstermektedir. Başka bir ifadeyle destek ve teşvikler bölgeler arası farklılıklara bağlı olarak şekillenmektedir. Her bölgede farklı sektörlerin desteklenmesi söz konusu olabilmektedir. Bu durum diğer ülkelerden farklı olarak İspanya'da tek tip ajans modelinin tercih edilmesinden ziyade, bölgesel farklılıklara göre şekillenen farklı bölgelerde, farklı tip ve modellerde ajansları ortaya çıkarmıştır (Bache, 2001: 11). Bu nedenle konunun daha iyi anlaşılması açısından bölgesel kalkınma ajansları üzerinden değerlendirmek daha faydalı olacaktır. Örneğin Bask ve Katalan Ajansları yerel hükümetin politikalarıyla uyumlu şekilde uzun dönemli planlar yapmaktadırlar. Ayrıca destek sağlayacakları öncelikli sektörleri belirlemektedirler. Öte yandan Andalusya ve Galiçya Ajansları bu türden planlama ve önceliklendirmeler yapmamaktadırlar (Guzmdn vd., 2002: 303).

İspanya'da Bölgesel Kalkınma Ajanslarında iki tür destekleme mekanizması mevcuttur. Bask ve Katalan Ajansları girişimcilere eğitim ve bilgilendirme hizmetlerine ağırlık verirken, Andalusya ve Galiçya Ajansları şirket büyüklüğü ve sektör farkı gözetmeksizin mali yardımlara odaklanmaktadır (Guzmdn vd., 2002: 303; Danson ve Lloyd, 2012: 80). Bunun yanında Bask Ajansı inovasyonların yaygınlaştırılması ve yeni girişimlerin desteklenmesi hususlarına ağırlık verirken, Katalan Ajansı daha güçlü girişimcilik kültürü oluşturmak amacıyla girişimciler arasında ağ oluşturma ve şirketler arası iş birliğine ağırlık vermektedir (Ansell, 2000: 279-291; Gutiérrez, 2005: 23-27; Guzmdn vd., 2002: 303).

Andalusya ve Galiçya Ajansları ise görevlerini yerine getirirken daha pasif bir duruş sergilemektedirler. Örneğin bu ajansların yardım ve destek süreçlerinin başlaması için şirketler tarafından başvuru yapılması gerekmektedir,

kendiliklerinden harekete geçemezler. Katalan Ajansı daha çok seminerler, sergiler ve toplantılar düzenleyerek şirketler arası ağ oluşturma ve yeni teknolojileri tarama faaliyetleri yürütmektedir. Bask ajansı ise yerel şehir meclisleri, özerk kurumları da dahil ederek yerel düzeyde girişimciliği teşvik edecek kalkınma ajansları oluşturmaya çalışmaktadır. Andulusya ve Galiçya Ajansları, yerel belediye yönetimlerine bağlı kalkınma ajanslarıyla iş birliği yapmamaktadır. Öte yandan Bask ve Katalan Ajansları belediyelerce kurulan kalkınma ajanslarıyla sıkı bağlantıya sahiptirler (Camarero Izquierdovd., 2008: 41-65; Guzman vd., 2002: 303; Ansell, 2000: 279-291).

## 5. TÜRKİYE VE İSPANYA BÖLGESEL KALKINMA AJANLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

Yukarıda yaptığımız açıklamaların ışığında Türkiye ve İspanya Bölgesel Kalkınma Ajanlarının benzerlik ve farklılıklarını ortaya koyan ait karşılaştırma tablosu şöyledir:

**Tablo 2.** Türkiye ve İspanya Bölgesel Kalkınma Ajanslarına Ait Karşılaştırma

	<b>Türkiye Bölgesel Kalkınma Ajansları</b>	<b>İspanya Bölgesel Kalkınma Ajansları</b>	<b>Türkiye Bölgesel Kalkınma Ajansları</b>	<b>İspanya Bölgesel Kalkınma Ajansları</b>
<b>Kriterler</b>	<b>Benzerlikler</b>		<b>Farklılıklar</b>	
<b>Amaçları</b>	Yerel aktörler arasında işbirliği ve koordinasyon sağlayarak, bölgenin ekonomik, sosyal, kültürel dinamiklerini harekete geçirmek	Yerel aktörler arasında işbirliği ve koordinasyon sağlayarak, bölgenin ekonomik, sosyal, kültürel dinamiklerini harekete geçirmek		
<b>Hedefleri</b>	Bölge kalkınmasını sağlayarak ülke kalkınmasına katkıda bulunmak	Bölge kalkınmasını sağlayarak ülke kalkınmasına katkıda bulunmak		
<b>Kuruluşu</b>			Merkezi yönetim tarafından kurulmaktadır	Bölgesel yönetimler merkezi yönetim ve belediyeler tarafından kurulmaktadır
<b>İdari Yapı İçerisindeki Yeri</b>			Merkezi yönetime bağlı kuruluşlar	Bölgesel yönetimlere bağlı kuruluşlar
<b>Yasal Statüleri</b>			Kamu hukukuna tabi tüzel kişilikleri	Özel hukuka tabi kamu tüzel kişilikleri
<b>Ajans Tipi Ve Modeli</b>			Tek tip ajans modeli	Çoklu tip ajans modeli
<b>İç Teşkilat Yapısı Ve Örgütlenme Biçimi</b>			Merkezi yönetime benzer bürokratik yapı	Görev ağırlıklı işlevsel yapı
<b>Karar Alma Süreçleri</b>			Yukarıdan aşağı doğru işleyen süreç	Aşağıdan yukarı doğru işleyen süreç
<b>Finansman Kaynakları</b>			Ağırlıklı olarak bütçeleri merkezi yönetim tarafından oluşturulmakta	Ağırlıklı olarak bütçeleri bölgesel yönetimler tarafından oluşturulmakta
<b>Destekleme Mekanizmaları</b>			Mali destek ağırlıklı	İşbirliği ve koordinasyon girişimcilik ve inovasyon eğitim ağırlıklı ve mali desteklerden oluşmaktadır.
<b>Yönetişim Biçimleri</b>			Eksik yönetim	Zorunluluğa dayanan tam yönetim

	<b>Türkiye Bölgesel Kalkınma Ajansları</b>	<b>İspanya Bölgesel Kalkınma Ajansları</b>	<b>Türkiye Bölgesel Kalkınma Ajansları</b>	<b>İspanya Bölgesel Kalkınma Ajansları</b>
<b>2007-2013 Yılı Avrupa Birliği Uyum Fonlarından Alınan Mali Destek Miktarları</b>			4.8 milyon euro	26.5 milyon euro
<b>Avrupa Birliğinin Fon Yardımı Yaptığı Alanlar</b>			Kırsal kalkınma, tarım, eğitim ve sanayi altyapısı	Arge, inovasyon, bilişim sistemleri, yenilenebilir kaynakları, çevresel altyapı
<b>Avrupa Birliği Fonlarının Amaçları</b>			Ülkeyi tarım, eğitim, sanayi altyapısı gibi alanlarda Avrupa Birliğinin asgari standartlarına ulaştırmak	Ülke ekonomisini bilgiye dayalı bilgi toplumuna dönüştürmek

Tablo değerlendirildiğinde İspanya ve Türkiye bölgesel kalkınma ajanslarının tüm dünyada bulunan bölgesel kalkınma ajanslarıyla benzeşen, bölgenin dinamiklerini harekete geçirmek, yerel aktörler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak ve bununla birlikte ülke kalkınmasına katkıda bulunmak gibi ortak hedef ve amaçları bulunmaktadır. Ancak İspanya ve Türkiye'nin farklı idari ve siyasi yapısından kaynaklanan farklılıklar bölgesel kalkınma ajanslarını da etkilemiştir. Buna göre Türkiye'de ki bölgesel kalkınma ajansları merkezi yönetim tarafından kurulurken, İspanya'da ki bölgesel kalkınma ajansları bölgesel yönetimler, merkezi yönetim ve belediyeler tarafından kurulmaktadır. Türkiye'nin merkezden yönetim ilkesini benimsemesinden dolayı ülkedeki kalkınma ajansları yerinden yönetim kuruluşları olmasına rağmen, merkeze bağlı kamu kuruluşları niteliği sergilemektedir. İspanya'da ki bölgesel kalkınma ajansları ise bölgesel yönetimler, merkezi yönetim ve yerel yönetimlerce desteklenen özerk kuruluşlar niteliği sergilemektedir. Türkiye'de tüm ülkede tek tip ajans modeli uygulanırken, İspanya'da bölgesel farklılıklara göre şekillenen çoklu tip ajans modeli uygulanmaktadır. Türkiye'de ajansların iç örgütlenmesine, organlarına ve işlevlerine baktığımızda merkezi yönetimdekine benzer bürokratik bir yapı karşımıza çıkarken, İspanya kalkınma ajanslarının iç teşkilat yapısında ise daha çok görev ağırlıklı işlevsel yapı karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'deki bölgesel kalkınma ajanslarının bütçeleri merkezi yönetim tarafından belirlenmekte ve en çok merkezi yönetim tarafından desteklenmekte iken, İspanya'daki bölgesel kalkınma ajanslarının bütçeleri bölgesel yönetimler tarafından oluşturulmakta ve desteklenmektedir. Türkiye'de bölgesel kalkınma ajanslarının sağladığı destekler genellikle hibe dağıtan role bürünmüş mali destekler iken, İspanya bölgesel kalkınma ajanslarının sağladığı destekler girişimcilik, inovasyon ve AR-GE ağırlıklı ve mali desteklerden oluşmaktadır. Türkiye bölgesel kalkınma ajanslarına yönetim açısından bünyelerine baktığımızda ziraat odası, ziraat mühendisleri odası ve ticaret borsası temsilcilerinin bulunmadığı eksik yönetim şekli ortaya çıkarırken, İspanya bölgesel kalkınma ajanslarında ajansların görevleri arasında üniversiteler ve diğer yerel aktörlerle işbirliği yaparak, AR-GE ve inovasyon çalışmaları yapmaları zorunluluk olduğundan tam yönetim şekli karşımıza çıkmaktadır.

## 6. SONUÇ

Küreselleşme, yerelleşme, Avrupa Birliği uyum süreci, ülkelerin kalkınma ve sürdürülebilir refah seviyesine ulaşma istekleri, aşağıdan yukarıya doğru ivme kazanan bölgesel kalkınma politikalarını kaçınılmaz kılmıştır. Bu çerçevede bu politikaları hayata geçirecek bölgesel kalkınma ajansları ortaya çıkmaya başlamıştır. Dünyanın neresinde olursa olsun tüm bölgesel kalkınma ajanslarının yerelde sosyo-ekonomik ve kültürel dinamikleri harekete geçirerek bölgelerinin kalkınmalarını sağlamak, ülke ekonomisine katkıda bulunmak gibi ortak hedef ve amaçları bulunmaktadır. Onları farklı kılan ülkelerin idari yapılarıdır. Bu idari yapıdaki farklılıklar bölgesel kalkınma ajansların kuruluşundan başlayarak, yasal statüleri, teşkilat yapıları, finansman kaynakları gibi tüm işlev ve görevlerini etkilemektedir. Bu kapsamda aralarında önemli derecede farklılık bulunan İspanya ve Türkiye bölgesel kalkınma ajanslarını değerlendirdiğimizde;



İspanya bölgesel kalkınma ajanslarının yeteri kadar idari ve mali özerkliğe kavuştukları, ajansların teşkilat yapısında görev ağırlıklı işlevsel yapının benimsendiği, karar alma süreçlerinin aşağıdan yukarıya doğru ivme kazandığı, destekleme mekanizmalarının sadece mali desteklerden oluşturmak yerine yerelde işbirliği ve koordinasyonu geliştirmek, girişimcilik kültürü yaratmak, AR-GE ve inovasyon çalışmaları yapmak gibi çok yönlü destek mekanizmalarına sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca bölgesel farklılıklara göre şekillenen çoklu tip ajans modelini benimsemeleri olumlu yönlerindedir. Ancak öte yandan zaman zamanda personel istihdamı gibi konularda bölgesel yönetimlerin baskısına maruz kalmaları eleştirilebilir yanlarındandır.

Türkiye'deki bölgesel kalkınma ajanslarına bakıldığında, yeterli idari ve mali özerkliğe kavuşmadıkları, ajansların teşkilat yapısında bürokratik yapının benimsendiği, bölgelere göre şekil kazanması gereken çoklu tip ajans modeli yerine tek tip ajans modeli uygulandığı, karar alma süreçlerinin aşağıdan yukarı doğru işlemesi gerekirken yukardan aşağıya doğru işlediği, destek mekanizmalarının sadece mali kaynaklardan oluştuğu görülmektedir.

Kalkınma ajanslarının amaçlarına ulaşabilmesi ve kalkınma için bir yol haritası belirleyebilmesi için ajanslarda kalifiye personelin görev alması gerekir. Ajanslar hem yerel hem de merkezi yönetim tarafından desteklenmeli, ancak bu destek tarafsız olmalıdır. Kalkınma ajanslarının ürettiği projeler taraflı ve kayırmacı bir yaklaşımla desteklenirse, bölgelerarası dengesizlikler azalmaktan ziyade giderek daha da büyüyecektir. Bu durumda kalkınma ajanslarının kuruluş amacına ters düşecektir.

İspanya'da kalkınma ajansları yabancı yatırımcılarında katılımını sağlayacak şekilde projeler üretirken, Türkiye'de kalkınma ajanslarının yabancı yatırımcılarında dikkatini çekecek proje üretmekte yetersiz kaldığı görülmektedir. Yabancı yatırımcılarında katılımını sağlayacak projeler bölgesel kalkınmaya farklı bir ivme kazandıracaktır.

Sonuç olarak her şeyden önce Türkiye'deki bölgesel kalkınma ajanslarının merkezi yönetimin etkisinden kurtularak ekonomik açıdan idari ve mali özerkliğe kavuşmaları elzemdir. Teşkilat yapılarında ağır işleyen bürokratik yapı yerine, görev ağırlıklı işlevsel yapıyı benimsemelidirler. Tek tip ajans modeli yerine bölgesel farklılıkları ve potansiyelleri göz önüne alan çoklu tip ajans modeli tercih edilmelidir. Destekleme mekanizmaları çeşitlendirilerek işbirliği ve koordinasyon, girişimcilik kültürü yaratma ve AR-GE ve inovasyon çalışmaları ağırlık kazanmalıdır. Karar süreçlerinde merkezin politikalarını uygulamak yerine, aşağıdan yukarıya doğru işleyen bir karar süreci ortaya konmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Akbulut, M. U. F. ve Göküş, M. (2017). "Küreselleşme ve Yerelleşme Sürecinde Bölgesel Kalkınma Ajansları", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 20(1), 79-88.
- Ansell, C. (2000). "The Networked Polity: Regional Development in Western Europe". Governance 13, No: 2: 303-333.
- Arolat, O. (15.03.2013). "Kalkınma Ajansçılığında İspanya Deneyi", <https://www.dunya.com/kose-yazisi/kalkinma-ajansciliginda-ispanya-deneyi/15928>, Dünya Gazetesi, (Erişim Tarihi: 14 Temmuz 2017).
- Arslan, F.(2016). "Yönetişimsiz Yönetimler: Türkiye'de Kalkınma Ajansları", Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, 25(2): 29-52.
- Bache, I.andRachelJ. (2000). "Has EU Regional Policy Empowered the Regions? A study of Spain and the United Kingdom." Regional& Federal Studies 10(3), 1-20.
- Brown, R. and Barbara Blake Brennan J. And Bjarnason S. (2002). "An Essential Partnership: Business/Higher Education Relationships" In Proceedings of the CHE Colloquium. Council of Higher Education, 131-144.
- Camarero Izquierd, C., Carrion, C.H. and Gutierrez,S. S. M. (2008). "Developing Relationships within the Framework of Local Economic Development in Spain" Entrepreneurship and Regional Development 20, No. 1, 41-65.
- Canzanelli, G. (2011). Models of Territorial Development Agencies in Europe and in the World. ILS LEDA Paper No, 13, 1-17.

- Constitucion Espanola, <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>, (30.4.2018)
- Çavuşoğlu, N. (2002). “Bölgeci Devlet’de Egemenlik/Yetki Paylaşımı, E-Akademi, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, (4), <http://e-akademi.org/incele.asp?konu=B%F6lgeci%20Devlette%20Egemenlik/Yetki%20Payla%FE%FDm%FD&kimlik=-1246210346&url=makaleler/ncavusoglu-1.htm>
- Çelik, F. (2017). “Bölgesel Kalkınma Ajansı (BKA) Deneyimlerinin Karşılaştırmalı Analizi: İngiltere ve Türkiye Örnekleri” Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19(2), 145-171.
- Danson, M. and Lloyd, G. (2012). Devolution, Institutions, and organisations: changing models of regional development agencies. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 30(1), 78-94.
- December, 2012 Progress Report Prepared by Turkey, [https://www.ab.gov.tr/files/IlerlemeRaporlari-/2012/2012\\_tr\\_progress\\_report\\_en.pdf](https://www.ab.gov.tr/files/IlerlemeRaporlari-/2012/2012_tr_progress_report_en.pdf), (Erişim Tarihi: 23 Şubat 2018).
- Demiroğlu, M. ve Demiroğlu E. T. (2014). “Türkiye ve İngiltere Kalkınma Ajansları: İngiltere Deneyiminden Alınabilecek Dersler”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 48(48), 176-199.
- Devlet Denetleme Kurulu Raporu, “Türkiye’nin Kalkınma Ajansları Uygulamasının Değerlendirilmesi” Konulu Araştırma ve İnceleme Raporu, Sayı 2014/3, 2014: 1-799.
- Engin, C.(2011). “Kalkınma Ajansları: Türkiye ve İngiltere Ülke Örnekleri”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(2), 65-77.
- Eroğlu, M., ve Kum, M. (2010). “Türkiye’de Kalkınma Ajanslarının İdari Teşkilat İçindeki Yeri”, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, Sayı 35, 175-198.
- Eryılmaz, B. ve Tuncer, A.(2008). “Avrupa Birliği Sürecinde Bölgesel Kalkınma Politikaları: Bölgesel Kalkınma Ajansları ve Türkiye Uygulaması”, *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 165-189.
- Expert Evaluation Network Delivering Policy Analysis On The Performance of Cohesion Policy 2007-2013, [https://www.files.ethz.ch/isn/142016/ES\\_Evalnet\\_Country%20report\\_FINAL%20VERSION.pdf](https://www.files.ethz.ch/isn/142016/ES_Evalnet_Country%20report_FINAL%20VERSION.pdf), (23 Şubat 2018).
- Gutiérrez, Baudelio Urueña. (2005). “Evaluating Regional Development Agencies (RDAs) Assistance on Spanish Regional Economic Growth” In 45th Congress of the European Regional Science Association, 23-27.
- Guzmán-Cuevas, Joaquín, F. Javier Santos-Cumplido, and ZST F. Rafael Cordero-Carrasco. (1998). “An Analysis of Regional Development Agencies in Spain from an Endogenous Development Perspective”, *Regional Development Agencies in Europe* 21, 290.
- Güler U.V. ve Türkoğlu İ. ve Üstün Ü. S. (2011). “Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de bölgesel Kalkınma Politikaları”, 26. Türkiye Mali Sempozyumu, Harran Üniversitesi, Urfa 38-55.
- Hasanoğlu, M. ve Aliyev, Z. (2006).“Avrupa Birliği ile Bütünleşme Sürecinde Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Ajansları” *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 60, 81-103.
- Işık, N., Baysal, D. ve Ceylan, O. (2010). “Bölgesel Kalkınma Farklarının Giderilmesinde Bir Politika Aracı Olarak Kalkınma Ajansları”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(2), 1-18.
- Karasu, M. A. (2007).“Bölge Planlamasında Havza Ölçeği” *Küreselleşme Sürecinde Yerel Politika*, A. MENGİ (Ed.)*Küreselleşme Sürecinde Yerellik ve Politika*, içinde (165-181), Ankara, İmge Kitabevi.
- Koçak, S. Y. (2009). “Avrupa Birliği, Geri Kalmış Bölgeleri Geliştirebildi Mi: Extremadura ve Viseu Bölgeleri” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 327-341.
- Koçak, S. Y. ve Ökmen, M. (2015). “Merkezi Planlamadan Bölgesel Planlamaya: Yunanistan ve Türkiye Örnekleri” *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (27), 149-158.
- Köse, S. ve Konur F. (2010). “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Bölgesel Farkların Azaltılmasındaki Rolü ve Etkililiği: Ülke Deneyimlerinin Karşılaştırılması”, *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(1), 95-137.

- Montero, A. P. (2001). Delegation Dilemmas and Horizontal Logics: Subnational Industrial Policy in Spain and Brazil. *Studies in Comparative International Development*, 36(3), 58-87.
- Özen, P. A ve Özmen Y. (2010). “Öğrenen Bölgeler” Perspektifinde AB Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Gelişimi, Mevcut Durumu ve Türkiye'nin Alacağı Dersler”, B. Akgül ve N. Uzay (Ed.), *Kalkınma Ajansları Üzerine Seçme Yazılar*, içinde (221-270), Bursa, Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Özer, Y. E. (2008). “Küresel Rekabet-Bölgesel Kalkınma Ajansları ve Türkiye” *Review of Social, Economic-Business Studies* Vol. 9/10, 389-408.
- Özmen, F. (2008). “AB Sürecinde Türkiye Kalkınma Ajanslarının Karşılaşabilecekleri Temel Sorunlar” *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(3), 327-340.
- Rodriguez-Pose, A. (2000). Economic Convergence and Regional Development Strategies in Spain: The Case of Galicia and Navarre. *EIB Papers*, 5(1), 88-115.
- Tahtaloğlu, H. ve Özgür, H. (2016). “Türkiye’de Kalkınma Ajansları Politikasının Çözümlemesi: Süreç Analizi (Aşamalar Yaklaşımı)”, *Niğde Üniversitesi, İİBF Dergisi*, C: 9/3: 161-184
- Tunca, G. (2011). “Kalkınma Ajanslarının Kurumsal Kapasitesinin İncelenmesi: Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkeleri Arasında Karşılaştırma”, *İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü/Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Tuncer, A. (2010). “İspanya’da Bölgesel Yönetimler ve AB Politikalarının İspanyol Bölgesel Yönetimlerinin Şekillenmesindeki Rolü”, *Akademik İncelemeler Dergisi*, 5(2), 227-246.
- Tutar, F. ve Demiral, M. (2017). “Yerel Ekonomilerin Yerel Aktörleri: Bölgesel Kalkınma Ajansları” *Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 65-83.
- Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu Yayınları, [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59af4cdfa61b66.15654871](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59af4cdfa61b66.15654871) (Erişim Tarihi: 06 Eylül 2017).
- Usta, S. ve Akyol, B. (2015). “Bölgesel Kalkınma Aracı Olarak Bölgesel Kalkınma Ajansları: Macaristan Örneği” 7. Uluslararası Balkanlarda Sosyal Bilimler Kongresi, Atatürk Üniversitesi, 25-30 Ağustos 2015, Erzurum, 1057-1067.
- Usta, S. ve Bilgiç, E. (2017). “Merkezi Yönetim-Yerinden Yönetim İlişkileri: İspanya ve Türkiye Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz”, *Strategic Public Management Journal*, Vol: 3, 121-137.
- Yavuz, İ. S. ve Dulupçu, M. A. (2017). “Ulusal Devletlerde Yerel Yönetimler Harcama Desantralizasyonu Karşılaştırması: İspanya ve Türkiye Örneği” *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 22(3), 855-875.
- Yılmaz, A. (2010). “Kalkınma Ajansları ve Yerel Yönetişim”, *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 446, 175-195.
- Yılmaz, Z. (1999). “Bölgesel Kalkınmanın Boyutları ve AB-Gümrük Birliği Çerçevesinde Türkiye’de Bölgesel Kalkınma”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 3, 79-96.
- 18.10.1982 tarih ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, R.G. 09/11/1982, S.17863 (Mükerrer)
- 1978 İspanya Anayasası, <http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/ulkeana/pdf/14-İSPANYA%20533-584.pdf> (30.4.2018)
- 22.02.2002 tarih ve 2002/4720 sayılı Bölgesel İstatistiklerin Toplanması, Geliştirilmesi, Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Analizlerinin Yapılması, Bölgesel Politikaların Çerçevesinin Belirlenmesi ve Avrupa Birliği Bölgesel İstatistik Sistemine Uygun Karşılaştırılabilir İstatistik Veri Tabanı Oluşturulması Amacıyla Ülke Çapında İstatistik Bölge Birimlerinin Sınıflandırmasının Tanımlanmasına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı, R.G. 22/9/2002, S.24884.
- 25.01.2006 tarih ve 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, R.G. 8/2/2006, S.26074.

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

## GÜÇ MOTİVASYONUNUN İŞ SEVGİSİNE ETKİSİNDE GERİBİLDİRİM ARAMA DAVRANIŞININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ\*

### THE MODERATOR ROLE OF FEEDBACK SEEKING BEHAVIOUR ON THE INFLUENCE OF POWER MOTIVATION ON LIKING OF WORK

Öğr. Gör. Sevil ASLAN<sup>1</sup>

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Lütfi ANTALYALI<sup>2</sup>

#### ÖZ

Bu çalışmanın amacı, güç motivasyonu ile iş sevgisi ilişkisinde geribildirim arama motivasyonlarının düzenleyici rolünün araştırılmasıdır. Alanda yapılan çalışmalarda, çalışanların iş sevgisinin birçok etmenin yanında temel motivasyon kaynakları ve geribildirim arama motivasyonlarıyla ilişkili olduğu görülmüştür. İşyerinde var olan performansla ilgili bilgilere erişimi sağlayan geribildirim arama, belirsizliklerin azalmasında etkili olduğundan iş sevgisiyle oldukça ilişkilidir. Bunun yanında, bireyin etkin olma isteğini niteleyen güç ihtiyacının karşılanması sonucunda iş sevgisinin pozitif yönde etkilendiği bilinmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada, bireylerin güç motivasyonlarının iş sevgisine etkisi ve geribildirim arama motivasyonlarının bu ilişkideki rolüne odaklanılmıştır. Bu amaçla çalışma, özel hastanelerde çalışan 219 hemşireye ulaşılarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların temel motivasyon kaynakları, iş sevgileri ve geribildirim arama davranışlarını ölçmek amacıyla 3 farklı ölçekten oluşan anket kullanılmıştır. Anket sonucunda elde edilen veriler SPSS ve AMOS programlarıyla analiz edilerek değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda hemşirelerin geribildirim arayışlarının düzeyinin, güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü olduğu saptanmıştır. Buna göre bireyin geribildirim arayışlarının düzeyi arttıkça güç ihtiyacının iş sevgisine etkisinin artış gösterdiği tespit edilmiştir. Buna karşın geribildirim arayışlarının defansif yaklaşım düzeylerinin, güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sevgisi, Güç İhtiyacı, Geribildirim Arama Davranışı.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** M1, M120, M190.

#### ABSTRACT

The purpose of the study is to investigate the moderator role of feedback seeking motive in the relationship between need of power and liking of work. In the literature, besides many factors, it is observed that work liking of employees is related with basic motivation resources and feedback seeking motives. The feedback seeking which provide information on existing performance in the workplace, it is highly related to liking of work as it influences

\* Bu makale Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Anabilim Dalında Dr. Öğr. Üyesi Ömer Lütfi ANTALYALI danışmanlığında Sevil ASLAN tarafından hazırlanan 'Hemşirelerin Temel Motivasyon Kaynaklarının İş Sevgilerini Yükseltme Etkisinde Geribildirim Arama Motivasyonunun Düzenleyici ve Aracı Rolü' başlıklı doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

<sup>1</sup> Gümüşhane Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, sevilaslan716@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4128-310X>

<sup>2</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, omerantalyali@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9600-9581>

the reduction of uncertainties. Besides, it is known that liking of work positively affected by fulfilling the need of power which characterizes the individual's willingness to be active. From this point of view in the study, it is focused on the affect of need of power on the relationship between liking of work and the role of feedback seeking motives. For this purpose, the study is carried out by reaching to 219 nurses, who are working in private hospitals. A questionnaire consisting of 3 different scales is used to measure participants' basic motivation resources, liking of work and feedback seeking behaviors. The data obtained as a result of the questionnaire are analyzed by SPSS and AMOS programs, and then the results are evaluated. As a result, it is determined that the indifference level of nurses to feedbacks has a moderator role in the effect of power motivation on the liking of work. Accordingly, it is found that need for power effect on liking of work increases with an increase in the level of individuals' indifference level to the sign of feedback. On the other hand, it is determined that, the levels of defensive motive to feedback do not have any influence on the effect of need for power on the liking of work.

**Keywords:** Liking of Work, Need for Power, Feedback Seeking Behaviour.

**JEL Classification Codes:** M1, M120, M190.

## 1. GİRİŞ

İş sevgisi, işe yönelik duyulan olumlu hislerdir. Bu hisler bazen gerçekten işin kendisinden duyulan haz, bazen de sadece tutumlarla tutarlı davranışlar geliştirmek için oluşan sempati şeklindedir. Festinger'in bilişsel çelişki teorisine göre, tutum ve davranışların dengede olması bireylerin zihinsel yönden rahat olmalarını sağlamaktadır (Powell, 2008: 8). Bu nedenle, birey işin kendisinden haz duymuyorsa ve aynı işte çalışmaya devam ediyorsa zihinsel rahatlığı yaşamak için işe yönelik olumlu hisler besleyebilmektedir (Perkmen ve Dağistanlı, 2012: 1046). İşe duyulan sevgisinin oluşma nedeni her ne olursa olsun işin sevilmesi, işe bağlılığı ve iş doyumunu artırma, yılgınlık düzeyini ise azaltma etkisine sahiptir (Özabacı ve Acat, 2005: 215). Ayrıca iş sevgisi, bireylerin zihinsel olarak rahatlamalarını sağlayarak işyerindeki sorunlardan duyulan rahatsızlığın da azalmasına etki etmektedir (Dede ve Çınar, 2008: 12). Bu bağlamda iş sevgisinin, bireylerin kendilerini mesleklerine adanmaları (Cohen, 1995: 243), işletme etkinliklerine katılma oranları, iletişime açık olma düzeyleri (Orpen, 1997: 519) ve başkalarını etkileme çabalarıyla pozitif ilişkisi olduğu söylenebilir. Dolayısıyla çalışanların geribildirim arama ve alma ihtimalleri de yüksek olacaktır. Alınan geribildirim iş ortamıyla ilgili daha çok bilgiye erişimi sağlaması, çalışanların iş sevgisini artırmada etkili olacaktır (Elloy vd., 1995: 86; Orpen, 1997: 520). Buradan yola çıkarak bu çalışma, geribildirim kayıtsızlık düzeyinin iş sevgisinin artırılmasında düzenleyici değişken olarak değerlendirilmesine odaklanmaktadır. Bu amaçla güç motivasyonunun iş sevgisine etkisi, bireylerin geribildirim kayıtsızlık düzeylerine göre incelenmiştir.

### 1.1. İş Sevgisi

Örgütsel araştırmalar incelendiğinde, iş sevgisinin çoğunlukla iş tatmini ve iş doyumunu araştırmalarında, iş çıktılarını etkileyen bir etmen olarak ele alındığı görülmektedir. Öyle ki iş tatmininin değerlendirildiği ölçeklerde, iş sevgisini ölçmek amacıyla sorular eklenmektedir. Spector (1994)'ün iş tatmini ölçeğinin 'işin doğası' alt boyutu bu amaçla ölçeğe dahil edilmiştir. Benzer şekilde Mumford (1986)'un iş doyumunu ölçeğinin 'iş sevmeye' alt boyutu da iş sevgisini ölçmek amacıyla kullanılmıştır (Dede ve Çınar, 2008: 5). Bunlara ek olarak motivasyon araçları, içsel motivasyon ölçümleri, işe bağlılık ölçümlerinde de işe yönelik olumlu duyguların değerlendirildiği sorulara da yer verilmektedir (Çalışkur ve Demirhan, 2013; İnfal ve Bodur, 2011: 78). Ancak sadece iş sevgisini ölçmeye ve değerlendirmeye yönelik bir ölçüm aracına rastlanmamış olması iş sevgisinin, örgütsel çalışmaların odağında olmadığını göstermektedir. Buna karşın örgütler için çalışanların işini sevmesi oldukça önemlidir. Çünkü işini sevmeyen bireyin, işini layıkıyla yerine getirmesi güçleşmektedir (Perkmen ve Dağistanlı, 2012: 1046). Özellikle farklı eğitim seviyelerine ve niteliğe sahip meslek gruplarının bir arada çalışmalarını gerektiren sağlık işletmelerinde, bir çalışanın verimliliğinin düşük olması bütün ekip üyelerini etkileyebilmektedir. Bu da iş ortamında problemlerin yaşanma ihtimalini artırmaktadır. Bu problemlerin oluşma ihtimalinin azaltılması ve etkili bir şekilde çözümlenmesi, çalışan verimliliğinin artırılması ve hata oranının azaltılması (Blau, 2003: 469) için çalışanların, işlerini sevmelerini sağlamanın yanında (Çetin vd., 2011: 74) performanslarıyla ilgili geribildirim araştırmalarını da sağlamak gerekmektedir (Butler ve Winne, 1995: 250). Ayrıca işletmede ikna gücü olan, başkalarının duygularını ve davranışlarını yönlendirmede etkin olabilen çalışanların (güç motivasyonu yüksek çalışanlar) varlığı da problemlerin azaltılmasına katkıda bulunacaktır (George ve Jones, 2012: 53). Bu sayede huzurlu bir ortamda çalışan bireylerin, başarı oranlarının artma olasılığı da artacaktır (Schlett ve Ziegler, 2014:

73). Bunlara dayanarak iş sevgisini etkileyen birçok etmen olmasına karşın bu çalışmanın odak noktası güç motivasyonunun etkisi olarak belirlenmiştir. Ayrıca geribildirim aramanın güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici olacağı varsayılmaktadır. Bu varsayımı destekleyen bilgilere çalışmanın devamında değinilmektedir.

## 1.2. Güç Motivasyonu

Güç motivasyonu (ihtiyacı), bireyin başkalarına etki etme (McClelland, 1961, 1975, 1985), başkaları üzerinde duygusal ve davranışsal güçlü bir etki oluşturma arzusu (Winter 1973), başkalarını yönlendirme (Emmons, 1997; McAdams, 1994; Veroff, 1992) ve ikna ile sonuçlanan iletişim kurma isteği şeklinde ifade edilmektedir (McShane ve Glinow, 2010: 139). Güç motivasyonu, bir bireyin motive olmak için karşılması gereken ihtiyaçlara odaklanan temel motivasyon kaynaklarından biridir (Alderfer, 1972; Herzberg vd., 1959; Maslow, 1954; McClelland, 1961). Temel motivasyon kaynakları, bireylerde erken gelişim döneminde farklı düzeylerde geliştiği gibi, tatmin etme gereksinimi de kişiden kişiye göre değişmektedir (Antalyalı ve Bolat, 2017: 85). Sosyal psikoloji ve kişilik psikolojisinde bu bağlamda incelenen ihtiyaçlar için en yaygın kullanılan sınıflandırmada, McClelland (1961, 1975, 1985) çalışanların davranışlarını ve tutumlarını etkileyen üç temel motivasyon kaynağından bahsetmiştir: Başarı ihtiyacı (the need for achievement), bağlanma ihtiyacı (the need for affiliation) ve güç ihtiyacı (the need for power) (McClelland, 1961, 1971, 1975, 1985). Sonraki süreçte Cacioppo ve Petty'nin (1982) çalışmaları sonucunda düşünme ihtiyacı da (the need for cognition) motivasyon kaynaklarına dahil edilmiştir. Dörtlü sınıflamaya göre *başarı ihtiyacı*, bireyin önceden belirlenmiş bazı standartlara göre çok iyi olma çabası, yüksek standartlarda başarı elde etme ve komplike görevlerin üstesinden gelme ihtiyacıdır (Daft, 2008: 529). *Bağlanma ihtiyacı*, bireyin yakın ve sıcak kişisel ilişkiler kurma, başkaları tarafından onaylanma, başkalarının beklentilerini karşılama isteğidir (McClelland, 1961, 1985). *Düşünme ihtiyacı*, zorlu bilişsel süreçlerin içerisinde olmaktan (Cacioppo ve Petty, 1982: 118), bizatihi düşünmenin kendisinden keyif almaya ilgilidir (Antalyalı ve Bolat, 2017: 89). *Güç ihtiyacı ise*, başkalarını kontrol etme ve başkalarından sorumlu olma eğilimidir (Daft, 2008: 529). Yüksek güç ihtiyacı olanlar, diğerlerinin davranışlarının yönünü belirleyebilecek pozisyonda olmayı sevse de (Royle ve Hall, 2012) çalışma arkadaşlarıyla tutarlı ilişkiler için etki etme arzularını kontrol altında tutmaya çalışırlar (Yamaguchi, 2003). Rekabetçi ve statü odaklı olmaları kendilerine statü kazandıracak fırsatları kovalamalarına neden olmaktadır (Veroff, 1992). Ayrıca etkili olma yöntemlerinin belirleyicisi olmayı ve başkalarını yönlendirmeyi severler (Emmons, 1997; McAdams, 1994; Veroff, 1992). Bu istekleri karşılandıkça işe bağlılıkları artmaktadır. Güç ihtiyacı yüksek olanlar yönetim kademelerinde olmayı arzular, düşük güç ihtiyacı olanlara göre daha etkili liderlerdir ve terfi konusunda daha başarılıdırlar (George ve Jones 2012: 52). Aynı zamanda güç ihtiyacı yüksek bireylerin, kendilerini geliştirmekten çok işletmelerini geliştirmek için etki etme gücünü kullandıkları bilinmektedir (McClelland ve Burnham, 2003). Bütün bu olumlu etkilerin yanında güç arayışının fazla belirgin olması, nadir de olsa kişiler arası iletişimde sorunlar yaşanma ihtimalini artırabilmektedir (Van Velsor ve Leslie, 1995: 70).

Güç motivasyonu, işletmelerde yönetimde daha çok başarı elde etmek için oldukça önemli role sahiptir (George ve Jones, 2012: 52). Daha çok başarı, daha çok sorumluluk ve statü artışı getirecektir (Antalyalı ve Bolat, 2017: 89). Bu durum başkalarını etkileme düzeylerini artıracığından bireylerin, tatmin olma düzeylerinin (Daft, 2008: 530) ve iş sevgilerinin artmasına etki edecektir. Bu öngörü meslek hayatı kalitesiyle ilgili bulgularla da desteklenmektedir. Buna göre iş hayatı kalitesiyle ilgili çalışmalarda, çalışanların işlerindeki statüleri yükseldikçe (etki alanları genişledikçe) yaşam kalitelerinin artmasına bağlı olarak iş sevgilerinin de yükselmesini etkilediği görülmüştür. Tam tersi durumda ise yani kişilerin etki alanları az olduğunda, alt kademelerdeki çalışanların standart süreçleri takip etmesine bağlı olarak iş sevgilerinin düşmesine etki etmektedir (Türk, 2015: 145). İş sevgisine ek olarak güç motivasyonunun performansla olan ilişkisinden dolayı işyerinde performansa yönelik alınan geribildirimden etkileneceği düşünülmektedir. Nitekim psikoloji alanında yapılan erken ampirik çalışmalar, motivasyon ve performansın geribildirimden gözle görünür bir şekilde etkilendiğini savunmaktadır (Erdemli vd., 2007: 72). Benzer şekilde örgütsel davranış çalışmaları da motivasyon, performans ve öğrenmede geribildirim etkinliğini savunmaktadır (Castellan ve Swaine, 1977: 117-118; Koestner vd., 1987: 383). Ayrıca üretimi teşvik etme özelliğinden dolayı yöneticilerin de önemsedikleri bir olgudur (Rayn ve Deci, 2000: 69). Çünkü geribildirime olumlu tutum sergileyen çalışanları için oldukça faydalı olan geribildirim, bu bilgiyi almak ya da kullanmak istemeyenler için daha az faydalı olacaktır (Gabriel vd., 2014: 488). Buna dayanarak geribildirim aramanın güç motivasyonu ile ilişkili olduğu söylenebilir. Buradan hareketle güç motivasyonunun iş sevgisiyle ilişkisinde geribildirim aramanın düzenleyici etkisinin olduğu varsayılmıştır. Bu varsayımın altında yatan nedenlerin anlaşılabilmesi için sonraki başlıkta geribildirim arama davranışı ve bu değişkenlerle ilişkisi ele alınmıştır.

### 1.3. Geribildirim Arama Davranışı

Geribildirim; çalışanın öğrenmesi, gelişmesi, motivasyonu (Lam, 2011: 218) ve iş performansı gibi önemli iş çıktılarıyla ilgili bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Nelson ve Schunn, 2009: 376; Lizzio ve Wilson, 2008: 264; Rosen vd., 2006: 211; Ashford, 1986: 465). Aynı zamanda bir performansın yönleriyle de ilgili bir aracı (meslektaş, amir, müşteri, öğretmen, kitap, kişinin kendisi vb.) tarafından sağlanan bilgi olarak kavramsallaştırılmıştır (Ekşi, 2012: 269; Hattie ve Timperly, 2007: 81). Geribildirim, kişilerin kendi duygu ve düşünceleriyle ilgili değerlendirme yaparak kendi performanslarını değerlendirmelerine olanak veren (Rosen vd., 2006: 211; Mory, 2003: 755) ve kendilerini geliştirmelerini sağlayan bilgidir (Ashford, 1986: 465). Buna ek olarak; işletmeler tarafından kabul gören ve görmeyen davranışları (Linderbaum ve Levy, 2010: 1373), iş davranışlarının kalitesinin değerlendirmesini (Baker vd., 2013: 260; Rosen vd., 2006: 211; Steelman vd., 2004) ve ortamda bir bireyin davranışının diğerleri tarafından algılanma bilgisini içerir (Ashford 1986).

Örgütlerde öğrenme, geliştirme ve performans yönetimi konusunda yeni kuramsal bir yapı olarak geribildirim yönelimi son zamanlarda önemli hale gelmiştir (Gregory ve Levy, 2012: 4). Geribildirim yönelimi, London ve Smither (2002) tarafından çalışanların geribildirim bilgilerini arama, bunları alma, yorumlama, kullanma ve dolaylı olarak performansı şekillendirme olarak ifade edilmiştir (Dahling, vd. 2012: 533). Ashford ve Cummings (1983) geribildirim arama davranışını, kişinin doğruluk ve yeterliliğini belirlemeye yönelik bilinçli çabası olarak nitelendirmişlerdir. Bu çaba farklı bilgi türlerinden (görev, rol, sosyal, örgütsel, performans) oluşan geribildirimlerin, farklı kaynaklardan (meslektaş, amir, müşteri, öğretmen vb.) talep edilmesi şeklindedir (Anseel ve Lievens, 2006: 287). Geribildirim aramaya ilgili çalışmalarda Kahn vd. (1964), sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirmede gerekli bilgiyi kazanmak için çalışanın, geribildirim döngüsü aracılığıyla çevreyle etkileşime girdiğini saptamışlardır. Benzer şekilde Taylor ve arkadaşları (1984) geribildirim aramasının, kuruluş tarafından öngörülen sorumluluklar, görevler ve performans düzeylerini açıklığa kavuşturduğunu ve dolayısıyla geribildirim bilgilerinin belirsizliği azaltarak daha yüksek iş performansı sağladığını belirtmişlerdir (Whitaker vd., 2007: 572). Buna karşın, geribildirim arama kişinin bilmediği bir şeyi duyma ihtimalini artırdığı için olumsuz bir değerlendirmeyi duymasına yol açacağından bazen olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir. Bu nedenle bazı bireyler özsaygılarını koruma (Nakai ve O'malley, 2015: 2), olumlu düşünme ve değerlendirme adına geribildirime kayıtsız kalmaktadır (Ashford, 1986: 470). Bunun yanında, çalışma ortamında oluşturulacak imajın bozulma kaygısı da bireylerin geribildirim aramadan kaçınmasına neden olabilmektedir. Öyle ki, çalışma arkadaşlarının bilgisiz olduğu izlenimi yaratmaktan çekinen kişiler imajlarını koruma adına daha az geribildirim talebinde bulunacaklardır (Dahling ve Whitaker, 2016: 2). Bu durumda bireylerin geribildirim aramaya defansif yaklaşımları da beklenebilir. Özellikle güç ihtiyacı yüksek bireylerin, imajlarının sarsılmaması adına geribildirime karşı defansif tavır sergilemeleri muhtemel olarak görülmektedir. Ancak defansif tavır, çalışma ortamında aranan geribildirim belirsizliği azaltma ve problem çözümünü kolaylaştırma özelliklerinin iş sevgisini pozitif yönde etkileme düzeyini zayıflatabilecektir. Bu negatif etkinin, güç motivasyonu yüksek bireylerde daha fazla olması muhtemeldir. Buna dayanarak **H<sub>1</sub>**: 'Hemşirelerin geribildirime defansif yaklaşma düzeylerinin, güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır.' hipotezi araştırılmıştır.

Yukarıda değinildiği gibi olumsuz olarak algılanan geribildirim bilgisinin bireylerde geribildirime karşı kayıtsız kalmalarına neden olabilmektedir. Geribildirime kayıtsızlık, bireylerin geribildirim arama motivasyonlarını ve geribildirimi algılama biçimlerini etkilemektedir. Bireylerin geribildirime kayıtsızlık düzeyi, çalışma ortamındaki geribildirimlerin içeriğini dikkate alıp almamaları ile ilgilidir (Tayfur, 2006: 60). Yani geribildirime kayıtsız bireyler, aldıkları geribildirim olumlu ya da olumsuz olmasını önemsemezler. Bu bireyler aldıkları faydalı geribildirimlerden yararlanmayı seçerken, olumsuz geribildirimleri umursamaz tavırlar sergilerler. Özellikle güç motivasyonu yüksek bireylerin, statü kazanmak adına ihtiyaç duydukları bilgileri seçerek kullanma özellikleri geribildirime kayıtsızlık düzeylerini artırabilmektedir. Bu bireyler, çalışma ortamında kendilerine katkısı olduğunu düşündükleri bilgiler dışında kalan, onların ihtiyaçlarını karşılamayan, olumsuz olarak algıladıkları geribildirimleri görmezden gelmeyi seçebilmektedirler. Buna bağlı olarak bu bireylerin geribildirimlerden negatif yönde etkilenme düzeyleri azalarak başkalarını yönlendirme gereksinimlerini karşılayacak faydalı bilgilerden yararlanma oranlarını artıracaktır. Dolayısıyla güç ihtiyaçları belli düzeyde tatmin olan bireylerin iş sevgilerinin de artması mümkün olabilecektir. Buna dayanarak güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde geribildirime kayıtsızlığın etkisi olacağı öngörülerek bir önermede bulunulmuştur. **H<sub>2</sub>**: 'Hemşirelerin geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeylerinin, güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır.'

## 2. GEREÇ VE YÖNTEM

### 2.1. Evren ve Örneklem

Özel hastanelerin birincil amacı kar etmek olduğundan verimlilik, çalışan performansı, hasta memnuniyeti oldukça önem arz etmektedir (Kaya, 2008: 133-137; Özkan vd., 2013: 16; Yener ve Öksüz, 2017: 224). Bu durum, özel sektörde çalışan hemşirelerin temel motivasyon kaynaklarının tatmin edilme ve iş sevgilerini artırma çabasının daha fazla olması, çalışma ortamındaki geribildirim daha çok önemsenmesi gibi durumlara neden olmaktadır (Sığırı, 2007: 272). Bu nedenle araştırmanın amacına uygun olarak araştırma evreni, sağlıklı verilerin toplanması için özel hastanelerde çalışan hemşireler olarak belirlenmiştir. Çalışma verilerinin yeterli sayıda, tek bir ilden elde edilebilmesi için Türkiye’de özel sektör hemşire sayısının en yüksek olduğu il olan İstanbul tercih edilmiştir. Örneklem grubu seçiminde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın yapılmasına onay veren kurumlarda, çalışmaya katılım şartlarını sağlayan ve katılımda gönüllü olan çalışanların fikirlerinin derinlemesine araştırılmasına olanak verdiği için örnekleme seçiminde bu yöntem tercih edilmiştir. Özel hastanelerde hemşirelik hizmetlerinde; Hemşirelik bölümü lise ve lisans mezunları, Acil Tıp Teknisyeniği ya da Paramedik olarak eğitim görenlerin çalıştığı tespit edilmiştir. Bu nedenle her hastanede en az 3 ay çalışan ve hastanedeki çalışma ortamını tanıyan, hemşirelik hizmeti veren, bütün çalışanlara ulaşılarak çalışmaya gönüllü olan 219 katılımcıyla araştırma gerçekleştirilmiştir. Ameliyathane ve yoğun bakım ünitelerindeki hemşireler, çalışma saatlerinin uygun olmaması ve çalıştıkları birimlerin izole olması nedeniyle çalışmaya dahil edilmemiştir.

### 2.2. Veri toplama araçları

Çalışma verilerinin toplanmasında anket yöntemi tercih edilmiştir. İki bölümden oluşan anketin ilk bölümünde araştırılan değişkenleri etkilediği varsayılan demografik özelliklere yönelik sorular yer alırken, ikinci bölümde Geribildirim Arama Motivasyonu, Temel Motivasyon Kaynakları (TMK) ve İş sevgisini ölçmek amacıyla Spector’un İş Tatmini ölçeğinin İşin Doğası alt boyutuna ilişkin sorular yer almaktadır. Araştırma verilerinin temel analizlerinde (korelasyon, frekans) SPSS 21 istatistik programı, faktör analizi için AMOS programı, modelin analizi için PROCES makrosu kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesinde incelenen düzenleyici etki, iki değişken (neden-sonuç ilişkisi olan) arasındaki ilişkinin güçlenmesi adına neden ya da sonuç değişkeniyle direk ilişkisi olmayan üçüncü bir değişkenin gerekliliğini ifade etmektedir (Heyes 2013: 209).

**Geribildirim Arama Motivasyonu Ölçeği (FSMS):** Tukey, Brewer ve Williamson tarafından 2002 yılında geliştiren ölçekte, geribildirim arama davranışına etki eden motivler ve kişinin geribildirim arama davranışlarına ek olarak, bireyin aldığı geribildirim türüne göre (olumlu-olumsuz) kişinin geribildirim arama davranışında değişiklik olup olmadığının değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmada kullanılan ‘Geribildirim Arama Motivasyonu Ölçeği’ ODTÜ Psikoloji Anabilim Dalında Tayfur (2006) tarafından Yüksek Lisans Tezi kapsamında türkçeye çevrilerek geçerlenmiş ve Türkiye’de uygulanmıştır. Tayfur (2006), açıklayıcı faktör analizi sonucunda 27 soruluk ölçekten 9 soru atarak 3 faktörlü bir yapı elde etmiştir. Bu yapıda ölçek alt boyutları; Yararlı Bilgi Arama (4 ifade), Geribildirime Defansif Yaklaşım (5 ifade) ve Geribildirime Kayıtsızlık (9 ifade) olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği için değerlendirilen Cronbach Alpha değerleri: Faydalı Bilgi Arama; 0,81, Geribildirime Defansif Yaklaşım; 0,78, Geribildirime Kayıtsızlık; 0,79 şeklinde tespit edilmiştir. Ölçek yanıtları ‘Kesinlikle doğru değil ve Kesinlikle doğru’ arasında derecelenen 5’li Likert ile değerlendirilmiştir. Bu çalışmada ise yanıtlar, anket bütünlüğüne uygun olarak ‘Hiç katılmıyorum’ ve ‘Tamamen katılıyorum’ arasında derecelenen (1= hiç, 2= çok az, 3= az, 4= orta, 5= fazla, 6= çok fazla, 7= tam) 7’li Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir.

**Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği (TMK):** Bu çalışmada kuramsal temeli öğrenilmiş ihtiyaçlara dayanan ve bireyden bireye değişen ihtiyaçların düzeyinin tespit edilmesini hedefleyen Temel Motivasyon Kaynakları (TMK) ölçeği Antalya ve Bolat (2017) tarafından Türkiye’deki araştırmalarda kullanılması için kültüre uyumlu olarak geliştirilmiştir. Araştırmacıların yaygın olarak kullandığı başarı ihtiyacı, bağlanma ihtiyacı ve güç ihtiyacına ek olarak düşünme ihtiyacı boyutu da eklenerek TMK dört boyutlu olarak incelenmiştir. Ölçek toplam 4 boyut ve 24 maddeden oluşmakla birlikte her boyutta 6’şar madde yer almaktadır. Ölçeğin Türkçe uyumluluk çalışmasında öğrenciler ve çalışanlar için ayrı ayrı analizler gerçekleştirilmiştir. Buna göre boyutların her biri için elde edilen Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları öğrenciler ve çalışanlarda sırasıyla; başarı ihtiyacı için 0,78; 0,74, bağlanma ihtiyacı için 0,73; 0,74, düşünme ihtiyacı için 0,79; 0,80, güç ihtiyacı için 0,82; 0,82 olarak tespit edilmiştir. Ölçek değerlendirmesinde ‘Beni hiç tanımlamıyor’ ve ‘Beni tam olarak tanımlıyor’ olmak üzere 7’li Likert kullanılmıştır.



**İş Sevgisi Ölçeği:** Spector (1994) tarafından bireylerin işlerine yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla geliştirilen İş Tatmini Ölçeği (Job Satisfaction Scale)'nin 'İşin doğası' alt boyutudur. İş tatmini ölçeği, her biri 4'er soruyla ölçülen 9 alt boyut (ücret, terfi, amirler, ek imkanlar, performans temelli ödüller, çalışma prosedürleri, çalışma arkadaşları, işin doğası ve iletişim) ve toplam 36 sorudan oluşmaktadır. Spector, bu çalışmanın odak noktası olan iş sevgisini ölçmek amacıyla 'İşin doğası' alt boyutunu ölçeğe dahil etmiştir. Bu çalışmada Yelboğa (2009) tarafından Türkçe uyumluluk çalışması yapılan, iş tatmini ölçeğinin 4 soruluk işin doğası (IS) alt boyutu kullanılmıştır. İlgili alt boyutun Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,83'tür. Yanıtlar 'Kesinlikle katılmıyorum' ve 'Kesinlikle katılıyorum' arasında derecelenen 6'lı Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir. Bu çalışmada ise yanıtlar, 'Hiç katılmıyorum' ve 'Tamamen katılıyorum' arasında derecelenen 7'li Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir.

### 3. BULGULAR

Çalışmaya katılan hemşirelerin %81,8'inin kadın, % 18,2'sinin erkek, %64'ünün lise mezunu, % 35,2'sinin ise lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %57'sinin 24 yaşın altındaki bireylerden ve meslekteki çalışma süresine göre de %49'unun 4 yılın altında çalıştığı tespit edilmiştir.

Tablo 1'de çalışmanın odaklandığı değişkenlere (iş sevgisi, faydalı bilgi arama, geribildirime defansif yaklaşım, geribildirime kayıtsızlık ve güç motivasyonu) uygulanan korelasyon analizi bulguları, ortalama, standart sapma ve ölçek güvenilirlik katsayıları yer almaktadır. Tablo içerisinde bold ve altı çizili olarak verilen değerler güvenilirlik değerlerini gösterirken, parantez içerisindeki değerler ölçülen değişkenin soru sayısını ifade etmektedir. Güvenirlik bulgularına bakıldığında bütün ölçeklerin güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 1.** Değişkenlerinin Ortalamaları, Standart Sapmaları, Korelasyon Katsayıları ve Ölçeklerin Güvenilirliği

Değişkenler	1	2	3	4	5
1. İş sevgisi	<b>0,82</b> (4)				
2. Faydalı bilgi arama	0,08	<b>0,76</b> (4)			
3. Geribildirime defansif yaklaşım	0,06	0,07	<b>0,73</b> (5)		
4. Geribildirime kayıtsızlık	0,06	0,21**	0,16*	<b>0,81</b> (9)	
5. Güç motivasyonu	0,14*	0,06	0,02	0,21**	<b>0,84</b> (6)
Ortalama	5,77	6,10	3,19	4,39	3,99
Standart sapma	1,38	1,05	1,69	1,98	1,87

\*0,05 düzeyinde anlamlılık, \*\*0,01 düzeyinde anlamlılık değerlerini göstermektedir.

Tablo 1'de yer alan korelasyon bulguları incelendiğinde, güç ihtiyacının hem iş sevgisiyle ( $r=0,14^*$ ) hem de geribildirime kayıtsızlık düzeyiyle ( $r=0,21^{**}$ ) pozitif yönde ilişkisi olduğu gözlemlenmektedir. Ancak diğer geribildirim alt boyutlarıyla (faydalı bilgi arama ve geribildirime defansif yaklaşım) güç motivasyonu arasında ilişki yoktur. Güç motivasyonu ile iş sevgisi arasındaki ilişki biraz zayıf olmakla birlikte anlamlıdır. Değişkenlerin ortalamaları en yüksek 7 ve en düşük 1 değerlerini alabilme durumlarına göre değerlendirilmelidir. Orta değer ise 4'tür. İş sevgisinin ortalaması 5,77'dir. Buna göre, katılımcıların işi sevme düzeyi en yüksek değere (7) yakın olduğu için hemşirelerin işlerini severek yaptıkları söylenebilir. Hemşirelerin geribildirim arama motivasyonlarının ortalamalarına bakıldığında, en fazla faydalı bilgi arama davranışı (ort=6,10) gösterdikleri, geribildirime defansif yaklaşımın ise en düşük değerde (ort=3,19) olduğu görülmektedir. Geribildirime kayıtsızlık düzeyinin 4,39 değerle ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bulgulara bakıldığında hemşirelerin performanslarını geliştirmek için geribildirim talep ettikleri ve çalışma ortamındaki geribildirimden faydalanmayı seçtikleri sonucuna ulaşılmıştır. Hemşirelerin güç ihtiyaçları ise orta (ort=3,99) düzeydedir. Bu bulgu da hemşirelerin otorite kurma, başkalarını etkileme ve yönlendirme ihtiyaçlarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

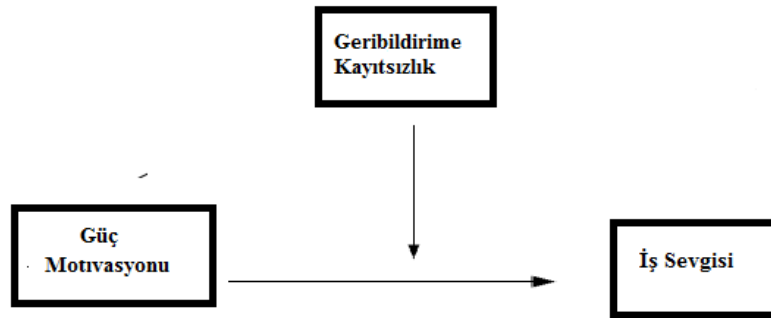
Güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde faydalı bilgi aramanın bir rolünün olması beklenmediğinden bu ilişkiyle ilgili bir hipotez kurulmamıştır. Nitekim korelasyon bulgularında güç motivasyonu ile faydalı bilgi arama davranışı arasında bir ilişki tespit edilmemiştir. Ancak geribildirime defansif yaklaşımın, güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici olacağı düşünüldükten sonra buna yönelik hipotez kurulmuştur. Fakat yine güç motivasyonu ile geribildirime defansif yaklaşım arasında ilişki tespit edilememiştir. Buna rağmen öngörülen ilişkinin incelenmesi amacıyla model oluşturulmuştur. Oluşturulan model sonucunda **H<sub>1</sub>**: 'Hemşirelerin

geribildirime defansif yaklaşma düzeylerinin, güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır.' hipotezi ret edilmiştir.

*Güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde geribildirime kayıtsızlık düzeyinin düzenleyici rolü*

Risk düzeyi yüksek aynı zamanda hata toleransı oldukça düşük olan sağlık sektöründe (Hsu vd., 2010: 1593-1594) tedavilerin genellikle birkaç kişi tarafından üstlenilmesi ya da takip edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle çalışanların ikili ilişkilerinin iyi olması, birbirlerinin sorumluluğunu üstlenmeleri ve gerektiğinde birbirlerine iş yaptırma güçlerinin olması gerekmektedir. Ayrıca çalışanların işlerindeki statüleri yükseldikçe yani etkiledikleri kişi sayısı ya da kişileri etkileme oranları arttıkça güç ihtiyaçlarının tatmin düzeyi artmaktadır. Buna bağlı olarak iş sevgilerinin de yükselmesini etkilemektedir. Bu nedenle güç motivasyonunun iş sevgisine etkisi incelenmiş ve korelasyon bulgularında iki değişken arasında ilişki tespit edilmiştir ( $r=0,140$ ;  $p<0,05$ ). Doğrusal regresyon analizi sonucunda bağımsız değişken olarak tanımlanan güç motivasyonunun iş sevgisine ( $R^2=0,03$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönde etki ettiği belirlenmiştir. Buna göre güç motivasyonu arttıkça iş sevgisi de artmaktadır. Güç motivasyonu yüksek hemşirelerin başkalarını etkileme (Winter, 1973), otorite kurma (Daft, 2008: 529) ve statü kullanarak kontrolü ellerinde tutma arzuları (Veroff, 1992) yüksek olacağından geribildirim aramaya kayıtsız kalacakları düşünülmüştür. Bu nedenle sıkı bir hiyerarşik düzende işleyen sağlık sektöründe, çalışma ortamındaki geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeyinin güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici olabileceği düşünülmüştür. **H<sub>2</sub>**: 'Hemşirelerin geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeylerinin, güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır' hipotezi SPSS PROCESS makrosunda düzenleyici değişken etkisini ölçen Model 1 ile analiz edilmiştir. Model 1'in şekilsel gösterimi aşağıdaki gibidir.

**Şekil 1.** Güç Motivasyonunun İş Sevgisine Etkisinde Geribildirime Kayıtsızlık Düzeyinin Düzenleyici Rolü



Hemşirelerin geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeylerinin, güç motivasyonu ile iş sevgisi arasındaki ilişkiye düzenleyici etkisini incelemek amacıyla oluşturulan model bulguları Tablo 2'de verilmiştir. Bu amaçla oluşturulan modelde, güç motivasyonunun iş sevgisiyle pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğu saptanmıştır ( $p<0,05$ ;  $\beta=0,13$ ;  $t(211)=2,01$ ;  $SE=0,07$ ). Ancak, geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeyinin iş sevgisiyle anlamlı bir ilişkisi olmadığı ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir. Hemşirelerin güç motivasyonunun iş sevgisiyle ilişkisinde, geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeyinin düzenleyici etkisi olduğu belirlenmiştir ( $F(3,211)=3,18$ ;  $\beta=0,08$ ;  $SE=0,04$ ;  $t=2,02$ ;  $p<0,05$ ). Düzenleyici etkiyi detaylı incelemek amacıyla geribildirim aramaya kayıtsızlığın ortalamasında, 1 *SD* altında ve 1 *SD* üzerinde güç motivasyonu ile iş sevgisi arasında ilişki incelenmiştir. Bulgular Tablo 2 ve Şekil 2'de yer almaktadır.

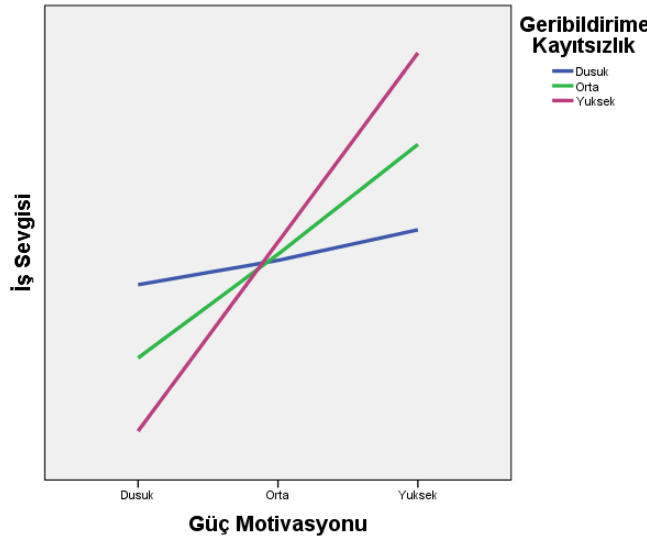
**Tablo 2.** Hemşirelerin Güç Motivasyonunun İş Sevgisine Etkisinde Geribildirim Aramaya Kayıtsızlık Düzeyinin Düzenleyici Etkisi

Bağımsız Değişken	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
$R^2=0,034$ $F(3,211)=3,178$ $p<0,025$ $\Delta R^2=0,014$ $F(1,211)=4,06$ $p=0,045$						
Sabit	5,574	0,086	64,42	0,000	5,404	5,745
Geribildirim aramaya kayıtsızlık	0,01	0,068	0,151	0,879	-0,124	0,145
Güç motivasyonu	0,13	0,65	2,011	0,045	0,003	0,259
Geribildirim aramaya kayıtsızlık x Güç motivasyonu	0,081	0,04	2,015	0,045	0,002	0,160
	Etki	SE	t	p	LLCI	ULCI
<i>Farklı geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeylerinde hemşirelerin güç motivasyonlarının iş sevgisine etkisi (M ± SD)</i>						
-1 SD	0,034	0,075	0,459	0,646	-0,114	0,184
M	0,13	0,065	2,011	0,045	0,003	0,259
+1 SD	0,226	0,085	2,663	0,008	0,059	0,394
Not: LL = alt limit; CI = 95% güven aralığı; UL = üst limit. Yanlılık hatasından arındırılmış 5000 örneklem bootstrap metodu kullanıldı. Regresyon katsayıları standardize edilmedi. Geribildirim aramaya kayıtsızlık ve güç motivasyonu değişkenleri analiz öncesi ortalamaya göre standardize edildi (mean centered).						

Geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeyinin, güç motivasyonu ile iş sevgisi arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin incelenmesi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

- Geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeyi düşük olanlarda (-1 SD), güç motivasyonunun iş sevgisine etkisi yoktur (B=,03; SE=0,08; t=0,46; p>0,05).
- Geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeyi orta düzeyde olanlarda, güç motivasyonu iş sevgisini pozitif yönde etkilemektedir (B=0,13; SE=0,07; t=2,01; p<0,05).
- Geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeyi yüksek düzeyde olanlarda (+1 SD), güç motivasyonu iş sevgisini pozitif yönde ve güçlü bir şekilde etkilemektedir (B=0,23; SE=0,09; t=2,66; p<0,05).

**Şekil 2.** Geribildirime Kayıtsızlık Düzeyine Göre Güç Motivasyonunun İş Sevgisine Etkisinin Değişimi



**H<sub>2</sub>:** 'Hemşirelerin geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeylerinin güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır' hipotezi kabul edilmiştir.

#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada bireylerin güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde geribildirim arama davranışının düzenleyici rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla söz konusu ilişkide geribildirime defansif yaklaşım ile geribildirime kayıtsızlık alt boyutları araştırılmıştır. Faydalı bilgi aramanın bu ilişkide etkisi olması beklenmediğinden bu değişken kontrol edilmemiştir. Olumsuz geribildirimlerin bireylerin imajlarını zedeleme ihtimali ondan kaçınmalarına neden olabilmektedir. Bu nedenle geribildirime defansif yaklaşımın, güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici etkisinin kontrol edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla oluşturulan model sonucunda, düzenleyici etki tespit edilememiştir. Düzenleyici etkinin olmaması nedeniyle 'Hemşirelerin geribildirime defansif yaklaşma düzeylerinin, güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır.' hipotezi ret edilmiştir. Bu hipotezin sonraki çalışmalarda başka örneklem gruplarında tekrar test edilmesi isabetli olabilir.

Çalışmanın diğer odak noktası olan, geribildirime kayıtsızlık düzeyinin ise güç ihtiyacının iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolünün olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, bireyin aldığı olumsuz geribildirimini fazla önemsemesi, kişinin özgüven düşüklüğü yaşamasına neden olabilmektedir. Buna bağlı olarak bireyin geribildirimden olumsuz yönde etkilenmesi, bireyin iş sevgisinin yükselmesinde herhangi bir rolünün olmasını engelleyecektir. Ancak alınan geribildirim içeriğinin önemsenme düzeyi azaldıkça, olumsuz etki de azalacağından güç ihtiyacının iş sevgisini yükseltme etkisi pozitif yönde olacaktır. Güç ihtiyacı yüksek bireylerin, sorumluluklarını ve etkileme güçlerini artırmaya odaklandıkları bilinmektedir (Royle ve Hall, 2012: 26). Bunu sağlamak amacıyla da bu bireyler, daha çok kişiyi yönlendirme, daha çok otorite kurma, daha çok kişiye söz geçirmek adına farklı stratejiler geliştireceklerdir. Ayrıca bu bireylerin geribildirime kayıtsızlık düzeyleri de yüksekse eğer, geribildirim alıp almama ya da aldıkları geribildirim içeriğinin ne olduğuyla ilgilenmeyeceklerdir. Onun yerine aldıkları geribildirim faydalı buldukları kısmını dikkate alarak statülerini yükseltmenin yollarını arayacaklardır. Bu yöndeki beklentileri de karşılandıkça daha çok tatmin olacakları için işlerine duydukları sevgi de artacaktır. Dolayısıyla performanslarının yükselmesi ve iş süreçlerindeki başarı oranı artacaktır. İşletmelerin terfi süreçlerinde güç motivasyonu yüksek çalışanların geribildirim arama motivasyonlarının da dikkate alması önerilmektedir.

Çalışmada güç motivasyonu yüksek bireylerin iş sevgilerini yükseltmede bireylerin geribildirim arama davranışları dikkate alınmıştır. Ancak alınan geribildirim türü çalışmada incelenmemiştir. Bu nedenle elde edilen bulgularda olumlu-olumsuz geribildirimlerin etkisi ölçülememiştir. Ayrıca iş sevgisinin yükseltilmesinde sadece güç motivasyonu kontrol edilmiştir. Daha kapsamlı bilgilere ulaşmak için iş sevgisine etki eden diğer etmenlerin de araştırılması gerekmektedir. Bu nedenle iş sevgisine yönelik yapılacak araştırmalarda farklı değişkenlerin etkisinin dikkate alınması önerilmektedir. Bu çalışmanın sonucunda, güç motivasyonunun iş sevgisini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca iş sevgisinin yükseltilmesinde geribildirime kayıtsızlığın da etkisi olduğu görülmüştür. Bu etkinin güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu bulgunun rekabetin zorlu olduğu özel sektör için önemli olacağı ve sonraki çalışmalara yol göstereceği düşünülmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Antalyalı, Ö.L. ve Bolat, Ö. (2017). 'Öğrenilmiş İhtiyaçlar Bağlamında Temel Motivasyon Kaynakları (TMK) Ölçeğinin Geliştirilmesi, Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi', AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(1), 83-114.
- Alderfer, C.P. (1972). 'Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings', New York: Free Press.
- Anseel, F. and Lievens, F. (2006). "A Within-Person Perspective On Feedback Seeking About Task Performance", *Psychologica Belgica* 46(4), 283-300.
- Ashford S.J. (1986). 'Feedback-Seeking In Individual Adaptation: A Resource Perspective', *Academy of Management Journal*, 29(3), 465-487.
- Ashford S.J. and Cummings, L.L. (1983). 'Feedback as an Individual Resource: Personal Strategies of Creating Information', *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 370-398.

- Baker, N. Perreault, D. Reid, A. and Blanchard, C.M. (2013). 'Feedback and Organizations: Feedback is Good, Feedback-Friendly Culture is Better', *Canadian Psychology*, 54(4), 260–268.
- Blau, G. (2003). 'Testing For a Four-dimensional Structure of Occupational Commitment', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469–488.
- Butler, D.L. and Winne P.H. (1995). 'Feedback and Self-Regulated Learning: A Theoretical Synthesis', *Review of Educational Research*.
- Cacioppo, J. T., & Petty, R. E. (1982). 'The need for cognition', *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 116-131.
- Castellan, Jr.N.J., and Swaine, M. (1977). 'Long-Term Feedback and Differential Feedback Effects In Nonmetric Multiple-Cue Probability Learning', *Behavioral Science*, 22, 116-128.
- Cohen, A. (1995). 'An Examination of the Relationship Between Work Commitment and Nonwork Domains', *Human Relations*, 48(3), 239-263.
- Çetin, F., Basım, N. ve Karataş, M. (2011). 'Çalışanların Problem Çözme Becerilerinde Örgütsel Adalet Algısı ve İş Tatmininin Rolü', *Yönetim ve Ekonomi*, 18(1), 71-85.
- Daft, R. L. (2008). 'Management', Ohio: Thomson South-Western.
- Dahling J.J., Chau S.L. and O'Malley, A. (2012). 'Correlates and Consequences of Feedback Orientation in Organizations', *Journal of Management* 38(2), 531-546.
- Dahling, J.J. and Whitaker, B.G. (2016). 'When can Feedback-Seeking Behavior Result in a Better Performance Rating? Investigating the Moderating Role of Political Skill', *Human Performance*, 1-16.
- Deci, E.L. and Ryan R.M. (2000). 'The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior', *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Dede, M. ve Çınar, S. (2008). 'Dahiliye Yoğun Bakım Hemşirelerinin Karşılaştıkları Güçlükler ve İş Doyumlarının Belirlenmesi', *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 1(1) 3-14.
- Ekşi, G. (2012). 'Mikroöğretimde Daha Etkili Bir Geribildirim İçin Gözlem ve Dönüt Formunun Uygulanması', *Eğitim ve Bilim* 37(164)
- Elloy, D.F. Everett, J.E. and Flynn, W.R. (1995). 'Multidimensional Mapping of the Correlates of Job Involvement', *Canadian Journal of Behavioural Science*, 27(1), 79-91.
- Emmons, R. A. (1997). 'Motives and life goals. R. Hogan, J. Johnson, & S. Briggs içinde, *Handbook of personality psychology* (s. 485-512)', San Diego, CA: Academic Press.
- Gabriell, A.S. Frantz, N.B. Levy, P.E. and Hilliard, A.W (2014). 'The supervisor feedback environment is empowering, but not all the time: Feedback orientation as a critical moderator', *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 87, 487–506
- George, J.M. and Jones, G.R. (2012). 'Understanding and Managing Organizational Behavior (6. Ed.)': Prentice Hall.
- Erdemli, Ç., Sümer, H.C. ve Bilgiç, R. (2007). 'Performans Yönetiminde Yazılı Geribildirim ve Yazılı artı Sözlü Geribildirim Yöntemlerinin Karşılaştırması', *Türk Psikoloji Dergisi*, 22 (60), 71-85.
- Hattie, J. and Timperley, H. (2007). 'The Power of Feedback', *Review of Educational Research* Vol. 77, No. 1, pp. 81-112
- Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. B. (1959). 'The motivation to work', New York: John Wiley.
- Hsu, H.Y., Chen, S.H., Yu H.Y. and Lou J.H. (2010). 'Job stress, achievement motivation and occupational burnout among male nurses', *Journal of Advanced Nursing* 66(7), 1592–1601.
- Kaya, H. (2008). 'Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma', *Maliye Dergisi*, 155,119-143.

- Koestner R. Zuckerman M. and Koestner J. (1987). 'Praise, Involvement, and Intrinsic Motivation', *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(2), 383-390.
- Lam, C.F., DeRue, D.S., Karam, E.P. and Hollenbeck, J.R. (2011). 'The Impact of Feedback Frequency on Learning and Task Performance: Challenging the "More is Better" Assumption', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116, 217-228.
- Linderbaum, B.A. and Levy, P.E. (2010). 'The Development and Validation of the Feedback Orientation Scale (FOS)', *Journal of Management*, 36(6), 1372-1405.
- Lizzio, A. and Wilson, K. (2008). 'Feedback on Assessment: Students' Perceptions of Quality and Effectiveness', *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 33(3), 263-275.
- Maslow, A. H. (1954). 'Motivation and personality', New York: McGraw-Hill.
- McClelland, D.C. (1961). 'The Achieving Society', New York: Van Nostrand Reinhold.
- McClelland, D.C. (1965). 'Achievement and entrepreneurship: A longitudinal study', *Journal of Personality and Organizational Behavior*, 1(4), 389-392.
- McClelland, D.C. (1971). 'Assessing human motivation'. New York: General Learning Press.
- McClelland, D.C. (1975). 'Power: The inner experience', New York: Irvington.
- McClelland, D.C. (1985). 'Human motivation', Glenview, IL: Scott Foresman.
- McClelland, D.C. and Burnham D.H. (2003). 'Power is the Great Motivator', (*Harvard Business Review*)
- McShane, S.L. and Von Glinow, M.A. (2010). '*Organizational behavior (5 b.)*', New York: McGraw-Hill.
- Mory, E.H. (2003). 'Feedback Research Revisited', (İçinde 'Handbook of research for educational communications and technology-2003), section 29.
- Nakai, Y. and O'Malley, A.L. (2015). 'Feedback to Know, to Show, or Both? A Profile Approach to the Feedback Process', *Learning and Individual Differences*, 43, 1-10.
- Nelson, M.M. and Schunn, C.D. (2009). 'The Nature of Feedback: How Different Types of Peer Feedback Affect Writing Performance', *Instr Science*, 37: 375-401.
- İnfal, S. ve Bodur, S. (2011). 'Hemşirelerin Önem Verdikleri Motivasyon Araçları' *İ.U.F.N. Hem. Dergisi*, 19(2), 77-82.
- Orpen, C. (1997). 'The Interactive Effects of Communication Quality and Job Involvement on Managerial Job Satisfaction and Work Motivation', *The Journal of Psychology* 13(5) 5 19-522.
- Özabacı, N ve Acat, B. (2005), 'Öğretmen Adaylarının Kendi Özellikleri İle İdeal Öğretmen Özelliklerine Dönük Algularının Karşılaştırılması', *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 42, 211-236.
- Özkan, Ö., Koçyiğit, Z. ve Şen, Ü. (2013). 'Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Algılanan İş ve Gelir Güvencesizliği ile Çalışma Koşulları', *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 2(1):15-25.
- Permken, S. ve Dağıstanlı, Ö. (2012). 'Kimler bilişim teknolojileri öğretmeni olmalı? Meslek kişiliği Yaklaşımı', *e-Journal of New World Sciences Academy*, 7(4), 1045-1053.
- Powell, F.A. (2008). 'A Theory of Cognitive Dissonance, An Examination and Re-statement of Festinger's Theory', [psc.isr.umich.edu](http://psc.isr.umich.edu).
- Rosen, C.C., Levy, P.E. and Hall, R.J. (2006). 'Placing Perceptions of Politics in the Context of the Feedback Environment, Employee Attitudes, and Job Performance', *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 211-220.
- Royle, M. T., & Hall, A. T. (2012). 'The relationship between Mcclelland's theory of needs, feeling individually accountable, and informal accountability for others'. *International Journal Of Management And Marketing Research*, 5(1), 21-42.

- Schlett, C. and Ziegler, R. (2014). 'Job Emotions and Job Cognitions as Determinants of Job Satisfaction: The Moderating Role of Individual Differences in Need For Affect', *Journal of Vocational Behavior*, 84: 74–89.
- Sıgı, Ü. (2007). 'İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma', *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2): 261-278.
- Steelman, L.A., Levy, P.E. and Snell, A.F. (2004). 'The Feedback Environment Scale: Construct Definition, Measurement, and Validation', *Educational and Psychological Measurement*, 64(1), 165-184.
- Tayfur, Ö. (2006). 'Antecedents of Feedback Seeking Behaviors A Thesis Submitted To The Graduate School of Social Sciences', Middle East Technical University, Master Thesis.
- Türk, U. ve Yıldız, G. (2015). 'ERP Uygulamalarının Çalışma Yaşamı Kalitesine Etkisi: Nitel Bir Araştırma', *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 44, 139-148.
- Van Velsor, E. and Leslie, J.B. (1995). 'Why executives derail: Perspective across time and culture', *Academy of Management Executive*, 9, 62-72.
- Veroff, J. (1992). 'Power motivation. C. P. Smith içinde, Motivation and personality: Handbook of thematic content analysis (s. 278-285)', New York: Cambridge University Press.
- Winter, D.G. (1973). 'The power motive'. New York: Free Press.
- Whitaker, B.G., Dahling, J.J. and Levy, P. (2007). 'The Development of a Feedback Environment and Role Clarity Model of Job Performance', *Journal of Management*, 33(4), 570-591.
- Yamaguchi, I. (2003). 'The Relationships Among Individual Differences, Needs and Equity Sensitivity', *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 324-344.
- Yener, E. ve Öksüz, S. (2007). 'Özel Hastanelerin Karşılaştığı Finansal Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerileri', *Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2): 222-246.
- Yelboğa, A. (2009). 'Validity and Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey (JSS)', *World Applied Sciences Journal*, 6(8): 1066-1078.

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

## TOPLUMUN RASYONEL İLAÇ KULLANIMLARI İLE FARMASÖTİKALİZASYON DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ\*

### THE EVALUATION OF RATIONAL DRUG USE AND PHARMACEUTICALIZATION LEVELS OF THE SOCIETY

Naziye SÜLÜK<sup>1</sup>

Prof. Dr. Ramazan ERDEM<sup>2</sup>

#### ÖZ

Bu çalışmada, toplumun ne düzeyde ilaçlarla içli dışlı olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaca yönelik olarak araştırmada nicel ve nitel araştırma desenlerinin birlikte kullanıldığı karma yöntem kullanılmıştır. Literatür taraması yapılarak ve sağlık yönetimi alanında çalışan öğretim üyeleri ve lisansüstü öğrencilerle tartışılarak 18 anket sorusu ve nitel görüşmeler için 4 temel görüşme sorusu oluşturulmuştur. Anket soruları Isparta ilinde 18-80 yaş arasında seçilen 300 kişiye uygulanmış, görüşme soruları da yine Isparta merkezinde amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilen 12 kişiyle gerçekleştirilmiştir. Anketlerden elde edilen verilerin değerlendirilmesinde, frekans, yüzde, ortalama, standart sapma istatistiklerinin yanında Kruskal Wallis testi ve Mann Whitney U testi analizleri kullanılmıştır. Görüşmelerden elde edilen verilerin değerlendirilmesinde ise tematik analiz yöntemi uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, her ne kadar ankete katılan katılımcılar önlem (hastalıklardan önce) amaçlı ilaç kullanmadıklarını ve sırf ilaç yazdırmak için hekime başvurmadıklarını belirtse de, görüşmeden elde edilen sonuçlara göre toplumun ilaç kullanmayı sevdiği, ilaç yazdırmak için hekime olan başvuruların çok olduğu ve önlem amaçlı da ilacın kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Hem anket hem de görüşme verilerinin aynı noktada birleştiği sorunlar ise; ilaçların toplumun geleceği açısından tehdit oluşturduğu ve toplumun ilaçlarla içli dışlı hale gelmeye başladığıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Farmasötikalizasyon, Medikalizasyon, Tüketimcilik, Kapitalizm, İlaç Endüstrisi.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** I11, I15, P10.

#### ABSTRACT

In the study, it is tried to be determined that to what level of drugs the society is used to use. For this purpose, a mixed method is used in the research in which quantitative and qualitative research designs are used together. Literature survey is conducted and discussion are made with the lecturers and graduate students working/studying in the field of health management and 18 questionnaire questions and 4 basic interview questions are prepared for qualitative interviews. Survey questionnaires are applied to 300 people selected between the ages of 18-80 in the province of Isparta and interviews are made with 12 people selected by objective sampling method. In the

\* Bu çalışma 4653-YL1-16 nolu proje ile Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Koordinasyon Birimi tarafından desteklenen "Toplumun Farmasötikalizasyon Düzeyinin Değerlendirilmesi" isimli yüksek lisans tezinin bazı değişiklikler yapılarak makale biçimine dönüştürülmüş halidir.

<sup>1</sup> naz\_bacanli@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-8833-6403>

<sup>2</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, raerdem@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0002-5986-8280>



evaluation of the data obtained from the questionnaires in addition to frequency, percent, mean, standard deviation statistics, Kruskal Wallis test and Mann Whitney U test analysis are used. In the evaluation of the data obtained from the interviews, the thematic analysis method is applied. According to the results of the research, although the survey participants state that they do not use premedication medication and not just apply medication to print the medication, according to the results obtained from the interview, the community like to use medication, there are a lot of applications for medication, and the premedication medication is also used. The problems that both questionnaire and interview data combine at the same point are that drugs are a threat to the future of the society and society is beginning to become intimate with medicines.

**Keywords:** Pharmaceuticalization, Medicalization, Consumerism, Capitalism, Pharmaceutical Industry.

**JEL Classification Codes:** I11, I15, P10.

## 1. GİRİŞ

Son zamanlarda ilaç kullanımı ülkemizde dâhil olmak üzere ciddi oranda artmakta, gereğinden fazla ilaç tüketilmektedir (Pınar, 2012: 63). Aslında sağlığa kavuşma niyetiyle kullanılan ilaçların, çoğu zaman fayda/zarar boyutları göz ardı edilebilmektedir.

Modern sağlık ile beraber hastalıklara bulunan çareler çeşitlenmiş, bununla beraber kişiler de etki altına alınmaya ve yönlendirilmeye başlanmıştır. Öyle ki kapitalizmin etkisini gösterdiği bir alan haline gelen sağlık sektörü üçüncü kişiler ve görünmeyen otoritelerce yönetilmekte/yönlendirilmektedir. Sürekli olarak tüketimi ve ardından da kârı öngören kapitalist sistemle kişiler adeta tüketime özendirilmektedir. Tabii ki sağlık alanına sirayet eden kapitalist görüntü de, yeni hastalıkların inşası ve onlara yaren ilaçların piyasaya sürülmesiyle olmaktadır. Bitkisel karışımlar adıyla özellikle kadın bedenlerinin denetlenmesi kozmetik ve yaşlanmayı geciktirme (anti-aging) alanlarını oldukça geliştirmiştir. Tabii kadınları bu tip şeylere özendiren en büyük etken de medya organları olmaktadır. Genel bağlamda insan bedenine etki eden bir diğer öge de virüsle yayılan bulaşıcı hastalıklardır. İnsanların canlarına mâl olan ve biyolojik terörizm adı verilen bu uygulamalar kimya sanayinin gelişimi ve ilerlemesiyle son derece önem kazanmıştır.

Kimya endüstrisinin en büyük çıktısı bugün ilaçlardır diyebiliriz. Zira çıkan her hastalığa derman olan yine, yeni çıkarılan ilaçlardır. Ve ilaç sayıları gün geçtikçe katlanarak artmaktadır. İlaç endüstrisi de her seferinde, genel etki alanı olan hastalara (ve artık sağlıklılara da) ilaçtan ve ilacın öneminden bahsetmektedir. Kişilerin fikirleri de yönlendirilmekte ve direkt olarak ilaç tüketiciliğine itilmektedirler. Sağlığı için tüm servetini harcamaya meyilli olan bireylerin de bu zaafı maalesef kullanılmış olmaktadır.

Farmasötikalizasyon, farmasötik rejimin farklı sosyo-ekonomik faaliyetlerine etki eden ve ayrıca hastalar, tüketiciler, klinisyenler ve düzenleyici gruplar gibi uzun vadeli devam etmekte olan bir yapının parçasıdır. Farmasötikalizasyon için yeni tıbbi koşullar oluşturulmakta ve geleneksel alanların da dışında yeni pazarlar yaygınlaştırılmaktadır. Bunun için hasta ve tüketicilerin rolü yeniden yapılandırılmakta ve bu gruplar ile daha doğrudan ilişkiler kurulmaktadır. Farmasötikalizasyon ile temel amaç ise; gündelik yaşantının farmasötik çözümlerle sömürgeleştirilmesidir (Williams et al., 2011: 711). Buradan hareketle farmasötikalizasyon, ilaç endüstrisinin sağlığı ticarileştirme girişimlerinin orijinal adıdır, diyebiliriz.

Sürekli bir gelişme ve ilerleme halinde olan tıptan, toplum ve birey sağlığının giderek pozitif yönlü etkilenmesi beklenirken, gerçekte bugün geçilen durum tartışmalıdır. Şimdiye dek tıbbın başarısıyla çok sayıda hastalığın üstesinden gelinmiş ve yaşam süresi uzamıştır. Fakat bir o kadar yeni sağlık problemleriyle karşı karşıya kalınmaktadır (Heper, 2013: 95). Artık, kişilerin sağlığını, sağlığın üzerindeki piyasa kuralları belirlemektedir. İnsan bedeni üzerinden değer üretimi yapılmakta ve hasta sayısının azalması sistemin sonu olarak algılanmaktadır. Bu şekilde tıp, temel felsefesi olan insanın beden ve ruhsal olarak tam bir bütünlüğünden oldukça uzaklaşmaktadır (Kara, 2013: 96). Konuyla ilgili olarak, Illich (2011: 40) Sağlığın Gaspi'nda, değerlerinden arınmış bir tıbbi bakım ve tedavinin bugün artık mümkün olmadığını belirtmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Sağlıkta Modern ve Postmodern Dönem Etkileri

Modern toplumda bireyler; insanın doğup, büyüüp, öldüğünü kabul ederlerken Batı'nın modern toplumlara, daima genç bir vücuda sahip olmak ve mümkün olduğunca yaşlanmayı geciktirmek istemektedirler. Zaten Batı kültürü de toplumu bu yöne sevk etmektedir. Batı kültürü ya da postmodernizm genç kalmanın bir değer olduğunu anlatmaktadır (Cirhinlioğlu, 2003: 139). Yaşlanmamak adına bugün çok sayıda ilaç çıkarılmakta, kişilerin çıkan ilaçları satın almaları da istenmektedir. Böylelikle Batı kültürünün etkisi altında kalan üçüncü kişi ve kurumlar bir nebze de olsa kâr sağlamış olacaklardır.

Post modern dönemde sağlık, sağlıklı yaşam söylemleri, sağlıklı yaşam ürünleri ve bu konularda bilimsel çalışma adı altında sunulan her bilgi alıcı bulmakta, her tedavi kabul görmektedir. Böylelikle tıp bilimi, çözüm üreten evrensel değerlere sahip ve birçok kimsenin büyük saygınlık duyduğu bir disiplin olmaktan çıkmaktadır (Bozbek, 2014: 13-16). Bilimsellikten uzaklaşan sağlık ise bireylere iyi gelmemekte ve daha da öte, zarar vermektedir.

### 2.2. Kapitalizmin Sağlık ve İlaç Sektörüne Etkileri

Kapitalizmin sağlık alanındaki çok yönlü yönlendirmeleri ise şunlardır (Gür, 2010: 306-307);

- Yeni hastalıkların icadı: Doğal süreçler abartılmakta, kişinin hasta olduğu ya da olacağı ima edilmektedir.
- Kişilerin zihinlerini hedef almakta ve böylece sistemin sorgulanmasını engellemektedir.
- Doğal olmayan gıdaların tüketimi arttırılmaktadır. Bununla beraber hastalıklar meydana gelmektedir. Kişilerin "organik" adı altında yaşamlarını sürdürmeleri sağlanmaktadır.
- Kişilerden sağlıklı olmaları, iyi giyinmeleri ve giydiklerini üzerinde taşımaları istenmektedir.
- Kişiler her seferinde daha pahalı bir sağlık hizmetine itilmektedir.
- Bedenle ilişkilendirilen başka bir alan da turizm ve eğlence faaliyetleridir. Kişinin bedenini rahatlatması amaçlanan bu sistemde de kişi bir bedel karşılığında bedenini dinlendirerek aslında sisteme katkı sağlamaktadır.

### 2.3. Medikalizasyon (Tıbbileştirme)

Korkmaz ve Topal'ın "uygarlık hastalıkları" olarak tanımladıkları medikalizasyon için farklı tanımlar mevcuttur. Örneğin, Conrad ve arkadaşlarına (2010: 1943) göre medikalizasyon; medikal olmayan hastalık/ sağlık bozukluklarını medikal bir hastalık gibi tedavi etmeye çalışan süreçler toplamıdır. Sezgin (2011: 59) de bu tanıma paralel olarak sürece vurgu yapmaktadır. Şöyle ki; tıbbileştirme, bir problem veya durumun tıbbi çerçevede ve tıbbi müdahale ile tedavi edilebilecek bir durum olarak ifade edilmesidir. Tıbbileştirmede önemli olan süreçtir. Ve bu süreç, medya, tıp profesyonelleri ve ilaç endüstrisinin bireyi tedaviye kabul ettirmesidir (Sezgin, 2011: 60).

Zola'ya (1972: 487) göre ise; medikalizasyon; hastalıkların, rahatsızlıkların ve yaralanmaların düzenlenmesi ve kontrolü için tasarlanmış, modernitenin toplumsal ve tıbbi uygulamalarının araştırıldığı ve bulguların temel çalışmalarda kullanıldığı bir terimdir.

Kleinman (2012), medikalizasyon ile ilgili 3 ana nokta belirlemektedir. İlk olarak; medikalizasyon modern bir kavramdır ve modern olguları yetersiz bir şekilde açıklamaya çalışmaktadır. İkinci olarak; medikalizasyon süreçleri önemli olmasına rağmen, son zamanlardaki hem olumlu hem olumsuz maliyetleri kapsamında düşünüldüğünde maliyetli bir olgudur. Son olarak; medikalizasyon, etkileri net bir şekilde araştırılarak kesin ve açık bir şekilde belirtilebilir bir kavramdır.

Medikalizasyonda (Clarke et al., 2003: 168-169);

- Ekonomik organizasyonlar vardır. Şirketleşme, kamulaştırma ve rasyonalizasyon etkindir.
- Bireysel/ olgu temelli tıp ile genellikle ofis tabanlı hasta bilgileri üzerinden lokal kontrol yapar.
- Tıp bilimi ile teknolojik müdahaleler etkindir (antibiyotikler, kemoterapi, radyasyon, diyaliz vb).

- Vücudun bölümlerine, işleyişlerine ve hastalık gelişimine bağlı yeni tıbbi uzmanlıklar vardır (kardiyoloji, jinekoloji, onkoloji vb).
- Tepeden tırnağa başlatılan tıbbi profesyonel müdahaleler vardır.
- Tüm tıbbi cihazlara uyan tek tip bedenler/ teknolojiler ve ilaçlar ve de kozmetiği de içeren yüzeysel ve değiştirilmiş bedenler vardır.
- Durumların ve hastalıkların damgalanması söz konusudur (herkese farklı teşhiste de olsa hastalık damgası vurulması gibi).

#### 2.4. Medya ve Sağlık

Kitle iletişim araçları vasıtasıyla toplumun tüm kesimlerine hızla ulaşılabilen, yazılı ve görsel tanıtımlarla reklamı yapılan ürünler ve onlara atfedilen anlamlarla birlikte, ifade ettiği yaşam tarzları da bireylere pazarlanmaktadır. Pazarlanan ürünlerin temsil ettiği değerler nedeniyle, bunlara herkesin sahip olması gerektiğinin, ancak o zaman toplumda bir statü edinebileceğinin ve mutlu olunabileceğinin mesajı verilmektedir (Bozбек, 2014: 12). Sezgin'e (2011: 16) göre "sağlığını nasıl yönetmesi gerektiğini "bilmeyen" bireye, medya aracılığıyla neler yapacağı ve satın alacağı, her geçen gün artan oranda söylenir hale gelmiştir".

#### 2.5. Biyoterörizm

"Biyoterörizm mikroorganizmaların ve mikrobiyal, bitkisel veya hayvansal kökenli toksinlerin insan, hayvan ve bitkilerde hastalık oluşturmak ve ölüme neden olarak toplumda panik ve afet oluşturmak amacıyla kasıtlı kullanımudur" (Kılıç, 2006: 1). Biyoterörizm, oldukça geniş spektrumludur. Günümüzde zehirleyici, kayıplar oluşturabilen ve de ölümlere yol açabilen bir etki oluşturabilmektedir (Dolev, 2002: 343). Biyolojik silahlar kapsamındaki kitle imha silahları da, eskiye nazaran daha kolay edinilebilmekte, oluşturdukları hastalık ve ölüm oranları da gün geçtikçe artmaktadır (Kılıç, 2006: 2).

Örneğin son yıllarda görülen ve halen görülmekte olan kene, kuş gribi, domuz gribi, ebola ve zika virüsü gibi vakalar biyolojik saldırılara örnek teşkil etmektedir.

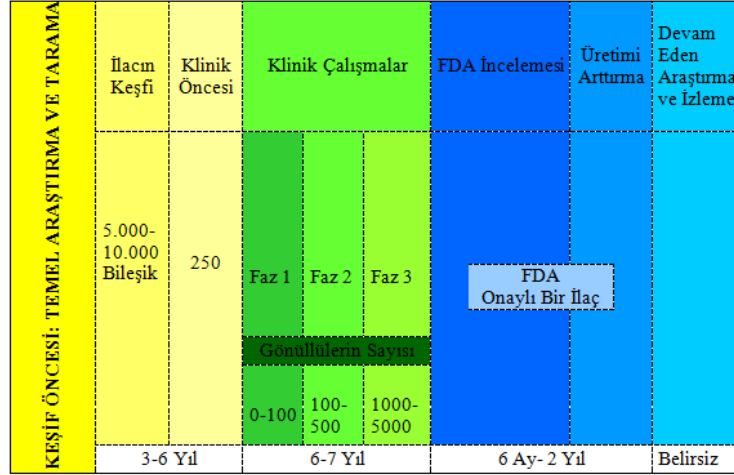
#### 2.6. İlaçlar

İlaçlar 21. yy öncelerine uzanan, çağdaş ve gelişimsel bir yol izleyen ve diğer tıbbi bakım fonksiyonlarıyla bir arada var olabilen hatta bazen diğer bakım fonksiyonlarıyla yarışabilen öğelerdir (Gabe et al., 2015: 194). Türk Dil Kurumu'na göre ise ilaç; bir hastalığı önlemek veya iyi etmek amacıyla farklı yollarla kullanılabilen madde ve devadır (Türk Dil Kurumu, Erişim Tarihi: 05.10.2016).

İlaç sektörü, yaşamın son dönemlerinde ortaya çıkan hastalıklardan mağdur olan kişilerin ömrünü kısa sürelerle uzatabilen ilaçları satın almaları konusunda hükümetlere büyük baskılar kurmaktadır. Bununla beraber de ödenebilecek en yüksek fiyatı talep etmektedir (Leys, 2011: 30). Tokalak (2010: 208) dünyadaki ilaç ve sağlık alanındaki yaşananları ve yaşanmakta olanları Rus Ruleti'ne benzetmektedir. Oyunda halkın cebinden ve devletlerin kasasından haksız kazançlar elde edilirken insanlar sağlığını kaybetmekte, ilaç firmaları ise her defasında daha çok kazanmaktadır.

Tokalak'a (2010: 228) göre, firmalar risk, hata ve tehlike oranı yüksek bir alanda ayakta kalmaya çalışmaktadırlar. Öyle ki ilaç firmalarının yeni ilaç üretmeleri, uzun deneylerden oldukça zor ve pahalı süreçlerden geçtikten sonra mümkün olabilmektedir. İlaç-ilaç etkileşimlerini ve üretilen ilacın yan etkilerini tam anlamıyla bilebilmek çok da mümkün olmamaktadır. Tabii ki ortaya konulan ilacın onaylatılması da bir o kadar zaman kaybettirebilmektedir. Yani ilaç firmaları; yaptıkları- yapacakları iş için çok büyük bir zaman ve para yatırımında bulunmaktadırlar (Kinch, 2015: 170). Uzun yıllar sonra ortaya çıkan ilacın Ar-Ge süreci de Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 1. İlacın Araştırma Geliştirme (Ar-Ge) Süreci



Kaynak: (PhRMA (July), 2013: 32)

Şekil 1’de görüldüğü gibi bir ilacın keşfi ve klinik öncesi verileri için en az 3 yıl, klinik denemeler için en az 6 yıl, onay (ABD kökenli ilaç firmaları için FDA) ve ruhsat için de en az 6 ay beklenmektedir. Ülkemizde de geliştirilecek bir ilacın çeşitli fazlardan (Faz 0,1,2,3,4) geçmesi gerekmektedir. Yeni araştırma ilacı ile ilgili klinik çalışmaları ve ruhsat onayını ise Sağlık Bakanlığı İlaç Eczacılık Genel Müdürlüğü vermektedir (Üresin ve Terlemez, 2014: 1-41). Özetle, bir ilacın tüm bölümlerden geçerek satışa çıkması en az 9- 10 yıl sürmektedir. Bu süre ise toplamda bir Ar-Ge basamağını temsil etmektedir.

Tokalak (2010: 203)’a göre ilaç firmalarını dünyadaki tüm hastalıkları ortadan kaldıran şirketler olarak görmek gereksiz bir iyi niyetten başkası değildir. Zira 1950’lerden bu yana ilaç şirketleri, antibiyotik ve belli başlı ilaçlar hariç hastalığı tamamen ortadan kaldıran ilaç yapımına girişmemişlerdir. Çünkü öyle bir girişim bile bile kendilerini piyasadan sildirmek olacaktır. İlaç firmaları hastalıklar ve hastalar yoluyla ayakta durabilirler. Çünkü onlara daha fazla kazandıran onlardır. Bu yüzden de piyasaya tek ve kesin çözümlü ilaç sürmektense, çok miktarda ve hastalığı kontrol altına alıp yaşam boyu kullanmayı gerektiren ilaçlar sürerler.

Artık ilaç endüstrisi, hayat kurtarma ve acıları azaltma fonksiyonlarıyla sadece hastalara ilaç satmakla tatmin olmamaktadır (Moynihan and Cassels, 2012: 9). İnsanların herhangi bir rahatsızlığı yokken de hasta kategorisine konulabilmektedirler (Illich, 2011: 62). Çünkü hasta insanların yanında, sağlıklı insanlara da hasta oldukları söylenirse daha çok kâr edeceklerdir (Moynihan and Cassels, 2012: 10).

Toplumda hasta ve sağlıklı tüm bireyler ilaç kullanımına itilmekte ve bu sayede ilaç kullanımı yaygınlaştırılmaktadır. Bazı tecrübeli klinisyenler aşağı yukarı 20 tane ilacın toplam nüfusun hemen hemen tamamına yeteceği görüşünü savunmaktadırlar (Illich, 2011: 53).

Fakat 2012 verilerine göre Türkiye’de 3100 çeşit ilaç üretilmekte ve bu ilaçlar hastanın yaşına ve hastalığın gidişatına göre belirli doz ve şekillerde hazırlandığında sayı 7200 civarında olmaktadır (Dünyada ve Türkiye’de İlaç Sektörü, 2012: 48). Görüldüğü gibi ilaçlar, aslında üretilmesi gereken ilaç miktarının 360 katı farklı isim ve şekillerde eczanelerden edinilebilmektedir.

İlaç kullanımı temelde 2 süreci tetiklemektedir. İlki, tıbbileştirme (medikalizasyon) ya da bazı yazarların söylemiyle “hastalık tacirliği”dir. Bu kapsamda önceden tıbbi bir vaka olarak algılanmayan şeyler, işlev bozukluğu veya hastalık kategorilerine konulmaktadır ve böylece tıbbi açıdan tedavi kapsamına alınmaktadır (Applbaum, 2011: 101). İkincisi de Joao Biehl ve arkadaşlarının (Akt. Applbaum, 2011: 101) ilaca yöneltme olarak tanımladıkları Farmasötikalizasyon’dur.

## 2.7. Farmasötikalizasyon

Farmasötikalizasyon, bilim ve teknoloji çalışmalarından meydana gelen, içerisinde oldukça verimli ve çok sayıda boyut ve dinamik barındıran kompleks bir süreçtir. Bu süreç kimya tabanlı teknolojinin merkeze alındığı farmasötik ürünlerin keşfi, geliştirilmesi, ticarileştirilmesi, kullanımı ve yönetilmesini gerektirir (Williams et al., 2011: 711).

Farmasötikalizasyon insanları bireysel veya topluluk olarak ilgi alanlarını yönlendiren ve başarıyla sonuçlandırabilen bir stratejidir (Bell and Figert, 2012: 782). Bu stratejiyi Williams ve arkadaşları (2011: 711) genel olarak şu şekilde tanımlamaktadırlar: Farmasötikalizasyon insan şartlarının/durumlarının değişimi ya da dönüşümünün sağlanması için ilaç müdahalesinin fırsata dönüştürülmesidir.

Abraham (2010: 603) farmasötikalizasyonu anlayabilmek için beş temel faktörü bir araya getirmiştir:

1. Biyomedikaller,
2. Medikalizasyon,
3. İlaç endüstrisi tanıtım ve pazarlama,
4. Tüketimcilik,
5. Düzenleyici devlet ideolojisi veya politikalar.

Farmasötikalizasyon, tıbbileştirmeyi kapsamakta yani içine almaktadır (Williams et al., 2011: 711).

Örneğin Abraham (2010: 603) farmasötikalizasyon ve medikalizasyon hakkındaki sosyolojik tartışmaların temel olarak şu konular üzerinde döndüğünü söylemektedir; ilaçlarla ilgili yaşam tarzları ya da psiko-sosyal durumlar, cinsel aktivite, uyku bozuklukları, sosyal anksiyete, hiperaktivite, dikkat problemleri ve depresyon.

Gabe ve arkadaşları (Gabe et al., 2015: 194) farmasötikalizasyonun farklı boyutlarını görebilmek için beş ana tema oluşturmuşlardır. Bunlar;

1. İlaçlar için pazarlar,
2. Düzenleyici kurumlar ve devlet,
3. Hastalar, tüketiciler ve yaşam tarzları,
4. Tedaviden iyileştirmeye: tıbbi olmayan amaçlar için ilaçların kullanımı,
5. Üretim aşamasında ilacın geleceği'dir.

İlaçlar İçin Pazarlar: Özellikle tıbbın antibiyotikler, antidepresanlar ve antihipertansifler gibi aşırı kullanılan ilaçları için farmasötikalizasyon, dikkat gerektiren bir konudur (Gabe et al., 2015: 194).

Örneğin tıp mesleğinin kontrolü dışında oluşturulan yeni ilaç piyasaları ile tüketiciler arasındaki doğrudan ilişkili hareketler son zamanlarda git gide artmaktadır. Bu artış ve ilerlemeler farmasötikalizasyonun iyi işlemesiyle potansiyel bir tüketimciliğin de artmakta olduğunu göstermektedir (Williams et al., 2011: 719).

Düzenleyici Kurumlar ve Devlet: İlaç endüstrisi ve düzenleyici kurumlar arasındaki ilişki değişmiştir. Bu değişimin üç ögesi vardır. İlki reformlardır. Endüstri üzerindeki düzenleyici kurumların bağımlılığı artmış, uygulamadaki engeller azalmıştır. İkincisi yeni politiklardır. İlaçta yeniliği destekleyen düzenleyici kurumların rolü artmıştır. Üçüncü öge küreselleşmedir. Gelişmiş dünyada ilaç endüstrisinin çıkarlarına dayalı yönetim modelleri oluşturulmuştur (Williams et al., 2011: 714).

Hastalar, Tüketiciler ve Yaşam Tarzları: İlaçların ilk göz önünde tutulan sosyal ve sembolik anlamları ve günlük yaşamdaki idaresi önemsenmektedir. Öyle ki ilaçlar hakkında genel olarak dikkat çekilen şey hasta gruplarının verdiği tepkilerdir. Hastaların yeni ilaçlar karşısında farmasötikalizasyon yanlısı tavır sergileyip sergilemediği dengesi ölçülmektedir. Sonuç olarak hastaların (tüketicilerin) özellikle yeni ilaca olan eğilimi saptanmakta ve ilaç yönetimi bu şekilde sağlanmış olmaktadır (Gabe et al., 2015: 195).

Tedaviden İyileştirmeye: Tıbbi Olmayan Amaçlar İçin İlaçların Kullanımı: Farmasötikalizasyon, tıbbi ilaçların insanlar tarafından tıp dışı kullanılmasını ister (Morrison, 2015: 305). Temel bağlam sağlıklı insanlar arasında da ilaç kullanımının artırılmasıdır. Sağlıklı, hatta "çok daha iyi" olmanın sağlanması istenmektedir (Gabe et al., 2015: 196).

Üretim Aşamasında İlacın Geleceği: Williams ve arkadaşlarına (2011: 720) göre, geleceğin farmasötikalizasyonu insan sağlığının iyileştirilmesinin en iyi yolu olarak yeni ilaçlar için yeni yatırım aramalarında bulunacaktır. Araştırmalar da göstermektedir ki yeni çıkan her ilaç ya da ilaçlar, kişilerin hastalıkların üstesinden gelmedeki umudunu uyandırmaktadır. Kişilerde süren ilaç tedavileri umut ve güven duygularını sürdürmektedir. Bu da

farmasötikalizasyondaki beklentileri şekillendirmektedir. Farmasötikalizasyonun güven ve umut boyutunun hastalarda nasıl savunmasızlık hissi oluşturduğu da ayrıca gözlenmektedir (Gabe et al., 2015: 196).

Fisher ve arkadaşları (2015: 322), farmasötikalizasyonun literatürdeki gelişimi için; ilaçlar hakkındaki bilginin artırılmasını ve çalışmaların çoğaltılmasını gerekli görmektedir. Böylelikle toplumdaki farmasötikallerin önemi de artmış olacaktır. Bu sayede belki de topluma kullandıkları ya da kullanacakları ilaçlara karşı daha temkinli yaklaşımları sağlanabilecektir.

### **3. GEREÇ VE YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmada, toplumun ilaçlarla ne düzeyde içli dışlı olduğunu ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında hem halkın bilinci değerlendirilmiş, hem de farklı alanlardaki sağlık çalışanlarının bu konudaki görüş ve önerileri alınmıştır.

#### **3.2. Evren ve Örneklem**

Bu araştırmanın nicel evrenini Isparta’da yaşayan 18-80 yaş arası kişiler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturulurken herhangi bir kriter aranmamış olup, toplamda 300 kişiye ulaşılmıştır.

Araştırmanın ikinci ayağı olan görüşmenin evrenini de; Isparta il merkezinde farklı alanlarda faaliyet göstermekte olan çalışanlar oluşturmuştur. Nitel araştırma için de toplamda 12 kişiye ulaşılmıştır.

#### **3.3. Veri Toplama Araçları**

##### **3.3.1. Nicel Veri Toplama Aracı Olarak Anket**

Veri toplamada, çalışma konusu ile birebir örtüşebilecek hâlihazırda bir ölçeğe ulaşamamıştır. Bu yüzden sağlık yönetimi alanında çalışan öğretim üyeleri ve lisansüstü öğrencilerle tartışılarak soru havuzu oluşturulmuş, sonuçta 18 ana soru çıkartılmıştır.

Araştırmada, birincil veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anketler Isparta il merkezinde yaşayan 18-80 yaş grubu kişilere uygulanmıştır. Uygulanan anketlerde ilaçlar ana tema olarak belirlenmiş, genel olarak ilaç bilgisi, ilaç kullanımı, ilaç etkileri, toplumun geleceği açısından ilaçların yeri ve toplumda ilaçla içli dışlı olma durumunun olup olmadığı sorulmuştur.

##### **3.3.2. Nitel Veri Toplama Aracı Olarak Görüşme**

Görüşme tekniği; değişen şart ve koşullara uyabilme esnekliğine sahip, hemen hemen herkese ve her kesime uygulanıp anında geri bildirim alınabilen, cevaplarda bireyselliğin korunarak derinlemesine bilgi alınabildiği ve de cevaplama oranının yüksek tutulabildiği bir tekniktir (Karasar, 1998: 175).

Görüşmelerin başlangıcında araştırmanın amacı belirtilmiş, gizlilik güvencesi verilerek ses kaydının yapılması için izin istenmiştir. Sağlık çalışanlarına toplamda 4 ana soru sorularak; ilaç kullanımındaki artışın sebepleri, olumlu-olumsuz yan etkileri, toplumun geleceği açısından oluşturduğu tehditler ve ilaçla içli dışlı olma problemine getirilebilecek çözüm önerileri görüşme sorularının başlıcalarını oluşturmuştur. Katılımcılara yöneltilen sorulara verdikleri cevapların doğruyu ve gerçeği yansıttığı varsayılmıştır.

Görüşmeler; Isparta il merkezinde görev yapan ve farklı alanlarda çalışan kişiler ile yapılmıştır.

#### **3.4. Analiz ve Yöntem**

##### **3.4.1. Nicel Verilerin Analizi**

Veri toplama araçları ile elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 16.0) programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve verilerin analizinde bu programdan faydalanılmıştır. Araştırmada tanımlayıcı bilgiler için yüzde ve frekans hesaplamaları yapılmıştır. Soruların değerlendirilmesinde 3 parametre (Hayır-Bazen-Evet) kullanılarak ve elde edilen puanların aritmetik ortalamaları, standart sapmaları analiz edilmiş ve istatistiksel değerlendirmeler bu puan ortalamaları üzerinden yapılmıştır.

Toplumun ne düzeyde ilaçla içli dışlı olduğunu araştıran toplamda 18 sorunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında parametrik varsayımlar yerine getirilmediği için iki grubu karşılaştırmada Mann Whitney U Testi (U/Z testi), ikiden fazla grupları karşılaştırmak için Kruskal Wallis Varyans Analizi (X<sup>2</sup> testi) kullanılmıştır. Kruskal Wallis Varyans analizi sonucunda hangi grupların birbirinden farklı olduğunu anlamak için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır.

### 3.4.2. Nitel Verilerin Analizi

Literatür taraması ve yapılan tartışmalardan sonra nicel sorular için olduğu gibi nitel görüşmeler için 4 temel görüşme sorusu oluşturulmuştur. Oluşturulan sorulardan elde edilen veriler dâhilinde de tematik analiz yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamındaki 18-80 yaş arası katılımcıların demografik değişkenlere göre dağılımı aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Frekans	Yüzde
<b>Yaş (Yıl)</b>		
29 ve altı	147	49,0
30-39	44	14,7
40 +	109	36,3
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	164	54,7
Erkek	136	45,3
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	150	50,0
Evli Değil	150	50,0
<b>Öğrenim Durumu</b>		
İlköğretim	91	30,3
Lise	44	14,7
Üniversite	165	55,0
<b>Çalışma Durumu</b>		
Çalışıyor	99	33,0
Çalışmıyor	201	67,0
<b>İkamet</b>		
İl	179	59,7
İlçe	90	30,0
Köy	31	10,3
<b>Sosyal Güvence</b>		
Var	251	83,7
Yok	49	16,3
<b>Hastalık Durumu</b>		
Var	109	36,3
Yok	191	63,7
<b>Rahatsızlık Türü</b>		
Akut	79	46,7
Kronik	90	53,3
<b>Sürekli İlaç Kullanımı</b>		
Var	91	30,3
Yok	209	69,7
<b>Toplam</b>	300	100,0

Tablo 1’de katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında 300 katılımcının %49.0’ını 29 yaş ve altı, %14.7’sini 30-39 yaş arası ve kalan %36.3’ünü de 40 yaş ve üzeri kişilerin oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların %50.0’si evli, %50.0’si de evli olmayan kişilerden oluşmuştur. Ankete katılanların %54.7’si kadınlardan oluşurken,

%45.3'ünü de erkekler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların %30.3'lük kısmı ilköğretim, %14.7'lik kısmı lise ve kalan %55.0'lik kısmı da üniversite düzeyi olduğu görülmektedir.

Katılımcıların %33,0'ı çalışmakta, %67,0'ı ise çalışmamaktadır. Araştırmaya katılanların %59,7'si il merkezinde ikamet ederken, %30,0'ı ilçede ve %10,3'ü de köylerde ikamet etmektedir. Katılımcılara sosyal güvencesi sorulduğunda %83,7'si sosyal güvencesinin olduğunu belirtirken, kalan %16,3'ü sosyal güvencesinin olmadığını belirtmiştir. Ankete katılan kişilerin %36,3'ünün şuan hâlihazırda bir hastalığı varken, %63,7'sinin tanısı konulmuş herhangi bir hastalığı yoktur. Ankette hasta olduğunu belirten kişiler ise %46,7'si akut rahatsızlığı olduğunu belirtirken, %53,3'ü de rahatsızlığının kronik olduğunu belirtmiştir. Son olarak bu sorudan hareketle kişilerin %30,3'lük kısmı sürekli olarak ilaç kullanırken, %69,7'lik kısım da sürekli olarak ilaç kullanmamaktadır.

### Katılımcıların İlaçla İçli Dışlı Olma Durumunun Ne Oranda Olduğuna Yönelik Sorulara İlişkin Bulguları

Araştırmaya katılan kişilerin “toplumun ilaçla ne oranda içli dışlı olduğu” ile ilgili yöneltilen sorulara verdikleri cevapların Hayır, Bazen, Evet üçlüsündeki frekans ve yüzdeleriyle aritmetik ortalama ve standart sapmaları Tablo 2.'de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Katılımcıların İlaçla İçli Dışlı Olma Durumuna Yönelik Bulgular

Sorular	Hayır		Bazen		Evet		$\bar{X}$	SS
	f	%	f	%	f	%		
1. Hekimin yazdığı her ilacı kullanır mısınız?	57	19,0	87	29,0	156	52,0	2,33	0,77
2. Hekim tercihinde az ilaç yazan hekim tercih nedeni midir?	94	31,3	88	29,3	118	39,3	2,08	0,83
3. Hekimin yazdığı ilaç hakkında hekimden bilgi ister misiniz?	74	24,7	61	20,3	165	55,0	2,30	0,84
4. Eczaneden ilacı alırken ilaç hakkında bilgi alır mısınız?	63	21,0	65	21,7	172	57,3	2,36	0,80
5. Aldığımız ilacın prospektüsünü okur musunuz?	61	20,3	69	23,0	170	56,7	2,36	0,80
6. İlacımızın fayda/ zarar/ yan etkilerine dikkat eder misiniz?	46	15,3	70	23,3	184	61,3	2,46	0,74
7. Hasta olmadığımız halde (önlem/ korunma amaçlı) ilaç kullanır mısınız?	190	63,3	57	19,0	53	17,7	1,54	0,77
8. Evde bulunsun diye ilaç yazdırır mısınız?	164	54,7	72	24,0	64	21,3	1,67	0,80
9. Başkası adına ilaç yazdırır mısınız?	238	79,3	26	8,7	36	12,0	1,33	0,67
10. Sırf ilaç yazdırmak için hekime başvurduğunuz olur mu?	153	51,0	67	22,3	80	26,7	1,76	0,84
11. Kullanmadığımız halde ilaç bulundurur musunuz?	130	43,3	82	27,3	88	29,3	1,86	0,84
12. Bir yerden bir yere giderken yanımıza ilaç alır mısınız?	76	25,3	84	28,0	140	46,7	2,21	0,82
13. Medyanın ilaç kullanmayı tetiklediğini düşünüyor musunuz?	100	33,3	105	35,0	95	31,7	1,98	0,80
14. İlaç kullanmayı seviyor musunuz?	234	78,0	37	12,3	29	9,7	1,32	0,64
15. İlacın bir rahatsızlığınıza iyi gelirken başka bir rahatsızlığa sebep olabileceğini düşünüyor musunuz?	40	13,3	85	28,3	175	58,3	2,45	0,71
16. Yan etkilerinden yola çıkarak vücudunuzun o ilaca olumsuz tepki verdiği şahit oldunuz mu?	105	35,0	78	26,0	117	39,0	2,04	0,86
17. Sizce ilaç kullanımını toplumun geleceği için tehdit oluşturuyor mu?	27	9,0	75	25,0	198	66,0	2,57	0,65
18. Çevresindekileri düşündüğünüzde ilaçla içli dışlı olduklarını düşünüyor musunuz?	33	11,0	79	26,3	188	62,7	2,52	0,68

Tablo 2'ye göre 17, 18, 6 ve 15'inci ifadelerin aritmetik ortalamasının çoğunluk olarak 3'e yakın olduğu yani bu ifadelerle yönelik algının güçlü düzeyde olduğu görülmektedir. 17. soruya verilen cevaplara göre; kişilerin ilaç kullanımının toplumun geleceği için tehdit oluşturduğuna verdikleri cevaplara bakılırsa; tehdit oluşturduğunu söyleyen kişi sayısı (f=198, %66.0) hayır ve bazen diyen kişi sayısına göre fazladır. Yani, ilaç kullanımının toplumun geleceği için tehdit oluşturduğu (2.57) düşünülmektedir. 18. soruda bir önceki soruda olduğu gibi çevresindekilerin ilaçla içli dışlı olduğunu düşünen kişi sayısı (f=188, %62.7) hayır ve bazen diyen kişi sayısına göre fazladır. Bu da, kişilerin çevresindekileri baz aldığında ilaçla içli dışlı olduğunu düşündüklerini (2.52)



göstermektedir. İlaçlarının fayda/zarar/yan etkilerine dikkat edip etmediklerini sorduğumuz 6. soruda dikkat ettiğini belirten kişi sayısı (f=184, %61.3) diğerlerine göre fazladır. Buradan, ilaçların fayda zarar ve yan etkilerine dikkat edildiği (2.46) görülmektedir. 15. soruda katılımcılara sorulan; ilacın bir rahatsızlığa iyi gelirken başka bir rahatsızlığa sebep olabileceğini düşünüp düşünmedikleri sorusuna evet diyenlerin sayısı (f=175, %58.3) diğerlerine göre fazladır. Yani, ilaçların tedavi etmesi için kullanıldığı hastalıktan başka farklı rahatsızlık da ortaya çıkarabildiği (2.45) düşünülmektedir.

Tablo 2'ye göre 14, 9, 7 ve 8'inci ifadelerin çoğunluk olarak 2'den küçük yani 1'e yakın olduğu görülmektedir. Yani, katılımcıların bu sorulara verdikleri genel cevapların "Hayır" olduğu söylenebilir. Örneğin 14. soruda kişilere ilaç kullanmayı sevip sevmedikleri sorulmuş ve alınan cevaplara göre de çoğunluğun sevmeyeceği (f=234, %78.0) görülmüştür. 9. soruda kişilere başkası adına ilaç yazdırıp yazdırmadıkları sorusu yöneltilmiş ve büyük bir çoğunluğun (f=238, %79.3) olumsuz yanıt verdiği belirlenmiştir. Hasta olmadığı halde hastalıklardan korunma amaçlı ilaç kullanıp kullanmadığını sorduğumuz 7. soruda kişiler kullanmadıklarını (f=190, %63.3) belirtmişlerdir. Son olarak, evde bulunsun diye ilaç yazdırıp yazdırmadıklarını sorduğumuz 8. soruda da kişiler çoğunluk olarak (f=164, %54.7) yazdırmadıklarını söylemişlerdir.

### 3.4.3. Nitel Araştırmaya İlişkin Bulgular

Araştırmanın nitel kısmına dâhil olan katılımcıları, eğitim ve araştırma hastanesi, devlet hastanesi, asker hastanesi, aile sağlığı merkezi, sağlık yönetimi anabilim dalı, ilaç firması ve eczanede görev yapan 12 katılımcı oluşturmaktadır. Tablo 3'de görüldüğü gibi, hekim katılımcılar hastanede dâhili tıp bilimlerinin; göğüs hastalıkları, iç hastalıkları, halk sağlığı ve acil tıp dallarında görev yapmaktadırlar. Hemşire katılımcılar ise çeşitli hastanelerde; teşhis ile ilişkili gruplar (TİG), çocuk hastalıkları kliniği, yoğun bakım ünitesi alanlarında görev yapmaktadır. Ek olarak katılımcılar arasında; aile hekimliğinde görev yapmakta olan acil tıp teknisyeni, bir ilaç firmasında pazarlamacı olarak çalışan tıbbi mümessil ve bir de eczacı bulunmaktadır. Ayrıca araştırma kapsamındaki katılımcılara kişisel mahremiyetleri gereğince isimlerinin son harflerinden başlayan farklı isimler verilmiştir.

**Tablo 3.** Nitel Çalışmadaki Katılımcılara Verilen Kod ve Birim Bilgileri

No	Birimi	Unvanı
1	Sağlık Yönetimi A.B.D.	Yrd. Doç. Dr.
2	Teşhis İle İlişkili Gruplar (TİG)	Hemşire
3	Göğüs Hastalıkları A.B.D.	Prof. Dr.
4	Çocuk Hastalıkları Kliniği	Hemşire
5	Halk Sağlığı A.B.D.	Prof. Dr.
6	Yoğun Bakım Ünitesi	Hemşire
7	İç Hastalıkları	Hekim
8	Asker Hastanesi	Hemşire
9	Aile Sağlığı Merkezi	ATT
10	İlaç Pazarlama ve Satış Bölge Sorumlusu	Tıbbi Mümessil
11	Eczane	Eczacı
12	Acil Tıp A.B.D.	Yrd. Doç. Dr./ Başhekim Yardımcısı

### İlaç Kullanımının Artışındaki Temel Etmenlere İlişkin Bulgular

Yedi tema altında birleştirilen ilaç kullanımının artmasındaki temel etmenler sırasıyla şu şekilde belirlenmiştir: "Hastalar", "Hekimler", "Sağlık Sistemi", "Sosyal Çevre", "Medya", "İlaç Şirketleri" ve "Halkın Bilinçsizliği"dir.

Hastaların ilaç kullanımındaki bilinçsizliğini vurgulayan katılımcılar, hastaların kesinlikle ilaç kullanmadan iyileşmeye ikna olmadıklarını belirtmişlerdir. "Hekim etkisi" altında genel olarak şunlar vurgulanmıştır; Günümüzde hekimler tarafından hastanın isteği doğrultusunda teşhis koymadan ilaç yazılmaktadır. Tabii ki bu durum, hastaya uzun zaman ayıramayan, bir an önce hastayı başından savmak isteyen ve hastayı müşteri kategorisine dâhil eden hekimlerce -müşteri kaybetmeme- isteğinden kaynaklanmaktadır. Katılımcılar genel olarak, sağlık sistemi açısından ilaç kullanımı artışını hekimlere dayatılan performans sistemine bağlamış ve hastaların müşteri kategorisinde değerlendirildiğinden yakınmışlardır. Çevre (akraba, komşu tavsiyeleri) etkisinin ilaç kullanımının artışındaki temel etkenlerden olduğu belirtilmiş, özellikle de kulaktan dolma çok ilaç tüketildiği söylenmiştir. Katılımcıların genel olarak ilaç kullanımının artışında etkisinin olduğunu düşündükleri medya ve medya unsurlarının, özellikle ilaç reklamları ve gündelik çıkan kadın programlarında etkin olduğu vurgulanmıştır.

İlaç şirketleri başlığı altında genel olarak hekim-ilaç mümessilleri ilişkileri üzerinde değerlendirmelerde bulunulmuştur. Katılımcıların kimi aradaki dostane ilişkilerden bahsederken kimileri de eski sisteme nazaran ilişkilerin daha kısıtlı hale geldiğini belirtmiştir. Halkın bilinçsizliği başlığı altında katılımcılar, halkın sağlık bilgisinin olmamasından ve de kişilerdeki bilinç yetersizliğinden bahsetmişlerdir. Ayrıca hekimin söylediğine kulak asmama gibi bir etkenin de olduğu belirtilmiştir.

### **Gereksiz/Aşırı İlaç Kullanımının Kısa ve Uzun Vadede Etkilerine Yönelik Bulgular**

Beş ana tema altında birleştirilen gereksiz/ aşırı ilaç kullanımının kısa ve uzun vadede etkileri sırasıyla şu şekilde belirlenmiştir: "İlaç-İlaç Etkileşimleri Farkındalığı", "Vücudun Direnç Geliştirilmesi", "Gereksiz Sağlık Harcamaları", "Belirli Organlarda Ortaya Çıkan Hasar ve Yetmezlikler" ve "Kısa Vadede Kendini Mutlu Hissetme"dir.

"İlaç kullanımının etkileri" başlığı altında özellikle sorulan "hekimlerin ilaç-ilaç etkileşimlerinden haberdar olup olmadığı" sorusuna katılımcıların bir kısmı dikkat edildiğini belirtirken bir kısmı da hekimlerin bunu sorgulayacak vakitlerinin olmadığını belirtmiştir.

"Vücudun direnç geliştirilmesi" başlığı altında ele alınan konu genel olarak antibiyotikler olmuştur. Çoğunluğun vermiş olduğu cevaplara göre antibiyotiklerin fazla kullanımının vücutta direnç geliştirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcılar genel olarak gereksiz ve fazla ilaç kullanımının sağlık harcamalarını arttırdığını belirtmişlerdir.

Katılımcılar gereksiz veya fazla ilaç kullanımının etkileri arasında belirli organlardaki hasar ve yetmezliklere de değinmişlerdir. Özellikle bu konuda karaciğer ve böbrek hasarlarının belirleyici olduğu söylenebilir.

Uzun ve kısa vadede ilaç etkileri sorusunu olumsuzluklarının yanında bir de olumlu sonuçları sorgulanmıştır. Katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda da "Kısa Vadede Kendini Mutlu Hissetme" başlığı oluşturulmuştur.

### **İlaç Kullanımındaki Artışın Toplumun Geleceği İçin Nasıl Bir Tehdit Oluşturduğuna Yönelik Bulgular**

Üçüncü kısımda, katılımcılara "ilaç kullanımındaki artışın toplumun geleceği için nasıl bir tehdit oluşturduğu" sorulmuş, alınan cevaplara göre de temalar belirlenmiştir. Üç ana tema altında birleştirilen ilaç kullanımındaki artışın toplumun geleceği için oluşturduğu tehditler sırasıyla şu şekilde belirlenmiştir: "İlaç", "Hastalık" ve "Ekonomi" dir.

Katılımcılar ilaca dair farklı bakış açıları sunmuşlardır. Örneğin; "Artık enfeksiyonlar tedavi edilemez hale geliyor. Çünkü en uç antibiyotikler kullanımda. Haliyle hastalık ilerlediğinde başlayacak ilaç kalmıyor. Özellikle antibiyotik kan kültürüne bakılmadan kesinlikle başlanmamalı. Kültürle en azından hastanın hangi ilaçlara duyarlılığının olup olmadığı belirlenebiliyor"

*"Günümüzde artık başta ağrı kesiciler olmak üzere ilaçlar=leblebi."*

Katılımcılar "hastalık" başlığı altında genel olarak hastalıklarla uzun süre yaşam, yeni ve farklı hastalıkların ortaya çıkmaya başlaması ve de kronik hastalıkların artışı gibi tehditlerin varlığından bahsetmişlerdir.

"ekonomi" başlığında katılımcılar ilaç harcamalarının fazlalığından ve harcamaların devlet açısından büyük bir külfet olmasından bahsetmişlerdir.

ilaçsız yaşamın mümkün olup olmadığı sorusu bir kısım katılımcı tarafından mümkün görülmüş fakat çoğunluk tarafından da mümkün olmadığı sonucuna varılmıştır.

### **Toplumun İlaç İle İçli Dışlı Olmasına Çözüm Önerileriniz Sorusundan Elde Edilen Bulgular**

Beş ana tema altında birleştirilen toplumun ilaç ile içli dışlı olmasına çözüm önerileri sırasıyla şu şekilde belirlenmiştir: "Hasta-Hekim Bilinci-Eğitim", "Hastaya Ayrılan Zaman", "İlaç Ediminin Zorlaştırılması", "Aile Hekimliği Uygulamasının Düzenlenmesi" ve "Sağlığın Ticarileştirilmesinin Önüne Geçilmesi"dir.

"Hasta Bilinci" ve "Sağlık Eğitimi" üzerinde duran katılımcılar çoğunlukla gereksiz ilaç kullanımının ve ilaçla içli dışlı olmanın asıl kaynağının eğitimsizlik olduğunu vurgulamışlardır.

Günümüzde performans sisteminin de etkisiyle hekimler hastalarına gerekli vakti ayıramamaktadır. Günlük belirli sayıda hasta bakma yükümlülüğü olan hekimlerin çok kısa zamanda hastayı muayene etmesi beklenmektedir. Bu nedenle katılımcılar da çözüm önerisi açısından hastaya ayrılan zamanın uzatılması konusunu ele almışlardır.

İlaçla içli dışlı olmanın bir diğer nedeni olarak “ilaç erişiminin kolaylığı” vurgulanmıştır. Katılımcıların bir kısmı erişimin kolay olmasından dolayı fazla ilaç kullanıldığını düşünürken, bir kısmı da erişimin eskiye nazaran kısıtlandığını belirtmiştir.

Katılımcıların vermiş olduğu önerilerden bir diğeri de “Aile Hekimliği Uygulaması”dır. Burada özellikle değerlendirilen noktalar; aile sağlığı merkezlerinin ilaç yazım merkezleri olarak görülmesi ve de bilgilendirme-bilinçlendirme gereğince yapılmamasıdır.

Son zamanlarda kısa zamanlı çıkan gripere karşılık aşılardan pazarlanması, mümessil-hekim ilişkileri gibi konular katılımcıların da çözüm önerisi için sundukları konular olmuştur. Tabii sağlığın toplumumuz açısından her zaman zaaf olması da etkin rol üstlenmektedir.

#### 4. TARTIŞMA

Hekimin yazdığı her ilacın kullanılıp kullanılmadığının baz alındığı ilk soruda katılımcılar %52 oranında hekimin yazdığı ilaçları kullandığını belirtmiş, fakat buradan çıkan sonuç, hekimin az ilaç yazmasına göre tercih sebebi olup olmadığı sorusundan elde edilen verilerle eşleşmemiştir. Şöyle ki; hekim tercihinde az ilaç yazan hekimin tercih nedeni olup olmadığına dayalı elde edilen bulgularda, evet diyenlerin oranı %39 olarak kaydedilmiştir. Araştırmanın nitel kısmı olan görüşmede ise hastaların doktora çoğunlukla ilaç yazdırmak için gittikleri belirtilmiştir. Yazılan ilaç hakkında hekim ve eczaneden bilgi alınıp alınmadığına dair yöneltilen diğer iki soruda alınan cevaplar sırasıyla (%55, %57) “evet” olmuştur.

Alınan ilacın prospektüsünün okunup okunmadığına dair sorudan elde edilen sonuca göre de çoğunluk olarak prospektüslerin okunduğu gözlenmiştir. Katılımcıların ilacın fayda/zarar/yan etkilerine dikkat edip etmediklerine dayalı elde edilen bulgularda katılımcıların büyük bir bölümü ilacın çeşitli etkilerine dikkat ettiğini belirtmiştir.

“Hasta olunmadığı halde önlem/korunma amaçlı ilaç kullanılıp kullanılmadığı” sorusundan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun önlem/korunma amaçlı ilaç kullanmadığı tespit edilmiştir. Fakat görüşmede; *“Bazı anneler de var ki çocuğunun ateşi çıktığı zaman kullanması söylenen ilaçları daha bir şey yokken kullanıyor ki ateşi çıkmasın. Aslında kullanmaması bile gerekirken hemen dayıyor antibiyotiği, küçüçük bebek de dahi savunma geliştiriyor antibiyotiğe karşı durup dururken.”* denilerek durumun tam tersi olduğu ortaya konulmuştur.

Katılımcılara evde bulsun diye ilaç yazdırıp yazdırmadıklarını sorulduğu diğer soruda da çoğunluk (%54.7) yazdırmadığını söylemiştir. Fakat görüşme verilerinde; *“Herkesin evinin buzdolabı mini bir eczane konumundadır. Tarihi geçse de yenisini alıp koyuyoruz yine. Çünkü yine rahatsızlanabiliriz gözüyle bakıyoruz. Evde leblebi neyse ilaç da o bizim için.”* denilmiştir.

Katılımcıların başkası adına ilaç yazdırmadıkları, sırf ilaç yazdırmak için hekime başvurmadıkları, kullanmadığı halde ilaç buldurmadıkları görülmüştür. Medyanın ilaç kullanmayı etkileyip etkilemediğinin sorulduğu soruda katılımcılar kararsız kalmış “evet”, “hayır” ve “bazen” üçlüsünde net bir karara varılmadığı görülmüştür. Fakat araştırmanın nitel kısmında medyanın ilaç kullanmayı etkilediği yapılan görüşmelerden anlaşılmıştır; *“İlaç reklamları ilaç kullanımını olumlu yönde etkiliyor. Sosyal medya; zayıflamak için, anti aging için her konuda ilaç kullanımını destekliyor ve ona göre propagandalar yapıyor.”*

Katılımcılara ilaç kullanmayı sevip sevmedikleri sorulduğunda, katılımcıların büyük çoğunluğu (%78) ilaç kullanmayı sevmediğini belirtmiştir. Yine ilacın başka rahatsızlık oluşturabileceğinin düşünülüp düşünülmediğinin sorulduğu diğer soruda, %58’lik kısım ilacın bu şekildeki etkisinden haberdar olduğunu belirtmiştir. Sonuç olarak, kişilerin ilacın masum olmadığına yönelik farkındalıklarının olduğundan bahsedilebilir.

İlacın yan etkileri dolayısıyla vücudun olumsuz tepki verdiğine şahit olup olmadıklarını soran bir diğer soruda, hastalık durumu olup kronik rahatsızlığı olan ve sürekli ilaç kullanan kişilerde vücudun ilaca olumsuz tepki verdiği görülmüştür. Görüşme verilerinde de bu durum tasdiklenmiştir.

Ankette sorulan “ilaç kullanımının toplumun geleceği açısından tehdit oluşturup oluşturmadığı” sorusuna katılımcılar yüksek oranla (%66) tehdit oluşturduğunu belirtmişlerdir.

“İlaçla içli dışlı olup olunmadığı” sorusundan elde edilen veriler değerlendirildiğinde, katılımcılar çoğunluk olarak (%62,7) ilaçla içli dışlı olduğunu belirtmişlerdir.

İlaç kullanımının toplumun geleceği açısından tehdit oluşturduğu ve ilaçlarla içli dışlı olduğu görüşme verilerinden de anlaşılmıştır.

Sonuç olarak belirtmek gerekirse; ilaç kullanımının artmasıyla beraber ilacın ileri vadede tehdit oluşturduğunu düşünen ve hatta ilaçlarla içli dışlı olduğuna dair düşüncelerini savunan kişi sayısı da artmaktadır. Anket sonucundan da anlaşılacağı gibi toplum sürekli olarak ilaçlarla bir arada yaşamakta/yaşatılmaktadır. Haliyle de kişiler ilaçla içli dışlı hale gelmekte hatta getirilmektedir.

## 5. SONUÇ

İlaç kullanımıyla ilgili ifadelerde; hekimin yazdığı her ilacın çoğunlukla kullanıldığı (2.33±0.77), önlem/korunma amaçlı ilaç kullanılmadığı (1.54±0.77) ve katılımcıların ilaç kullanmayı sevmediği (1.32±0.64) görülmüştür. İlaç hakkında hekimden çok eczaneden bilgi alındığı (2.30/2.36) görülmüş, genel olarak alınan ilaçların prospektüslerinin okunduğu (2.36±0.80) ve ilacın fayda/zarar/yan etkilerine de dikkat edildiği (2.46±0.74) sonucuna ulaşılmıştır.

Evde bulunsun diye de başkası adına da ilaç yazdırılmadığı (1.67/1.54) ve sırf ilaç yazdırmak için hekime başvurulmadığı (1.76±0.84) çıkan sonuçlardan anlaşılmıştır. Elde edilen verilere göre kullanılmadığı halde ilaç bulundurulmamaktadır (1.86±0.84). Son olarak; ilaç kullanımının gelecek açısından tehdit oluşturduğu (2.57±0.66) ve ilaçla içli dışlı olduğu (2.52±0.68) anlaşılmıştır.

Az ilaç yazan hekimin tercih nedeni olup olmadığı, bir yerden bir yere giderken yanında ilaç taşınıp taşınmadığı, medyanın ilaç kullanımını tetikleyip tetiklemediği ve yan etkileri dolayısıyla vücudun ilaca olumsuz tepki verip vermediği soruları ise net bir sonuç vermemiş katılımcıların bu sorularda kararsız kaldığı anlaşılmıştır (2.08, 2.21, 1.98, 2.04).

Yapılan çalışmada nitel araştırma kapsamında katılımcılara toplamda 4 ana soru sorulmuştur. Sorular dâhilinde; ilaç kullanımının artışıdaki temel etmenlerin neler olduğu, gereksiz ilaç kullanımının kısa ve uzun vadede etkileri, artan ilaç kullanımının toplumun geleceği açısından nasıl bir tehdit oluşturduğu ve toplumun ilaçla içli dışlı olmasına yönelik çözüm önerileri sorulmuştur.

İlaç kullanımının artışıdaki temel etmenler sorusu kapsamında 7 ana tema belirlenmiştir. Bunlar; hastalar, hekimler, sağlık sistemi, sosyal çevre, medya, ilaç şirketleri ve halkın bilinçsizliğidir.

Halkın genel olarak; ilaç kullanmadan iyileşmeye ikna olmadıkları, illa ki ilaç yazdırmak, ilaç kullanmak istedikleri, hekimlerin de müşteri(!) kaybetmek istemediği ve bir an önce hastayı göndermek istedikleri için tanısız ilaç yazabildikleri verilen ifadelerden anlaşılmıştır. Sağlık sistemi dâhilinde; performans sisteminin hekimleri robotlaştırdığı, sosyal çevrenin de kişilere tavsiye ettiği ilaçlar dolayısıyla kişilerin ilaç kullanımını arttırdığı sonucuna varılmıştır. Medyanın; ilaç reklamları ve günlük yapılan tv programlarının da ilaç kullanmayı etkilediği, ilaç şirketlerinin ise hekim-ilaç münessili ilişkileri yüzünden ilaç yazımını ve ilaç kullanımını etkilediği anlaşılmıştır. Halkın bilgi eksikliği yüzünden de fazla ilaç kullanıldığı belirlenmiştir.

Gereksiz ilaç kullanımının kısa ve uzun vadede etkileri sorusunda 5 ana tema belirlenmiştir. Bunlar; ilaç-ilaç etkileşimleri farkındalığı, vücudun direnç geliştirmesi, gereksiz sağlık harcamaları, belirli organlarda ortaya çıkan hasar ve yetmezlikler ve kısa vadede kendini mutlu hissetmedir.

Genel olarak ilaç-ilaç etkileşimlerinden hekimlerin farkında olduğu çoğunluk görüşüyle anlaşılmış, vücudun özellikle antibiyotiklere karşı direnç geliştirdiği bu yüzden antibiyotiklere karşı daha mesafeli durulması gerektiğine ulaşılmıştır. Gereksiz/aşırı ilaç kullanımı kısa vadede kişileri mutlu etse de, fazla kullanılan ilaçların atıldığı organlara hasar verdiği ve sağlık harcamalarını da artırdığı sonucuna varılmıştır.

İlaç kullanımındaki artışın toplumun geleceği açısından oluşturduğu tehditler kapsamında 3 ana tema oluşturulmuştur. Bunlar; ilaç, hastalık ve ekonomidir.

İlaç teması dâhilinde; ilaçların leblebi gibi görülerek çok tüketildiği, antibiyotiklerin fazla kullanılmasından dolayı vücudun direnç geliştirdiği, aşırı ilaç kullanımının karaciğere, böbreğe ve diğer organlara zarar verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Hastalık kapsamında ise; yeni ve çeşitli hastalıkların oluşmaya başladığı, kronik hastalıkların çoğaldığı ve hastalıklarla artık daha uzun süre yaşandığı ve yeni ilaçların yeni hastalıklar meydana getirdiği anlaşılmıştır.

İlaç kullanımının artışının toplumun geleceği açısından oluşturduğu tehditler sorusuna ek olarak sorulan; ilaçsız yaşamın mümkün olmadığı ve bitkisel ilaçların reçeteye girmesinde de belirli şartların (sağlık bakanlığı onaylı olması ve aşırı kullanımı zarar vereceği için bitkisel ilaçlarda da doz ayarlaması yapılması gerektiği) sağlanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Toplumun ilaçla içli dışlı olmasına getirilebilecek çözüm önerileri kapsamında da 5 ana tema belirlenmiştir. Bunlar; hasta-hekim bilinci/egitim, hastaya ayrılan zaman, ilaç ediniminin zorlaştırılması, aile hekimliği uygulamasının düzenlenmesi ve sağlığın ticarileştirilmesinin önüne geçilmesidir.

Hasta-hekim bilinci/egitim kapsamında; sağlık eğitimi ve hasta bilincinin gereksiz ilaç kullanımını azaltacağı anlaşılmıştır. Hastaya ayrılan zamanın uzatılması gerektiği belirtilmiştir. Zor durumda olanlar (kronik hastalar) haricinde akut hastalara karşı ilaç ediniminin zorlaştırılması gerektiği, aile hekimliklerinin de ilaç yazdırma merkezleri olmaktan öte küçük tetkikleri de yapabilecek donanımlarının olması gerektiği ifade edilmiştir.

Sağlığın ticarileştirilmesinin önüne geçilmesi gerektiği belirtilmiş, bu kapsamda; ilaç şirketlerinin pazarlama faaliyetleri, gereksiz çıkan fazla ilaçların hastalık üretmesi ve hastaların müşteri profiline konulmasının önüne geçilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

#### KAYNAKÇA

- Abraham, J. (2010). "Pharmaceuticalization of Society in Context: Theoretical, Empirical and Health Dimensions", *Sociology*, 44(4), 603-622.
- Applbaum, K. (2011). "Sağlıkta Küresel Pazarlama: İlaç Entrikaları", L. Panitch and C. Leys (Ed.), *Kapitalizmde Sağlık / Sağlıksızlık Semptomları*, içinde (99-119), İstanbul: Yordam Kitap.
- Bell, S.E. and Figert, A.E. (2012). "Medicalization and Pharmaceuticalization at the Intersections: Looking Backward, Sideways and Forward", *Social Science & Medicine*, 75: 775-783.
- Bozбек, H. G. (2014). *Tüketim Kültürünün İnşa Ettiği Bedenler: Tüketim-Sağlık-Medikalizasyon İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cirhinlioğlu, Z. (2003). "Post-Modern Çözülüş ve Sağlık", *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 131-148.
- Clarke, A.E., Shim, J.K., Mamo, L., Fosket, J.R. and Fishman, J.R. (2003). "Biomedicalization: Technoscientific Transformations of Health, Illness, and U.S. Biomedicine", *American Sociological Review*, 68(2), 161-194.
- Conrad, P., Mackie, T. and Mehrotra, A. (2010). "Estimating the Costs of Medicalization", *Social Science & Medicine*, 70: 1943-1947.
- Dolev, E. (2002). "Bioterrorism and How to Cope with It", *Clinics in Dermatology*, 20: 343-345.
- Fisher, J.A., Cottingham, M.D. and Kalbaugh, C.A. (2015). "Peering Into the Pharmaceutical "Pipeline": Investigational Drugs, Clinical Trials, and Industry Priorities", *Social Science & Medicine*, 131: 322-330.
- Gabe, J., Williams, S., Martin, P. and Coveney, C. (2015). "Pharmaceuticals and Society: Power, Promises and Prospect", *Social Science & Medicine*, 131: 193-198.
- Gür, E.G. (2010). "Dezenformasyona Uğratılan Bir Sosyal Hak Olarak Sağlık", II. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu, Denizli, TÜRKİYE, 04-06 Kasım 2010, 299-315
- Heper, G. (2013). "Kalp Damar Hastalıkları Gerçeği", İ. Arslanoğlu (Ed.), *Tıp Bu Değil*, içinde (99-125), İstanbul: İthaki Yayınları.
- Illich, I. (2011). *Sağlığın Gaspi*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Kara, B. (2013). "Tıptaki Değişimin İnsani Boyutu", İ. Arslanoğlu (Ed.), *Tıp Bu Değil*, içinde (95-99), İstanbul: İthaki Yayınları.
- Karasar, N. (1998). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Kılıç, S. (2006). “Biyolojik Silahlar ve Biyoterörizm”, Türk Hijyen ve Deneysel Biyoloji Dergisi, 63(1,2,3), 1-20.
- Kinch, M.S. (2015). “Post-Approval Fate of Pharmaceutical Companies”, Drug Discovery Today, 20(2), 170-174.
- Kleinman, A. (2012). “Medical Anthropology and Mental Health: Five Questions for the Next Fifty Years”, M.C. Inhorn and E.A. Wentzell (Ed.), Medical Anthropology at the Intersections, içinde (178-196), Usa: Duke University Press.
- Leys, C. (2011). “Sağlık ve Kapitalizm”, L. Panitch and C. Leys (Ed.), Kapitalizmde Sağlık / Sağlıksızlık Semptomları, içinde (15-43), İstanbul: Yordam Kitap.
- Moynihan, R. and Cassels, A. (2012). Satılık Hastalıklar, İstanbul: Hayykitap.
- Nettleton, S. (2006). The Sociology of Health and Illness, Cambridge: Polity Press. (Google Kitaplar, Erişim: 02.01.2016).
- Pınar, N. (2012). “Ülkemizde İlaç Harcamaları”, İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 19(1),59-65.
- Sezgin, D. (2011). Tıbbileştirilen Yaşam Bireyselleştirilen Sağlık, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Tokalak, İ. (2010). Dünyada Gıda ve İlaç Terörü, İstanbul: Gülerboy Yayınları.
- Üresin, Y. ve Terlemez, B. (2014). Faz 0 ,I, II, III ,IV İlaç Araştırmaları ve Biyobelirteçler, Çalışma Metni, İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi, Ekim 2014. (<http://istanbultip.istanbul.edu.tr/wp-content/uploads/2015/02/2.Faz0IIIII-ilac%CC%A7-aras%CC%A7t%C4%B1rmalar%C4%B1-ve-biyobelirtec%CC%A7ler.pdf>)
- Williams, S.J., Martin, P. and Gabe, J. (2011). “The Pharmaceuticalisation of Society: A Framework for Analysis”, Sociology of Health & Illness, 33(5), 710-725.
- Zola, I. (1972). ”Medicine As an Institution of Social Control”, Sociological Review, 20: 487-504.
- <http://www.tdk.gov.tr> , Erişim Tarihi: 05.10.2016.
- <http://www.phrma.org/sites/default/files/pdf/PhRMA%20Profile%202013.pdf> , Erişim Tarihi: 06.10.2016.

## TÜRKİYE'DE ÖNLİSANS DÜZEYİNDE SAĞLIK EĞİTİMİ VE GELECEĞİ

### HEALTH EDUCATION AND ITS FUTURE IN TURKEY AT THE LEVEL OF ASSOCIATE DEGREE

Dr. Öğr. Üyesi Bülent ÖZGÜL<sup>1</sup>

#### ÖZ

Türkiye'de birçok alanda olduğu gibi sağlık sektöründe de insan kaynakları planlaması ve yönetiminde çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. Sağlık Bakanlığı'nın stratejik ve kısa vadeli planlamalarla sıkı bir disiplinle uygulamaya çalıştığı insan kaynakları politikalarına karşın, eğitim kuruluşlarındaki planlama ve uygulama çalışmalarının sektörün ihtiyaçlarıyla yeterince uyumlu sürdürülemediği görülmektedir. Sağlık sektöründe bazı branşlarda yetersiz yetişmiş eleman durumu görülürken; bazı branşlarda ihtiyacın çok üzerinde eleman yetiştirildiği görülmektedir. Her iki durumda da genel olarak eğitim düzeyinin yeterliliğiyle ilgili tartışmalar da sürmektedir. Bu çerçevede, Türkiye'de önlisans düzeyindeki sağlık eğitimi de benzer sorunları bünyesinde barındırmaktadır. Birçok alanda fazla program ve aşırı kontenjan, az sayıda alanda da yetersiz program ve kontenjan verildiği görülmektedir. Türkiye'nin sağlık politikaları ve sağlıkta insan kaynaklarıyla ilgili politikaları bakımından, önlisans düzeyinde sağlık eğitiminin yeniden değerlendirilmesinde yarar bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Sağlık, Eğitim, Önlisans, Planlama, İnsan Kaynakları.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** I10, I20, I23.

#### ABSTRACT

As in various sectors in Turkey, there are also many problems in the health sector in terms of human resources planning and management. Despite the human resources policies that the Ministry of Health seeks to implement with a strict discipline in strategic and short-term, it seems that planning and implementation studies in educational institutions are not adequately aligned with the needs of the sector. While in some branches of the health sector, inadequately trained personnel are observed, it seems that some branches have raised more than necessary staff. In both cases, debates about the adequacy of the education level in general prevail. In this framework, associate degree health education in Turkey has similar problems. It is seen that there are many programs and excessive quotas in many areas while in few areas, there are inadequate programs and quotas. In this framework, associate degree health education in Turkey has similar problems. Regarding Turkey's health policies and policies related to human resources in health, reassessment of health education at associate degree level would be beneficial.

**Keywords:** Health, Education, Associate Degree, Planning, Human Resources.

**JEL Classification Codes:** I10, I20, I23.

<sup>1</sup> Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Yalvaç Meslek Yüksekokulu, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü, bulentozgul@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6214-1827>

## 1. GİRİŞ

Sağlık sektörü, doğru insan kaynakları yönetiminin çok daha büyük önem arz ettiği bir alandır. Doğrudan toplumun sağlık ihtiyaçlarının karşılanması sonucuna etki ettiği için, doğru insan kaynakları planlama ve uygulaması yapılamamasının en başta gelen sonuçları, sağlık hizmetlerinde yetersizlik, verimsizlik ve eşgüdümsüzlük olarak ortaya çıkmaktadır.

Doğru insan kaynakları yönetiminin önemli parçalarından biri de eğitimidir. Sağlık eğitiminin planlanması ve organizasyonu ile buradan yetiştirilecek elemanların, ülkedeki sağlık kuruluşlarının insan kaynakları planlama ve organizasyon yapılarıyla uyumlu olması büyük önem taşımaktadır.

Sağlık eğitiminde ve sağlık insan kaynakları planlamasında önemli bir yere sahip olan önlisans düzeyinde sağlık eğitiminin doğru planlanması ve yönetilmesi, Türkiye'deki sağlık sektörünün önemli sorunlarından biridir. Zira sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde, hekimler ve hemşirelerin sayısına oranla daha fazla sayıda tekniker düzeyinde elemana ihtiyaç duyulmakta olup; ülkemizde ihtiyaç duyulan alanda yetersiz eleman sıkıntısı, belli alanlarda eleman fazlalığı, genelde de eğitim yetersizliği gözlenen bir durumdur.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de önlisans düzeyinde sağlık eğitiminin şu anki verilerini ortaya koyarak, Sağlık Bakanlığı'nın bu konuyla ilgili olarak belirlemiş olduğu hedeflerle ilişkisini analiz etmek; sonucunda da önlisans düzeyinde sağlık eğitimiyle ilgili olarak yapılacak planlama ve düzenleme çalışmalarına katkı sağlamaktır. Çalışmanın kapsamı, Sağlık Bakanlığı ve YÖK tarafından sağlık teknikeri ünvanı verilmesi uygun görülen önlisans programlarıyla sınırlı tutulmuştur. Sağlık sektöründe çalışmakla beraber, sağlık teknikeri kabul edilmeyen önlisans programları değerlendirme dışı tutulmuştur. Çalışmada, Sağlık Bakanlığı, YÖK ve ÖSYM verileri ele alınarak, bir mevcut durum analizi ve gelecek projeksiyonu yapılmıştır. Bu çalışma, hem YÖK hem Sağlık Bakanlığı planlamalarına hem de bu alanda kariyer yapmayı planlayan gençlere katkı sağlamayı hedeflemektedir. Özet olarak, bu çalışmada, ülkemizdeki önlisans düzeyinde sağlık eğitiminin durumu ortaya konulmaya ve geleceğiyle ilgili projeksiyon oluşturulmaya çalışılacaktır.

## 2. TÜRKİYE'DE SAĞLIK EĞİTİMİNİN GEÇMİŞİ

Türkiye'de sağlık eğitiminin geçmişine baktığımızda, orta öğretim, önlisans ve lisans düzeyinde farklı yapılanmanın olduğunu görüyoruz. Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana sağlık eğitimi çeşitli eğitim düzeylerinden geçmiştir. 1925'te ilkokula dayalı olan meslek eğitimi, 1955'te bir yanıla üniversite düzeyine çıkarken, diğer yanıla orta öğrenim düzeyinde sürdürülmüştür (Özcan ve Yiğit, 2000: 14).

Sağlık memurluğu alanında ilk önemli girişimle, 1924 yılında Küçük Sıhhat Memuru Mektebi açılmış ve iki yıllık yatılı eğitim sonrası iki yıl mecburi hizmet konulmuş ve gezici sağlık memuru ünvanı ile kırsal bölgelerde görev yapmışlardır. Ayrıca 150 ilçe merkezinde Tedavi Evleri kurulmuş ve hekim ile birlikte sağlık memurları hizmet vermişlerdir. 1940 yılından sonra Bakanlık, sağlık memuru ve ebe yetiştirilmesinde Köy Enstitülerinden yararlanmayı planlamıştır. Bu amaçla bünyelerinde Köy Sağlık Memurluğu ve Köy Ebesi Kolu oluşturulmuş ve gönüllü olarak öğrencilerin 3. sınıftan sonra bu kollara ayrılması sağlanmıştır. Ancak 1950 yılında Köy Enstitüleri bünyesinde yer alan bu kollar kapatılarak ülke sağlığı için yararlı olan bu grup sağlık insan gücü yetiştirilmesine son verilmiştir. Bu dönemden sonra sağlık memuru yetiştirilmesine, üç yıllık bir eğitim ile Sağlık Memurluğu Okullarında devam edilmiştir (Özcan, 2011: 4).

Ülkemizde ilk olarak bir askeri hekim olan Besim Ömer Paşa, Japonya'da kadın hastabakıcı yetiştirilmesinde uygulanan yöntemi İstanbul'da uygulamaya karar vermiş ve şehrin tanınmış ailelerinin kızlarını, "Gönüllü Hastabakıcılık Kursu"na çağırmıştır. 1925 yılında Kızılay Derneği'ne bağlı Kızılay Hastabakıcı Okulu kurulmuştur (Ergöl, 2011: 153). Ergöl'e göre, ülkemizde yükseköğretimde hemşirelik eğitiminin başlaması bir ihtiyaçtan kaynaklanmamış, Florence Nightingale Hemşirelik Okulları ve Hastaneleri Vakfı gibi bazı uluslararası kuruluşların etkisi ile olmuştur (Ergöl, 2011: 153). Yükseköğretimde hemşirelik eğitimi ilk olarak 1955 yılında Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu ile başlamış, 1992 yılına kadar altı hemşirelik yüksekokulu ve üniversitelere bağlı önlisans hemşirelik programları öğrenime başlamıştır (Ökdem ve diğerleri, 2000: 6).

Tıp bilminde ve uygulama alanında meslekler arasında ara insan gücünün nitelikli ve çağın teknolojik gelişimine ayak uyduracak tarzda yetiştirilmesi amacı ile ülkemizde ilk kez YÖK'ün 07.02.1985 tarihli kararıyla Hacettepe Üniversitesi'nde ve İstanbul Üniversitesi bünyesinde ilk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulları



açılmıştır. Bu okulları 06.05.1985 tarihli kararla Uludağ Üniversitesi'nde, 05.06.1985 tarihli kararla Gazi Üniversitesi'nde açılan okullar izlemiştir. Bu yüksekokullarda Odyometri, Protez-Ortez, Diş Protez, Radyoloji, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik, Tıbbi Laboratuvar ilk açılan programlar olmuştur (Hızel ve Kumbasar, 2000: 2).

Diğer yandan, Sağlık Bakanlığı, Mart 1992'de yapılan "I. Ulusal Sağlık Kongresi"nde belirlenen hedefler doğrultusunda, "Sağlık Eğitimini Yeniden Yapılandırma Projesi" başlatmıştır. Sağlık Bakanlığı, 10 Eylül 1992 tarihinde YÖK ile imzaladığı ilk protokol ile bir kısım sağlık meslek lisesini üniversitelere devretmiş, bu okullar "Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulları"na dönüştürülerek iki yıllık önlisans eğitimi vermeye başlamışlardır (Özcan ve Yiğit, 2000: 15). Sağlık Şurası kararları doğrultusunda, Sağlık Eğitimi Genel Müdürlüğü, Mayıs 1995'te ebe-hemşire ve sağlık memurları eğitiminin YÖK bünyesinde ve lisans düzeyinde yapılması kararını benimsemiştir (Oktay ve Aksayan, 1998: 77). Resmi Gazete'de 2 Kasım 1996 tarihinde yayımlanan Bakanlar Kurulu kararıyla ülkemizde 79 Sağlık Yüksekokulu açılmış, sağlık meslek yüksekokullarının Hemşirelik ve Ebelik önlisans programları lisansa devredilerek kapatılmıştır (Özcan ve Yiğit, 2000: 15).

Türkiye'de önlisans sağlık meslekleri eğitimi, Diş Hekimliği, Tıp, Eczacılık, Fizyoterapi, Beslenme ve Diyetetik gibi yükseköğrenim programlarının dışında kalan ve sağlık alanında, mesleki yeterlilikler temelinde önlisans düzeyinde eğitim-öğretim verilen, mesleki beceri ve deneyim kazandırılan ve mesleklerini yasal yetkiler çerçevesinde yapabilme sorumluluğunu taşıyan Anestezi, İlk ve Acil Yardım, Tıbbi Görüntüleme, Tıbbi Laboratuvar Teknikleri, Podolog gibi Sağlık Teknikleri yetiştirilen diploma programlarıdır (Taştan, 2017: 2).

Türkiye'de bugün geldiğimiz noktada, lise düzeyinden doktora düzeyine çeşitli düzey ve alanlarda yaygın bir sağlık eğitimi yapısı oluşmuştur.

### 3. TÜRKİYE'DE SAĞLIK SEKTÖRÜNDE İNSAN KAYNAKLARI VE PLANLAMASI

Sağlık sektörü, insan kaynakları planlamasının daha çok önem taşıdığı bir alandır. Sonuçları bakımından taşıdığı önemin yanı sıra, personel yetiştirmenin belli bir süreç aldığı ve stratejik olarak planlama yapılmasının zorunlu olduğu bir alandır. Avcı ve Ağaoğlu'na göre, sağlıkta insan kaynakları planlaması, personel arzı ve talebi arasındaki dengeyi kuracak stratejiler geliştirilmesi esasına dayanır. Ayrıca, sağlık profesyonellerinin eğitiminin uzun bir zaman alması nedeni ile oldukça kompleksdir (Avcı ve Ağaoğlu, 2014: s. 85).

Ülkemizde sağlık insan kaynakları planlaması çalışmaları ilk olarak Dr. Refik Saydam'ın bakanlık döneminde (1923-1937) gerçekleştirilmiş, planlı kalkınma dönemine geçilen 1960'lı yıllardan bu yana konunun önemi korunmuş ve sağlık insan kaynaklarına yönelik hedefler kalkınma planlarında yer almıştır. İlk kalkınma planında (1963-1967) sağlık sektöründe insan kaynaklarına yönelik, "15 yıl içinde sağlık personeli sayısı, mevcut durumunun 2,5 katına, yardımcı sağlık personeli sayısı ise bugünkünün 6 katına çıkarılacaktır" hedefi belirlenmiştir. Bütün kalkınma planlarında sağlık sektöründe insan kaynaklarıyla ilgili önem vurgulanmış, son yayımlanan Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2014-2018), kaliteli ve maliyet etkin bir sağlık hizmet sunumu için sağlık insan kaynaklarında iyileşme ihtiyacının devam ettiği vurgulanmıştır (Avcı ve Ağaoğlu, 2014: s. 85).

Anayasanın 56. maddesi, "Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir. Devlet herkesin hayatını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlama; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimdeki sağlık ve sosyal kurumlardan yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir. Sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabilir." hükmüyle, devletin sağlık alanındaki planlayıcı ve düzenleyici rolünün ana sınırlarını çizmiştir.

Bu çerçevede, özellikle son yıllarda bu konuda önemli adımlar atılmış, Sağlık Bakanlığı'nın görev ve yetkileriyle ilgili 663 no.lu KHK'da "Sağlık insan kaynakları planlaması yapmak, sayı ve nitelik olarak ihtiyaca uygun insan kaynakları yetiştirilmesi için ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak" ve "Mevcut sağlık insan gücünü, kamu ve özel kurum ve kuruluşlar düzeyinde planlamak ve istihdamın, bu plan çerçevesinde yürütülmesini denetlemek" hükümleri getirilmiştir. Bu doğrultuda, 21.06.2012 tarihinde Sağlık Hizmetleri Genel

Müdürlüğü bünyesinde Sağlık İnsan Gücü Planlama Daire Başkanlığı kurulmuştur. (Avcı ve Ağaoğlu, 2014: s. 87-88).

Bu noktada, Türkiye’de sağlık sektöründe tüm kuruluşları, özelinde sağlık eğitimi veren kuruluşları da bağlayan en önemli stratejik çerçeve, Sağlık Bakanlığı’nın ortaya koyduğu “Sağlıkta İnsan Kaynakları 2023 Vizyonu” adlı yayını ve buna dayalı olarak 2014 yılında Sağlık Bakanlığı’nca hazırlanan “2023 Sağlık İş Gücü Hedefleri ve Sağlık Eğitimi” raporudur.

Sağlık Bakanlığı’nca hazırlanan bu raporda toplam 36 sağlık mesleğine ilişkin 2023 yılı ihtiyaçları belirlenmiş, eğitimdeki mevcut durumdan yola çıkarak arz projeksiyonları yapılmış, arz - ihtiyaç projeksiyonları karşılaştırılarak eğitim gereksinimine yönelik öneriler geliştirilmiştir. Raporun amacı, sağlık hizmetlerindeki iş gücü ihtiyacının belirlenmesinin yanı sıra gelecekte arz - ihtiyaç dengesinin mümkün olan en iyi durumda olabilmesi için öneriler getirmek olarak belirtilmiştir. (Sağlık Bakanlığı, 2014: III)

Söz konusu raporda, Sağlık Bakanlığı’nın 2023 vizyonu varsayımları esas alınmış ve 2023 yılında ihtiyaç duyulacak sağlık çalışanı sayıları meslek gruplarına göre belirlenmiştir. Esas alınan temel varsayımlar şu şekilde aktarılmıştır:

- 2023 yılı nüfusu 84 milyon civarında olacaktır,
- Kaba doğum hızında az da olsa kademeli bir azalma olacaktır,
- Nüfus artış hızı, yaklaşık % 1,2 civarında kalacaktır,
- Mevcut hastalık paternleri devam etmekle birlikte, yaşlı nüfusun ve doğumda beklenen yaşam süresinin artmasıyla paralel olarak kronik hastalıklar ve geriyatrik hastalıklar artacaktır,
- Gayri safi yurt içi hasıladaki büyüme yıllık % 4 civarında olacaktır,
- 2023 yılında, mevcut hastane sayısında büyük bir değişme olmamakla birlikte 10.000 kişiye düşen hastane yatağı sayısı 29-31 civarında olacaktır. (Sağlık Bakanlığı, 2014: 3)

Söz konusu rapor, eğitimdeki mevcut durumun devamı halinde oluşacak arzın bazı meslek gruplarında hedefin üzerinde, bazılarında altında olduğunu; bazı mesleklerde bir denge varken bazılarında ise çok büyük farkların bulunduğunu göstermektedir.

Raporun çalışma bakımından en önemli verisi, bir özet tablo şeklinde verilen “2023 hedefleri ile mevcut eğitimin devamında oluşacak arzın karşılaştırılması” tablosudur. Çalışmaya rehber olacak tablo şu şekildedir: (Sağlık Bakanlığı, 2014: 1-2).

**Tablo 1.** Sağlık Bakanlığı 2023 Sağlık İşgücü Hedefleri ile Mevcut Eğitimin Devamında Oluşacak Arzın Karşılaştırılması

Meslek	2014 Mevcut İş Gücü	2023 Hedefi	Mevcut Durumun Devamı Halinde Oluşacak Arz
Acil tıp teknikerliği	4.800	27.000	30.300
Acil tıp teknisyenliği	29.738	50.000	59.400
Adli tıp teknikerliği	40	260	450
Ağız ve diş sağlığı teknikerliği	6.500	20.000	9.518
Ameliyathane teknikerliği	411	10.500	3.006
Anestezi teknisyenliği / teknikerliği	9.287	10.500	31.500
Biyomedikal mühendisliği	435	1.100	
Dil ve konuşma terapistleği	130	850	653
Diş hekimliği	21.268	38.000	44.800
Diş protez teknisyenliği / teknikerliği	3.926	10.150	9.620
Diyaliz teknikerliği	4.370	6.300	8.605
Diyetisyenlik	2.118	4.300	16.800
Ebe yardımcılığı		13.000	
Ebelik	52.471	70.000	67.200
Eczacılık	26.642	31.300	39.400
Eczane Teknikerliği		62.750	58.600
Elektronörofizyoloji teknikerliği	26	2000	1.250
Ergoterapistlik ve ergoterapi teknikerliği	200	3.500	1.000
Fizyoterapi teknikerliği	441	3.500	10.700
Fizyoterapistlik	3.069	10.000	29.200
Hekimlik	128.181	200.000	205.300
Hemşire yardımcılığı		23.900	
Hemşirelik	152.254	315.000	321.000
Klinik psikologluk	2.640	3.500	2.660
Laboratuvar teknisyenliği / teknikerliği	18.039	22.000	56.600
Mamografi teknikerliği		1.500	
Odyologluk ve odyometri teknikerliği	1.216	3.550	5.000
Ortez-protez teknisyenliği / teknikerliği	729	1.012	2.740
Perfüzyonistlik	707	950	
Podologluk		1.000	
Radyoterapi teknikerliği	331	2.800	3.460
Sağlık bakım teknisyenliği		48.900	
Sağlık fizikçiliği	82	1.050	560
Tıbbi cihaz teknikerliği		1.850	
Tıbbi görüntüleme teknisyenliği/teknikerliği	13.449	26.000	37.100
Tıbbi sekreterlik	48.450	90.000	87.300

#### 4. SAĞLIK ÖNLİSANS EĞİTİMİNİN BUGÜNKÜ DURUMU

Türkiye’de farklı alanlarda sağlık profesyonellerinin yetiştirildiği Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokullarında verilmekte olan ön lisans eğitimi sonucunda, mezunların sahip olması beklenen bilgiler (kuramsal ve olgusal bilgi), beceriler (bilişsel ve uygulamalı), yetkinlikler (bağımsız çalışabilme ve sorumluluk alabilme yetkinliği, öğrenme yetkinliği, iletişim ve sosyal yetkinlik, alana özgü yetkinlik), Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ) 5. Düzey (Önlisans Eğitimi) Yeterlilikleri çerçevesinde tanımlanmıştır. TYYÇ 5. Düzey (Önlisans Eğitimi) Yeterlilikleri çerçevesinde tanımlanmış olan bu yeterlilikler ile uyumlu olarak Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokullarında eğitim programlarının geliştirilmesi çalışmaları yapılmıştır. (Gayef, 2017: 14)

Ülkemizde sağlık eğitimin bugünkü fotoğrafını çektiğimizde, 2017 ÖSYS kılavuzu baz alındığında, Türkiye’de 31 farklı sağlık önlisans programında toplam 125.690 kontenjan bulunmaktadır.

Meslek Yüksekokulları’nda 2017-2018 eğitim ve öğretim yılı itibariyle önlisans düzeyinde eğitim verilen ve mezunlarının sağlık teknikeri olarak kabul edildiği bölüm ve programlar şunlardır (Bu sayılara değişen sayılardaki okul birincisi kontenjanları dahil değildir):

**Tablo 2.** 2017 Yılı ÖSYS Kılavuzu’na göre Türkiye’de Sağlık Önlisans Program ve Kontenjanları ile Programların Doluluk Oranları Verisi

	Bölüm adı	Program adı	Türkiye’de Mevcut Program Sayısı	Toplam Öğrenci Kontenjanı	Doluluk Oranı (2017 ÖSYS)	
					Devlet Üni. (%)	Vakıf Üni. (%)
1	Elektronik ve Otomasyon	Biyomedikal Cihaz Teknolojisi	64	3.360	72,09	26,64
2	Veterinerlik	Laborant ve Veteriner Sağlık	63	6.330	83,59	-
3	Sağlık Bakım Hizmetleri	Yaşlı Bakımı	98	6.793	62,06	50,00
4	Sağlık Bakım Hizmetleri	Evde Hasta Bakımı	21	1.005	59,30	12,50
5	Sağlık Bakım Hizmetleri	Podoloji	6	205	100,00	37,50
6	Dişçilik Hizmetleri	Ağız ve Diş Sağlığı	59	3.537	100,00	75,31
7	Dişçilik Hizmetleri	Diş Protez Teknolojisi	36	1.973	100,00	49,61
8	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	İlk ve Acil Yardım	176	10.052	99,98	100,00
9	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Tıbbi Laboratuvar Teknikleri	144	7.953	98,76	43,04
10	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Optisyonluk	67	3.333	99,87	46,35
11	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Ortopedik Protez ve Ortez	20	902	100,00	38,72
12	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Tıbbi Görüntüleme Teknikleri	112	6.354	99,96	63,97
13	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Radyoterapi	38	1.977	100,00	39,18
14	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Odyometri	51	3.064	99,83	47,95
15	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Ameliyathane Hizmetleri	69	3.794	99,88	56,38
16	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Anestezi	98	5.797	99,95	87,76
17	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Diyaliz	55	3.173	99,87	59,19
18	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Elektronörofizyoloji	41	2.074	99,68	35,63
19	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Çevre Sağlığı	6	250	60,71	13,33
20	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Patoloji Laboratuvar Teknikleri	37	1.754	99,85	47,32
21	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Otopsi Yardımcılığı	4	205	99,34	98,33
22	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Perfüzyon Teknikleri	20	882	99,13	37,64
23	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Nükleer Tıp Teknikleri	5	205	98,72	13,33
24	Terapi ve Rehabilitasyon	Fizyoterapi	93	5.424	100,00	67,46
25	Terapi ve Rehabilitasyon	İş ve Uğraşı Terapisi	5	245	85,80	20,00
26	Terapi ve Rehabilitasyon	Engelli Bakımı ve Rehabilit.	22	3040	74,05	42,00
27	Eczacılık	Eczane Hizmetleri	27	1.521	100,00	41,08
28	Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri	Çocuk Gelişimi	225	19.988	100,00	77,47
29	Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri	Çocuk Koruma ve Bakım Hizmetleri	3	155	97,62	33,04
30	Yönetim ve Organizasyon	Sağlık Kurumları İşletmeciliği	94	16.264	69,62	41,18
31	Mülkiyet Koruma ve Güvenlik	Acil Durum ve Afet Yönetimi	14	4.081	100,00	59,79
<b>TOPLAM</b>			<b>1.773</b>	<b>125.690</b>	<b>92,25</b>	<b>47,15</b>

## 5. ÖNLİSANS SAĞLIK EĞİTİMİNİN GELECEĞİ

Önlisans sağlık eğitiminde gelecekte hangi alanlarda ihtiyaç olacağı, hangi alanlarda ihtiyaçtan fazla insan kaynağı birikimi oluşacağı hususlarının değerlendirilmesi, bu alanlarda önlisans eğitimi veren/vermeyi planlayan üniversiteler için olduğu kadar gerek sektör gerekse de kariyer planı yapan gençler için önemli bir göstergedir. Zira, bazı mesleklerde yaşanan ve plansızlık sonucu oluşan fazla ya da yetersiz yetişmiş eleman probleminin sağlık sektöründe de yaşanması kaçınılmaz olabilecektir. Bu bakımdan, sağlık alanındaki önlisans eğitimi veren okul ve programların bu çerçevede yeniden ele alınması bakımından, bu değerlendirme önem taşımaktadır.

Sağlık sektörüyle ilgili olarak gelecek değerlendirmesi yapabilmemiz bakımından mevcuttaki en önemli resmi kaynak olan Sağlık Bakanlığı'nın 2023 vizyonu raporu incelendiğinde, ilk olarak dikkati çeken husus, YÖK'ün mezunlarını sağlık teknikeri olarak kabul ettiği alanlardan sadece 19 tanesi bu listede yer almaktadır. Bu alanlar için Sağlık Bakanlığı'nın 2023 hedefleri gözetildiğinde, fazla mezun olacak alanlar, mezun sayısının yetersiz kalacağı alanlar ve hakkında tahmin verisi bulunmayan alanlar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir:

**Tablo 3.** Sağlık Bakanlığı 2023 Sağlık İşgücü Hedefleri ile Sağlık Programları Mezun Sayısı İlişkisi

	Bölüm adı	Program adı	Sağlık Bakanlığı'na göre 2023'te oluşacak durum (Mezun sayısı - İhtiyaç)	Sonuç
1	Elektronik ve Otomasyon	Biyomedikal Cihaz Teknolojisi	Veri yok	-
2	Veterinerlik	Laborant ve Veteriner Sağlık	Veri yok	-
3	Sağlık Bakım Hizmetleri	Yaşlı Bakımı	Veri yok	-
4	Sağlık Bakım Hizmetleri	Evde Hasta Bakımı	Veri yok	-
5	Sağlık Bakım Hizmetleri	Podoloji	- 1000	<b>Mezun sayısı yetersiz kalacak</b>
6	Dişçilik Hizmetleri	Ağız ve Diş Sağlığı	-10.500	<b>Mezun sayısı yetersiz kalacak</b>
7	Dişçilik Hizmetleri	Diş Protez Teknolojisi	-500	<b>Mezun sayısı yetersiz kalacak</b>
8	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	İlk ve Acil Yardım	+3.300	İhtiyaçtan fazla mezun olacak
9	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Tıbbi Laboratuvar Teknikleri	+34.000	İhtiyaçtan fazla mezun olacak
10	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Optisyenlik	Veri yok	-
11	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Ortopedik Protez ve Ortez	+1.700	İhtiyaçtan fazla mezun olacak
12	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Tıbbi Görüntüleme Teknikleri	+11.000	İhtiyaçtan fazla mezun olacak
13	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Radyoterapi	+600	İhtiyaçtan fazla mezun olacak
14	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Odyometri	+1.500	İhtiyaçtan fazla mezun olacak
15	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Ameliyathane Hizmetleri	-7.500	<b>Mezun sayısı yetersiz kalacak</b>
16	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Anestezi	+21.000	İhtiyaçtan fazla mezun olacak
17	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Diyaliz	+2.300	İhtiyaçtan fazla mezun olacak
18	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Elektronörofizyoloji	-750	<b>Mezun sayısı yetersiz kalacak</b>
19	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Çevre Sağlığı	Veri yok	-
20	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Patoloji Laboratuvar Teknikleri	Veri yok	-
21	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Otopsi Yardımcılığı	+200	İhtiyaçtan fazla mezun olacak

	Bölüm adı	Program adı	Sağlık Bakanlığı'na göre 2023'te oluşacak durum (Mezun sayısı - İhtiyaç)	Sonuç
22	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Perfüzyon Teknikleri	-250	Mezun sayısı yetersiz kalacak
23	Tıbbi Hizmetler ve Tekn.	Nükleer Tıp Teknikleri	Veri yok	-
24	Terapi ve Rehabilitasyon	Fizyoterapi	+7.000	İhtiyaçtan fazla mezun olacak
25	Terapi ve Rehabilitasyon	İş ve Uğraşı Terapisi	-2.500	Mezun sayısı yetersiz kalacak
26	Terapi ve Rehabilitasyon	Engelli Bakımı ve Rehabilitasyon	Veri yok	-
27	Eczacılık	Eczane Hizmetleri	-4.000	Mezun sayısı yetersiz kalacak
28	Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri	Çocuk Gelişimi	Veri yok	-
29	Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri	Çocuk Koruma ve Bakım Hizmetleri	Veri yok	-
30	Yönetim ve Organizasyon	Sağlık Kurumları İşletmeciliği	Veri yok	-
31	Mülkiyet Koruma ve Güvenlik	Acil Durum ve Afet Yönetimi	Veri yok	-

Sağlık Bakanlığı'nın sağlık sektörü için çizdiği 2023 vizyonuna bakıldığında, şu anda YÖK bünyesinde üniversitelerde açılan önlisans bölümlerinden sadece 7 tanesinin yetiştirdiği mezunlar yeterli olmayacak, geri kalan 10 tanesinde ise ihtiyaçtan fazla mezun sayısına ulaşılabileceği görülmektedir. Bazı branşlarda oluşacak fazlalık makul görünse de, bazı branşlarda oluşacak fazla mezun sayısı, piyasanın kaldırabileceği ölçünün çok üzerindedir. Bu projeksiyon baz alındığında, 2023 sonrasında anılan 10 branşta oluşacak fazlalık büyük bir kaynak israfının oluşmasına yol açacak potansiyelde gözükmemektedir. 31 alandan 17'si için somut veriler oluşurken, iki alanda (Perfüzyon Teknikleri, Biyomedikal Cihaz Teknolojisi) 2023 hedefleri belirtilmiş, mevcut durumun devamı halinde oluşacak arz verisi paylaşılmamıştır. Geride kalan 14 alan 2023 vizyonunda zikredilen alanlar arasında yer almadığı için, bu branşlarla ilgili öngörü oluşturulamamıştır. Bunların dışında, YÖK'ün mezunlarını sağlık teknikeri olarak kabul etmediği Tıbbi Sekreterlik ve Dokümantasyon alanı için 2014'teki mevcut işgücü 48.450, 2023 hedefi 90.000, mevcut durumun devamı halinde oluşacak arzın 87.300 olacağı, bu alanda yaklaşık 2.700 kişilik bir eksikliğin oluşacağı belirtilmiş olup, söz konusu zamana kadar bu alandan mezun olanların istihdam sorunu yaşamayacağı öngörülmüştür.

Diğer taraftan, sağlık alanında gelecekte yaşanacak insan kaynakları problemlerini tespitte kullanabileceğimiz bir başka resmi veri de her yıl İŞKUR tarafından hazırlanan İşgücü Piyasası Araştırma Sonuç Raporları'dır.

İŞKUR tarafından hazırlanan 2015 yılına ait İşgücü Piyasası Araştırma Sonuç Raporu incelendiğinde, Türkiye genelinde "İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri" alanında 2014'ten 2015'e açık iş sayısındaki oransal değişim % 20,1 olmuştur, yani bu alandaki eleman ihtiyacında yüksek düzeyde artış görülmektedir (İŞKUR, 2016: 48).

2015 yılı verilerine göre "İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri" alanında açık iş verme oranı % 18,1 olarak gerçekleşmiştir. "İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri" alanı 2014'te tüm sektörler arasında en çok açık iş verme oranı olan 2. alan olurken, 2015'te 3. alan olmuştur.

Aynı raporun 191. sayfasında "Temininde Güçlük Çekilen Meslek Veren İşyerlerinin Sektörel Dağılımı" analizinde "İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri" alanı, 2015 yılında 10 ve daha fazla eleman çalıştıran işyerlerinde % 42,7 çıkmış, tüm sektörler arasında açık ara ilk sırayı almıştır. Yani, sağlık ve sosyal hizmetler alanında eleman temin etmede büyük güçlük yaşanmaktadır. Bu oran, 2014 yılında % 54,1 olarak gerçekleşmişti.

Aynı raporun 198. sayfasında eleman temin etme güçlüğünün en önemli nedeni 69,5 ile "Gerekli mesleki beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması" olarak gösterilmiş, bu konuda eğitilmiş eleman sayısı sıkıntısı somut bir biçimde ortaya konulmuştur.

Yine aynı raporun 219. sayfasında “Sektörlere Göre İstihdam Beklentileri” sonuçlarına yer verilmiş, “İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri” alanı, % 22,3 artış beklentisi ile en yüksek beklentinin olduğu alan olmuştur.

Sözkonusu raporun 297. sayfasında bu sektörde açık işi en çok olan meslekler sıralamasında 10 ve daha fazla eleman çalıştıran işyerlerinde altıncı sırayı Acil Tıpçılar almaktadır. Temininde güçlük çekilen elemanlar sıralamasında da paramedikler üst sıralarda yer almaktadır. Raporun 299. sayfasında net istihdam artışı beklenen meslekler arasında yine paramedikler üst sıralarda yer almaktadır. Aynı zamanda açık işi olan meslekler arasında da paramedikler bulunmaktadır. Bu sektörde faaliyet gösteren işverenlerin istihdam değişimi beklentisi de 2016 için % 11,1 pozitif yönde gerçekleşmiştir.

## 6. DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, sağlık önlisans eğitimi verilen programlar sıralanarak, Sağlık Bakanlığı tarafından ülke genelindeki sağlık kuruluşlarının 2023 yılına kadar olan tekniker ihtiyaçlarıyla karşılaştırılmıştır. Sağlık Bakanlığı'nın 2023 vizyonu çalışmasının 2014'te yapılmış olması ve o yıldan çalışmanın yapıldığı zamana kadar geçen sürede Türkiye'deki önlisans programlarının sayı ve kontenjanlarında büyük artış yaşanmış olup, yukarıdaki karşılaştırmaya çeşitli ilaveler ve yeniden değerlendirmeler yapmak gerekmiştir.

Ülkemizde 2017 ÖSYS verilerine göre, 31 farklı alanda toplam 1.773 sağlık önlisans programı bulunmakta olup bu programlara 2017'de verilen toplam kontenjan 125.690'dır. Devlet üniversitelerinde kontenjan doluluk oranı % 92,25 iken, vakıf üniversitelerinde % 47,15'tir.

Bu bölümde, Sağlık Bakanlığı tarafından sağlık teknikeri kabul edilen sağlık önlisans programları tek tek değerlendirilerek, yeni program açılıp açılmaması ve kontenjanların azaltılması ya da artırılması ile ilgili öneriler sıralanacaktır.

	Bölüm adı	Program adı	Programla ilgili değerlendirme ve öneri
1	Elektronik ve Otomasyon	Biyomedikal Cihaz Teknolojisi	Bu programdan yetişecek teknikerler için Sağlık Bakanlığı mevcut durum ve 2023 hedefi belirtmemiştir. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de 64 programda toplam 3.360 kontenjanı olan bu alanda, 2017 yerleştirmelerinde devlet üniversitelerinin kontenjanlarının % 72,09'u, vakıf üniversitelerinin ise % 26,64'ü ancak dolmuştur. Bu durum, program ve kontenjan sayısının yüksek olduğunu, bunun yanında öğrenci talebinin de yeterli olmadığını göstermekte olup <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> , mümkünse program ve kontenjan azaltmasına gidilmesi uygun olacaktır.
2	Veterinerlik	Laborant ve Veteriner Sağlık	Bu programdan yetişecek teknikerler için Sağlık Bakanlığı mevcut durum ve 2023 hedefi belirtmemiştir. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de 63 programda toplam 6.330 kontenjanı olan bu alanda, 2017 yerleştirmelerinde devlet üniversitelerinin kontenjanlarının % 83,59'u dolmuştur. Vakıf üniversitelerinde bu program bulunmamakta, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim sisteminde 3.000 kontenjanlık bir program bulunmaktadır. Boş kalan kontenjanların büyük kısmının açıköğretim programında olduğu düşünülmekte, şu an için bu programın sayı ve kontenjanlarının piyasa ve öğrenci talepleri bakımından uygun olduğu görülmekte ise de, en azından <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> 'nin uygun olacağı öngörülmektedir.

	<b>Bölüm adı</b>	<b>Program adı</b>	<b>Programla ilgili değerlendirme ve öneri</b>
3	Sağlık Bakım Hizmetleri	Yaşlı Bakımı	Bu programdan yetişecek teknikerler için Sağlık Bakanlığı mevcut durum ve 2023 hedefi belirtmemiştir. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye’de 98 programda toplam 6.793 kontenjanı olan bu alanda, 2017 yerleştirmelerinde devlet üniversitelerinin kontenjanlarının % 62,06’sı, vakıf üniversitelerinin ise % 50,00’si dolmuştur. Ayrıca yaşlı bakımı alanında çalışmak için ilkökul mezunu olmak ve bir sertifika alınmasının yeterli olması, bu alan mezunları için büyük bir dezavantaj oluşturmaktadır. Bu durum, program ve kontenjan sayısının yüksek olduğunu, bunun yanında öğrenci talebinin de yeterli olmadığını göstermekte olup <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> , mümkünse program ve kontenjan azaltmasına gidilmesi uygun olacaktır.
4	Sağlık Bakım Hizmetleri	Evde Hasta Bakımı	Bu programdan yetişecek teknikerler için Sağlık Bakanlığı mevcut durum ve 2023 hedefi belirtmemiştir. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye’de 21 programda toplam 1.005 kontenjanı olan bu alanda, 2017 yerleştirmelerinde devlet üniversitelerinin kontenjanlarının % 59,30’u, vakıf üniversitelerinin ise % 12,50’si dolmuştur. Bu alanda, program ve kontenjan sayısı yüksek olmamasına karşın, öğrenci talebinin oldukça düşük olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, bu alanla ilgili isim ve içerikle ilgili yeniden bir düzenlemenin yapılmasının daha uygun olacağı; bu nedenle <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> önerilmektedir.
5	Sağlık Bakım Hizmetleri	Podoloji	Sağlık Bakanlığı bu programdan mezun olan teknikerler için 2023’e kadar 1000 kişilik bir ihtiyaç olacağını öngörmüş. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye’de 6 programda toplam 205 kontenjanı olan bu alanda, devlet üniversitelerindeki kontenjanların tamamı dolarken, vakıf üniversitelerinde doluluk oranı % 37,5 olarak gerçekleşmiştir. Şu an mevcut kontenjan sayısı ile Sağlık Bakanlığı’nın 2023’te bu alanla ilgili hedefine ulaşılması mümkün görünmektedir. Bu nedenle, bu alanda <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> önerilmektedir.
6	Dişçilik Hizmetleri	Ağız ve Diş Sağlığı	Sağlık Bakanlığı bu programdan mezun olan teknikerler için 2023’e kadar 20.000 kişilik bir ihtiyaç olacağı, 2014 itibariyle de mevcutta 6.500 kişilik işgücü olduğu belirtilmiş. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye’de bu alanda 59 programda toplam 3.537 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 100, vakıf üniversitelerinde % 75,31 doluluk görülmektedir. Şu anki kontenjan ile bakanlığın 2023 hedefine ulaşılması mümkün görünmektedir. Bu nedenle, bu alanda <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> önerilmektedir.
7	Dişçilik Hizmetleri	Diş Protez Teknolojisi	Sağlık Bakanlığı bu programdan mezun olan teknikerler için 2023’e kadar 10.150 kişilik bir ihtiyaç olacağı, 2014 itibariyle de mevcutta 4.000 kişilik işgücü olduğu belirtilmiş. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye’de bu alanda 36 programda toplam 1.973 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 100, vakıf üniversitelerinde % 49,61 doluluk görülmektedir. Şu anki kontenjan ile bakanlığın 2023 hedefine ulaşılması mümkün görünmektedir. Bu nedenle, bu alanda <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> önerilmektedir.
8	Tıbbi Hizmetler ve Teknikler	İlk ve Acil Yardım	Sağlık Bakanlığı’nın 2023 vizyonuna göre, 27.000 acil tıp teknikerine, 50.000 acil tıp teknisyenine ihtiyaç görülmekte; 2014’te mevcut iş gücü 4.800 tekniker ve yaklaşık 30.000 teknisyen olarak görülmektedir. Türkiye’de 176 önlisans programında toplam 10.052 kontenjan bulunmakta olup, bu sayı ihtiyacın çok üzerinde çıktı üretecek bir tabloyu ortaya koymaktadır. Kontenjanların tamamının dolduğu bu alanda <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> , bunun ötesinde kontenjanların azaltılması önerilmektedir.



	<b>Bölüm adı</b>	<b>Program adı</b>	<b>Programla ilgili değerlendirme ve öneri</b>
9	Tıbbi Hizmetler ve Teknikler	Tıbbi Laboratuvar Teknikleri	Sağlık Bakanlığı verilerine göre, bu programdan mezun olan teknikerler için 2023'e kadar 22.000 kişilik bir ihtiyaç olacağı, 2014 itibariyle de mevcutta 18.000 kişilik işgücü olduğu belirtilmiştir. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 144 programda toplam 7.953 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 98,76, vakıf üniversitelerinde % 43,04 doluluk görülmektedir. Bu alanda bugün itibariyle ihtiyaçtan fazla mezun olduğu düşünülmekte; bu nedenle, bu alanda <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> , bunun ötesinde kontenjanların azaltılması önerilmektedir.
10	Tıbbi Hizmetler ve Teknikler	Optisyenlik	Sağlık Bakanlığı'nın sağlık teknikeri olarak kabul ettiği bu alanla ilgili kamu ve özel sağlık kuruluşlarında istihdam öngörülmemiş. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre bu alanda 67 programda toplam 3.333 kontenjan bulunmakta olup; devlet üniversitelerinde % 99,87, vakıf üniversitelerinde % 46,35 doluluk görülmektedir. Her yıl üç binin üzerinde mezun verildiği görülen bu alanda artık <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> önerilmektedir.
11	Tıbbi Hizmetler ve Teknikler	Ortopedik Protez ve Ortez	Sağlık Bakanlığı verilerine göre, bu programdan mezun olan teknikerler için 2023'e kadar 1.012 kişilik bir ihtiyaç olacağı, 2014 itibariyle de mevcutta 729 kişilik işgücü olduğu belirtilmiştir. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 20 programda toplam 902 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 100,00, vakıf üniversitelerinde % 38,72 doluluk görülmektedir. Bu alanda bugün itibariyle ihtiyaçtan fazla mezun olduğu düşünülmekte; bu nedenle, bu alanda <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> , bunun ötesinde kontenjanların azaltılması önerilmektedir.
12	Tıbbi Hizmetler ve Teknikler	Tıbbi Görüntüleme Teknikleri	Sağlık Bakanlığı verilerine göre, bu programdan mezun olan teknikerler için 2023'e kadar 26.000 kişilik bir ihtiyaç olacağı, 2014 itibariyle de mevcutta 13.449 kişilik işgücü olduğu belirtilmiştir. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 112 programda toplam 6.354 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 99,96, vakıf üniversitelerinde % 63,97 doluluk görülmektedir. Bu alanda bugün itibariyle ihtiyaçtan fazla mezun olduğu düşünülmekte; bu nedenle, bu alanda <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> , bunun ötesinde kontenjanların azaltılması önerilmektedir.
13	Tıbbi Hizmetler ve Teknikler	Radyoterapi	Sağlık Bakanlığı verilerine göre, bu programdan mezun olan teknikerler için 2023'e kadar 2.800 kişilik bir ihtiyaç olacağı, 2014 itibariyle de mevcutta 331 kişilik işgücü olduğu belirtilmiştir. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 38 programda toplam 1.977 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 100,00, vakıf üniversitelerinde % 39,18 doluluk görülmektedir. Bu alanda bugün itibariyle ihtiyaçtan fazla mezun olduğu düşünülmekte; bu nedenle, bu alanda <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> , bunun ötesinde kontenjanların azaltılması önerilmektedir.
14	Tıbbi Hizmetler ve Teknikler	Odyometri	Sağlık Bakanlığı verilerine göre, bu programdan mezun olan teknikerler için 2023'e kadar 3.550 kişilik bir ihtiyaç olacağı, 2014 itibariyle de mevcutta 1.216 kişilik işgücü olduğu belirtilmiştir. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 51 programda toplam 3.064 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 99,83, vakıf üniversitelerinde % 47,95 doluluk görülmektedir. Bu alanda bugün itibariyle ihtiyaçtan fazla mezun olduğu düşünülmekte; bu nedenle, bu alanda <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> , bunun ötesinde kontenjanların azaltılması önerilmektedir.

	<b>Bölüm adı</b>	<b>Program adı</b>	<b>Programla ilgili değerlendirme ve öneri</b>
15	Tıbbi Hizmetler ve Teknikler	Ameliyathane Hizmetleri	Sağlık Bakanlığı verilerine göre, bu programdan mezun olan teknikerler için 2023'e kadar 10.500 kişilik bir ihtiyaç olacağı, 2014 itibariyle de mevcutta 411 kişilik işgücü olduğu belirtilmiştir. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 69 programda toplam 3.794 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 99,88, vakıf üniversitelerinde % 56,38 doluluk görülmektedir. Bu alanda <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> önerilmektedir.
16	Tıbbi Hizmetler ve Teknikler	Anestezi	Sağlık Bakanlığı verilerine göre, bu programdan mezun olan teknikerler için 2023'e kadar 10.500 kişilik bir ihtiyaç olacağı, 2014 itibariyle de mevcutta 9.287 kişilik işgücü olduğu belirtilmiştir. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 98 programda toplam 5.797 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 99,95, vakıf üniversitelerinde % 87,76 doluluk görülmektedir. Bu alanda bugün itibariyle ihtiyaçtan fazla mezun olduğu düşünülmekte; bu nedenle, bu alanda <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> önerilmektedir.
17	Tıbbi Hizmetler ve Teknikler	Diyaliz	Sağlık Bakanlığı verilerine göre, bu programdan mezun olan teknikerler için 2023'e kadar 6.300 kişilik bir ihtiyaç olacağı, 2014 itibariyle de mevcutta 4.370 kişilik işgücü olduğu belirtilmiştir. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 55 programda toplam 3.173 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 99,87, vakıf üniversitelerinde % 59,19 doluluk görülmektedir. Bu alanda bugün itibariyle ihtiyaçtan fazla mezun olduğu düşünülmekte; bu nedenle, bu alanda <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> önerilmektedir.
18	Tıbbi Hizmetler ve Teknikler	Elektronörofizyoloji	Sağlık Bakanlığı verilerine göre, bu programdan mezun olan teknikerler için 2023'e kadar 2.000 kişilik bir ihtiyaç olacağı, 2014 itibariyle de mevcutta sadece 26 kişilik işgücü olduğu belirtilmiştir. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 41 programda toplam 2.074 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 99,68, vakıf üniversitelerinde % 35,63 doluluk görülmektedir. Bu alanda bugün itibariyle ihtiyaçtan fazla mezun olduğu düşünülmekte; bu nedenle, bu alanda <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> , bunun ötesinde kontenjanların azaltılması önerilmektedir.
19	Tıbbi Hizmetler ve Teknikler	Çevre Sağlığı	Sağlık Bakanlığı'nın hazırladığı raporda, bu alanla ilgili herhangi bir veri bulunmamaktadır. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 6 programda toplam 250 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 60,71, vakıf üniversitelerinde % 13,33 doluluk görülmektedir. İstihdamla ilgili elde net veri bulunmamakla birlikte, öğrenci tercihinin düşük olması nedeniyle <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> önerilmektedir. Zira YÖK de, % 85'in altında doluluk oranına sahip programların açılması ya da öğrenci alınmasına izin vermeme yönünde karar almış ve uygulamaktadır.
20	Tıbbi Hizmetler ve Teknikler	Patoloji Laboratuvar Teknikleri	Sağlık Bakanlığı'nın hazırladığı raporda, bu alanla ilgili herhangi bir veri bulunmamaktadır. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 37 programda toplam 1.754 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 99,85, vakıf üniversitelerinde % 47,32 doluluk görülmektedir. İstihdamla ilgili elde net veri bulunmamakla birlikte, program ve kontenjan sayısının fazlalığı göz önüne alındığında, <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> önerilmektedir.

	<b>Bölüm adı</b>	<b>Program adı</b>	<b>Programla ilgili değerlendirme ve öneri</b>
21	Tıbbi Hizmetler ve Teknikler	Otopsi Yardımcılığı	Sağlık Bakanlığı verilerine göre, Adli Tıp Teknikerliği için 2023'e kadar 260 kişilik bir ihtiyaç olacağı, 2014 itibariyle de mevcutta sadece 40 kişilik işgücü olduğu belirtilmiştir. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 4 programda toplam 205 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 99,34, vakıf üniversitelerinde % 98,33 doluluk görülmektedir. Bu alanda bugün itibariyle ihtiyaçtan fazla mezun olduğu düşünülmekte; bu nedenle, bu alanda <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> önerilmektedir.
22	Tıbbi Hizmetler ve Teknikler	Perfüzyon Teknikleri	Sağlık Bakanlığı verilerine göre, bu programdan mezun olan teknikerler için 2023'e kadar 950 kişilik bir ihtiyaç olacağı, 2014 itibariyle de mevcutta 707 kişilik işgücü olduğu belirtilmiştir. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 20 programda toplam 882 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 99,13, vakıf üniversitelerinde % 37,64 doluluk görülmektedir. Bu alanda bugün itibariyle ihtiyaçtan fazla mezun olduğu düşünülmekte; bu nedenle, bu alanda <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> önerilmektedir.
23	Tıbbi Hizmetler ve Teknikler	Nükleer Tıp Teknikleri	Sağlık Bakanlığı'nın hazırladığı raporda, bu alanla ilgili herhangi bir veri bulunmamaktadır. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 5 programda toplam 205 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 98,72, vakıf üniversitelerinde % 13,33 doluluk görülmektedir. İstihdamla ilgili elde net veri bulunmamakla birlikte, bu alanda <b>YENİ PROGRAM AÇILMASININ UYGUN OLACAĞI</b> düşünülmektedir.
24	Terapi ve Rehabilitasyon	Fizyoterapi	Sağlık Bakanlığı verilerine göre, bu programdan mezun olan teknikerler için 2023'e kadar 3.500 kişilik bir ihtiyaç olacağı, 2014 itibariyle de mevcutta 441 kişilik işgücü olduğu belirtilmiştir. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 93 programda toplam 5.424 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 100,00, vakıf üniversitelerinde % 67,46 doluluk görülmektedir. Bu alanda bugün itibariyle ihtiyaçtan fazla mezun olduğu düşünülmekte; bu nedenle, bu alanda <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> önerilmektedir.
25	Terapi ve Rehabilitasyon	İş ve Uğraşı Terapisi	Sağlık Bakanlığı verilerine göre, bu programdan mezun olan teknikerler için 2023'e kadar 3.500 kişilik bir ihtiyaç olacağı, 2014 itibariyle de mevcutta 200 kişilik işgücü olduğu belirtilmiştir. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 5 programda toplam 245 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 85,80, vakıf üniversitelerinde % 20,00 doluluk görülmektedir. Bu alanda bugün itibariyle <b>YENİ PROGRAM AÇILMASININ UYGUN OLACAĞI</b> düşünülmektedir.
26	Terapi ve Rehabilitasyon	Engelli Bakımı ve Rehabilitasyon	Sağlık Bakanlığı'nın hazırladığı raporda, bu alanla ilgili herhangi bir veri bulunmamaktadır. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 22 programda toplam 3.040 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 74,05, vakıf üniversitelerinde % 42,00 doluluk görülmektedir. İstihdamla ilgili elde net veri bulunmamakla birlikte, program ve kontenjan sayısının fazlalığı göz önüne alındığında, <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> önerilmektedir. Ayrıca, YÖK de, % 85'in altında doluluk oranına sahip programların açılması ya da öğrenci alımına izin vermeme yönünde karar almış ve uygulamaktadır.
27	Eczacılık	Eczane Hizmetleri	Sağlık Bakanlığı verilerine göre, bu programdan mezun olan teknikerler için 2023'e kadar 62.750 kişilik bir ihtiyaç olacağı belirtilmiştir, ancak 2014 itibariyle de mevcutta ne kadar işgücü olduğu belirtilmemiş. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 27 programda toplam 1.521 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 100,00, vakıf üniversitelerinde % 41,08 doluluk görülmektedir. Bu alanda bugün itibariyle <b>YENİ PROGRAM AÇILMASININ UYGUN OLACAĞI</b> düşünülmektedir.

	<b>Bölüm adı</b>	<b>Program adı</b>	<b>Programla ilgili değerlendirme ve öneri</b>
28	Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri	Çocuk Gelişimi	Sağlık Bakanlığı'nın hazırladığı raporda, bu alanla ilgili herhangi bir veri bulunmamaktadır. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 225 programda toplam 19.988 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 100,00, vakıf üniversitelerinde % 77,47 doluluk görülmektedir. İstihdamla ilgili elde net veri bulunmamakla birlikte, program ve kontenjan sayısının fazlalığı göz önüne alındığında, <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> önerilmektedir.
29	Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri	Çocuk Koruma ve Bakım Hizmetleri	Sağlık Bakanlığı'nın hazırladığı raporda, bu alanla ilgili herhangi bir veri bulunmamaktadır. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 3 programda toplam 155 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 97,62, vakıf üniversitelerinde % 33,04 doluluk görülmektedir. İstihdamla ilgili elde net veri bulunmamakla birlikte, mezunların istihdamıyla ilgili daha net veriler olmadan <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> önerilmektedir.
30	Yönetim ve Organizasyon	Sağlık Kurumları İşletmeciliği	Sağlık Bakanlığı'nın hazırladığı raporda, bu alanla ilgili herhangi bir veri bulunmamaktadır. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 94 programda toplam 16.264 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 69,62, vakıf üniversitelerinde % 41,18 doluluk görülmektedir. İstihdamla ilgili elde net veri bulunmamakla birlikte, program ve kontenjan sayısının fazlalığı göz önüne alındığında, <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> önerilmektedir. Ayrıca, YÖK de, % 85'in altında doluluk oranına sahip programların açılması ya da öğrenci almına izin vermeme yönünde karar almış ve uygulamaktadır.
31	Mülkiyet Koruma ve Güvenlik	Acil Durum ve Afet Yönetimi	Sağlık Bakanlığı'nın hazırladığı raporda, bu alanla ilgili herhangi bir veri bulunmamaktadır. 2017 yılı ÖSYS kontenjan kılavuzuna göre, Türkiye'de bu alanda 14 programda toplam 4.081 kontenjan bulunmakta, devlet üniversitelerinde % 100,00, vakıf üniversitelerinde % 59,79 doluluk görülmektedir. İstihdamla ilgili elde net veri bulunmamakla birlikte, program ve kontenjan sayısının fazlalığı göz önüne alındığında, <b>YENİ PROGRAM AÇILMAMASI ve KONTENJAN ARTTIRILMAMASI</b> önerilmektedir.

Sağlık Bakanlığı ve YÖK verileri değerlendirildiğinde, sağlık önlisans programlarında artık bir durup yeniden planlama yapmanın zamanının geldiği görülmektedir. Ele alınan 31 sağlık programından sadece 3'ünde yetersiz kontenjan olduğu tespit edilmiş olup, geri kalan alanlarda artık yeni program açılmaması ve kontenjanların artırılmaması gerekmektedir. Yetersiz kontenjan olduğu değerlendirilen Nükleer Tıp Teknikleri, İş ve Uğraşı Terapisi ve Eczane Hizmetleri programları dışında artık yeni program açılmaması, kontenjanların arttırılmaması gereklidir.

Burada, sağlık teknikeri olarak unvan verilmesi uygun görülmemekle birlikte, sağlık sektörünün önemli unsurlardan biri olan Tıbbi Sekreter yetiştiren Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik programı ile ilgili de bir saptama yapmak uygun olacaktır. Sağlık Bakanlığı'nın 2023 vizyon raporunda 90.000 Tıbbi Sekreter'e ihtiyaç olduğu, 2014 mevcudunda ise 48.450 Tıbbi Sekreter bulunduğu belirtilmiş. 2017 ÖSYS verileri incelendiğinde, devlet ve vakıf üniversitelerinde 170 civarında program bulunduğu, devlet üniversitelerinde doluluk oranının % 99,99, vakıf üniversitelerinde ise % 90,65 olduğu görülmektedir. Bu alanda, Sağlık Bakanlığı 2023 hedeflerine ulaştığı görülmekte olup, yeni program açılmamasının uygun olacağı görülmektedir.

Bu tespitten ötesinde, artık Sağlık Bakanlığı ve YÖK bir araya gelerek mevcut durum ve gelecek değerlendirmesini beraber yaparak, ihtiyacın çok üzerinde olan program ve kontenjanları revize etmeli, genel olarak yeniden bir planlama yaparak hareket etmelidir.

YÖK'ün mutlaka ve mutlaka Sağlık Bakanlığı ve sağlık sektörü verilerini dikkate alarak hareket etmesi, üniversiteler ve meslek yüksekokullarını bu konuda uyarması gereklidir.

Sağlık önlisans programları ve öğrenci kontenjanlarının fazlalığının getirdiği bir diğer önemli sorun da, eğitim ve öğretim kalitesinin niteliğiyle ilgilidir. Mevcut rakamlar incelendiğinde, verimli ve kaliteli bir sağlık eğitimi için

sorunlu bir yapı olduğu görülmektedir. Zira sağlık eğitimi öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının diğer branşlara göre daha düşük olmasını gerektirmekte; özellikle uygulama derslerinde tüm öğrencilerin uygulamalara katılımına imkan verecek bir oranı zorunlu kılmaktadır.

YÖK'ün mevcut durumla ilgili düzenleme yaparken, program ve kontenjan fazlalığı aşırı boyutlara ulaşan okulların verilerini değerlendirerek, bazı programları kapatma yoluna gitmesi de doğru bir tercih olacaktır. Burada, okulun fiziki durumu, öğretim elemanı kadrosu, uygulama laboratuvarlarının yeterliliği, vb. gibi doğrudan yetişecek tekniklerin yeterliliğini olumsuz etkileyecek durumda olan okullardaki programların kapatılması yoluna gidilmelidir. Zira kendi binası olmayan, laboratuvarları olmayan ve en önemlisi hiç alanda öğretim elemanı olmayan programların mevcudiyeti bilinen ve gözlenen bir husustur.

Program ve kontenjan dağılımına bakıldığında, vakıf üniversitelerindeki program sayısı ve kontenjanlarının da mutlaka gözden geçirilmesi gereklidir. Burada bize fikir veren en önemli veri, vakıf üniversitelerinde yerleşen öğrenci oranıdır. Devlet üniversitelerinde 2017 ÖSYS'ye göre yerleşme oranı % 92,25 iken, vakıf üniversitelerinde bu oranın % 47,15'te kalması; bu okulların kontenjanlarının yeniden gözden geçirilmesi için önemli bir veri ortaya koymaktadır.

Sağlık programlarında gözlenen ve yeniden değerlendirilmesi gereken bir diğer husus da, açık ve uzaktan eğitim programları, kontenjanları ve eğitim verimliliğidir. Bu programlarında incelenerek yeniden düzenlenmesi faydalı görülmektedir.

Sağlık sektörü bakımından önlisans düzeyindeki eğitim ve tekniker planlaması bakımından bu sonuçların yol gösterici olduğu düşünülmekte olup, konunun daha farklı boyutlarıyla da incelenmesi yararlı olacaktır. Zira literatürde de bu konuyla ilgili çalışma yetersizliği olduğu, bu araştırma sırasında ortaya çıkmıştır.

## KAYNAKÇA

- Avcı, K. ve Ağaoğlu, S. (2014). "Türkiye'de Sağlık İnsan Kaynakları Planlaması", Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, 83-94.
- Ergöl, Ş. (2011). "Türkiye'de Yükseköğretimde Hemşirelik Eğitimi", Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 1(3), 152-155.
- Gayef, A. (2017). "Türkiye'de Önlisans Eğitimi", Marmara Sağlık Hizmetleri Dergisi, 1(1), 13-15.
- Hızel, S. ve Kumbasar, H. (2000). "Neden Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulları Kuruldu?", Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi, 1(1), 1-4.
- İŞKUR, 2016 Türkiye Geneli İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu, (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>) s. 48.
- Oktay, S. ve Aksayan, S. (1998). "2000'e İki Kala Türkiye'deki Hemşirelik İçin Yasal Düzenlemelere Bir Bakış", Hemşirelik Forumu 1(2), 77-80.
- Özcan, A. ve Yiğit, R. (2000). "Sağlık Yüksekokulları ve İlk Yıllarındaki Nicel Durumları", Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 4(2), 14-21.
- Özcan, C. (2011). "Türkiye'de Sağlık Teknikerliği Ön Lisans Eğitiminin Standardizasyonu", Sağlık ve Toplum Dergisi, Sayı: 2, 3-8.
- Ökdem, Ş., Abbasoğlu, A, ve Doğan, N. (2000). "Hemşirelik Tarihi, Eğitimi ve Gelişimi", Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Yıllığı, 1(1), 5-11.
- ÖSYM. (2017). 2017 ÖSYS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu, (<http://www.osym.gov.tr/TR,13263/2017-osys-yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzu.html>).
- Sağlık Bakanlığı. (2014). 2023 Yılı Sağlık İş Gücü Hedefleri ve Sağlık Eğitim, Ankara: Sağlık Bakanlığı Yay. No: 958. (<https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/2912,2023saglikegitimbaski-webpdf.pdf?0& tag1=F5D3B4615C9B33C44FD202329148FB0FA3778B85>)

- Taştan, R. (2017). “Türkiye’de Önlisans Sağlık Meslekleri Eğitimi 35 Yaşında: Sevgiçiçeği Açan Tarlalardan, Portakal Çiçeği Kokan Bereketli Topraklara Kısa Bir Sağlık Meslekleri Eğitimi Tarihi Yolculuğu”, Marmara Sağlık Hizmetleri Dergisi, 1(1), 1-12.
- YÖK. (2014). Türkiye’de Sağlık Eğitimi ve Sağlık İnsangücü Durum Raporu, Eskişehir: YÖK Yay. No: 2014/1.(<http://www.yok.gov.tr/documents/10279/30217/T%C3%BCrkiye%27de+Sa%C4%9Fl%C4%B1k+E%C4%9Fitimi+ve+Sa%C4%9Fl%C4%B1k+%C4%B0nsang%C3%BCc%C3%BC%20Durum+Raporu+%28%C5%9Eubat+2014%29.pdf/00b8c1a8-19bf-41e0-b188-af0a28732e7f>).