

2019

INTERNATIONAL
JOURNAL OF ECONOMICS AND POLITICS
SCIENCES ACADEMIC RESEARCHES



ISSN:2564-7822



2019/8

YIL/YEAR :3
CİLT/ VOLUME :3
SAYI/NUMBER :8

**ULUSLARARASI EKONOMİ VE SİYASET BİLİMLERİ AKADEMİK
ARAŞTIRMALAR DERGİSİ**

(INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS AND POLITICS SCIENCES ACADEMIC RESEARCHES)

**Konular: Ekonomi-Siyaset Bilimi-İşletme-Muhasebe-İletişim-Yönetim Ve
İslami Bilimler**

Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Bilimi Akademik Araştırmalar Dergisi 'ne yayımlanması için değerlendirilmek üzere gönderilen makalelerin yayıma kabul edilmesi durumunda tüm yayın hakları süresiz olarak **Ekonomi ve Siyaset Bilimi Akademik Araştırmalar Dergisi**'ne aittir.

ISSN NO:2564-7822



YIL/YEAR:3

CİLT/ VOLUME :3

SAYI/ NUMBER :8



ULUSLARARASI EKONOMİ VE SİYASET BİLİMLERİ AKADEMİK ARAŞTIRMALAR DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS AND POLITICS SCIENCES ACADEMIC RESEARCHES) V:3- N:8- 2019

(INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS AND POLITICS SCIENCES ACADEMIC RESEARCHES)

EDİTÖR	
Dr. Şahin ÇETİNKAYA	
BİLİM KURULU	
<i>Prof.Dr.Doğan UYSAL</i>	<i>Celal Bayar Üni.İİBF,İktisat Bölümü</i>
<i>Prof.Dr.Selami ÖZCAN</i>	<i>Yalova Üni.,İİBF,İşletme Bölümü</i>
<i>Prof.Dr.İ.Halil SUGÖZÜ</i>	<i>Şırnak Üniversitesi,İİBF,İktisat Bölümü-Dekan</i>
<i>Prof.Dr. Ramazan KILIÇ</i>	<i>Dumlupınar Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü</i>
<i>Prof.Dr.Ahsen ARMAĞAN</i>	<i>Uşak Üniversitesi İletişim Fakültesi</i>
<i>Prof. Dr. Ahmet YATKIN</i>	<i>İnönü üniversitesi, İletişim Fakültesi</i>
<i>Prof.Dr.Salih Öztürk,</i>	<i>NKÜ, İİBF.İşletme Bölümü</i>
<i>Prof. Dr. Turan ÖNDEŞ</i>	<i>Atatürk Üniversitesi İİBF işletme Bölümü</i>
<i>Prof. Dr. Fevzi ERDOĞAN</i>	<i>YYU, İİBF, Ekonometri Bölüm Başkanı</i>
<i>Prof. Dr. İ.Attila ACAR</i>	<i>İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İİBF,İktisat Bölümü</i>
<i>Prof.Dr.Uğur Yavuz,</i>	<i>Atatürk Üniversitesi,İletişim Fakültesi,Gazetecilik Bölümü</i>
<i>Prof.Dr.Sait PATIR,</i>	<i>İnönü Üniversitesi İİBF,İşletme Bölümü</i>
<i>Prof.Dr.Haydar EFE,</i>	<i>Erzincan Üniversitesi,İİBF,Siyaset Bil. ve Kamu Yön. Böl.</i>
<i>Doç.Dr.Erkan AKGÖZ</i>	<i>Selçuk Üni.Beyşehir Turizm Fakültesi</i>
<i>Doç.Dr.Murat SEZGİN</i>	<i>Uşak Üni.İletişim Fakültesi</i>
<i>Doç. Dr. Erkan Arı</i>	<i>DPU İİBF Ekonometri Bölümü</i>
<i>Doç.Dr. Türker TUĞSAL</i>	<i>Beykent üniversitesi,İİBF,Sermaye Piyasası ve Portföy Yön.</i>
<i>Doç.Dr. M.Şükrü MOLLAVELİOĞLU</i>	<i>YYÜ,İİBF,İkt. Bölümü</i>
<i>Doç. Dr. Yılmaz KARADENİZ</i>	<i>Amasya Üniversitesi F.E.F.Tarih Bölümü,</i>
<i>Doç. Dr. Y.Ekrem AKBAŞ</i>	<i>Adıyaman Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü</i>

<i>Doç.Dr. Haluk YERGIN</i>	<i>YYÜ,İİBF,İkt. Bölümü</i>
<i>Doç.Dr.Halim Tatlı,</i>	<i>Bingöl Üni. İİBF, İktisat</i>
<i>Doç.Dr.Recep YILDIZ</i>	<i>Yalova Üniversitesi,İİBF,Sosyal Hizmetler B.</i>
<i>Doç Dr. Sevgi Işık Erol</i>	<i>Batman Üniversitesi İİBF</i>
<i>Doç. Dr. Yusuf Ekrem AKBAŞ</i>	<i>Adıyaman Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü</i>
<i>Doç. Dr. Volkan ALPTEKİN</i>	<i>Celal Bayar Üni.,İİBF; İşletme Bölümü</i>
<i>Doç. Dr. Fatih KIRIŞIK,</i>	<i>DPÜ İİBF Kamu Yönetimi Bölümü</i>
<i>Dr Öğr. Üyesi Rezzan Neslihan Vural</i>	<i>Beykent Üniversitesi IIBF Bankacılık ve Finans Bölümü</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Abdulkadir GÜMÜŞ,</i>	<i>YYÜ., İİBF,İşletme Bölümü</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi.Hüseyin TEZER</i>	<i>Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi İ.İ.B.F. İktisat Bölümü</i>
<i>Dr. Öğr.Gör.İsmail Güneş ,</i>	<i>Çukurova Üniversitesi İİBF Maliye Bölümü</i>
<i>Dr. Öğretim Üyesi, Recep TEMEL</i>	<i>Yozgat Bozok Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü</i>
<i>Dr.Öğr.Üyesi Filiz GÜNEYSU ATASOY.</i>	<i>Osmaniye Korkut Ata Üni., İİBF,İktisat B</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi Beşir KOÇ,</i>	<i>Bingöl Üniversitesi İİBF</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi. Ahmet TERZİ</i>	<i>Ardahan Üni. İİBF,İşletme</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi Mikâil KARA</i>	<i>Çankırı Karatekin Üniversitesi Ilgaz Tur.MYO.Müd.</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi Osman ALTAY</i>	<i>Beykent Üni.İİBF,Uluslararası İlişkiler</i>
<i>Dr.Öğr.Üyesi Abdurrahman ÇALIK</i>	<i>Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü</i>
<i>Dr.Öğr.Üyesi Abdussemet YAMAN</i>	<i>Ardahan Üniversitesi,İİBF,İşletme Bölümü</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi Hakan EYGÜ</i>	<i>Atatürk Üniversitesi İ.İ.B. Fakültesi Ekonometri Bölümü</i>

<i>Dr. Öğr.Üyesi Salih BATAL</i>	<i>Yalova Üniversitesi İİBF S.B.ve Kamu Yönetimi Bölümü</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi İbrahim Okan Akkın</i>	<i>Ardahan Üniversitesi, FEF,Felsefe Bölümü</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi Caner Ekizceleroğlu,</i>	<i>Trakya Üni. İİBF,İktisat</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Dilaysu Çınar,</i>	<i>Beykent Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi Bertan Rona,</i>	<i>Giresun Üniversitesi,Devlet Konservatuvarı</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi Emrah Aydemir,</i>	<i>Furat Üni. İletişim Fakültesi</i>
<i>Dr.Öğr.Üyesi Noyan AYDIN,</i>	<i>DPU,İİBF,Ekonometri Bölümü</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi Bülent ALTAY</i>	<i>Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF, İktisat Bölümü</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Dilek ÖZDEMİR</i>	<i>Atatürk Üniversitesi, İİBF İktisat Bölümü</i>
<i>Dr. Mehmet Sağlam</i>	<i>İstanbul Ticaret Üni. İşletme Fak.İngilizce İşletme</i>
<i>Öğr. Gör. Dr. Emrah Hanifi Fırat,</i>	<i>Fırat Üniversitesi,İİBF,İktisat Bölümü</i>
<i>Arş. Gör. Dr. Mustafa Necati ÇOBAN</i>	<i>Tokat G.O.P. Üniversitesi İİBF,İktisat Bölümü</i>
<i>Öğr.Gör.Sevil Zengin</i>	<i>Atılım Üni. İİBF, Uluslararası İlişkiler</i>
<i>Arş.Gör.Sibel CAN</i>	<i>Kırıkkale Üni.Hukuk Fakültesi</i>
<i>Arş.Gör.İbrahim Tolga Coşkun,</i>	<i>Çukurova Üni.İşletme Fak.,Sayısal Yöntemler ABD</i>
DANIŞMA VE HAKEM KURULU ÜYELERİ	
<i>Prof.Dr.Osman OKKA,</i>	<i>Karatay Üni.İİBF,İşletme</i>
<i>Prof.Dr.Çağatay Ünüsaç,</i>	<i>Karatay Üni.İİBf</i>
<i>Prof.Dr.Abdullah YILMAZ,</i>	<i>Anadolu Üni.İİBF</i>
<i>Yrd.Doç.Özer ÇELİK ,</i>	<i>DPU,İktisat</i>

<i>Yrd.Doç.Dr.Mahmut AVCI ,</i>	<i>Uşak Üniversitesi,İlahiyat Fakültesi</i>
<i>Yrd.Doç.Dr.Orhan PARLAK</i>	<i>Uşak Üniversitesi,İlahiyat Fakültesi</i>
<i>Yrd.Doç.Dr.Polat CAN</i>	<i>Uşak Üni.İletişim Fakültesi</i>
<i>Yrd.Doç.Dr.İsmail AYDEMİR</i>	<i>Uşak Üniversitesi,Uygulamalı Bilimler YO</i>
<i>Yrd.Doç.Dr.Erdal BAYRAKÇI</i>	<i>Necmettin Erbakan Üni.Siyasal Bil.Fak. K.Yönetimi</i>
<i>Dr.İbrahim Okan AKKIN</i>	<i>Ardahan Üniversitesi İnsani Bil.Fakültesi Felsefe Böl.</i>
<i>Doç.Dr. Yılmaz Karadeniz</i>	<i>Amasya Fen Edeb. Fak. Tarih Bölümü</i>
<i>Doç.Dr.Haluk Yergin</i>	<i>YY Üni.İİBF İktisat Böl. Uluslararası İktisat ABD</i>
<i>Öğr.Gör. Sevil Zengin</i>	<i>Bozok Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü</i>

Bu dergi yılda 3 sayı olarak yayınlanır.

Dergideki Akademik makalelerin tüm sorumluluğu yazar(lar)ına aittir

TAKDİM

Değerli Bilim İnsanları,

Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Bilimleri Akademik Araştırmalar Dergisinin 8.sayısını yayınlamış bulunuyoruz. Dergimiz sosyal bilimlerde iktisat, siyaset ve kamu yönetimi, yönetim ve organizasyon, muhasebe-finans, gibi alanlardan ve bu alanlara yakın olan diğer sosyal bilimlerden yayın kabul etmektedir.

Disiplinler arası uyum ve etik kurallarına bağlılık esas ilke edinilmiştir. Gönderilecek bilimsel çalışmaların daha önceden bir yayın sürecine girmemiş olması gerekmektedir.

Dergimiz, yılda 3 sayı yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir.

Bu sayıda emeği geçen değerli hakemlerimize, bilim kurulu üyelerimize teşekkür eder, saygılar sunarız.

INTERNATIONAL JOECOPOL EDITÖRLÜĞÜ

**ULUSLARARASI EKONOMİ VE SİYASET BİLİMLERİ AKADEMİK
ARAŞTIRMALAR DERGİSİ**

Cilt :3 Sayı:8

**JOURNAL OF INTERNATIONAL ECONOMICS AND POLITICS SCIENCES ACADEMIC
RESEARCHES**

2019 Volume:3 Number :8

Stajın İibf Öğrencileri Üzerinde Meydana Getirdiği Değişim Van YYÜ Uygulaması

The Changes Of The Internship On Iibf Students Van YYÜ Application

(Sayfa 1-10)

Dr.Şakir İŞLEYEN
Yüzüncü Yıl Üniversitesi İİBF Ekonometri Bölümü
sakirisleyen@yyu.edu.tr

Pozitif Örgütsel Davranışın Örgüt Ve Örgüt Kültürü Üzerine Etkisi

(Sayfa 11-24)

Ayşe TUNÇKILIÇ
Anadolu Üni. Çalışma eko. Ve End.
İlişkileri ABD. Doktora Öğrencisi
aysetunc19@hotmail.com

**Öyp Kapsamındaki Araştırma Görevlilerinin Motivasyonlarının İten Ve Çeken Faktörler
Kapsamında Değerlendirilmesi Ve İşten Ayrılma Niyetleri**

(Sayfa 25-31)

Arş. Gör. Simge Dindar Tıraş
simge.dindar@gmail.com

İNDEKSLER



- **CiteFactor**
- **i-Journal**
- **International Scientific Indexing**
- **Journal Factor**
- **ESJI**



STAJIN İİBF ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE MEYDANA GETİRDİĞİ DEĞİŞİM VAN YYÜ UYGULAMASI

Dr. Şakir İŞLEYEN
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İİBF Ekonometri Bölümü
sakirisleyen@yyu.edu.tr

Özet

Üniversite sayılarının artışı ile birlikte artan mezun sayısı istihdam problemlerini beraberinde getirmiştir. Günümüzde ülkemizin en büyük sorunlarından biri haline gelen işsizlik, her geçen gün öğrencilerin korkulu rüyası haline gelmektedir. Özellikle İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi(İİBF) sayılarının çokluğu ve mezun sayısının fazla olması büyük bir rekabet ortamını oluşturmuştur. Bu rekabet ortamında yer alabilmenin en temel taşı, bireyin kendisini bulunduğu alanda iyi bir şekilde yetiştirmesidir. Bunun için staj büyük bir önem taşımaktadır. Birey bu şekilde önceden iş hayatını tanıyıp uygulamalı olarak iş alanında yer bulma fırsatını yakalamaktadır. Bu çalışmanın amacı, stajdan sonra öğrencilerin iş hayatına bakış açısını ve artan mezun sayıları içinde rekabet etme gücüne nasıl yaklaştıklarını analiz etmektir. Bu amaç doğrultusunda, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi(Van YYÜ) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi(İİBF) İşletme bölümünde okumakta olan üçüncü sınıf öğrencileri ile yaptıkları staj öncesi ve sonrası olmak üzere aynı anket iki kez anket yapılmıştır. 22 kadın ve 25 erkek olmak üzere toplamda 47 öğrenci ile yapılan anketler sonuçları SPSS 21.0 programına aktarılıp Bağımlı Örneklem T testi(Paired- Samples T test) ön test ve son test analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Stajın genel olarak öğrenciler üzerinde olumlu sonuçlara neden olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İşletme Öğrencileri, İşsizlik, Staj, İş Hayatı, Eğitim.

Abstract

THE CHANGES OF THE INTERNSHIP ON İİBF STUDENTS VAN YYU APPLICATION

With the increase in the number of universities, the number of graduates increased the number of employment problems. Nowadays, unemployment, which has become one of the biggest problems of our country, is becoming the fearful dream of the students. Particularly, the number of graduates of the Faculty of Economics and Administrative Sciences and the high number of graduates constituted a great competitive environment. The main cornerstone of this competitive environment is that the individual develops himself well in his area. Internship is of great importance. In this way, the individual has the opportunity to get a place in the field of business by recognizing the business life in advance. The aim of this study is to analyze how students approach the business life after the internship and how they approach the power to compete in the increasing number of graduates. For this purpose, the same survey was conducted twice before and after the internship with the third year students of the Faculty of Economics and Administrative Sciences (Van YYU). The results of 47 questionnaires including 22 female and 25 male students were transferred to SPSS 21.0 program and Paired-Samples T test, pre-test and post-test analysis were performed. According to the results of the analysis, it was observed that the internship in general caused positive results on students.

Keywords: Business Students, Unemployment, Internship, Work Life, Education.

1. GİRİŞ

Küreselleşen dünyada büyük bir önem arz eden eğitim, gerek kişilere gerekse toplumlara ciddi manada olumlu etkilemektedir. Eğitim, toplumların ileri bir medeniyet seviyesine çıkmasına, huzuruna, sosyal ve ekonomik açıdan gelişmesine olumlu etkiler sağlar (Altun vd., 2018, 1).

Eğitim düzeyi bir ülkenin gelişmişlik seviyesini gösteren önemli bir parametredir. Eğitim, bireylerin davranış şekillerinde kendi hayatları ile ilgili farkında olarak hedeflerine uygun bir biçimde çeşitlilikleri ortaya koyma şeklinde tanımlanır (Ulama vd., 2015:339). Eğitim sistemi, bireylerin potansiyellerini gün ışığına çıkarmasına vesile olduğuna inanılarak ve özel gelişim süreçlerine uyumlu bir şekilde yaşam standartlarını yükseltmeye yardımcı olsun diye yapılır. Eğitim programları bireyler için bilgi ve beceri açısından gelişme süreci zengin bilgi ağı sağlamalıdır. Eğitimde temel gaye, bütün öğrencilerin, öncelikle kişisel özelliklerini (Güçlü-Zayıf yönlerini) ortaya koymak ve bu güçlü yönlerini desteklemek, zayıf yönlerinden kurtulmak açısından önemli fırsatlar sunmaktır. Ayrıca bireylerin var olan toplam potansiyellerini ortaya çıkarmak, geliştirmek ve öğrencileri çağımıza uyumlu olabilecek şekilde hazırlamak eğitimin olmazsa olmaz amaçları arasındadır. Her sistemin esas amacı öğrenci olmalıdır. Dünya genelinde var olan tüm eğitim sistemleri öğrencilerin, iletişim gücünü, problem çözme yeteneğini, kritik düşünme becerisini, soruşturma yeteneğini, araştırma yeteneğini, analiz etme özelliğini, sosyal ve kişisel farkındalık ve etkileşim ile ilgili becerilerinin gelişimini sağlamak olmalıdır (İşleyen, 2019). Eğitim bireyin davranışlarında kendi yaşamı temel alınarak ve farkında olarak kişinin kendi istemi ile bir değişim gösterme aşamasıdır. Buna ek olarak bireye bir takım vasıflar katar, üretimdeki emek faktörünün kalitesini artırır ve daha sonraki nesillere gerekli olan bilgi, yetenek ve düşünceler kazandırmakla birlikte bireyin kişiliğinin şekillenmesine olanak sağlamaktadır (Civelek, 2014:21). Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalarda, çalışan bireyin kendini eğitmiş olması, daha eğitimsiz bir bireyden daha iyi bir gelir elde ettiğini ve bu farklılığın kalifiye personele olan gereksinimin artması ile birlikte de daha da artacağını ve eğitim sebebiyle yapılan işlerin daha az zamanla karşılığının alınabileceği sonucuna varmaktadır (Barrows ve Powers, 2009). Türkiye’de iki tür eğitim verilmektedir. Örgün eğitim, belli yaş sınıfındaki öğrencilere, amacına yönelik bir şekilde okulda yapılan eğitimidir. Yani örgün eğitim, belirli yaş grubundaki bireylere okul içerisinde yapılan eğitimidir. Yaygın eğitim ise; örgün eğitim sistemine hiç dahil olmamış bireylerden oluşturduğu eğitim sistemidir (Civelek, 2014, 21). Mesleki Eğitim; uzmanlaşmamış kişileri, uzmanlık ihtiyacı ve özel nitelik isteyen programlara yönelik yapılan çalışmalardır. Mesleki eğitim, ülkedeki çalışma grubunda yer alan bireylerin herhangi bir alanda uzmanlaşmasına destek olacak ve bu uzmanlık alanına dair bilgi ve becerilerin sağlanabilmesi için yapılan bir sistemdir (Altınel, 2016, 13). Bireylerin eğitim esnasında iş ve uzmanlık alanı deneyimi kazanması ve böylece de mezuniyetten sonra kendi uzmanlık alanına ait teknik bilgi ve donanıma sahip olması mesleki eğitimin öğrenciye kattığı önemli kazanımlardan biridir. Bu sayede sektörler hem genç hem de uzman kişilerle çalışma şansına kavuşurlar. Mesleki ve teknik eğitimin ciddi ölçüde olumlu yönlerinin var olmasının yanısıra istihdam yaratma konusunda da ciddi bir problem yaratmaktadır (Pak, 2015, 10). Gelişmek isteyen bir ülkenin en önemli sermayelerinden biri ham ve genç nüfus potansiyelidir. Bu kaynağa can katan şey, mesleki ve teknik eğitimidir. Böyle bir eğitimden geçen bireyler, bu eğitimi görmeyenlere göre ekonomik çalkantılardan daha az zarar görürler. Bu sebeple bireyin çalkantılı ekonomik krizlere karşı pozisyon almasını ve krizi fırsata dönüştürmesini sağlayan en önemli unsur mesleki ve teknik eğitimidir (Sarı, 2007, 7).

Toplumsal olarak daha iyi bir hayat standardına kavuşmanın ve bilgi bakımından donanımlı bir şekilde gelişmenin aslında eğitime, öğrenme ve bilinçlendirme ile olabileceği gerçeğinin farkında olunmalıdır. Hayat standartlarını iyi bir seviyeye taşıyan medeni toplumlar, bunu iyi bir eğitim ile elde edebilmişlerdir (Dağdeviren, 2007). Bireyin eğitim ile birlikte kişisel gelişimini daha iyi bir şekilde sağlaması hedeflenir. Eğitimin temellerinden biri, kişinin doğması ile kendisinde var olan bazı özellikleri ortaya çıkarmak ve bu özellikleri geliştirmektir. Eğitim, sadece kişinin kişisel gelişimine etki etmekle kalmayıp bununla birlikte kişinin toplum içinde yaşamını daha kaliteli bir şekilde idame etmesini sağlar. Bu yönde eğitim değer oluşturma işidir (Çevik, 2012).

Günümüzde sürekli mesleki eğitim hayat boyu öğrenme şeklinde de toplumda yoğun bir faaliyet alanı oluşturmaktadır. Gerek okulda eğitim gören gençler ile gerekse de bir şekilde eğitim olanaklarından herhangi bir sebeple yoksun kalmış kitlelere çeşitli konularda eğitimler verilerek aktif ve üreten nitelikli insanların yetişmesini sağlamak için Milli Eğitim Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı Halk Eğitim Merkezleri tarafından desteklenen sertifikalı programlar düzenlenmektedir. Globalleşen dünya ile birlikte

dünya genelinde meydana gelen hızlı değişim ve bu değişimle birlikte gelen gelişmeler mesleki ve teknik eğitimi de zorunlu hale getirmektedir. Örgün eğitim-öğretimle kazanılan bilgi ve beceriler önemli derecede bir ekonomik ve sosyal yapının arzulanacağı ve talep ettiği nitelikli meslek hizmeti sunabilmek için ne yazık ki yeterli olmaktan çok uzaktır. Bu durum mesleki ve teknik alandaki eğitimleri ve hatta sürekli eğitimleri ön planda tutmaktadır. Eğitim bireyin davranışlarında istendik değişiklik yaparak gelişme sağlayan bir sürecin adıdır (Ertürk, 1984,12). Sürekli eğitim ise, zorunlu öğrenim çağını geçmiş bireylerin, yaşamları boyunca belli ya da belirsiz bir aşamada hissettikleri ve arzulanırları öğrenme ihtiyaçlarını giderebilmek amacıyla organize edilmiş, mesleki ya da genel eğitim-öğretim, genel kültür faaliyetleri veya programlarını içermektedir. Sürekli eğitimin hedef kitlesi okul çağını geçirmiş yetişkinlerdir ve sürekli eğitim programları, diğer eğitimlere nazaran daha kısa sürelidir.

Bu eğitim elle tutulur belli eksikliklerin kısa zaman içerisinde yoğunlaştırılmış bir süreci kapsamaktadır. Bu programlar

bireyin direkt olarak somut eğitim ihtiyaçlarına ve sorunlarına odaklanır; zaman ve mekân açısından yetişkinlerin gereksinmelerine göre esnek bir yapı biçiminde planlanarak hizmet sunulur. Öte taraftan, profesyonelleşmiş meslek gruplarını diğer meslek gruplarından ayırt eden önemli özelliklerin başında grupta yer alan bireylerin, kendi alanlarıyla ilgili muazzam tecrübe, bilgi ve deneyimli olmalarıdır. Bu alanlarda oluşan değişiklikleri ve inovasyonla sürekli olarak takip etmek ve yaşamlarına tatbik etmek bur grup üyelerinin en başat görevleri arasındadır. Bu durum ancak, sürekli mesleki eğitim ile sağlanabilecektir (Sümer ve Akışık, 2004). Ayrıca, 28.06.2006 tarihinde yayınlanan dokuzuncu kalkınma Planında (2007-2013); eğitim sisteminin, yaşam boyu eğitim yoluyla ele alınmasını ve öğrenme dâhil, yaygın eğitimin tüm imkânlarının geliştirilmesini tavsiye etmektedir.

1.1.Üniversiteler Tarafından Yapılan Sürekli Eğitim

Ülkedeki tüm insanlara yaşam boyu öğrenme becerilerinin sağlanmasındaki en büyük rolü üniversiteler üstlenmiştir. Üniversiteler "araştırma" ve "öğretim" görevlerinin yanısıra 1950'lerden sonra "toplum hizmetleri" görevini de üstlenmiştir. Ayrıca, üniversiteler en önemli misyonları "Bologna Süreci'nde, yaşam boyu öğrenmeyi hayata geçirmek için, yükseköğretimin önemli katkısı olduğunun önemi belirtilmektedir (Soran vd, 2006,201). Prag Bildirisi (2001) 32 ülkenin eğitim bakanları tarafından imzalanmış ve EUA'nın ve Avrupa Öğrenci Birliği (ESIB)'nin çalışmalarına önemine vurgu yapılarak, üç ana başlık şeklinde sunulmuştur. Bu başlıklar, - Yaşam boyu öğrenme, - Yükseköğretimde öğrenci katılımı ve - Avrupa yükseköğreniminin daha cazip hale getirilmesi şeklinde sıralanmıştır (Soran vd, 2006, 203). Günümüzde üniversiteler bilgi kaynağı olma açısından en önemli kurumlar olarak görülmektedirler. Günümüz Türkiye'sinde hemen hemen her ilimizde en az bir üniversite olmasının yanında bazı büyükşehirlerde onlarca üniversite faaliyet göstermektedirler. Bu eğitim kurumları gerek devlet ve gerekse de vakıf üniversiteleri şeklinde hizmet vermektedirler. Bu üniversitelerin çoğu sürekli eğitim merkezleri kurarak misyonlarına uygun bir şekilde hizmet vermektedirler. Böylece sürekli meslek eğitimleri bağlamında bilgiye ulaşmada çeşitli fırsatlar sunmaktadır. Özellikle bu merkezlerde görev yapan donanımlı ve yetkin akademisyenler tarafından mesleki teknik bilgi ve teknik olmayan diğer mesleki bilgiler özenle verilerek halk ve üniversite arasında bir köprü görevini de yerine getirmektedir. SME programında yer alan teknik beceri; finansal muhasebe, yönetim muhasebesi, denetleme mekanizması, işletme yönetimi, danışmanlık hizmetleri, bilişim teknolojisi, sosyal sorumluluk ve çevrenin korunması, iş idaresi, vergi, mesleki etik gibi konular yer alırken, teknik olmayan mesleki donanım ise; iletişim kurma yeteneği, liderlik vasıflarının geliştirilmesi, uluslararası görevlerde değişik kültürleri tanıma gibi konuları içermektedir (Selvi,2019).

1.2.Milli Prodüktive Merkezi Tarafından Yapılan Sürekli Eğitimler

Mesleki beceri ve yeterliliklerin geliştirilmesi ve artırılması, ani bir şekilde ortaya çıkan bilgi ve olaylar hakkındaki eğitim çalışmaları çeşitli programlar dahilinde düzenleyerek uygulayan önemli bir kurumdur. Bu anlamda Milli Prodüktive Merkezi de mesleki ve teknik eğitimleri veren önemli bir kurumdur. Milli Prodüktivite Merkezi (MPM), 580 sayılı özel bir yasayla 17 Nisan 1965 tarihinde kurulmuştur. Milli Prodüktive Merkezinin kuruluş amacı ekonominin tüm alanlarında oluşabilecek veya mevcut sorunları incelemek, verimliliği arttırmaya yönelik akademik çalışmalar yapmak ve bu konuda araştırmalar yapmaktır. MPM çeşitli konularda eğitim vermek, ekonomi ve yatırım danışmanlığı yapmak, üretimi ve kaliteyi artırma yönünde çeşitli projeler yapmak suretiyle çalışmalar yapar ve bu alanda yayınlar da yapan önemli bir kurum niteliğindedir. MPM eğitim programları içinde muhasebeye yönelik olarak da eğitim vermektedir.

1.3.Özel Sektör Tarafından Yapılan Sürekli Eğitim

Son zamanlarda çeşitli alanlarda sürekli eğitime yönelik olarak birçok özel sektör kuruluşları tarafından çeşitli alanlarda eğitim programları düzenlenmektedir. Kurumsallaşmış bir mekanizma içindeki birçok kurum ve kuruluşun sürekli eğitime önem verdikleri ve düzenli olarak bu konuda eğitim programları düzenledikleri gözlemlenmektedir. Öbür taraftan birçok özel sektör kuruluşu finansal muhasebe, maliyet muhasebesi ve yönetim muhasebesi gibi mesleki teknik alanlar yanında kişisel gelişim açısından oldukça önemli olan, iletişim becerileri, müşteri ilişkileri, girişimcilik gibi popüler alanlarda da eğitim programları düzenlemektedirler. Ayrıca birçok eğitim kurumu mesleki olarak ilgililerinin yararlanabileceği web sitelerine koyarak internet yoluyla erişime sunmaktadırlar.

Meslek grubundaki üyelerin her zaman sürekli mesleki eğitime dâhil olmalarını destekleyecek ve mesleki bilgi, görgü becerilerini geliştirecek, her zaman güncel bilgilere hızlı bir şekilde erişimini sağlayacak programlar toplumun refah ve huzuru açısından oldukça önemlidir. Bu tür eğitim programlarının meslek grubu üyelerinin tamamının erişebilecekleri seviyede yaygın hale getirilmesi ve bu meslek grubundaki tüm bireylerin uluslararası düzeyde bir donanıma sahip olmaları oldukça önemlidir (Zafarullah M. S., (2000).

Eğitime verilen değer sadece kişinin okuması değildir. Eğitimini tamamlamış bir kişinin iş bulmada yaşayacağı stresi önlemek, eğitimin amaçlarından bir tanesi olarak sayılabilir. Bir ülkenin eğitim seviyesi yüksek genç topluluğa sahip olması o ülkenin gelişmişlik düzeyini göstermekle kalmaz bu topluluğun iş hayatında yer alması ve bunu sonucunda ülkenin kalkınmasına da etki etmesi, eğitime verilen değer daha da artmasına neden olmaktadır. Ancak Türkiye için bu durum her geçen gün daha vahim bir hale gelmekle birlikte genç işsizlik oranında bir artış söz konusudur. Bu oranın büyük bir bölümünü üniversite bitirmiş gençler oluşturmaktadır. İİBF mezunlarının bu oranın içerisinde en büyük paya sahip olduğu görülmektedir. Mezun olan gençlerin işsiz olmasından dolayı iş alanları içerisinde büyük bir rekabetin meydana gelmesine neden olmaktadır. Bu rekabet ortamında başarılı olmak için; kişilerin kişisel gelişimleri, yabancı dil, tecrübe ve alanında başarılı olmak gibi özellikleri taşımak önem kazanmaktadır. Bu özelliklere sahip olmanın temelinde staj önemli bir yere sahiptir.

Staj, mesleki bilgilere sahip kişilerin, kazandıkları akademik bilgileri meslek hayatına geçirebilme ve kullanma, diğer bir tabirle, edindiği bilgileri pratiğe dökme ve kullanma deneyimidir (Çetin, 2005:154). Staj eğitimi, öğrenmenin temelidir. Öğrenmek, bireylerin davranışlarına pozitif anlamda katkı sağlamaktadır. Bu anlamda staj eğitimine önem verilmelidir. Staj; bireylere iş hayatına yönelik deneyim kazandırır, aynı zamanda bireyin kendi işine olan yatkınlığı konusunda ön bilgi edinmesine katkıda bulunur ve kişinin özgeçmişine ekleyebileceği bir referans almasına olanak sağlar ve bunlara ek olarak teoriyi pratiğe dökmenin deneyimini elde etmesine olanak sağlamış olur (Olçay vd., 2015:324).

Stajın (özellikle mesleki anlamda staj eğitimi) kişilere birçok pozitif olanaklar sağlamaktadır. Bireylerin eğitim yıllarında kendi alanlarında yaptıkları stajlar, mesleki eğitimin en büyük özelliği, eski bilgileri tazelemeye ve stajın gerçekleştiği yerlerdeki asıl işlerin stajyerlerce öğrenilmesini mümkün kılmaktır. Staj eğitimi, stajyerlere tecrübeli çalışanları ve staj yaptıkları yerlerin çalışma şartlarını yerinde görmek, sektörde ilerlemelerine yol açacak yeterli bilgi ve donanıma sahip kılmak, ayrıca iş dünyasında muhtemel iş ortaklarını tanıyarak çevre yapmasını sağlamak gibi imkânlar da sunmaktadır. Bu anlamda işletmelerdeki staj gerçek manada ve layıkıyla yapıldığında, bireylerin iş hayatında geleceğe pozitif anlamda hazırlık yapmalarına ciddi ölçüde yardımcı olacağı ortadadır. Yapılan çalışmalarda stajın stajyerler üzerinde gerek iş ahlakı ve gerekse de disipline olmaları açısından önemli ölçüde kazanım sağladıkları ve staj süresince üretimde yapmış oldukları katkıdan ötürü belirli bir ücret alarak, muhtemel iş hayatları ile ilgili ilerleme kaydetmek amacıyla gerek duydukları bilgi ve beceriye sahip olabilecekleri bir fırsatı da yakalamış olacaklardır. Bunun yanı sıra staj, stajyerlerin gelecek dönemlerde yüklenecikleri sorumluluklara yönelik iş hayatı ile ilgili bilgi edinip iş tanıma-tanıtma, iş öğretme, sorumluluk bilinci oluşturma, uyum ve motivasyon sağlama gibi faydaları olan bir eğitimin bir basamağı gibi de görülebilir. Bu anlamda staj süresince öğrencilere gerekli bilgileri doğru bir şekilde vermek, mesleklerinde karşılaşılabilecekleri problemleri göstermek ve mesleki ayrıntılarını öğretmek, staj sonunda öğrencilere SWOT analizi yapılarak güçlü yönlerine ek olarak eksik ve zayıf yönleriyle alakalı donanımını sağlamak ta önemlidir (Emir, Pelit ve Arslan,2010). Staj bireylerin,

1-Mesleki bilgisi ve becerilerine ciddi ölçüde pozitif katkı sunar.

- 2- Moral ve motivasyonlarının yükselmesine sebep olur.
- 3-İşletme ve yöneticilerin ne istediklerini daha iyi anlamasına yardım eder.
- 4-İşletme prestijine pozitif katkı sağlar.
- 5-Arasındaki şeffaflık, dürüstlük ve güven duygusunun artmasını sağlar.
- 6-Meslekleriyle ilgili alakalı çeşitli teknik ve taktiklerin kullanımında yardımcı olur.
- 7-Başarılı olması doğrultusunda, işletmeye olan sadakat, lider özellikleri ile ilgili bilgi ve becerilerinin geliştirilmesinde ciddi ölçüde katkıda bulunur.
- 8-Yönetimle olumlu ilişkiler kurmasını sağlar.
- 9-Önerilere ve eleştirilere açık yönetim tarzına teşvik etmeyi sağlar.
- 10-Oluşabilecek sorunları hızlı ve adil bir şekilde çözme ve doğru karar verme özelliği kazandırır (Türkseven, 2012).

2. YÖNTEM VE METODOLOJİ

Bu çalışmada 2018-2019 Eğitim Öğretim yılında Van YYÜ İİBF’de öğrenim gören işletme son sınıf öğrencilerinin stajdan sonra iş hayatına dair görüşlerini analiz etmek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda 22 kadın 25 erkek olmak üzere toplam 47 öğrenciye stajdan önce ve stajdan sonra olmak üzere aynı anket 2 kez uygulanmıştır. Anket soruları öğrencilerin demografik bilgilerini, iş hayatına bakış açılarını ve geleceğe dair görüşlerini içermektedir. Çalışmada, araştırma tekniklerinden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan staj ile ilgili anket soruları Pelit ve Güçer’in (2006) ve Çetin’in (2005) yaptığı çalışmalardan yararlanılarak oluşturulmuştur. Araştırmada, yapılan güvenilirlik analizi sonucunda anketin Cronbach Alpha katsayısı 0,79 çıkmıştır. Alfa katsayısına bağlı olarak $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir, $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir denilmektedir (Kayış, 2005). Dolayısıyla ölçeklerin güvenilir olduğu bu çalışmada da görülmektedir. Anket sonuçları SPSS 21.0 programına aktarıldıktan sonra Bağımlı Örneklem T testi (Paired- Samples T test) ön test ve son test analizi yapılmıştır. Bağımlı örneklem t testi, iki örneklem ortalaması arasında anlamlı bir farkın varlığını belirlemede yani, aynı grup üzerinde değişik dönemlerde yapılan bir testin sonuçlarını karşılaştırmak için kullanılabilir. Bu testin yapılabilmesi için;

1. Araştırmada kullanılan bağımlı değişken sonuçları, aralık-oran ölçeğini sağlamalıdır.
2. Araştırmadaki bağımlı değişken sonuçlarının her biri normal dağılıma sahip olmalıdır.

3. UYGULAMA VE BULGULAR

Anketimiz iki aşamalı olarak Van YYÜ İİBF İşletme son sınıf öğrencilerine uygulanmıştır. İlk test 2018-2019 Güz dönemin ikinci haftasında uygulanmıştır. İkinci test ise 2018-2019 Bahar dönemin ikinci haftasında uygulanmıştır. Yapılan test yöntemi Bağımlı örneklem T testidir. Anketimiz 22 kadın ve 25 erkek olmak üzere toplam 47 öğrenci üzerinde yapılmıştır. Anketimizin ilk uygulaması staj döneminden önce yapılmıştır. İkinci anket ise staj döneminden sonra yapılmıştır. Aşağıda yer alan tablo 1. anketimize katılan öğrencilerin sayısını ve katılım oranlarını göstermektedir.

Tablo 1. Katılımcı Sayısı

	Sayılar	Yüzdeler	Geçerli yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	22	46,8	46,8	46,8
Erkek	25	53,2	53,2	100,0
Toplam	47	100,0	100,0	

Tablo 1.’de görüldüğü gibi 22 kadın 25 erkek olmak üzere toplamda 47 öğrenci katılımı olmuştur. Bu katılım yüzde 46,8’ini kadın öğrenciler ve yüzde 53,2’sini de erkek öğrenciler oluşturmaktadır.

Aşağıda yer alan tablo 2. 47 öğrenci üzerinde yapılmış olan 13 soruluk ön test ve son testlerimizin normallik gösterip göstermediğini gösteren bir tablodur. 1 rakamı bize yapılan testin ön test, 2 rakamı ise yapılan testin son test olduğunu göstermektedir. Shapiro-Wilk testi bize normallik sonuçlarını verir. Sig. değerinin 0.05'ten büyük olması testin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Normal dağılıma sahip olan testlerin parametrik olduğu normal dağılıma sahip olmayan testlerin ise non-parametrik testler olduğu literatürde yer almaktadır.

Tablo 2. *Normallik Testi*

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	d f	Sig.
Okuduğum Bölümün Bir üstünlüğü Yok 1	.922	4 7	.376
Okuduğum Bölümün Bir üstünlüğü Yok 2	.920	4 7	.358
Bölümümü Severek Okuyorum 1	.913	4 7	.304
Bölümümü Severek Okuyorum 2	.940	4 7	.554
Bölümüm Güzel İş Alanlarına Sahip 1	.966	4 7	.853
Bölümüm Güzel İş Alanlarına Sahip 2	.966	4 7	.855
Mezun Olduktan Sonra Kolay Şekilde İş Bulurum 1	.933	4 7	.478
Mezun Olduktan Sonra Kolay Şekilde İş Bulurum 2	.945	4 7	.606
Bölümüm Hakkında Yeterli Bilgiye Sahibim 1	.932	4 7	.472
Bölümüm Hakkında Yeterli Bilgiye Sahibim 2	.945	4 7	.607
Stajın İş Hayatıma Katkıda Bulunacağını Düşünüyorum 1	.938	4 7	.527
Stajın İş Hayatıma Katkıda Bulunacağını Düşünüyorum 2	.948	4 7	.649
Alanımda Çok Mezun Olması Beni Korkutuyor 1	.963	4 7	.817
Alanımda Çok Mezun Olması Beni Korkutuyor 2	.885	4 7	.147
Toplum Gözünde Kendimi Donanımlı Görüyorum 1	.881	4 7	.133
Toplum Gözünde Kendimi Donanımlı Görüyorum 2	.861	4 7	.079
Aldığım Dersler İş Hayatı İçin Yeterlidir 1	.866	4 7	.089
Aldığım Dersler İş Hayatı İçin Yeterlidir 2	.869	4 7	.099

Mezun Olduktan Sonra Kendi Alanımda Çalışacağım 1	.951	4 7	.680
Mezun Olduktan Sonra Kendi Alanımda Çalışacağım 2	.880	4 7	.130
Özel Sektör ve Kamu Hakkında Yeterli Bilgiye Sahibim 1	.969	4 7	.884
Özel Sektör ve Kamu Hakkında Yeterli Bilgiye Sahibim 2	.901	4 7	.227
Tek amacım KPSS'yi kazanmak 1	.968	4 7	.875
Tek amacım KPSS'yi kazanmak 2	.956	4 7	.744
Rekabet İş Gücü İçinde Başarılı Olacağımı Düşünüyorum 1	.917	4 7	.329
Rekabet İş Gücü İçinde Başarılı Olacağımı Düşünüyorum 2	.893	4 7	.185

Tablo 2. analizi yapıldığında, 47 öğrenci üzerinde yapılmış olan 13 soruluk tüm değerlerin Sig. verilerinin 0.05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu sonuç değerlerin normal dağılıma sahip olduğu ve parametrik olduklarını göstermektedirler. Normallik hipotezleri aşağıdaki gibidir.

: %95 veriler normal dağılıma sahiptir.

: %95 veriler normal dağılıma sahip değildir.

Elde edilen veriler normallik gösterdiğinden hipotezi ret edilip hipotezi kabul edilir.

Tablo 3. Ön Test ve son Test Bağımlı T testi Sonuçları

	Eşleştirilmiş Farklılıklar					t	d f	Sig. (2- tailed)
	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata ortalaması	95% Farkın Güven Aralığı				
				En Düşük	En Yüksek			
Okuduğum Bölümün Bir üstünlüğü Yok 1-2	- 1,1600 0	,850 49	,1701 0	- 1,5110 7	- ,808 93	- 6,8 20	4 7	,000
Bölümümü Severek Okuyorum 1-2	- ,4000 0	1,258 31	,2516 6	- ,91940	,119 40	- 1,5 89	4 7	,125
Bölümüm Güzel İş Alanlarına Sahip 1-2	- ,7200 0	1,400 00	,2800 0	- 1,2978 9	- ,142 11	- 2,5 71	4 7	,017
Mezun Olduktan Sonra Kolay Şekilde İş Bulurum 1-2	- 1,0000 0	1,190 24	,2380 5	- 1,4913 1	- ,508 69	- 4,2 01	4 7	,000

Bölümüm Hakkında Yeterli Bilgiye Sahibim 1-2	- ,9200 0	1,077 03	,2154 1	- ,3645 8	- ,475 42	- 4,2 71	4 7	,000
Stajın İş Hayatıma Katkıda Bulunacağını Düşünüyorum 1-2	- ,8400 0	1,106 04	,2212 1	- ,2965 5	- ,383 45	- 3,7 97	4 7	,001
Alanımda Çok Mezun Olması Beni Korkutuyor 1-2	- 1,0000 0	,707 11	,1414 2	- ,2918 8	- ,708 12	- 7,0 71	4 7	,000
Toplum Gözünde Kendimi Donanımlı Görüyorum 1-2	- ,8800 0	1,201 39	,2402 8	- ,3759 1	- ,384 09	- 3,6 62	4 7	,001
Aldığım Dersler İş Hayatı İçin Yeterlidir 1-2	- ,8800 0	1,201 39	,2402 8	- ,3759 1	- ,384 09	- 3,6 62	4 7	,001
Mezun Olduktan Sonra Kendi Alanımda Çalışacağım 1-2	- ,8000 0	1,258 31	,2516 6	- ,3194 0	- ,280 60	- 3,1 79	4 7	,004
Özel Sektör ve Kamu Hakkında Yeterli Bilgiye Sahibim 1-2	- ,5600 0	1,003 33	,2006 7	- ,97415	- ,145 85	- 2,7 91	4 7	,010
Tek amacım KPSS'yi kazanmak 1-2	- ,6800 0	1,069 27	,2138 5	- 1,1213 7	- ,238 63	- 3,1 80	4 7	,004
Rekabet İş Gücü İçinde Başarılı Olacağımı Düşünüyorum 1-2	- ,8800 0	1,332 92	,2665 8	- 1,4302 0	- ,329 80	- 3,3 01	4 7	,003

Ön test ve Son teste ait hipotezler aşağıda yer aldığı gibidir.

: %95 güvenle veriler arasında anlamlı bir fark yoktur.

: %95 güvenle veriler arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 3.'te görüldüğü üzere tüm Sig. (2-tailed) değerlerinin 0.05'ten küçük olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre değişkenler arasında anlamlı bir farkın olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda hipotezi ret edilip hipotezi kabul edilir. Buna göre, öğrencilerin stajdan önce genel olarak olumsuz düşündükleri stajdan sonra büyük bir oranda iş hayatlarına bölümlerine karşı büyük bir değişim gösterdikleri izlenmektedir.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Staj eğitimi öğrenimin en temel parçalarından biridir. Birey teorik olarak gördüğü çoğu şeyi uygulama şansına sahip olmaktadır. Öğrenci staj döneminde iş hayatını analiz etme ve geleceğe dair gözlemler yapabilmektedir. Aynı şekilde bu dönemde iş hayatında nasıl hareket etmesi gerektiği konusunda deneyimler yaşamaktadır. Bu çalışma Van YYÜ İİBF İşletme son sınıf öğrencilerinin stajdan sonra iş hayatına geleceğe dair görüşlerine ait bir çalışmadır.

Stajdan önce yapılan okudukları bölüme olan aitlik hissi ve iş hayatına dair beklentilerine ait anketimize genel olarak olumsuz cevaplar verildiği görülmüştür. Kendi geleceklerine ve okudukları bölüme dair görüşlerinin genel olarak olumsuz olduğu ve bunu günlük hayatta yaşadıkları izlenmiştir. Özellikle mezun sayısının çokluğu ve liyakata önem verilmediği düşünülerek olumsuz bir havanın var olduğu

izlenmiştir. Kendilerinin ve bölümlerinin toplum gözünde kötü bir prestije sahip olduğu düşünülerek geleceğe dair olumsuz fikirler taşıdıkları izlenmiştir. Tablo 3'te yer alan değişkenler aşağıda detaylı şekilde verilmiştir.

Stajdan sonra yapılan ankette ise öğrencilerin tamamen farklılık gösterdikleri görülmüştür. Bunun sebebinin iş hayatına dair deneyim yaşamaları ve yapabileceklerini görmüş olmalarıdır. Mezun sayısının çok olduğu fakat donanımlı bireylerin az olduğu görüşü dile getirilmiştir. Kendilerinde bir özgüvenin olduğu ve okudukları bölümün gerçek anlamda ne olduğunu yaşadıkları staj döneminde gördüklerini dile getirmişlerdir. Tablo 3.'te stajdan sonra meydana gelen büyük değişiklik gözle görülmektedir. Okuduğum bölümün bir üstünlüğü yok, bölümümü severek okuyorum, bölümüm güzel İş alanlarına sahip, mezun olduktan sonra kolay şekilde iş bulurum, bölümüm hakkında yeterli bilgiye sahibim, stajın iş hayatıma katkıda bulunacağını düşünüyorum, alanımda çok mezun olması beni korkutuyor, toplum gözünde kendimi donanımlı görüyorum, aldığım dersler iş hayatı için yeterlidir, mezun olduktan sonra kendi alanımda çalışacağım, özel sektör ve kamu hakkında yeterli bilgiye sahibim, Tek amacım KPSS'yi kazanmak ve rekabet iş gücü içinde başarılı olacağımı düşünüyorum, değişkenlerine ait Sig. değerinin 0.05'ten küçük olduğu ve stajdan önceki dönemle sonraki dönem arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Bu anlamlı farklılık bize stajın, öğrencilerin bölümlerine ve geleceğe ait görüşlerinin olumlu yönde değiştiği anlamını vermektedir.

KAYNAKÇA

- Altinel, M. (2016). Ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin girişimcilik özelliklerinin analizi: Batı akdeniz bölgesi örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta. s. 13
- Altun, Y., İşleyen, Ş., Görür, Ç. (2018). Türkiye’de Eğitim ve Sağlık Harcamalarının Ekonomik Büyüme Etkisi: 1999-2017, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 39:223-244.
- Barrows, C. W. ve Powers, T. (2009). *Introduction to the hospitality industry, hoboken*, New Jersey: John Wiley Sons, Inc.
- Civelek, H. (2014). *Ortaöğretim düzeyindeki turizm öğrencilerinin turizm sektörüne ilişkin görüşleri (Trabzon İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Çetin, Ş. (2005). Öğrenci stajlarında yararlanan dersler üzerine ampirik bir araştırma: Mersin turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokulu örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 154-169.
- Çevik, R. (2012). *Ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin beceri eğitimine bakış açılarının değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Dağdeviren, A. (2007). *Lisans düzeyinde turizm eğitimi veren kurumların ders programlarının fonksiyonel açıdan değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Ertürk, S., (1984). Eğitimde Program Geliştirme, Yelken Tepe Yayınları, No: 4
- İşleyen, Ş., (2019). *Türk Eğitim Sistemi Üzerine Ekonomik Bir Analiz*. LAP Lambert Academic Publishing, Almanya.
- Kayış, A. (2005), “SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri”, Editör: Şeref Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım, sayfa: 403-419.
- Olcay, A., Yıldırım, İ. ve Sürme, M. (2015). Turizm eğitimi alan öğrencilerin staj eğitimi hakkında görüşleri: Gaziantep ili örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(3), 324-334
- Pak, Ö. (2015). Türkiye’de mesleki turizm eğitimi ve zorunlu staj: Turizm meslek lisesi örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İzmir.
- Sarı, H. (2007). Ortaöğretim düzeyinde mesleki turizm eğitimi alan öğrencilerin staj sürecine adaptasyonu üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Selvi, Y., Kıyılar, M. (2019), Mesleki Yeterlilik Sonrası IFAC’ın Mesleki Kuralları, <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/sempozyum/06Sempozyum/1oturum/YakupSelvi.pdf> E.T.17.04.2019
- Soran, H., Akkoyunlu, B. ve Kavak, Y., (2006), H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi (H.U. Journal of Education). 30
- Sümer, H., AKIŞIK, O., Sürekli Mesleki Eğitim ve Mali Müşavirlik Mesleği İçindeki Yeri-I, Yaklaşım Dergisi, Sayı: 134, Şubat 2004
- Türkseven, E. (2012). *Turizm eğitiminde yaşanan staj sorunları: Lisans öğrencilerinin görüşlerine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Ulama, Ş., Batman, O. ve Ulama, H. (2015). Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer algılamalarına yönelik bir araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(12), 339-366.
- Ülkütekin, A., ŞENTEK A. (Çeviren) UIA Uluslararası Meslek Standartları Mutabakat Metni Politikalarına İlişkin Öneri Kılavuzlar: Sürekli Mesleki Gelişim www.mo.org.tr/mek/belge/smgm/smg-ua.doc (17.04.2019)
- Zafarullah M. S., (2000). Sürekli Mesleki Eğitim Hakkında, Çeviren: Nazlı KEPÇE, Gelecek Yüzyılda Muhasebe Eğitimi, Editör: Recep PEKDEMİR, TÜRMOB Yayınları-139, Ankara

POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN ÖRGÜT VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÜZERİNE ETKİSİ

Ayşe TUNÇKILIÇ
Anadolu Üni. Çalışma eko. Ve End.
İlişkileri ABD. Doktora Öğrencisi
aysetunc19@hotmail.com

Özet

Son yıllarda küreselleşme, rekabet, işsizlik gibi birçok sebeple firmaların personel alımı, örgüt kültürü gibi kavramlar daha çok değer kazanmaya başlamıştır. Bu çalışmanın amacı; pozitif örgütsel davranışa sahip çalışanların çalışanlar ve örgüt kültürü üzerindeki olumlu etkilerini, şimdiye kadar yapılan çalışmaları tarayarak ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Örgütsel Davranış, Örgüt, Örgüt Kültürü

Abstract

Last years, personnel recruitment of firms, organizational culture as concepts have started to increase in value, increasingly because of globalisation, competition, unemployment as like many reasons.

Aim of this study; positive impacts that on employees and organizational culture of employees who have got positive organizational behaviour, so far is to reveal the work done by scanning.

Keywords: Possitive Organizational Behaviour, Organization, Organizational Culture

1. GİRİŞ

Her ülkenin, her bölgenin, her milletin ayrı bir kültürü olduğu gibi her fabrikanın, işletmenin ya da işyerinin yani kısaca insanların beraber olduğu ve çalıştığı her ortamın bir kültürü vardır. Bu kültür aynı yerde çalışan insanların zaten kimliklerinde var olan gelenekler, alışkanlıklar, inançlar ile zaman içinde oluşturdukları normlar, emir ve yasaklar gibi faktörlerle meydana gelmektedir. Öyle ki, sonuçta oluşan bu kurum kültürü bulunduğu firmaya katkı sağlayarak o kurumu bazen daha ileriye götürürken kimi zaman da ne yazık ki, tam tersi bir etki yaratır ve örgüt içinde huzursuzluk, çalışanların bir kısmının ya da tamamının mutsuzluğu, iş tatmini eksikliği, sinizm, örgütsel sessizlik, mobbing ve üretkenlik dışı davranışlar, vb. ile firmayı olumsuz yönde etkileyerek geriye götürebilir. Bu yüzden işyerlerinde oluşturulacak örgüt kültürü hem firma sahibi ve yönetici hem de bu işyerinde çalışanlar açısından belki de oluşturulması en zor ve uzun zaman alan ama bir o kadar da önemli bir olgudur.

Son yıllarda gittikçe artan firmalar arası rekabet, firmaları; pozitif davranışlar sergileyen bireyleri işe alma, çalışanlarına eğitim vererek onların pozitif örgütsel davranış sergilemelerini sağlama veya bu özelliklerini geliştirme yoluna giderek bu kişilerden bir ekip kurma, bir örgüt kültürü oluşturma ve böylece bireysel ve örgütsel alanda fayda sağlamaya yöneltmiştir. Bu olumlu etki çalışanlara, yöneticilere ve dolayısıyla firmalara maddi ve manevi katkıda bulunabilir.

2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ NEDİR?

Örgüt' ün birçok tanımı yapılsa da geniş anlamda örgüt; "belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eşgüdümlediği bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır" (Güçlü, 2003, s. 147).

Ülkemizde "kültür" ü ilk tanımlayan kişi ise Ziya Gökalp' tir. Ona göre kültür; "Bir cemiyetin bütün fertlerini birbirine bağlayan, yani aralarında dayanışma husule getiren müesseseler, kültür müesseseleridir. Bu müesseselerin toplamı, o cemiyetin kültürünü oluşturur. Bu tanımdan da görüldüğü gibi Gökalp; kültürü, bir toplumun fertlerini birbirine bağlayan, aralarında dayanışma sağlayan kurumların toplamı olarak düşünmüştür" (Erdoğan, 1975).

Örgüt kültürü ise, "bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir" (Dinçer, 1992, s. 271). Örgüt kültürü bir arada çalışan insanların

gelenek ve görenekleri, inançları, alışkanlıkları, tutum ve davranışları, çalışılan yerdeki mevcut normlar, yasaklar, emirler ve hatta gelişen ve değişen teknoloji yoluyla uzun sürelerde ve çoğu zaman da kendiliğinden oluşan kurallar bütünüdür. Bunlar örgütün belirleyici unsurları olmakla birlikte, bu değerlerin değişmesi de oluşması kadar zor ve zaman alıcıdır. Örgütün beraber hareket etmesini, bütünleşmesini, ortak çıkarlar etrafında toplanmasını sağlarken bireysel yönelimleri en aza indirgeyerek iş yerinin faydasına bir tutum olarak algılanabilir.

“Kültür” ü sınıflayacak olursak;

- 1- Genel kültür- alt kültür
- 2- Maddi kültür- manevi kültür
- 3- Sonradan öğrenilen kültür- birlikte oluşan kültür- önceden oluşan kültür şeklinde sıralayabiliriz (Çetinkaya Bozkurt, Ö., slideplayer.biz.tr, Erişim Tarihi: 25.03.2019)

Örneğin bir kamu kuruluşunun kültürü “genel kültür ise bu kamu kuruluşunun içindeki personel daire başkanlığı, idari işler başkanlığı, yenilik dairesi başkanlığı gibi birimlerin kendi içlerinde oluşturdukları kültür “alt kültür” olarak tanımlanabilir.

Bir firmanın var olan binası, işçilerin kullandığı üniformalar, üretimde kullanılan alet ve teçhizatlar vs. hepsi birer “maddi kültür iken, çalışanların inancı, düşünceleri, vs. “manevi kültür” dür.

Usta-çırak ilişkisinin olduğu bir örgütlenmeyi ele alacak olursak; çırağın ustasından öğrendiği kültür “sonradan öğrenilen kültür” ü, çırağın başka bir çıraktan öğrendiği kültür “birlikte oluşan kültür” ü, ustanın çırağından öğrendiği kültür ise “önceden oluşan kültür” ü oluşturmaktadır. Kültür sınıflarının tanımları bile aslında bize örgüt kültürünün ne kadar iç içe olduğunu ve hiç birinin birbirinden ayrı düşünülemeyeceğini gösteriyor. Çalışanlar açısından birey ve bütün olarak ele aldığımızda örgüt kültürünün önemini bir kez daha anlıyoruz.

Beril’ e göre (1998), örgüt kültürünün bazı özellikleri vardır:

- Kültür ayırt edicidir,
- Örgüt kültürü kararlı bir yapıdadır,
- Kültür ifade edilmeden de anlaşılabilir,
- Kültür semboliktir,
- Kültür bütünleştiricidir,
- Kültür kabul görmüştür,
- Kültür üst yönetimin bir yansımasıdır.

Stephen P. Robbins’ e (1994) göre örgüt içinde kültürün fonksiyonları şunlardır:

- Her örgütün kültürü, onu diğerlerinden ayıran özellikler içerir, kültür burada sınırları belirleyici bir işlev görür,
- Örgüt, üyelerine kimlik duygusu kazandırır,
- Kültür, bireylerin örgütlerine bağlılıklarını geliştirerek örgütün çıkarlarına daha çok hizmet etmelerini sağlar,
- Kültür, bireyler arasındaki bütünleşmeyi artırarak örgütü bir arada tutan sosyal bir yapıyı oluşturur,
- Kültür, örgüt üyelerinin tutum ve davranışlarını biçimlendiren ve yönlendiren bir rehber olmanın yanında bir kontrol mekanizması işlevi görür.

Örgüt kültürü, bir örgütü diğer örgütlerden ayırt eden ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan unsurların bütünüdür (Robbins 2012). Bir örgüt kültürünün özünü oluşturan 7 temel nitelik söz konusudur (Robbins a.g.e):

- 1 – Yenilik ve risk alma; çalışanların yenilik yapmaya ve risk almaya teşvik edilmelerinin derecesi.
- 2 – Ayrıntıya dikkat etme; çalışanların ayrıntılara hassasiyet ve dikkat göstermelerini ve onları analiz etmelerini bekleme derecesi.
- 3 – Sonuç odaklılık; yönetimin, amaçların gerçekleşmesinde kullanılan teknik ve süreçlerden ziyade sonuç ya da amaçlara odaklılığın derecesi.
- 4 – İnsan odaklılık; yönetim kararlarının yaratacağı sonuçların örgütte çalışanlar üzerindeki etkilerini göz önüne alarak vermesinin derecesi.
- 5 – Takım odaklılık; işteki faaliyetlerin bireylerden ziyade takımlara göre organize edilmesinin derecesi.
- 6 – Saldırganlık; çalışanların yumuşak başlılıklarından ziyade saldırganlık ve rekabetçiliklerinin derecesi.
- 7 – İstikrar; örgütsel faaliyetlerin gelişmeden ziyade mevcut durum içinde sürdürülmesinin derecesi.

derecesidir.

Örgüt üyelerinin güçlü ve etkin bir örgüt kültürüne sahip olmaları; üyelerin nasıl davranmaları gerektiğini belirten ve üyelere yerleşmiş, üyelerce benimsenmiş davranışsal parametrelerin varlığı ile ölçülür (Ada, N., 2014, s. 49).

3. POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ NEDİR?

Endüstriyel Devrim ile birlikte ortaya çıkan seri üretim, birçok insanın aynı işyerinde çalışmaya başlamasını ve böylece genelde büyük çaplı örgütlerin doğmasını sağlamıştır. Bu durum ise beraber çalışmak durumunda olan insanların kontrolünü, yönetimini, yönlendirilmesini, aralarında bir hiyerarşi oluşmasını ve uzmanlaşmasını gerekli kılmıştır. 1930' lu yıllara doğru psikolojik çalışmaların da hızlanmasıyla önem kazanan "örgütsel davranış" tüm dünyada ve ülkemizde de sanayi sektörünün dışı açılmasıyla daha çok önem kazanmış ve bu alanda uygulamalı çalışmalara başlanmıştır (Kızıldağ, D., Özkara, B., 2016, s. 614).

Pozitif psikoloji; sadece bireylerdeki olumsuzlukların giderilmesinde değil, aynı zamanda onların mutluluğu ve kişisel gelişimlerine de katkı sağlayan bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. İlk olarak 1960' larda Abraham H. Maslow, Erich Fromm ve Carl Roges tarafından ortaya atılmış (Abdullah, 2009, s. 23) bireylerde neyin yanlış olduğunu değil, neyin doğru olduğunu gösteren bir akımdır (Güler, 2008, s. 199).

Pozitif psikoloji; memnuniyet, iyi olma gibi geçmişle alakalı; iyimserlik ve umut gibi gelecekle alakalı, mutluluk ve sağlık gibi şimdiyle alakalı duyguları kapsamaktadır. Grup açısından bakacak olursak; hoşgörü, özenli olma, çalışma disiplini, etik olma, sorumluluk, nezaket gibi, kişileri daha iyi vatandaş olmaya yönlendiren kurumlara alakalıdır. Birey açısından ise; yetenek, azim, estetik duygusu, kişiler arası ilişkiler, cesaret vb. pozitif karakter özellikleriyle ilgilenir (Seligman ve Chikszentmihalyi, 2000, s. 5).

Pozitif örgütsel davranış ise pozitif psikoloji yaklaşımına bağlı şekilde gelişen bir akımdır ve günümüz örgütlerinde performans gelişimi için ölçülebilen, geliştirilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen olumlu özelliklerin ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi ve uygulanmasıdır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Pozitif örgütsel davranış; gereken özelliklere sahip bireyi işe almanın yanında, mevcut çalışanların geliştirilmesi ve performanslarının artırılmasını da içermektedir (Luthans, 2002).

Pozitif örgütsel davranış, iş yerinde pozitif psikoloji kapasitesini kullanarak iş performansının ve özellikle de yönetici ve liderlerin performanslarının daha da artırılmasını hedeflemektedir (Luthans vd., 2007). Çalışanların örgüt içinde mutlu ve huzurlu bir hayat sürdürmeleri amacıyla yola çıkarken, özellikle çalışanların örgüt içerisinde olumlu ve uyumlu davranışlarının gelişmesini hedefleyen bir anlayıştır (Özkalp, 2009, s. 491; Bal, 2009, s. 546).

Örgütsel davranışın inceleme sebebi; yapı, teknoloji, insan ve dış sosyal sistem arasındaki ilişkiyi gözlemleyerek insanlar açısından daha iyi sonuç elde etmek için geliştirmeler yapmaktır. Örgütsel davranış; örgütlerle insanların birbirleriyle daha etkin bir iletişim kurmalarına yardımcı olur.

Pozitif örgütsel davranışın beş ana özelliği bulunmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

- 1- Pozitif örgütsel davranış pozitif ele almaktadır. Geleneksel örgütsel davranış teorileri ile yaklaşımları, ortalama performansı koruyabilmekte ve çoğunlukla verimsiz liderler, stres, çatışma, etik olmayan davranışlar gibi olumsuz kavramlara odaklanmaktadır. Böyle negatif bir yaklaşım ise yüksek performansı, proaktif stratejik değişimi ve uyumu, öğrenme ve gelişimi engellemektedir. Bu sebeple örgütlerin olumsuzla beraber olumlu/pozitif kavramları da ele alan, dengeli bir yaklaşıma ihtiyaçları vardır (Luthans ve Youssef, 2007).
- 2- Pozitif örgütsel davranış araştırmaya ve teoriye dayanmaktadır. Pozitif örgütsel davranışın dışında kalan tüm pozitif yaklaşımlar olumlu olmayı teşvik etse de, çok sınırlı araştırma ve kurama dayanmaktadır. Olayların sebeplerine dair bilimsel olarak anlamlı bilgi üretmede yetersizdir. Pozitif örgütsel davranış ise, pozitif psikolojiyi kullanır, liderlik, performans ve insan kaynakları gelişimi konusunda sürdürülebilir bilginin oluşmasını sağlayan bilimsel bir yaklaşımdır (Kutaniş, R. Ö., Oruç, E., 2014, 145-159)
- 3- Pozitif örgütsel davranış ölçülebilen kavramlarla ilgilidir. Örgütle alakalı yapıların ölçülmesinde geçerli ve güvenilir araçların kullanılması pozitif örgütsel davranış bilimselleştirmektedir. Bu şekilde elde edilen veriler için sistematik analiz, tahmin ve kontrol mümkün olur. Pozitif örgütsel davranışta, bileşenlerden birinin alana dahil olması için geçerli ölçümlerin olması gerekmektedir (Kutaniş, R. Ö., Oruç, E., 2014, 145-159).
- 4- Pozitif örgütsel davranış değişime ve gelişime açıktır. İnsan kaynakları açısından bakıldığında doğru insanı seçmek ve onu doğru pozisyona yerleştirmek günümüzde yeterli değildir. Çalışanın bilgi ve yeteneklerin iyileştirilmesiyle birlikte pozitif örgütsel davranışın önerdiği gelişebilen özelliklere de ihtiyaç duyulmaktadır (Luthans ve Youssef 2007: 325).

5- Pozitif örgütsel davranış performansla alakalıdır. Pozitif örgütsel davranış bileşenlerinin performansla alakası araştırmalarla kanıtlanmıştır.

4. POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Luthans' a göre (2002, s. 59) Pozitif Örgütsel Davranış, “günümüz iş hayatının gelişimi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir biçimde yönetilebilir pozitif yönelimli insan kaynaklarına ilişkin güçlü yönler ve psikolojik kapasiteler ile ilgili yapılan çalışma ve uygulamalar” olarak tanımlanır. Bu tanımı açacak olursak; pozitif örgütsel davranış, bireyin zayıf yönlerini iyileştirmek ve negatif yönlerden kurtulmak için güçlü yönlerin ön plana çıkarılması gerektiğini ileri sürmekte, pozitif ve proaktif bir yaklaşımı benimsemektedir (Luthans, 2002, s. 695-696).

Luthans ve Avolio' ya göre (2009, s. 299), pozitif örgütsel davranış kriterleri şunlardır:

- 1- Teori, araştırmaya ve geçerli ölçümlere dayanmalı,
- 2- Durumsal olmalı; gelişime açık olmalı,
- 3-Performansa etkisi olmalı.

Örgüt içinde yöneticilerin ve diğer tüm çalışanların gösterdiği çaba, verdiği emek, gayret, mevcut olan bilgi, yetenek, gelenek ve görenekler, tarz, tutum ve davranışlar vb. hepsini örgüt kültürü içinde toparlayacak olursak tüm bunlar o örgütteki pozitif örgütsel davranış şekillerinden nasıl etkilenmektedir? Pozitif örgütsel davranış şekillerinin temel bileşenleri olan ümit (umut), iyimserlik, dayanıklılık/dirençlilik ve özyeterlilik (Avey ve diğerleri, 2009) kavramlarını açarak pozitif örgütsel davranış şekillerinin örgüt kültürü üzerindeki rolünü daha iyi anlayabiliriz. Bunun için şimdiye kadar bu konuda yapılmış araştırmalardan yararlandık.

4.1. Ümit: Snyder ve çalışma arkadaşlarına göre ümit; olumlu bir motivasyon durumudur, bireyin başarı hissine ulaşmasında onu amaca yönelten enerji ve yol olarak tanımlanabilir (Snyder vd., 1991, s. 287). Ümit etmenin, biri istek gücü diğeri de onu buna ulaştıracak yol gücü olmak üzere iki boyutu vardır (Luthans vd., 2007, s. 66). Ümit üzerine detaylı araştırmalar yapan Snyder ve arkadaşları, şu ana kadar geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş “ümit ölçeği” ni geliştirmiştir.

Araştırmalara göre, yüksek ümit düşüncelerine sahip olanlar, ilk yol başarısız olsa bile alternatif yollar bulma konusunda yeterli olduklarını düşünürler. Bu insanlar düşük ümit düşüncelerine sahip bireylerle karşılaştırdıklarında ise daha fazla yol bulabilmektedirler (aktaran Usta, 2013, s. 72). Yapılan birçok araştırma ümidin akademik ve atletik başarı, sağlık, hastalık ve birçok sıkıntı ile başa çıkma konusunda olumlu etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Yüksek ümit düzeyine sahip bireyler çok daha belirgin hedeflere sahiptir; insanlarla etkileşimden keyif alır; daha kolay iletişim kurma ve çevresel değişimlere ayak uydurma konusunda daha beceriklidirler (Luthans, 2002a, s. 62). Duygusal ve atletik anlamda daha sağlıklı ve başarılıdır.

Araştırmalarda (Curry, Snyder, Cook, Ruby ve Rehm, 1997) ümit ve işle ilgili hedef, kontrol, özgüven, başa çıkma duygusu, pozitif duygular, odaklanma ve başarıma arasında anlamlı bir ilgi olduğu tespit edilmiştir (Luthans, 2002a, s. 63).

Luthans' a göre (2002a, ss. 63-64), yapılan tüm araştırmalar neticesinde, ümidin, örgütlerde çalışanların performansını pozitif yönde etkilemesi ve etkin olarak yönetilmesi için bazı pratik kuralları vardır:

- * Katkı ve katılım yoluyla hedef kabulü ve bağlılık sağlamak
- * Spesifik hedefler belirlemek
- * Hedefleri netleştirmek
- * Uzun dönemli stratejiler oluşturmak
- * Hedeflere özgü alternatif ve acil yollar (eylem planları) geliştirmek
- * Amaca ulaşmayı engelleyen durumlarda devamlılığı sağlayacak yeniden amaç oluşturma becerisi geliştirmek
- * Yaklaşan önemli olaylar ile ilgili zihinsel provalar yapmak”.

Peterson ve Luthans' ın (2003, s. 26-31) yaptığı araştırmalarda da, psikolojik bir sermaye olan ümidin, çalışanların iş tatminini, performansını, örgütsel bağlılık düzeylerini artırdığını ve işten ayrılma niyetiyle aralarında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla pozitif örgütsel davranışın esaslarından biri olan ümit, örgüt kültürünü çoğunlukla olumlu yönde etkileyen bir faktördür.

Tablo1. Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinden “Ümit” Kavramının, Çalışan ve Örgüt Kültürü Üzerindeki Olumlu Etkilerini Gösteren Çalışmalar

Araştırmacı	Araştırmanın Tarihi	Pozitif Örgütsel Davranışın alışan ve Örgüt Kültürüne Katkısı	Olumlu Etkileri	Olumsuz Etkileri
Snyder vd.	1991	Var	*Olumlu motivasyon *Başarı hissi *Ümit ölçeği	
Curry, Snyder, Cook, Ruby ve Rehm	1997	Var	*Hedef koyabilme *Kontrol *Özgüven *Sorunlarla daha kolay başa ıkma *Pozitif duygular *Kolay odaklanma *Yüksek başarı	
Luthans	2002	Var	*Akademik başarı *Pozitif performans *Atletik başarı *Fiziksel ve duygusal sağlıklı olma *Hastalık ve birçok sıkıntı ile kolay başa ıkma *Belirgin hedefler *İnsanlarla etkileşimden keyif alma *Kolay iletişim kurma çevresel değişimlere daha kolay ayak uydurma	

Peterson ve Luthans'	2003	Var	*İş tatminini *Yüksek performans *Daha fazla örgütsel bağlılık *Daha az işten ayrılma
Luthans vd.	2007	Var	*İstek *Yol bulma
Akt. Usta	2013	Var	*Alternatif yollar bulma *Daha fazla yol
Çalışkan	2014	Var	*Çalışmaya tutkunluk *Tükenmişlik

4.2. İyimserlik: Bu alanda yeni bir kavram olsa da, uzun yıllardan beri psikologlarca araştırılan ve halk arasında da bilinen ve tanınan bir kavramdır iyimserlik (Özkalp, 2009). Psikologlar iyimserliği, genelleştirilen olumlu beklentiler sonucu gelişen bir bilişsel karakteristik veya olumlu yüklemeler olarak tanımlamaktadır. İyimserliğin, ruhsal ve fiziksel sağlığa, dayanıklılığa, akademik, mesleki, atletik, politik motivasyona ve başarıya olan etkileri fazlaca araştırılmıştır. İyimserlik düzeyi düşük olan bireylerde, sürekli depresyon hali, başarısızlık, pasiflik ve intiharlar görülmüştür (Luthans, 2008, s. 211). Aynı zamanda iyimserliğin ümit ve duygusal zekâ ile de ilişkisi bulunmuştur. Öyle ki, Coleman (1995), iyimserliğin duygusal zekânın bir boyutu olduğunu ifade eder.

İşyerinde “olumlu düşünce” ya da olumlu eğilimler örgütsel davranış üzerinde etki sahibi olabilirler. İyimser olan çalışanların diğerlerine göre çalışma yaşamında daha çok çalışmaya motive edilebilen, yüksek beklentileri ile olumlu amaçları olan, daha tatminkâr ve yüksek moralli, güçlükler karşısında sebatkâr, azimli, kişisel yetersizlikleri az, fiziksel ve ruhsal açıdan çok daha canlı bireyler oldukları gözlenmektedir (Çalışkan, S. C. , 2014, s. 366)

İyimserliğin örgütlerde genel olarak olumlu etkisinin ve hatta potansiyel bir gücünün olduğu, yapılan çalışmalarla kanıtlanmış olmasına rağmen bazı durumlarda ölçsüz ve gerçek dışı iyimserliğin de anlamsız ya da işlevsiz sonuçlara yol açabildiği literatürde belirtilmektedir (ÖZEN KUTANİS, R., YILDIZ, E., 2014, s. 137-138). Gerçekçi olmayan hedefler belirlemek, kötüye giden bir işletmenin asla batmayacağını düşünerek önlemler almamak ve aşırı iyimser düşünmek gibi örnekler çalışanın ya da örgütün sonunu getirebilir veya büyük hayal kırıklıklarına neden olabilir. Bununla birlikte, gerçekçi ve esnek bir iyimserlik yöneticilerin ve çalışanların birçoğunda daha iyi bir performans ve iş tatmini sağlarken daha düşük strese neden olmaktadır (Luthans, 2002a, s. 66). Gerçekçi bir iyimserlik, örgütlerde pozitif bir güç olabilir, örneğin; iyimserler çok çalışmaları için motive edilebilir, daha fazla morale ve iş tatminine sahiptirler; hedeflerinin seviyesi yüksektir; zorluklar ve engeller karşısında yılmazlar; başarısızlıkları ve terslikleri, kişisel olarak algılamayıp duruma özgü şartlar olarak değerlendirirler, gerçekçi ve ulaşılabilir hedeflere sahip olduklarından çoğunlukla hayal kırıklığına uğramazlar, mutlu ve başarılıdırlar (Luthans, 2002a, s. 64). Seligman (1998) da iyimserliğin, istenen işyeri sonuçları, yüksek performans ve çalışanları elde tutma konusunda pozitif etkileri olduğunu belirtmiştir. Stres yönetimi ve iş-yaşam dengesinin iyimserlik üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur (Luthans ve Youssef, 2004, s. 156).

Schulman (1999) iyimserlik oluşturmak için (Luthans vd., 2004, s. 49):

- * Bir meydan okumayla karşılaştığında kendini baltalayıcı inançları belirlemek,
- * İnançların doğru olup olmadığını değerlendirmek,
- * İşlevsiz inançlar söz konusuysa, bunları yapıcı ve doğru inançlarla değiştirmek gerektiğini savunurken;

Schneider (Luthans ve Youssef, 2004, s. 156):

- * Geçmişini hoş görmek,
- * Şimdiyi takdir etmek,
- * Gelecek için fırsat arayışına girmek gerektiğini düşünmektedir.

Yapılan çalışmalar iyimserliğin başarı, azim, umutlu olma, ileri konsantrasyon, sağlıklı olma, motivasyon ve başarı üzerinde oldukça olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde kötümserliğin de, depresyona, asosyallığe, isteksiz çalışmaya, konsantre olamamaya, başarısızlığa, mutsuzluğa, depresyona ve hatta ölüme bile yol açabildiği görülmüştür. Örgütsel anlamda baktığımızda pozitif örgütsel davranışın bir bileşeni olan iyimserlik, diğer çalışma arkadaşlarını olumlu yönde etkileyen önemli bir kavramdır. Örgütlerde özellikle de yönetici ve liderlerde bulunması gereken bir özellik olarak karşımıza çıkmakta ve örgüt kültürünü oluşturunca şirketlere ve çalışanlara pozitif yönde etki etmektedir.

Tablo 2. Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinden “İyimserlik” Kavramının, Çalışan ve Örgüt Kültürü Üzerindeki Olumlu Etkilerini Gösteren Çalışmalar

Araştırmacı	Araştırmanın Tarihi	Pozitif Örgütsel Davranışın Çalışan ve Örgüt Kültürüne Katkısı	Olumlu Etkileri	Ümit Azlığı, Yokluğu ve/veya Fazlalığı
Coleman	1995	Var	*Duygusal zeka gelişimi	*Duygusal zeka eksikliği
Seligman	1998	Var	*İstenen işyeri sonuçları *Yüksek performans elde tutma	*Çalışanları
Luthans	2002	Var	*İş tatmini *Performans artışı *Düşük stres *Moral *Pozitif Güç *Yüksek hedef *Zorluklar ve engellere direnç *Yılgınlık göstermeme *Başarısızlıkları ve terslikleri, kişisel olarak algılamayıp duruma özgü şartlar olarak değerlendirme *gerçekçi ve ulaşılabilir hedeflere sahip olma *Hayal kırıklığına uğramama *Daha mutlu *Daha başarılı	*Hayal kırıklığı *Firmanın sonunu getirmek
Luthans ve Youssef	2004	Var	*Konsantrasyon *Sağlıklı olma	*Depresyon *Asosyallik *İsteksiz çalışma *Konsantre

			*Motivasyon	olamama
			*Başarı	*Başarısızlık
				*Mutsuzluk
				*Depresyon
				*Ölüm
Luthans	2008	Var	*Başarı	*Sürekli depresyon hali
			*Sağlık	*Başarısızlık
			*Dayanıklılık	*Pasiflik
			*Motivasyon	*İntiharlar
Çalışkan	2014	Var	*Çok çalışmaya motive edilebilen	*Sinizm
			*Yüksek beklentileri ile olumlu amaçları olan	
			*Daha tatminkâr	
			*Yüksek moralli *Güçlükler karşısında sebatkâr	
			*Azimli	
			*Kişisel yetersizlikleri az,	
			*Fiziksel ve ruhsal açıdan çok daha canlı bireyler	
			*Çalışmaya tutkunluk	
Özen Kutanis, R., Yıldız, E.	2014	Var	*Potansiyel güç	*Anlamsız ve işlevsiz sonuçlar

4.3. Dayanıklılık: Bir sorunla karşılaşıldığında veya sorumluluk arttığında esneklik gösterme gücü veya geri çekilebilme olarak tanımlanabilir (Luthans, 2002). Esneklik; uyum sağlama, belirsizlik ve değişime tepki verme ve adapte olma özelliklerini içerirken sosyal ilişkiler; eğitim ve gelişim programları ile geliştirilebilir (Luthans, 2011).

Stewart, Reid ve Mangham' a (1997, s. 22) göre psikolojik dayanıklılık, "bireylerin karşılaşılabileceği önemli bir değişiklik, sıkıntı ya da risk ile başarılı bir şekilde başa çıkabilme yeterliği/kabiliyeti olup, bu yeterlik/kabiliyet zamanla değişmekte; bireydeki ve ortamdaki koruyucu faktörler tarafından güçlenmektedir" (Luthans, 2002b, s. 702). Dayanıklılık, pozitif ve negatif olaylara karşı verilen tepkilerdir. Coutu' ya (2002) göre, dayanıklı insanlardaki ortak noktalar (Luthans vd., 2004, s. 47):

“* Gerçekliğe ilişkin sağlam bir kabul,

* Genellikle benimsenen güçlü değerlerle desteklenen ve hayatın anlamlı olduğuna dair derin bir inanç,

* Doğa çalamayı ve önemli değişimlere adaptasyonu sağlayan gizil bir yetenektir”.

Yıllarca süren araştırmalar sonunda Hefferon ve Boniwell (2014, s. 116) ise, dayanıklı kişilerin özelliklerini;

“ * yeniden oluşturma

- * pozitif duyguları deneyimleme
- * fiziksel aktivitelere katılma
- * güvenilir sosyal destek ve
- * iyimserlik” olarak belirtmiştir.

Psikolojik olarak dayanıklı dediğimiz kişiler; insanlarla pozitif ilişkiler kurabilen, iletişimi güçlü, kolayca arkadaş edinebilen kişilerdir. Masten’ e göre (2001), örgütler, çalışanlarındaki psikolojik dayanıklılığı artırmak için risk odaklı, varlık odaklı ve süreç odaklı stratejiler benimsemeli ve geliştirmelidirler. Risk odaklı stratejiler, istenmeyen sonuçların olasılıklarını arttıran riskleri ve stres nedenlerini azaltma üzerine yoğunlaşırken varlık odaklı stratejiler, riskler olmasına rağmen, pozitif sonuçların olasılıklarını arttıran kaynaklara vurgu yaparlar. Süreç odaklı stratejiler ise, gelişen risk faktörlerini yönetmek için varlıklardan yararlanarak uyarlanabilen sistemlerin gücünün hareketini kapsar (Luthans ve Youssef, 2004, s. 156). Varlıklar iyi bir eğitim almak gibi dayanıklılık düzeylerini arttıran faktörlerle ilgiliyken risk faktörleri, düşük düzeyde dayanıklılığa neden olan faktörlerle ilgilidir. Masten vd. (2001) yaptıkları çalışmalar sonucunda, dayanıklılık faktörlerinin yönetilebilir, geliştirilebilir, hızlandırılabilir olduğunu göstermişlerdir.

İş dünyasında zamanla artan belirsizlikler ve riskler dayanıklılığın önemini artırırken dayanıklılık ifade eden faktörler; güven, bağlılık oluşturma, takım çalışması, stratejik planlama, çalışan ve örgüt hedeflerini uyumlulaştırma ve açık iletişim kültürünün önemi anlaşılmıştır. (Horne & Orr, 1998, s. 29-39). Hayat boyu karşılaştığımız deneyimlere, zorluklara uyum sağlayabilmek (Coutu, 2002, s. 46-55), bilhassa iş hayatında, örgüt kültürüne ayak uydurabilmek, iş yerinde sürekliliği sağlayarak huzura kavuşmak için dayanıklılık gereklidir. Dayanıklı çalışanlardan oluşan örgütler problemler karşısında kolayca pes etmez, iş ve prestij kaybına uğramaz, sürekli yenilenerek ve güçlenerek rakiplerine fark atabilir. Bu kişilerin oluşturduğu örgütler zamanla birbirlerini daha çok benimseyerek örgütün vizyonu ve misyonunu kolayca içselleştirebilir ve bir aile gibi hareket ederek en yüksek performansı elde edebilirler.

Dayanıklı çalışan en ufak bir sıkıntıda işi bırakmayacağından bu kişilere sahip firmalar sürekli personel değişimi içinde olmaz ve böylece yetişmiş eleman firma içinde kalırken yatırım, eğitim maliyetleri vb. de düşer. Oluşan örgüt kültürü de tüm bunlardan olumsuz yönde etkilenmekten kurtularak aksine daha sağlam ilişkilerin kurulduğu ve süreklilik gösteren bir kültürle yoluna devam eder. Henüz oluşmamış bir örgüt kültürü ise sağlam bir şekilde oluşur.

Tablo 3. Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinden “Dayanıklılık” Kavramının, Çalışan ve Örgüt Kültürü Üzerindeki Olumlu Etkilerini Gösteren Çalışmalar

Araştırmacı	Araştırmanın Tarihi	Pozitif Örgütsel Davranışın Çalışan ve Örgüt Kültürüne Katkısı	Olumlu Etkileri
Horne & Orr	1998	Var	* Güven *Bağlılık oluşturma, *Takım çalışması, *Stratejik planlama, *Çalışan ve örgüt hedeflerini uyumlulaştırma *Açık iletişim
Masten	2001	Var	*Yönetilebilir *Geliştirilebilir *Hızlandırılabilir

Coutu	2002	Var	<ul style="list-style-type: none">*Gerçekliğe ilişkin sağlam bir kabul,*Hayatın anlamlı olduğuna dair derin inanç*Doğaçlamayı ve önemli değişimlere adaptasyonu sağlayan gizil bir yetenek*Zorluklara uyum sağlama*Pes etmeme*Sürekli yenilenme ve güçlenme*Prestij*Yüksek performans*Örgütlerde aile bilinci
Hefferon ve Boniwell	2014	Var	<ul style="list-style-type: none">*Yeniden oluşturma*Pozitif duyguları deneyimleme*Fiziksel aktivitelere katılma*Güvenilir sosyal destek*İyimserlik

4.4. Özyeterlik: Bireyin motivasyonunu, strese karşı tepkisini, karar vermesini, devamlılığını ve hedef odaklılığını etkileyen özyeterlik (Luthans, 2011) 1982’ de Bandura tarafından “kişinin gelecekte yapacağı etkinlikleri ne ölçüde başarabileceğine dair olan inancı” olarak tanımlanmıştır ve özgüven/kendine güven ile birlikte kullanılmaktadır. Bandura’ ya göre eğer bir kişi istediği sonuca ulaşacağına inanmıyorsa harekete geçme konusunda motive olmaktan zorlanacaktır; ancak başaracağına inanıyorsa bu durum kişileri harekete geçirir. Özyeterlik kavramını gözlem, fiziksel ve psikolojik uyaranlar, deneyim, sosyal baskı etkiler ve kişilerin özgüveni arttıkça en zor görevi bile olumlu karşılar, başarılı olmak için çok daha fazla çaba harcar ve azimlidir (Luthans, 2002). Böylece öz yeterlik iş performansında etkili olur; yani kişinin kendisiyle ilgili algısı, değerlendirmeleri davranışlarını, davranışları da iş performansını etkiler (Luthans, 2011). Özyeterliğin kariyer kararlarına ve kariyer gelişimine de katkısı vardır (Luthans & Youssef, 2007a). İçsel motivasyon, hedefler, devamlılık ve çaba harcamaya ile ilgili olan özyeterliğin iş performansına da kişilik özelliklerinden çok daha fazla katkısı olduğu bilinmektedir. (Luthans, 2011).

Özyeterliği yüksek olan lider/çalışan profili günümüzdeki çalışma ortamlarının etkinliği ve yüksek performans için idealdir. Stajkovic ve Luthans’ ın (1998) yaptığı 114 çalışmanın sonucunda, özyeterlik ile iş performansı arasında, geribildirim (Kluger ve De Nisi, 1996), iş tatmini (Judge, Thoresen, Bono ve Patton, 2001), hedef belirleme (Wood, Mento ve Locke, 1987), öz denetim/sorumluluk (Barrick ve Mount, 1991) olmak üzere Büyük Beş Kişilik Özellikleri gibi diğer popüler örgütsel davranış kavramlarına göre daha güçlü bir ilişki bulunmuştur (Luthans, 2002b, s. 700). Bunun yanı sıra, Luthans ve Youssef’ a göre; (2004, s. 153) özyeterlik ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel etkililik arasında etkili bir ilişki vardır.

Örgütlerde eğitici ve gelişmeye yönelik programların özyeterlik gelişimine de odaklanması, sadece çalışanların değil aynı zamanda örgüt performansının artması açısından çok önemlidir (Yıldız, D. 2017, s.254-266). Görülüyor ki, özyeterliği yüksek olan çalışanlar iş performansı, yeterlilik, iş barışı, motivasyon, devamlılık, mutluluk, sağlıklı olma, dayanıklılık, azim ve başarı gibi temel durumları olumlu yönde etkilediğinden örgüt kültürünün de olumlu yönde etkilenmesini sağlar. Bu dinamikleri kendilerinde barındıran bireylerle oluşturulan kültürler sağlam ve kalıcı olur.

Çalışkan' ın (2014) yaptığı istatistiksel çalışmada; pozitif örgütsel davranış değişkenlerinden “iyimserlik” boyutunun sinizm; “ümit” boyutunun tükenmişlik; “ümit” ve “iyimserlik” boyutlarının da “çalışmaya tutkunluk” üzerinde anlamlı ve açıklayıcı güce sahip olduklarını doğrulamıştır (Çalışkan, S. C., 2014, s. 363-382).

Tablo 4. Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinden “Özyeterlik” Kavramının, Çalışan ve Örgüt Kültürü Üzerindeki Olumlu Etkilerini Gösteren Çalışmalar

Araştırmacı	Araştırmanın Tarihi	Pozitif Örgütsel Davranışın Çalışan ve Örgüt Kültürüne Katkısı	Olumlu Etkileri	Olumsuz Etkileri
Wood, Mento ve Locke	1987	Var	*Hedef belirleme	
Barrick ve Mount	1991	Var	*Öz denetim/sorumluluk	
Kluger ve De Nisi, 1996	1996	Var	*İş performansı	
Stajkovic ve Luthans	1998	Var	*İş performansı	
Judge, Thoresen, Bono ve Patton, 2001	2001	Var	*İş tatmini	
Luthans	2002	Var	*En zor görevi bile olumlu karşılama *Başarılı olmak için çok daha fazla çaba harcama *Azim	
Luthans ve Youssef	2004	Var	*İş tatmini *Örgütsel bağlılık *Algılanan örgütsel etkililik	*İşten ayrılma niyeti
Luthans & Youssef	2007	Var	*Kariyer kararları *Kariyer gelişimi	
Bandura	2011	Var	*Harekete geçme	*Motivasyon zorluğu

Luthans

2011

Var

*İş performansı

*İçsel motivasyon

*Hedefler

*Devamlılık

*Çaba harcama

5. SONUÇ

Örgütsel alanda hızlı bir şekilde ilerleme ve önem kazanan pozitif davranış şekilleri, gelişime açık ve örgütsel performansa olumlu katkısından dolayı her geçen gün daha fazla araştırmaya konu olmaktadır. Pozitif psikoloji, iş dünyasında önemli bir destek unsuru olarak yönetimin, insan sermayesini geliştirmesinde ve kullanmasında, örgüt politikasını organize etmede, çalışanların en iyi katkı vermelerini sağlamada, geçmişte olduğu gibi günümüzde ve hatta gelecekte de temel bir konu olarak yerini alacaktır (Özen Kutunis, R., Yıldız, E., 2014, s. 137-138).

Pozitif olmanın değeri günümüzde, örgütsel davranış alanında teori inşa etmede, araştırma ve uygulamada gittikçe daha çok önem kazanan bir olgudur (Luthans ve Youssef, 2007, s. 321). Bu konudaki araştırmalar, etkisiz çalışanları motive etmek, yetersiz olan beceri, stil ve yetenekleri düzeltmek, değişimin karşısında direnç gösterilmesine yol açabilecek olumsuz tutum ve davranışları iyileştirmek, tükenmişlik ve stresle başa çıkmayı ve çatışmaları yönetmeyi sağlamak için daha iyi yollar aramayı içerir (Luthans, 2002a, s. 57). Araştırma sonuçlarına göre ise; küreselleşme, ekonomik belirsizlik, hiç bitmeyen ileri teknoloji ve 7/24 rekabetle karakterize edilen günümüzdeki çalkantılı ortamda pozitif örgütsel davranış yaklaşımının kesinlikle benimsenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Luthans, 2002b, s. 698).

Araştırmacıların ortak görüşü ise; örgüt düzeyinde pozitif ve negatif kavramları dengeli bir şekilde ele alarak örgüt kültürü oluşturmak gerektiğidir. Çünkü yapılan araştırmalar neticesinde örneğin; çalışanlardaki fazla güvenin performans üzerinde zamanla olumsuz etkileri olduğu (Vancouver, Thompson, Tischner ve Putka, 2002; Vancouver, Thompson ve Williams, 2001), gerçekçi olmayan bir iyimserliğin sorumluluktan kaçmaya (Peterson, 2000) ve yanlış bir umudun birey ve örgütün zararına, etkisiz hedefler için kaynak ve enerji harcamaya neden olduğu görülmüştür. Bu yüzden, başarı ve başarısızlık dinamiklerinin neler olduğunun daha iyi anlaşılması, araştırmacılara ve uygulamacılara farklı bakış açıları kazandırması açısından bütüncül bir yaklaşım gereklidir (Luthans ve Youssef, 2007, s. 323).

Pozitif örgütsel davranışın özellikleri sadece çalışanların bireysel kariyer yönetimi sürecini olumlu etkilemez, aynı zamanda hem örgütlere hem de çalışanlara değer katabilir. Çalışanların daha kolay adapte olmasını ve esneklik becerilerinin artmasını sağlayabilirken örgütler için yeteneğin örgütte kalmasını mümkün kılar (Yıldız, D. 2017, s.262).

Pozitif örgütsel davranış değişkenleri olan ümit, iyimserlik, dayanıklılık ve özyeterlik güçlü bir örgüt kültürü oluşturabilmek için gerekli ve önemlidir. Bu dinamiklere sahip çalışanlardan oluşan bir örgütün başarısız olma ihtimali yok denecek azdır. Bir örgütün kurulurken ya da kurulduktan sonra örgüt kültürünü oluşturması ya da geliştirmesi açısından yöneticilerin pozitif örgütsel davranış değişkenlerini personellerinde aramaları ya da geliştirmek için yatırım yapmaları bu makalenin temel amacını oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

- Abdullah, M.C., Leadership and Psycap: A study Of The Relationship Between Positive Leadership Behaviors And Followers' Positive Psychological Capital, A Dissertation Presented In Partial Fulfillment Of The Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Capella Universit, October 2009, s. 23
- Ada, N., Dayanışma Dergisi, Ege Üni, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, İzmir SMMMO, 2014, s. 49
- Akıncı, Z. B., Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim, İletişim Yayınları, 1998, İstanbul
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stres and turnover. *Human Resource Management*, 48 (5), 677- 693
- Coleman, D. (1995). Emotional intelligence. New York: Bantam Books
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80 (5), 46-55
- Çalışkan, S. C. , Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri İle Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik Ve Sinizm Üzerine Etkileri Ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2014, s. 363-382
- Çetinkaya Bozkurt, Ö., slideplayer.biz.tr, Erişim Tarihi: 25.03.2019
- Dinçer, Ö. (1992). Stratejik Yönetim Ve İşletme Politikası, İstanbul:1992
- Erdoğan, İ. (1975). Kültürün Yönetim Fonksiyonlarının Uygulanmasına Etkisi ve Faktör Analizi Yöntemi ile Bir Araştırma. İstanbul: İstanbul teknik Üniversitesi Yayını
- Güçlü, N., Örgüt Kültürü, Sosyal Bilimler Dergisi, 2003, s.147-148 Güler, B. K., Pozitif Psikoloji Bakış Açısından Çalışma Mutluluğu, Tarık Solmuş (Ed.), İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar, Epsilon Yayınları, İstanbul, 2008, s. 195-232
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014).Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamalar, 1. Basımdan Çeviri, Çeviri Editörü: Tayfun Doğan, Nobel Yayın Dağıtım
- Horne, J. F., & Orr, J. E. (1998). Assessing behaviors that create resilient organizations. *Employment Relations Today*, Winter, 29–39
- Kızıldağ D., Özkara B., Türkiye' de Örgütsel Davranış Araştırmalarındaki Yönelimler: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Örneği, Yönetim Bilimleri Dergisi / Journal of Administrative Sciences, 2016, s. 614
- Kutanis, R. Ö., Oruç, E., Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme, *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2014, 145-159
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strenghts. *Academy of Management Executive*, 16 (1): 57- 72
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). "Human, Social, andNowPositivePsychologicalCapital Management: Investing in People forCompetitive Advantage." *Organizational Dynamics*, Vol. 33, No. 2, pp. 143-160
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford University Press
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal Of Management*, 33(3), 321-349
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). Pschological capital and beyond. New York: Oxford Business Press
- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior*. 11. Baskı. Boston: McGraw Hill
- Luthans, F. (2011). *Organizational behaviour: An evidence-based approach*. New York: McGraw Hill
- Özen Kutanis, R., Yıldız, E., Pozitif Psikoloji İle Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerlendirme, Süleyman Demirel Üni. Vizyoner Dergisi, 2014, s. 135-154
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı: İçinde 491-498. 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir, Türkiye
- Peterson, S. J. ve Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership and Organizational Development Journal*, 24 (1): 26-31

- Seligman, M. E. P. ve M. Csikszentmihalyi, “ Positive Psychology: An Introduction”, American Psychologist, Vol: 55 (1), s. 5-14
- Snyder, C. R., Urwing, L. ve Anderson, R. J. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. C. R. Snyder ve D. R. Forsyth (Ed.) Handbook of social and clinical psychology: İçinde 285-305. New York: Pergamon
- Robbins S.P., Örgütsel Davranışın Temelleri, Çev: Ayşe Öztürk, ETAM A.Ş. Yayınları, 1994, Eskişehir
- Robbins Stephen P, Timothy A., Judge Organizational Behavior, Çeviri Editörü İnci Erdem Pearson.Nobel, 14. Basım 2012 s. 520, İstanbul
- Yıldız, D. Pozitif Örgütsel Davranış Ve Kariyer Yönetimi Arasındaki İlişki, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), 2017, s.254-266

ÖYP KAPSAMINDAKİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN MOTİVASYONLARININ İTEN VE ÇEKEN FAKTÖRLER KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ

Arş.Gör. Simge DİNDAR TIRAŞ¹

Öz

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin süreç içerisinde birçok olumsuzluk ve sorun yaşadıkları bilinen bir durumdur. Bu çalışma kapsamında, ÖYP’li araştırma görevlilerinin özellikle kadrolarının 2547 sayılı kanununun 33/a maddesinden 50/d maddesinde geçirilmesiyle iş güvencesinden mahrum kalmaları nedeniyle yaşadıkları sıkıntılar sonucu motivasyonlarının iten ve çeken faktörler kapsamında değerlendirilmesi ve bu süreçte işten ayrılma niyeti gösterip göstermedikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Yedi kişiyle birebir görüşülmüştür. Veriler sonucunda araştırma görevlilerinin mesleğe çeken faktörlerle girdikleri ancak yaşadıkları sıkıntılardan sonra neredeyse tamamının çeken faktörlerin yanı sıra iten faktörlerle de motive oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca tamamının sürecin bir döneminde işten ayrılmayı düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: motivasyon, iten faktörler, çeken faktörler, işten ayrılma niyeti.

Abstract

It is known that research assistants working within the scope of ÖYP have experienced many negativities and problems. The purpose of this research is to determine that if these research assistants motivated with push factors or pull factors and also their intention to leave work. For this purpose, the data were collected by using semi-structured interview method. Seven people were interviewed. As a result of the data, it was determined that the research assistants started job with the pull factors but after the problems they have faced, they were motivated with the pull factors and also the pull factors. In addition, all of them have considered resigning.

Keywords: motivation, push factors, pull factors, turnover intention.

¹ simge.dindar@gmail.com

GİRİŞ

İşte mutluluk ve işe devamlılık bağlamında motivasyon önemli bir faktördür. Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında çalışan araştırma görevlileri programın başlangıcından bu yana birçok zorluklarla karşılaşmışlardır. Bu zorluklar kadrolarının 2547 sayılı kanununun 33/a maddesinden 50/ d maddesine geçirilmesiyle daha da artmıştır. 33/a maddesi görece garanti olarak görülen bir kadro iken 50/d maddesi bunun tersi olarak nitelendirilmektedir. Her ne kadar kadroları sonradan eski haline dönse de, araştırma görevlileri bu dönemde birçok sıkıntıyla yüzleşmek zorunda kalmışlardır. Bu bağlamda, çalışmada, bu süreci yaşayan araştırma görevlilerinin motivasyonlarını etkileyen psikolojik faktörlerin iten-çeken faktörler kapsamında değerlendirilmesi ve bu süreçte işten ayrılmaya ilişkin niyetlerinin tespit edilmesi açısından nitel bir çalışma yürütülmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda yapılan birebir görüşmelerle kişilere sorular yöneltilmiş ve tümevarım yöntemi kullanılmıştır.

MOTİVASYON

Bireylerin günlük yaşamdaki davranışları çoğu zaman amaçsız değildir. Belli hedefler doğrultusunda gerçekleşir (Özkalp ve Kırel, 2013, s.278). Motivasyon süreci ihtiyacın hissedilmesi ile başlar. Bir başka deyişle, motivasyonun ilk basamağı ihtiyaçtır. Kişi, ihtiyacı hissettiğinde bir uyarılma gerçekleşir ve uyarılma, kişiyi üçüncü aşama olan davranışa yönlendirir. Bunun sonucunda kişi, o ihtiyaca duyduğu isteği gidermeye çalışır. Bu isteğin tatmini kişide rahatlama duygusunu ortaya çıkarırken tatminsizliği ise huzursuzluğa yol açabilmektedir. Bir ihtiyaç tatmin edildiğinde başka bir ihtiyaç ortaya çıkar ve süreç yeniden başlar. Örgütlerde çalışanların mutlu ve huzurlu olmasını sağlayan doyum noktalarını sürekli aramak, tespit etmek ve çalışanların bu noktalara ulaşmasını sağlamak konusunda yöneticilere büyük görevler düşmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008, s. 40-41'den aktaran Keser ve Kümbül Güler, 2016, s. 186; Özkalp ve Kırel, 2013, s. 279).

İten ve Çeken Faktörler

Motivasyonu iten ve çeken faktörler kapsamında değerlendirmek oldukça sık kullanılan yöntemlerden biridir (Buttner ve Moore, 2007'den aktaran Özdemir, 2010, s. 120). İten faktörler bireyin başka alternatifinin olmaması gibi onu zorlayan ve olumsuz olarak nitelendirilen faktörlerken; çeken faktörler ise özerklik gibi, bireyi o mesleğe çeken, o işi cazip kılan ve olumlu olarak nitelendirilen faktörlerdir. Çeken faktörler arasında bağımsızlık, kendini gerçekleştirme, özerklik, finansal başarı, iş-özel yaşam dengesi, tanınma, prestij, rol modellerini izleme, refah düzeyini artırma isteği gibi unsurlar yer almaktadır (Shane, Kolvereid ve Westhead, 1991 ve Birley ve Westhead, 1994'ten aktaran Özdemir, 2010, s. 120; Carter vd., 2003; Hughes, 2003).

İten faktörler, eşitsizlik ve gerginlik gibi durumlarda ortaya çıkan motivasyon faktörleri olarak tanımlanırken; çeken faktörler ise cazibe temelinde açıklanmaktadır Kim, Lee ve Klenosky, 2003, s. 170; 171).

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşten ayrılma, gönüllü ve gönülsüz işten ayrılma olarak ikiye ayrılmaktadır (Arokiasamy, 2013, s. 1533). İşten ayrılma; işten çıkarılma, emeklilik, uzun dönem rahatsızlık, malullük, ölüm gibi nedenlerle çalışanın başka bir seçeneği olmadığı için gerçekleşirse gönülsüz işten ayrılma olarak nitelendirilmektedir. İşten ayrılma kararı, işçinin kendisi tarafından başlatılan bir süreç ise bu durumda gönüllü işten ayrılma olarak adlandırılmaktadır (Mbah ve Ikemefuna, 2012, s. 276). Gönüllü işten ayrılmada en önemli aşamalardan biri de işten ayrılma niyetidir (Price, 1977, s. 3'ten aktaran Bayarçelik ve Findıklı, 2017, s. 19). İşten ayrılma niyeti, çalışanların işte kalma ya da istifa etme konusunda kendini değerlendirme niyetleridir ve gerçekten işten ayrılmadan farklıdır (Serçeoğlu, Işık ve Çetinkaya, 2016, s. 1101; Mobley, 1982, s. 10'dan aktaran Örucü ve Özafşarlıoğlu, 2013, s. 339). Rusbult vd. (1988) işten ayrılma niyetini çalışanların çalışma koşullarından memnun olmamaları sonucunda gösterdikleri aktif ve yıkıcı eylemler olarak tanımlamaktadır. Çalışanın başka iş alternatifinin bulunması işten ayrılma niyeti ile yakından ilgilidir. Kişi işinden memnun değilse ve iş açısından farklı seçeneklere de sahipse, bu durumda işten ayrılmayı tercih edeceği ifade edilmektedir (Lee vd., 2004, s. 712).

ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, ÖYP kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin işe girişte ve işe devam etmelerinde etkili olan motivasyon faktörlerini tespit etmektir ve yaşadıkları zorlu sürecin işten ayrılma niyetlerini etkileyip etkilemediğini tespit etmektir. Bu bağlamda, araştırmanın genel soruları aşağıdaki gibidir?

- Araştırma görevlilerinin bu mesleği seçmesine ve bu meslekte kalmasına neden olan motivasyon faktörleri iten motivasyon faktörleri midir, yoksa çeken motivasyon faktörleri midir?

- Araştırma görevlileri bu süreçte işten ayrılma niyeti göstermişler midir?

Araştırmanın Önemi

Araştırmanın, ÖYP kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin motivasyonlarını iten ve çeken faktörler açısından ele alması bakımından alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmada veriler, yalnızca yarı yapılandırılmış görüşme kullanılarak toplanmıştır. Ayrıca, katılımcıların yalnızca Eskişehir ilinden ve Anadolu Üniversitesi'nden seçilmiş olması da araştırmanın kısıtlılıklarındandır.

Araştırma Yöntemi

Yöntem olarak niteliksel araştırma yöntemlerinden tümevarım analizi kullanılmıştır. Niteliksel yöntem kullanılarak kişiler ile ilgili daha derin ve kapsamlı bilgiler elde edilmesi hedeflenmiştir.

Kapsama alınacak kişilerin belirlenmesinde ön görüşmeler yapılarak daha çok sorun yaşadığı düşünülen kişiler belirlenmiş ve bu kişilerle görüşmeler yapılmıştır. Bu bakımdan Anadolu Üniversitesi'nde Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı kapsamında çalışmakta olan 6 kişiyle görüşülmüştür.

Veriler yarı yapılandırılmış görüşme yöntemiyle toplanmış, veriler kaydedilirken veri kaybı olmaması adına görüşmelerin ses kaydının yapılması için katılımcıların izni alınmıştır.

Sorular hazırlanırken kolay anlaşılabilir basit cümleler tercih edilmiştir. Katılımcıyı yönlendirecek sorulardan kaçınılmıştır. Sorular uzman bir görüş alınarak yeniden düzenlenmiştir. Görüşme soruları aşağıdaki gibidir:

1. Bu mesleği hangi amaçlarla/beklentilerle seçtiniz?
2. 50d'ye geçirilmeniz neler hissettirdi?
3. Her şeyi bırakıp gitmeyi düşündüğünüz zamanlar oldu mu? Neler hissettiniz? Bu düşünceye neler yol açtı?
4. İstifa eden arkadaşlarınız oldu. Bu konuda ne düşünüyorsunuz?
5. Bu meslek beklentilerinizin ne kadarını karşıladı/karşılıyor?
6. Neden bu mesleği yapmaya devam ediyorsunuz?
7. Kendinizi başka bir meslek yaparken hayal ettiğiniz oldu mu/oluyor mu?
8. Bir daha dünyaya gelseniz yine bu mesleği seçer miydiniz? Neden?
9. Bu mesleği ailenizden birine tavsiye eder misiniz? Neden?

Görüşmeler, bizzat araştırmacının kendisi tarafından bire bir gerçekleştirilmiştir ve Mayıs 2019 tarihinde yapılmıştır.

BULGULAR

Motivasyon Faktörleri

Yapılan görüşmelerde, araştırma görevlilerinin mesleğe çeken faktörlerle başladıkları ancak yaşadıkları sıkıntılar sonucunda hem iten hem de çeken faktörlerle motive oldukları tespit edilmiştir. Bu faktörler kapsamında görüşmelerden elde edilen temalar aşağıda verilmiştir.

İten motivasyon faktörleri

İten motivasyon faktörleri altında araştırma görevlilerinin belirtmiş olduğu nedenler aşağıdaki gibidir:

- Alternatif iş seçeneğinin (B planının) olmaması
- Diğer mesleklerin daha iyi olamayacağı, bir şey değişmeyeceği düşüncesi
- Yeniden iş arama sürecinin zorlukları
- İşten ayrılınca her şeyin daha kötü olacağı, geleceğin belirsizleşeceği zor durumda ve başkalarına muhtaç kalınacağı düşüncesi
- Aile ve eşten ayrı kalma (Sadece 1 kişi)
- Senet zorunluluğu²
- Yapılabilir olarak görülen meslek sayısının azlığı

² ÖYP kapsamındaki araştırma görevlilerinin büyük bir kısmının kadrosu başka bir üniversitede olup kadrolarının bulunduğu üniversitelerde yüksek lisans ve/veya doktora programı olmadığından yüksek lisans ve/veya doktoralarını başka üniversitelerde yapmaktadırlar. Bu üniversitelerde yüksek lisans ve/veya doktora yapabilmelerinin koşulu geri döneceklerini garanti altına almak amacıyla imzalatılan yüklü miktarlardaki senetlerdir.

- Ülkenin içinde bulunduğu koşullar nedeniyle iş bulmanın zorluğu
- İş bırakabilecek imkânlarla sahip olmamak, gelirden yoksun kalmayı göze alamamak
- İş bırakmanın daha maliyetli olması
- Her şeye sıfırdan başlamanın zorluğu

Görüşme yapılan 7 kişiden yalnızca bir kişide iten faktör tespit edilememiştir. Bu kişi işe başlarken de devam ederken de yalnızca çeken faktörlerle motive olmaktadır. Geri kalan 6 kişi yukarıda sayılan nedenlerle çeken faktörlerin yanı sıra iten faktörlerle de motive olmaktadır. Aşağıda konuşmacıların belirttiği iten faktörlere örnekler verilmiştir:

“... Şöyle bir durum var, ülkemizde daha iyi yapabileceğimiz şu an için başka bir meslek yok, başka bir alternatif yok. O yüzden de yapıyoruz diyebilirim. Şimdi ne yapabilirim ben bu mesleği bıraksam? Tekrardan KPSS'ye hazırlanmak zorundayım, bir yere atanmak zorundayım, e eşim var onunla belirli bir süre ayrı yaşamak zorundayım gibi bir sürü şey var. Bırakırsam hayatım düze çıkmayacak yani. Hayatımın düze çıkacağını bilsem belki de bir şeyleri göze alabilirim ama öyle bir durum yok...”

“... Çok yıprandım çünkü. Kolay bir şey değildi benim için. Fakat tabii ki bırakmadım çünkü biliyorsunuz bir senet imzaladık. Çok yüklü miktarlar... Doktora senedi de eklenince şu anda daha fazlaydı ama yüksek lisanstayken bile o senedin karşılığını açıkçası miktarını karşılayabileceğime inanmadığım için...”

“... İstifa etmek, bırakıp gitmek biraz imkânlarla ilgili bir şey. Yani bırakıp gitmeyi istemekle bırakıp gidebilmek arasında çok derin bir fark var çünkü herkes bu şeyi göze alamaz. Belli bir maliyeti olacaktır bırakmanın. Daha sonraki hayatı nasıl devam ettireceksiniz, geçiminizi nasıl sağlayacaksınız, yeni iş imkânlarınız var mı, bu maliyetleri göze alabilen insanlar belki de bırakıp gitmişlerdir. Ben bırakıp gidemedim, gidemedim ya da diyebilirim...”

“...bir de tabii ki senet zorunluluğumuz var o yüzden mecbur devam ediyorum...”

“...Bazen bu soruyu ben de kendime soruyorum açıkçası. Neden bu mesleği yapmaya devam ediyorum? Öncelikle, sürekli bir ücret gelirinin varlığı önemli. Çünkü benim alternatifim olan şey özel ders vermek olabilirdi, yani bu da sürekliliği olan bir şey değil...”

“... Belki de insanların hayatında bir B planı her zaman olması lazım. Benim hep A planım buydu ve A planımda devam edince, bir B planım olmayınca bırakıp gitmek o kadar kolay olmuyor...”

“...Çünkü bu işi bir anda bıraktığında gerçekten parasız kalmaya neden oluyor...”

Çeken motivasyon faktörleri

Çeken motivasyon faktörleri altında araştırma görevlilerinin belirtmiş olduğu nedenler aşağıdaki gibidir:

- Mesleği gerçekten seviyor olmak
- İşin rahat olması
- Hayalleri ve idealleri gerçekleştirme fırsatı
- Kamu sektöründe çalışma isteği
- Öğretmeyi sevmek
- İşin beklentilerini tatmin edeceğini düşünmek
- Bilimsel araştırma yapabilmek
- Bilgiye daha kolay ulaşabilmek
- Sürekli bir ücret geliri
- Statü ve saygınlık
- Görece yüksek geliri
- Görece özgür çalışma ortamı
- Aileye yakınlık (Sadece 1 kişi)

Görüşme yapılan kişilerin tamamında başlangıçta var olan çeken faktörlerin birçoğunun devam ettiği görülmüştür. Aşağıda konuşmacıların belirttiği çeken faktörlere örnekler verilmiştir:

“...aynı zamanda öğretmenliğimiz de var bizim mesleğin içinde, öğretmenliği çok seviyorum bir kere. Bir şeyi öğretmeyi çok seviyorum. Bu sene lisanlara ders veriyorum. Onlara bir şeyler öğretmek beni çok mutlu ediyor...”

“...Çünkü memnunum, seviyorum. İdealimdi. Üniversiteye girene kadar idealim değildi de, üniversite tercihten itibaren idealimdi...”

“...bu mesleği yapmanın temeldeki sebebi, temel mantık olarak seviyorum bu işi yapmayı. Çünkü yararlı bir şeyler yapmak...”

“...yenilikleri takip edip bunu ülkemize getirmeye çalışmak, bunun üzerine bilimsel araştırma yapmak bir kere, benim en azından ruhumu besleyen bir şey...”

“...bilgiye ulaşmak, erişmek... Seviyor olmam. Çok seviyor olmam. Okumayı çok seviyorum çünkü.”

Seviyorum, yeni bir şeyleri öğrenmeyi seviyorum ve bunu aktarmayı seviyorum...”

“...Ayrıca yaptığım şeyin beni mutlu ettiğini düşünüyorum. İnsanları çıkarırsak bu kısımdan, öğretme işinin beni mutlu ettiğini düşünüyorum ya da işte çalışmanın okumanın beni mutlu ettiğini düşünüyorum...”

“... Dediğim gibi seviyorum, işimi seviyorum ben. Her gün şükrettiğim bir şey. İşimiz tekrar geri geldiğinde... Ya gerçekten şükrediyorum yani şurada olduğum her ana. Ne kadar zorlansam da...”

“ülkedeki birçok işkoluna göre çok daha prestiji olan bir meslek, daha iyi kazanabilecekleri bir meslek, kendilerini daha iyi geliştirebilecekleri bir meslek...”

İşten ayrılma niyeti

Görüşme yapılan yedi araştırma görevlisinin tamamının işten ayrılma niyeti gösterdiği tespit edilmiştir. Aşağıda her şeyi bırakıp gitmeyi düşündünüz mü sorusuna verdikleri cevaplar doğrultusunda konuşmacıların belirttiği işten ayrılma niyetine ilişkin örnekler verilmiştir:

“Evet, çok düşündüm, çok düşündüm ... ne denir buna bilmiyorum mesleki doyumsuzluk mu denir, umduğumu bulamamak belki de. Hani bu kadarını hayal etmiyordum açıkçası. Onun için mesleği bırakmayı çok düşündüm ama bırakamadım, öyle bir durum var...”

“İstifa etmeyi düşündüm. Şöyle düşündüm; bizim geri dönmemiz gereken üniversite, 50/d sürecinden sonra tekrar eski kadroyu iade etmeye karar verdiğinde geri çağırdı. Geri çağırdığında ben tez sürecindeydim. Israr etmeme rağmen, ben tez sürecindeyim, veri toplayacağım iller belli, bunlara gitmem gerekiyor, projemiz de var, bana izin verin dediğimde hayır burada kalacaksın diye engel oldular...”

“Evet. Herhalde en çok hissettiğim duygu buydu süreçte. Dediğim gibi aslında sisteme 2013 yılında girmiştik ben ve sistemin içerisinde girdiğimden beri aslında bir sürü sorun yaşadım...”

“Çok, çok. Ya bu şeyle ilgili; mücadele edebilmeyle ilgili bir durum sanırım. Düşündüm ama yüksek sesle mi diyorsanız, hayır. Şu şekilde mesela; dün olsaydı bu kararı verir miydim? Geçmişe dönsem tekrar gelir miydim? Geçmişteki, buraya getiren yolu çok sorguladım...”

“Yedi milyon kere falan her şeyi bırakıp gitmeyi düşündüm. Başka bir iş yapabilir miyim başka bir şehirde yaşayabilir miyim, bunların her birini defalarca düşündüm...”

“Evet, insan hiçbir şey yapmak istemiyor. Bu zamana kadar kurduğum, hedeflediğim, planladığım süreç ki yüksek lisans tezimi yazma dönemindeydim, bu süreçte böyle bir şey olunca ben niye uğraşıyorum o zaman diye düşündüm. Sonu belli olmayan, süreci bilmeden bir şeye başlamak... Bu kadar 5 sene emek verip, ders çalışıp tekrardan emek verdikten sonra işsiz kalmak, bu düşünce... Boşa kürek çekiyormuş hissiyatı oldu, her şeyi bırakıp gitme...”

“Oldu ama alternatifini bir dönemden sonra koymak çok zor. Tabii ki düşünüyordum. Zaten olmazsa ne olacak diye düşündüğümde de, tamam işten atıldım, bundan sonra ne olacak diye düşündüğümde de düşündüm; gideyim şimdiden yolumu çizeyim de sonrasında zorlanmayayım diye...”

Diğer bulgular

Yukarıdaki bulguların yanı sıra dikkat çeken bir başka durum da araştırma görevlilerinin tamamının haksızlığa uğramış hissetmeleridir. 50/d kadrosuna geçirilmelerinin adaletsizlik olduğunu, kazanmış oldukları bir hakkın ellerinden haksız yere alındığını düşünmektedirler. Aşağıda konuşmacıların belirttiği haksızlığa uğradıklarını hissetmelerine ilişkin örnekler verilmiştir:

“Açıkçası önce büyük bir tepki gösterdim. Elde edilmiş, kazanılmış bir hakkın gaspı olarak değerlendirdim. Evet, öyleydi... Haksızlık açıkçası, yargısız infaz, hak gaspı... bir hak, verilmiş hak. Verilmiş de değil aslında. Kadro açılmış, insanlar emek vermiş, sınavlara girmiş, kazanmışlar. Bunun ellerinden bir günde alınması oldukça mantıksız ve haksız...”

“...Biz bunu hak ettik, hakkımızla girdik bu kadrolara, şimdi nasıl olur bizim elimizden alınır...”

“... Nasıl söyleyeyim bir haksızlığa uğrarsınız, yapacak bir şey tweet atmamak üslubunca bir yerlere, biz mağduruz, hepimiz böyle değiliz, biz değiliz o bahsettiğiniz kişiler, bir haksızlık var, düzeltilebilir...”

“Elinizden bazı haklarınızın alınması haksızlığa uğradığınızı hissettiriyor size. 50d'ye geçtiğimizde, üstelik de suçlanarak geçtiğimizde tabii ki bu hayal kırıklığı yarattı, benim üstümde yarattı en azından. Daha sonra düzeltilmesi de hani eşeği önce kaybettirip sonra buldurmak gibi. Zaten benim olan bir hakkın geri verilmesiydi. Hani ona o kadar da sevinmedim. Üzüldüğüm kısım daha büyüktü. Ya da hissettiğim üzümlük sonradan geçirilmekteki sevincimden daha büyüktü...”

SONUÇ

İş hayatında bireyleri neyin motive ettiği büyük önem taşımaktadır. Çünkü bu durum onların işlerine ilişkin niyetleri ve gelecekte bu konuda ne gibi kararlar alıp hangi adımları atacakları konusunda büyük öneme sahiptir.

Bu nedenle amaçlarından biri Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin motivasyonlarının iten faktörler mi yoksa çeken faktörlerle mi oluştuğunu saptamak olan bu çalışmada derinlemesine görüşme sonucu veriler elde edilmiş ve tümevarım analizi sonucunda da araştırma görevlilerinin mesleğe girmeden önce ve mesleğe başlarken yalnızca çekici faktörlerle motive oldukları, ancak süreç içerisinde yaşadıkları büyük sıkıntıların ve olumsuzlukların sonucunda iten faktörlerin de devreye girdiği gözlenmiştir. Bunun yanında, çeken faktörlerin de varlığını sürdürdüğü saptanmıştır. Bir başka deyişle, kişiler mesleğe girerken çeken faktörlerle motive olurken, olumsuzluklardan sonra hem çeken hem de iten faktörlerle motive olmaktadır. Hem iten hem de çeken faktörler, araştırma görevlilerinin mesleğe devam etmelerinde etkili olmaktadır.

Araştırmada cevabı bulunmak istenen bir diğer soru da kişilerin işten ayrılma niyeti gösterip göstermedikleridir. Analizler sonucunda görüşme yapılan tüm araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti gösterdikleri tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalar iten faktörlerle motive olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin çeken faktörlerle motive olanlara göre çok daha yüksek olduğunu göstermektedir (Chowdhury, 2016; Nair, Mee ve Cheick, 2016). Bu çalışmada da araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin yüksek olmasının nedeninin yaşadıkları sorunlardan sonra ortaya çıkan iten faktörlerle ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Bunun yanı sıra görüşmelere katılan tüm araştırma görevlileri haksızlığa uğradıklarını düşünmektedirler. Kazanmış oldukları bir hakkın, haksız bir şekilde ellerinden alındığını, adaletsizliğe uğradıklarını belirtmektedirler. Yapılan araştırmalar çalışanların iş tatmininin yöneticilerin örgütsel adaletine bağlı olduğunu göstermektedir (Al-Zu'bi, 2010). Bunun yanında örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılıkla da yakından ilgili olduğu tespit edilmiştir (Bakhshi, Kumar ve Rani, 2009; Clay-Warner, Reynolds ve Roman, 2005). Bu bakımdan görüşmelere katılan araştırma görevlilerinin adalet algısı düşük olduğundan bu durumun onların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını da olumsuz etkileyeceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

KAYNAKÇA

- Al-Zu'bi, H. A. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5 (12), 102.
- Arokiasamy, A. R. A. (2013), A qualitative study on causes and effects of employee turnover in the private sector in Malaysia. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 16 (11), s. 1532-1541.
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business and Management*, 4 (9), 145-154.
- Bayarçelik, E. B. ve Fındıklı, M. (2017). İş tatminin, örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık rolü, *BUJSS*, 10 (1), 16-31.
- Carter, N. M., Gartner, W. B., Shaver, K. G., ve Gatewood, E. J. (2003). The career reasons of nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18 (1), 13-39.
- Chowdhury, M. (2016). A quantitative study on push, pull and personal factors affecting employees' turnover intentions: A case of nationalized commercial banks (NCBs) in Bangladesh. *Information and Knowledge Management*, 6 (9), 1-14.
- Clay-Warner, J., Reynolds, J., & Roman, P. (2005). Organizational justice and job satisfaction: A test of three competing models. *Social Justice Research*, 18 (4), 391-409.
- Hughes, K. D. (2003). Pushed or pulled? Women's entry into self-employment and small business ownership. *Gender, Work and Organization*, 10 (1), 432-454.
- Keser, A. ve Kümbül Güler, B. (2018). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kim, S. S., Lee, C. K., ve Klenosky, D. B. (2003). The influence of push and pull factors at Korean national parks. *Tourism management*, 24 (2), 169-180.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47 (5), 711-722.
- Mbah, S. E. ve Ikemefuna, C. O. (2012). Job satisfaction and employees' turnover intentions in total Nigeria plc. in Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2 (14), s. 275-287.
- Nair, S., Mee, L.Y. ve Cheick, A. N. (2016). Internal push factors and external pull factors and their relationships with lecturers' turnover intention. *International Journal of Business and Management*, 11 (12), 110-126.
- Örucü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (23), 335-358.
- Özdemir, A. A. (2010). Potansiyel girişimci olan kadınların motivasyon faktörleri ve Eskişehir'de bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 10 (1), 117-139.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç (2013). *Örgütsel Davranış*. (6. Baskı). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous, A. G. (1988). "Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction", *Academy of Management Journal*, 31 (3), 599-627.
- Serçeoğlu, N., Işık, Z. ve Çetinkaya, M. Y. (2016). İşyeri zorbalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Konaklama işletmelerinde çalışan personel üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (45), 1099-1109.