



Cilt/Volume:1
Sayı/Issue:2
Yıl/Year:2021

KARABÜK ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ (UNİKA TOPLUM VE BİLİM) DERGİSİ
Journal of Karabuk University Faculty of Economics and Administrative Sciences (UNİKA Society & Science)

İÇİNDEKİLER/CONTENS

- İsmail Hakkı DİNÇAY**
İŞKUR Tarafından Gerçekleştirilen İşbaşı Eğitim Programlarının İstihdama Katkıları
Contribution of the Job Training Programs to Employment Conducted by Employment and Business Institution 48-62
- Yener ŞİŞMAN ve Cumhur HAVAN**
Türk Silahlı Kuvvetlerinden İstifa Eden Astsubayların Örgütsel Bağlılığına Etki Eden Faktörlere İlişkin Bir Alan Araştırması
A Field Study on the Factors Affecting the Organizational Commitment of Non-Commissioned Officers Who Resigned from the Turkish Army Force 63-73
- Adem DAĞ ve Hakan DEMİRCİ**
Koronavirüs (Covid-19) Aşısı Karşıtlığına Yönelik Nicel Bir Araştırma
A Quantitative Research on Anti Coronavirus (Covid-19) Vaccine 74-83
- Ayşe ÖZADA NAZIM**
Zorbalık Kurbanı Olmanın Belirleyicisi Olarak Arkadaşlık İlişkilerinin Değerlendirmesi
The Evaluation of Peer Relations As A Determinant of Being A Victim of Bullying 84-93
- Huriye İrem KALAYCI KIRLIOĞLU ve Mehmet KIRLIOĞLU**
Öğrencilerin Gözünden Sosyal Hizmet Mesleği ve Eğitimi: Niteliksel Bir Çalışma
Social Work Profession and Education from Students' Perspective: A Qualitative Research 94-117
- Asil Cihat KOL ve Mustafa Halid KARAARSLAN**
Covid-19 Salgını Sırasında Sağlık İşletmelerinin İş Modelleri Nasıl Değişti?
How Have the Business Models of Healthcare Businesses Changed During the Covid-19 Pandemic? 118-127

KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ (UNIKA TOPLUM VE BİLİM) DERGİSİ
Journal of Karabuk University Faculty of Economics and Administrative Sciences (UNIKA Society & Science)

Hakemli Dergidir
Blind Peer Reviewed Journal

İmtiyaz Sahibi (Grant Holder)
Prof. Dr. Refik POLAT

Onursal Editör (Honorary Editor)
Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA

Editör (Editor)
Doç. Dr. Oğuzhan ZENGİN

Editör Yardımcısı (Associated Editor)
Dr. Öğr. Üyesi Bora BALUN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü (Managing Editor)
Arş. Gör. Sefa ERKUŞ

Alan Editörleri (Field Editors)
Doç. Dr. Oğuzhan ZENGİN, Sosyal Hizmet (Social Work)
Doç. Dr. Latif PINAR, Uluslararası İlişkiler (International Relations)
Dr. Öğr. Üyesi Murat ERGÜL, İktisat (Economics)
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Murat TUNÇBİLEK, İşletme (Business)
Dr. Öğr. Üyesi Utku AYBUDAK, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi (Political Science and Public Administration)

Yayın Kurulu (Editorial Board Members)
Prof. Dr. Tarık TUNCAY (Hacettepe Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa Nail ALKAN (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)
Prof. Dr. Francesco CASALE (Università degli Studi di Camerino)
Doç. Dr. Yener ŞİŞMAN (Anadolu Üniversitesi)
Doç. Dr. Ramile DADAŞOVA (Azərbaycan Milli İlimlər Akademisi)
Doç. Dr. Ersin MÜEZZİNOĞLU (Karabük Üniversitesi)
Doç. Dr. Cemil Serhat AKIN (Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi)
Doç. Dr. Oğuzhan ZENGİN (Karabük Üniversitesi)
Doç. Dr. Yakup KAYA (Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Doç. Dr. Latif PINAR (Karabük Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Yaser SNOUBAR (Qatar University)
Dr. Öğr. Üyesi Mohammad Sharif KARİMİ (Razi University)
Dr. Öğr. Üyesi Bora BALUN (Karabük Üniversitesi)
Dr. Natalia GOLUBIAK (Vasyl Stefanyk Precarpathian National University)

CİLT/Volume: 1 SAYI/Number: 2 YIL/Year: 2021

YAYIN TÜRÜ/TYPE OF PUBLICATION

Yerel/Sürekli Yayın (Periodical)

YAYIN DİLİ/LANGUAGE

Yayın dili Türkçe ve İngilizcedir.

The publication language of the journal is Turkish and English.

YAYINLANMA BİÇİMİ/PERIOD of PUBLICATION

Yılda iki sayı olarak yayımlanan uluslararası, hakemli, açık erişimli ve bilimsel bir dergidir.
This is a scholarly, international, peer-reviewed, open-access journal published twice a year.

YAYIN TARİHİ/PUBLICATION DATE

29.12.2021

İNDEKSLER (INDEXED)

UNIKA Toplum ve Bilim Dergisi aşağıdaki ulusal ve uluslararası indekslerce taranmaktadır.
UNIKA Society & Science has been indexed by the following national and international database.

- ResearchBib Academic Resource Index
- İdealonline
- I2OR
- CiteFactor
- Asos İndeks

YAYIN YÖNETİM YERİ/ADMINISTRATION OFFICE OF PUBLICATION

Karabük Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Karabük-TÜRKİYE
Tel: +90 444 0 478

İLETİŞİM ADRESİ/CONTACT ADDRESS

Karabük Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kat: 4, Oda No: 403
Karabük-TÜRKİYE
Tel: +90 444 0 478 / +90 370 418 65 08
<https://unikad.org/index.jsp>
E-Posta: unikad@karabuk.edu.tr

Dergide yer alan yazılardan ve aktarılan görüşlerden yazarlar sorumludur.
Statements and opinions expressed in papers published in this journal are the responsibility of the authors alone.

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

İŞKUR Tarafından Gerçekleştirilen İşbaşı Eğitim Programlarının İstihdama Katkıları Contribution of the Job Training Programs to Employment Conducted by Employment and Business Institution İsmail Hakkı DİNÇAY.....	48-62
Türk Silahlı Kuvvetlerinden İstifa Eden Astsubayların Örgütsel Bağlılığına Etki Eden Faktörlere İlişkin Bir Alan Araştırması A Field Study on the Factors Affecting the Organizational Commitment of Non-Commissioned Officers Who Resigned from the Turkish Army Force Yener ŞİŞMAN ve Cumhur HAVAN.....	63-73
Koronavirüs (Covid-19) Aşısı Karşıtlığına Yönelik Nicel Bir Araştırma A Quantitative Research on Anti Coronavirus (Covid-19) Vaccine Âdem DAĞ ve Hakan DEMİRCİ.....	74-83
Zorbalık Kurbanı Olmanın Belirleyicisi Olarak Arkadaşlık İlişkilerinin Değerlendirmesi The Evaluation of Peer Relations As A Determinant of Being A Victim of Bullying Ayşe ÖZADA NAZIM.....	84-93
Öğrencilerin Gözünden Sosyal Hizmet Mesleği ve Eğitimi: Niteliksel Bir Çalışma Social Work Profession and Education from Students' Perspective: A Qualitative Research Huriye İrem KALAYCI KIRLIOĞLU ve Mehmet KIRLIOĞLU.....	94-117
Covid-19 Salgını Sırasında Sağlık İşletmelerinin İş Modelleri Nasıl Değişti? How Have the Business Models of Healthcare Businesses Changed During the Covid-19 Pandemic? Asil Cihat KOL ve Mustafa Halid KARAARSLAN.....	118-127



Cilt/Volume:1
Sayı/Issue:2
Yıl/Year:2021

ISSN: 2791-755X

KARABÜK ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ (UNIKA TOPLUM VE BİLİM) DERGİSİ
Journal of Karabük University Faculty of Economics and Administrative Sciences (UNIKA Society & Science)

EDİTÖRDEN

Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (UNIKA Toplum ve Bilim) Dergisi, Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesinde çevrim içi olarak yılda iki kez yayımlanan çok disiplinli ve disiplinler arası hakemli, uluslararası ve akademik bir dergidir. UNIKA Toplum ve Bilim Dergisinin temel amacı iktisadi ve idari bilimlerin temel alanlarını konu alan akademik çalışmalarını yayınlamaktır.

Dergimizin ikinci sayısında Dr. İsmail Hakkı DİNÇAY “İŞKUR Tarafından Gerçekleştirilen İşbaşı Eğitim Programlarının İstihdama Katkıları” başlıklı makalesinde, son dönemde verilen istihdam teşvikleri ile birlikte gün geçtikçe sayıları artan ve İŞKUR kapsamında düzenlenen işbaşı eğitim programlarının etkinliği, programa katılanların başlangıçtaki beklentileri ve programın tamamlanma aşamasına geldiğinde bu beklentilerin ne derece karşılandığı incelemektedir. Doç. Dr. Yener ŞİŞMAN ve Cumhur HAVAN “Türk Silahlı Kuvvetlerinden İstifa Eden Astsubayların Örgütsel Bağlılığına Etki Eden Faktörlere İlişkin Bir Alan Araştırması” başlıklı makalelerinde TSK’den istifa eden Astsubayların, eski kurumlarında çalıştıkları süreçte örgütsel bağlılıklarının bulunup bulunmadığı, örgütsel bağlılıkları zayıflamış ise bunun sebeplerine incelemektedirler. Doç. Dr. Adem DAĞ ve Doç. Dr. Hakan DEMİRCİ “Koronavirüs (Covid-19) Aşısı Karşıtlığına Yönelik Nicel Bir Araştırma” başlıklı makalelerinde, Koronavirüs (COVID-19) aşısına karşı farklı parametrelerde ortaya çıkan aşı karşıtlığını incelemektedirler. Asst. Prof. Ayşe ÖZADA NAZIM “Zorbalık Kurbanı Olmanın Belirleyicisi Olarak Arkadaşlık İlişkilerinin Değerlendirmesi” başlıklı makalesinde arkadaşlık ilişkilerinin akran zorbalığının kurbanı olmaya ilişkin etkisini incelemektedir. Dr. Huriye İrem KALAYCI KIRLIOĞLU ve Doç. Dr. Mehmet KIRLIOĞLU “Öğrencilerin Gözünden Sosyal Hizmet Mesleği ve Eğitimi: Niteliksel Bir Çalışma” başlıklı makalelerinde, sosyal hizmet bölümlerinde eğitim gören öğrencilerin sosyal hizmet mesleği ve eğitimine yönelik bakış açılarını incelemektedirler. Asil Cihat KOL ve Doç. Dr. Mustafa Halid KARAARSLAN “Covid-19 Salgını Sırasında Sağlık İşletmelerinin İş Modelleri Nasıl Değişti?” başlıklı makalelerinde, Covid-19 salgınının sağlık işletmelerindeki iş modellerine yansımalarını incelemektedirler.

Dergimizin ikinci sayısında danışma kurulu, yayın kurulu, hakem kurulunda yer alarak bizlere destek veren kıymetli hocalarımıza teşekkür ederiz. Ayrıca çalışmalarını bizlerle paylaşan bilim insanlarına da minnettarız. Bundan sonraki zamanlarda da bizlere vereceğiniz destek ile sosyal bilimler alanında daha güçlü adımlarla yol alacağımızın farkındayız. Bu nedenle sizleri yayın kurulumuz, danışma kurulumuz veya hakem kurullarımızda görmekten onur duyarız. Bilimsel bir platform haline gelmeye çalıştığımız bu yolda vereceğiniz her türlü destekten dolayı teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

İŞKUR TARAFINDAN GERÇEKLEŞTİRİLEN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ İSTİHDAMA KATKILARI

İsmail Hakkı DİNÇAY*

Öz

Bu çalışma son dönemde verilen istihdam teşvikleri ile birlikte gün geçtikçe sayıları artan ve İŞKUR kapsamında düzenlenen işbaşı eğitim programlarının etkinliği, programa katılanların başlangıçtaki beklentileri ve programın tamamlanma aşamasına geldiğinde bu beklentilerin ne derece karşılandığının tespit edilmesi amacıyla hazırlanmış bir araştırmadır. Ülkemizde istihdam anlamındaki en büyük sorunların başında genç istihdamı gelmektedir. Sorunun ana sebeplerinden bir tanesi de gençlerin okul yaşamından sonraki dönemde deneyimlerinin ve her ne kadar eğitim almış ve mezun statüsünde olmalarına karşın bu eğitim düzeylerinin iş bulmaları için yeterli olmadığı gerçeğidir. Mevcut durumun getirdiği sıkıntılar son dönemde ülke genelinde olması nedeniyle özellikle İŞKUR tarafından hem istihdamın teşvik edilmesi hem de genç işsizliğin azaltılması adına yoğun bir şekilde işbaşı eğitim programları düzenlenmeye başlamıştır. Çalışmaya İŞKUR tarafından dört farklı şehirde (Eskişehir, Kütahya, Afyon, Bilecik) sanayi sektöründe faaliyet gösteren dört farklı işletmede işbaşı eğitim programlarına katılan her bir firma için 5 katılımcı olmak üzere toplamda 20 katılımcı katılmıştır. Çalışma olgubilim desenine uygun yürütülen ve yarı yapılandırılmış görüşme formlarıyla hazırlanmış nitel bir araştırmadır. Bulgular hem işbaşı eğitim programlarının pozitif etkilerini ortaya koyarken, sistemden kaynaklanan aksaklıklarda tespit edilerek sonuç bölümünde irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşbaşı Eğitim, İstihdam, Genç İşsizlik, Mesleki Eğitim.

CONTRIBUTION of THE JOB TRAINING PROGRAMS to EMPLOYMENT CONDUCTED by EMPLOYMENT and BUSINESS INSTITUTION

Abstract

This study is a research prepared with the aim of determining the effectiveness of on-the-job training programs, which are increasing day by day with the employment incentives given in the recent period and organized under İŞKUR, the initial expectations of the program participants, and the extent to which these expectations are met when the program is about to be completed. Youth employment is one of the biggest problems in terms of employment in our country. One of the main reasons of the problem is the fact that young people's experiences in the period after school life and although they are educated and have graduate status, these educational levels are not sufficient for them to find a job. Since the difficulties caused by the current situation are in the country in the last period, İŞKUR has started to organize on-the-job training programs intensively in order to both encourage employment and reduce youth unemployment. A total of 20 participants, 5 for each company participating in on-the-job training programs in four different enterprises operating in the industrial sector in four different cities (Eskişehir, Kütahya, Afyon, Bilecik) by İŞKUR, participated in the study. The study is a qualitative research conducted in accordance with the phenomenological pattern and prepared with semi-structured interview forms. While the findings reveal the positive effects of on-the-job training programs, the malfunctions arising from the system were identified and examined in the conclusion section.

Key Words: Job Training, Employment, Youth Unemployment, Vocational Training.

1. Giriş

Günümüzde güncel olarak takip edilmesi oldukça zor ve hızlı değişen bir teknolojik yaşam ve dönüşüm süreci yaşanmaktadır. Bu teknolojik değişimler özellikle kendini bilişim ve bilgi teknolojilerinde göstermektedir. Mevcut devinim toplumların sosyal, siyasal ve kültürel etimolojisini de etkilemekte ve değişmeye mecbur bırakmaktadır. İş dünyası da bu süreçten etkilenmekte, özellikle çalışma hayatı içinde aktif olarak çalışan bireyler işgücü piyasasının bu bilgi ve becerilerini hayat boyu öğrenme ilkesi doğrultusunda kendilerini güncelleme ihtiyacı duymaktadırlar. Bu değişim süreci beraberinde rekabeti getirdiği gibi, buna ilave olarak işgücüne olan talep anlamında bir azalış meydana gelmekte, mevcut insan gücü içinden de en donanımlı ve teknik yeterliliği olan bireyler tercih edilmektedir (Arslan, 2014).

Küresel bir sorun olarak değerlendirilen işsizlik sorunu günümüzde sadece ekonomik değil, sosyolojik ve psikolojik boyutları da olan bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle 1980 sonrası dönemde uygulanan neo-liberal politikalar, küreselleşen piyasalar, uluslararası düzeyde hızla artan rekabet, ekonomik krizler ve bunları aşmak için hayata geçirilen yeni teknolojik gelişmeler işgücüne olan talebin azalmasına ve işsizliğin artmasına neden olmuştur. Günümüz dünyasında

*Dr. İŞKUR, İş ve Meslek Danışmanı, hakkidincay@hotmail.com, 0000-0002-4608-3978

Bu Yavına Atıfta Bulunmak İçin: Dinçay, İ., H. (2021). İŞKUR Tarafından Gerçekleştirilen İşbaşı Eğitim Programlarının İstihdama Katkıları. *Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (UNIKA Toplum ve Bilim) Dergisi*, 1(2), 48-62.

istihdamın arttırılmasının ve bireyin istihdam içinde kalmasının en önemli unsurlarından biri de piyasanın talebi olan gerekli niteliklere ve yetkinliğe sahip olmaktır. Bireyin kendisinde olması gereken ön bilgi ve yeterliliğinin bulunması, yeterli düzeyde bir eğitim ve iş deneyiminin mevcudiyeti ve bunu sürekli geliştirme gayreti içinde olması bireyin iş dünyasının beklentilerine cevap verebilecek düzeyde nitelikli insan yetişmesini sağlayacaktır. Ülkemizde uzun bir süredir gerek kamu kurumları gerekse özel sektör istenilen nitelikte personel bulamama sorunu ile karşı karşıyadır. Mesleki eğitim veren kurumlar işgücü piyasasının talep ettiği uygun nitelikte insan yetiştirme ihtiyacını karşılayamamakta, bu da okullarda verilen “mesleki eğitime” dair kaygıları arttırmaktadır (Somuncu, 2020).

Türkiye’de istihdam alanında yaşanan bu ve benzeri sorunlar bireylerde beceri ve yetkinliklerin ne düzeyde olduğu, acaba gerçekten bireyler iş arayıp ta bulamadığı için mi? Yoksa piyasanın beklentilerini karşılayamadığı için mi işsiz kaldığı sorularını akıllara getirmektedir. Bireylerin “ben bu alanda yeterliyim” dediği kimi beceri ve uzmanlıkların iş hayatına atıldığında aslında çok eksik olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır. Bu problem özellikle hızlı gelişmelerin yaşandığı teknoloji ile bütünleşmiş sektörlerde kendini daha belirgin olarak göstermektedir. İstihdam piyasasının beklediği nitelikli eleman ihtiyacının karşılanması noktasında yeterli düzeyde iş deneyiminin olmaması ve piyasanın eleman yetiştirmek yerine aldığı andan itibaren hemen sisteme monte edebileceği personeli arıyor olması istihdam politikası anlamında çatışmaları beraberinde getirmektedir. Bu yönüyle başlangıçta meslek edindirme kursu projeleri ile yoğun bir çalışma programı gerçekleştiren İŞKUR istihdam sonuçları açısından yeterli düzeyde verim alınamamasına müteakiben özellikle son dönemde yoğun bir şekilde işbaşı eğitim programlarına yönelmiştir. Bu programlar ile hem okul sonrası dönemde yeterli düzeyde iş deneyimi olmayan gençlerin iş deneyimi kazanmaları, hem de işverenlerin nitelikli insan gücünü yetiştirmek ve istihdam etmek anlamında maddi destek sağlamak hedeflenmiştir (Taş, 2012). Çalışmada öncelikle İŞKUR tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programları hakkında bilgi verilerek, devamında bu alanda yapılan yerli ve yabancı literatür taraması incelendikten sonra, çalışmanın araştırma bölümünü oluşturan dört farklı şehirde ve dört farklı firmada İŞKUR tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programına katılan katılımcıların programdan beklentilerinin ne düzeyde karşılandığı, istihdama katkıları, programın içeriği ve etkinliğine dair nitel olarak hazırlanan araştırma verileri sunulduktan sonra sürecin daha verimli hale getirilebilmesine dair önerilere yer verilecektir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İŞKUR ve Aktif İstidam Politikaları

Aktif işgücü hizmetleri ve İŞKUR arasındaki organik bağın anlaşılması çalışmadan daha verimli sonuçlar alınması adına fayda sağlayacak bir unsur olarak değerlendirilebilir. Ülkemizde son dönemde istihdam alanına yönelik bütün büyük demografik temelli çalışmaların neredeyse tamamı İŞKUR çatısı altında gerçekleştirilmektedir. Bu anlamda aktif istihdam politikaları demek bir nevi İŞKUR’un istihdam alanında yaptığı politikaların işlenmesi anlamına gelmektedir.

Aktif işgücü ülke nüfusunun 15-64 yaş aralığında ve halen çalışan veya iş almaya hazır ve istekli bir şekilde iş arayan bireylerin tamamını ifade etmektedir. İstisnai olarak bu noktada askerler, öğrenciler ve ceza infaz kurumlarında hükümlü olan vatandaşlar kapsam dışında tutulmaktadır. Aktif işgücü hizmetleri ise istihdamın teşvik edilmesi, arttırılması ve korunması adına bireylerin mesleki yeterliliklerinin geliştirilmesi, işsizlik düzeyinin azaltılması ve özel politika kapsamında olan (engelli, eski hükümlü, kadın istihdamı vb.) grupların işgücü piyasasına kazandırılmasını sağlamak amacıyla gerçekleştirilen faaliyetlerin tamamını kapsamaktadır (İŞKUR, 2013).

Tanımdan yola çıkılacak olursa aktif istihdam politikaları, işsizlerin işgücü piyasasının beklentilerini karşılayacak seviyeye gelmeleri için gerçekleştirilen işlemlerinin tamamı şeklinde nitelendirilebilir. Bu bağlamda İŞKUR eliyle ve diğer kurumlar aracılığıyla istihdam edilebilirliğin arttırılması adına birçok farklı uygulama modeli hayata geçirilmiştir. CV hazırlamadan iş arama

becerilerine, meslek edindirme kurslarından girişimciliğe kadar birçok Aktif İstihdam Politikasının uygulandığı görülmektedir. Ancak bunların içinde özellikle işveren ile direkt irtibatın bulunduğu, iş arayanlar içinde hem deneyim kazanma hem de programın sonunda, sürecin tamamladığı aynı firmada istihdam edilme olanağının bulunması yönüyle işbaşı eğitim programının verimlilik adına diğer Aktif İstihdam Politikalarından ayrılan bir yönü bulunmaktadır. Sistemde bireylere mesleki deneyim kazandırılırken aynı zamanda gelir elde etmeleri ve programın sonunda asıl hedef olan istihdam hedefine ulaşılması sağlanmaktadır (Dinçay, 2020).

2.2. İşbaşı Eğitim Programları

Teknik kapasitenin geliştirilmesi, işlevselliğin ve analitik düşünce yeteneğinin artırılması işgücü piyasasında bireysel bazda talep edilebilirliği arttırdığı gibi iş arayanlar açısından da geçim kaynaklarının çoğalmasını sağlamıştır. Ancak sadece teorik eğitime sahip olmak iş piyasasının beklentisini karşılamamakta, alınan eğitimlerin etkinliğinin artırılması için pratik bilginin birleştirilerek dinamik bir eğitim programının oluşturulması gerekmektedir. Bu bağlamda hem teorik hem de pratik eğitimin bir arada olduğu işbaşı eğitim programları karşımıza çıkmaktadır. Böylelikle sadece bireylerin tecrübe eksikliği giderilmemekte, aynı zamanda işyeri ve işverenlerle uyumlu bir çalışma senkronizasyonu sağlanmış olmaktadır (Yıldız, 2016).

İşbaşı eğitim programları diğer bir ifade ile staj programları son dönemde istihdama sağladığı katkı anlamında gerek işverenler gerekse iş arayanlar anlamında tercih edilen bir aktif işgücü politikasıdır. 2009 yılından itibaren uygulanmaya başlanan İŞKUR işbaşı eğitim programları istihdamın artırılması ve Aktif İşgücü Politikalarının tanıtımı anlamında da büyük önem arz etmektedir. 2019 yılı itibariyle İŞKUR tarafından açıklanan rakamlar doğrultusunda 491.069 kişinin işbaşı eğitim programlarına katılımı sağlanarak en çok katılım sağlanan aktif işgücü politikası olmuştur. Ancak pandemi nedeniyle programlara katılım sayısında 2020 ve 2021 yıllarında kademi bir azalış gözlenmiştir. Öte yandan özellikle İŞKUR tarafından düzenlenen istihdam programları içinde meslek edindirme kursu programlarının sayısı 2012 yılı içinde en yüksek düzeye ulaşmış ve 215.399 kişinin katılımı sağlamıştır. İŞKUR tarafından düzenlenen meslek edindirme kursu programlarına katılanların kurs döneminden sonra istihdam düzeylerinin beklentileri karşılamaması sebebiyle kurs programlarından yavaş yavaş çıkılarak işbaşı eğitim programlarına geçildiği gözlenmektedir. 2012 yılından itibaren düzenli ve istikrarlı bir azalışla 2018 yılında meslek edindirme kurslarına katılan sayısı 63.457'ye kadar gerilemiştir. Özellikle 2015 yılından sonra meslek edindirme kursları ile ilgili olarak temininde güçlük çekilen meslekler ile istihdam garantili ve işveren iş birliğinde açılan kurslar uygulanmaya başlamış, böylelikle hem istihdam edilebilirliğin artması sağlanırken hem de maliyetlerin düşürülmesi neticesinde harcama-verimlilik anlamında daha verimli sonuçların alındığı gözlenmektedir (Şahin, 2019).

Uygulanışı noktasında kısaca içeriğinden bahsetmek gerekirse 15 yaşını tamamlamış, eğitimin düzenleyeceği kurum ile birinci ya da ikinci derece akrabalık bağı bulunmayan, en az bir aydır işsiz olan ve emekli olmayan herkes işbaşı eğitim programlarına katılabilmektedir. Programın katılım trendinin geniş tutulması anlamında iki ve üzeri işçi çalıştıran tüm iş yerleri ile işbaşı eğitim programı düzenlenebilmektedir. Burada amaç istihdam olduğu için işveren tarafından katılımcıların %50'si oranında istihdam taahhüdü verilmesi durumunda toplam çalışan sayısının %30'u kadar katılımcı işbaşı eğitim programına katılım sağlayabilmektedir. Bu anlamda programın asıl hedefinin istihdam olduğu daha önce çıkmaktadır. Genç istihdamını teşvik edilmesi adına da 18-29 yaş arası işbaşı eğitim programı kapsamında istihdam edilen personeller 5510 sayılı Kanun gereği SGK indiriminden yararlanmaktadır. İmalat sektöründe teşvik süresi 42 ay, diğer sektörlerde 30 ay olarak uygulanmaktadır (İŞKUR, 2021). Program içeriği itibariyle normal çalışma düzenini de kapsadığı için katılımcıların tamamına koşullarına göre program devam ettiği süre boyunca ücrette ödenmektedir. 2021 yılı için iş arayanlara günlük 108,68 TL, öğrencilere 81,51 TL, işsizlik ödeneği alanlara ise 54,34 TL ödeme yapılmaktadır. Bu anlamda maddi bir desteğin sağlanması, kişinin hem

gelir elde ederken hem de iş ve meslek öğrenmesi oldukça faydalı bir uygulama modeli olarak değerlendirilebilir.

İşbaşı eğitim programları hazırlanma süreci başarılı ülke modelleri dikkate alınarak tasarlanmıştır. Bu bağlamda Avrupa Birliğinden iki başarılı ülke olan Almanya ve Hollanda, bir uzak doğu ülkesi olarak da Güney Kore model ülkeler olarak tercih edilmiştir. Bu üç ülkenin model ülke olarak tercih edilmesindeki ortak işsizlikle mücadelede oldukça başarılı olmaları ilk sebep olarak sayılabilir. Ancak üç ülkeyi de bu anlamda öne çıkaran asıl özellik genç istihdamında oldukça başarılı grafikler çiziyor olmalarıdır. Bu başarılı grafikte de işbaşı eğitim ve uygulanan staj programlarının büyük etkisi olduğu gözlenmektedir (Görücü, 2019).

3. Literatür Taraması

Çalışmanın bu bölümünde İŞKUR ve diğer kurumlarca hayata geçirilen mesleki eğitim programlarına dair yabancı ve yerli araştırmacılar tarafından yapılmış çalışma ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

3.1. Yerli Literatür

Sönmez (2021) çalışmasında işsizlikle mücadelede mesleki eğitimin büyük bir rol oynadığına yer vermiş, mesleki eğitimin önemini vurgulamıştır. Çalışmada İŞKUR eliyle yürütülen işbaşı eğitim programlarının istihdama sağladığı katkı incelenmiştir. Araştırma evreni olarak 2018 yılında Şırnak'ın Cizre ilçesinde organize sanayi bölgesinde uygulanan işbaşı eğitim programına katılan kursiyerler ile yapılan çalışmada elde edilen veriler SPSS programı ile değerlendirilmiş ve programların genel olarak istihdama, mesleki eğitime ve deneyime katkı sağladığı görülmüştür. Ancak programda iş-meslek uyumunun olmayışı programın zayıf yönü olarak irdelenmiştir (Sönmez, 2021).

Görücü (2020) İŞKUR tarafından yürütülen işbaşı eğitim programlarına ilişkin istatistiki bilgilere yer verilen araştırmada bireylerin eğitim hayatı sırasında teorik eğitim açısından yeterli ve nitelik açısından da nitelikli bireyler tarafından eğitim verilmediği, bu sebeple bireylerin işbaşı eğitime yönelindikleri gözlenmiştir. İşbaşı eğitimin tercih edilme sebepleri çalışmada ele alınmış, öncelikle deneyim arttırmanın amaç edinildiği, bunda da işbaşı eğitim programlarının ücretsiz olmaktan ziyade öncelikle İŞKUR tarafından ücret ödenmesi, devamında da firma tarafından “yetiştirilmiş personel” olarak istihdam edilebilmeleri hem istihdama olumlu fayda sağlarken hem de bireylerin işsiz kalmalarının önüne geçildiğine dair olumlu izlenimler aktarılmıştır (Görücü, 2020).

Geyik ve Altındağ (2019) kısa süreli bir iş edinme aracı olarak değerlendirdikleri işbaşı eğitim programları için çalışmada sürecin çoğu iş yeri ve katılımcı bağlamında mesleki eğitim ve meslek edinmekten ziyade kısa süreli bir iş programı olarak değerlendirildiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda işbaşı eğitim programlarının kamu maliyesi açısından amacına uygun olarak uygulanıp uygulanmadığı sorgulanmış, sistemin gerçek anlamda amacına hizmet etmediği yönünde eleştirel bir veri analizi derlenmiştir. Sonuç bölümünde İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işbaşı eğitim programlarının konusunda uzman kişiler eşliğinde hazırlanması gerektiği, yine program devam ederken uzman kişiler eşlinde düzenli aralıklarla kontrol edilmesi ve izlenmesi gerektiği vurgulanmış, beklenen verimin alınmadığı iş yerleri ile tekrardan işbaşı eğitim programı düzenlenmemesi gerektiği irdelenmiştir (Geyik ve Altındağ, 2019).

Yıldız ve Kacı (2019) araştırmalarında İŞKUR Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğine göre düzenlenen programları genel hatları ile tanıtdıktan sonra çalışmanın asıl ana teması olan işbaşı eğitim programları mercek altına almışlardır. Özellikle mevzuattan kaynaklanan eksiklikler nedeniyle sürecin suiistimal edildiğine dair elde edilen veriler sonucunda, her ne kadar programın istihdam ve deneyim elde etme anlamında oldukça verimli etkileri olmasına karşın programa katılanların neredeyse tamamının iş güvencesi anlamında hiçbir teminatlarının olmadığı, bu sebeple bu sürecin geçici işçilik olarak değerlendirildiği, öte yandan işveren kanadından bakıldığında yasal boşluklardan

kaynaklanan eksiklerin adeta kötü niyetli olarak kullanıldığı ve kalıcı bir personel yetiştirme sürecinden daha ziyade devletin verdiği istihdam teşviklerin suiistimal edildiğine dair gözlemler ortaya konmuştur (Yıldız ve Kacı, 2018).

Özdemir ve Yiğit (2018) çalışmalarında İŞKUR eliyle hayata geçirilen işbaşı eğitim programlarının işgücü piyasasının beklentilerini ne derece karşıladığı, istihdama katkı sağlayıp sağlamadığı konusunda veriler sentezlenmiştir. Çalışmada Sakarya ilinde ikamet eden ve programa katılan 258 kişiye anket uygulanmış, elde edilen veriler SPSS programına aktarılarak katılımcıların memnuniyet oranları ölçülmüştür. Araştırma sonucunda İŞKUR işbaşı eğitim programlarından %69,8 düzeyinde memnuniyet oranı elde edildiği görülmüştür. Değerlendirme bölümünde programın içeriği, iş bulma sürecine sağladığı katkı, olumlu bulunurken, eğitim sürecinde ödenen ücretin düşüklüğü, katılımcılar arasında ücret ayrımı yapılması (öğrenci olması, anne olması, işsizlik ödeneği alması vb.), eğitim programının uzun olduğu ve tüm katılımcıların normal bir çalışma düzenine tabi olmasına rağmen “kursiyer” olarak nitelendirilmesinin üzerlerinde baskı oluşturduğuna dair bilgilere yer verilmiştir (Özdemir ve Yiğit, 2018).

Arpat (2017) araştırmasında meslek yüksek okulları ve lisans mezunu gençlerin işsizlik oranının diğer gruplara göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu durumun mevcudiyetini mesleki ve teknik anlamda özellikle işgücü piyasasının beklentilerinin karşılanamamasına bağlamaktadır. Bu noktadan hareketle araştırmanın da temel amacı olan meslek yüksek okullarında okuyan ve işbaşı eğitim alan gençlerin aldıkları bu uygulamalı eğitimin iş bulmalarına etkisini incelemiştir. İşbaşı eğitim alan gençlerin yüksek düzeyde mesleki bilgilerine katkı sağlandığı, üniversite-sanayi iş birliğinde yapılan projelerin genç işsizlikle mücadelede önemli bir araç olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak çalışmada işbaşı eğitim programı ve müfredat arasında uyum sorununun bulunduğunu, bu sorunun çözülmesi durumunda işbaşı eğitimin istihdama daha büyük katkılar sağlayabileceği analizi yapılmıştır (Arpat, 2017).

Acar ve Kazancı Yabanova (2017) Kütahya’da gerçekleştirdikleri çalışmada, son dönemde işbaşı eğitim programlarına büyük bir rağbet olduğunu 2015 yılından 2016 yılına gelindiğinde katılımcı düzeyinde %394 oranında çok büyük bir düzeyde artış olduğu tespit edilmiş ve İŞKUR tarafından uygulanan diğer Aktif İstihdam Politikalarından neden ayrıldığı ve bu kadar öne çıktığı değerlendirilmiştir. Öncelikli olarak katılımcı bağlamında her ne kadar katıldıkları gün üzerinden ücret alsalar da asgari ücret düzeyinde bir gelir elde ettikleri ve programın sonunda kalıcı bir istihdamın olabileceği sonucu sebebiyle tercih edildiği gözlenmiştir. Öte yandan işveren kanadından durum değerlendirildiğinde alınan teşvikler ve sürecin sonunda kendi uzmanını yetiştirme imkânı bulunduğu için tercih edilen bir uygulama modeli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Acar ve Kazancı Yabanova, 2017).

Yıldız (2016) araştırmasında tüm Türkiye genelinde İŞKUR eliyle gerçekleştirilen Aktif işgücü istihdam politikalarının tamamını 2009-2016 yılları arasında mercek altına almıştır. Çalışmada elde edilen veriler neticesinde işbaşı eğitim programının diğer politikalar ile karşılaştırıldığında en etkin olan program olduğu belirtilmiştir. İşbaşı eğitim programının mesleki eğitim anlamında en hızlı öğrenme programı ve ayrıca katılımcılara sadece cep harçlığı ve sigorta giderleri ödendiği için de kuruma olan maliyetinin oldukça düşük olması sebebiyle tercih edildiği sonucuna yer verilmiştir (Yıldız, 2016).

Yerli literatür taramasında elde edilen veriler ve analizler neticesinde işbaşı eğitim programlarının genel anlamda istihdam ve mesleki gelişim anlamında başarılı sonuçlar ortaya koyduğu gözlenmiştir. Ancak programların içeriği, kalıcı istihdama ne kadar hizmet ettiği, sürecin hem kursiyerler hem de işverenler adına suiistimal edilmeye çok müsait olduğu, sürecin belirli bir müfredat doğrultusunda belirlenmediği için tamamen işverenin kontrolünde gerçekleştiği, denetimlerin yetersiz olduğu yönünde eleştiriler de tespit edilmiştir. Buradan elde edilen veriler araştırma bölümünde katılımcılara yöneltilen soruların belirlenmesine ışık tutmuştur.

3.2. Uluslararası Literatür

Pastore ve Pompili (2020) çalışmalarında İtalya’da gerçekleştirilen aktif işgücü politikalarının entegre versiyonu (işçi-kurum-işveren) PIPOL uygulamasının etkisini incelemiştirler. Programda 2014-2016 yılları arasında işbaşı eğitim programı ile istihdam edilen gençlere uygulanan işbaşı eğitim programının etkinliği araştırılmış, çalışmada işbaşı eğitimi almış (teorik+pratik/uygulama eğitimi) katılımcıların sadece teorik eğitim alarak, ya da sadece pratik eğitim alarak istihdam edilenlere göre daha kolay istihdam edildikleri, işveren-çalışan memnuniyeti açısından daha verimli sonuçlar alındığı bilgisine yer verilmiştir (Pastore ve Pompili, 2020).

Hossain ve Rattanawiboonsom (2020) makalelerinde organizasyonlarda yönetimsel becerilerin geliştirilmesinin ardındaki sosyal sermayeye dayalı işbaşı eğitim uygulamalarının etkinliğini incelemiştirler. Sosyal sermayenin yapısal, ilişkisel ve bilişsel boyutlarını içeren geniş çaplı bir mercekten bakarak bunun organizasyondaki yapıya nasıl katkı sağladığına dair bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla üç telekomünikasyon şirketinde 12 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış bir formu ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Sonuç bölümünde işbaşı eğitim programlarının katılımcılarda güven artışına, sorumluluk alma isteğinin artmasına daha iyi sosyal ilişkiler geliştirmeye katkı sağladığı gözlenmiştir. Yönetimsel açıdan ise iş eğitimi ve sosyal sermayenin daha etkin kullanılmasına pozitif etkisinin olduğu, kurumlar adına sürdürülebilir rekabet avantajları sağladığı tespit edilmiştir (Hossain ve Rattanawiboonsom, 2020).

Ghirelli, Havari, Santangelo ve Scretti (2019), gerçekleştirdikleri çalışmada İtalya’da düzenlenen Yeni Mezunlar için İş Deneşimi (Work Experience Laureati and Laureate), adı altında düzenlenen eğitim programı değerlendirilmiştir. Programın amacı Umbria bölgesinde yeni mezun pozisyonunda olan ve iş arayan katılımcıların istatistiksel verileri değerlendirilmiş, firmalar ile çıraklık sözleşmesi yapan katılımcıların diğer katılımcılara göre çok daha kolay iş bulabildiği verisine ulaşılmıştır. Ayrıca iş arama sürecinde cinsiyet ayrımının olduğu gözlenmiş, erkeklerin bilimsel ve üretim alanlarında daha kolay iş bulabilirken, kadınların daha çok beşerî ilişki geliştirme imkânı bulunan işlere daha kolay kabul edildiği sonucu elde edilmiştir (Ghirelli ve diğ., 2019).

Takechi, Sugihara, Matsumoto ve Yamada (2018) çalışmalarında Japonya’nın öncü kafelerinden biri olan Demans Kafelerinde uygulanan işbaşı eğitim programları sonucunda kaliteli ve bilinçli eğitim verilerek personel yetiştirme deneyimlerini değerlendirmişlerdir. Çalışmanın sonucunda Demans Hastalarına yönelik olarak faaliyet gösteren kafelerde çalışanlara (garson-barista-kasiyer) ön bir eğitim ve devamında işbaşı eğitim programı şeklinde düzenlenen istihdam programlarının oldukça başarılı sonuçlar ortaya koyduğu, özellikle müşterilerin mevcut durumlarına göre hizmet verildiği, hizmet kalitesinin arttığı gözlenmiştir (Takechi, 2018).

Dewi (2018) araştırmasında endüstri 4.0 geçilmesi ile birlikte spesifik olarak belirlenen şirket özelinde yönetim kadrosunun yetiştirilmesine yönelik olarak işbaşı eğitim programının etkinliğini değerlendirmiştir. Elde edilen sonuçlar SPSS-24 programı dahilinde t-test ve varyans analizi yapılarak istatistiksel veriler ortaya konmuştur. Araştırmanın sonucunda işbaşı eğitim programının beklentilerin çok üzerinde bir performans getirisi olduğu, şirket yönetiminin memnuniyet oranının en üst düzeyde olduğu gözlenmiştir (Dewi, 2018).

Adhvaryu, Kala ve Nyshadham (2018) çalışmalarında Hindistan’da kadınlara yönelik olarak hazır giyim imalatı alanında düzenlenen işbaşı eğitim programını ele almışlardır. Çalışmanın sonucunda katılımcıların sosyal açıdan gelişim sağladıkları, dışa dönüklük, iletişim ve teknik becerilerinin geliştiği gözlenmiştir. Araştırma sadece katılımcılarla sınırlı kalmamış, programın uygulamasının şirkete getirisi de değerlendirilmiş, programa katılanlara mütevazî denilebilecek bir düzeyde ücret ödenmesine karşın, şirkete oldukça yüksek düzeyde (%258) bir getiri sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Program tamamlandıktan ve sonuçlar şirket yönetimi tarafından değerlendirildikten sonra sadece araştırma yapılan şirkette değil, aynı sektörde faaliyet gösteren diğer firmalara da örnek olacağı açıklanmıştır (Adhvaryu ve diğ., 2018).

Sekerin ve diğ., (2018) araştırmalarında işbaşı eğitim programlarının ülkenin rekabet gücünü arttırmada ve bilgi ekonomisini oluşturmadaki rolünü vurgulamışlardır. Makalelerinde yetkinlik odaklı eğitimin avantaj ve dezavantajları karşılaştırmalı olarak analiz edilerek endüstriyel çalışma yaşamına nasıl bir etkisinin olduğu tespit edilmek istenmiştir. Bu anlamda insan kaynakları tarafından gerçekleştirilen rotasyon eğitimi ile işbaşı eğitimin karşılaştırması yapılmış, elde edilen veriler neticesinde işbaşı eğitim programının kurumların insan kaynakları birimleri tarafından gerçekleştirilen eğitimlerden daha verimli, özellikle kişisel gelişim ve kurum kültürünün gelişimi, çalışan adaptasyonu anlamında çok başarılı sonuçlar elde edildiği gözlenmiştir (Shutov ve diğ., 2018).

Cabrales, Dolado ve Mora (2017) çalışmalarında Uluslararası Yetişkin Yeterlik Programı (PIAAC) kapsamında iktisadi veriler kullanılarak İspanya’da işbaşı eğitim programına katılanların ekonomik yaşamları ve sistemin eksikleri değerlendirilmiştir. Araştırmada kısmi dönemli çalışma sistemi olarak değerlendirilen işbaşı eğitim programına eleştirel bir bakış açısı çizilmiştir. Özellikle bu dönemde ücret anlamında çalışanların yaşadığı mağduriyetler, ayrıca işsiz kaldıkları dönemlerde dikkate alınarak ortalama ücret düzeyinin çok düşük seviyelerde kaldığı iktisadi doktrinler çerçevesinde ortaya konulmuştur (Cabrales ve diğ., 2017).

Roshchin ve Travkin (2017) çalışmalarını şirketlerin istihdam politikalarının işbaşı eğitim programına bakış açıları yönünden ele almışlardır. Rusya genelinde ve 2000’in üzerinde işletme ile yapılan anket çalışmasında özellikle işbaşı eğitim programlarının yeni teknolojiler ve üretim aşamalarının daha teknik boyutlara taşınması aşamasında başarılı sonuçlar verdiği gözlenmiştir. Bu süreçte işbaşı eğitim sadece üretim aşamasında değil, ürünün pazarlanması, lojistik aşamaları, piyasanın yeni ürünü kabul edene kadar devam ettirilen bir segment eğitimi olarak lanse edilmiştir. Süreç tamamlanıp piyasa yeni ürünü kabul ettikten sonra işbaşı eğitimine katılan personel daimi personel olarak istihdam edilmekte, böylelikle personel-ürün uyumu sağlanmaya çalışıldığı gözlenmiştir. Çalışma ayrıca kendi alanında farklı bir konu konsepti olarak tasarlanan ilk makale olması yönüyle öne çıkarılmıştır (Roshchin ve Travkin, 2017).

Yabancı literatür taramalarında birçok makale arasından özellikle yukarıdaki makalelere yer verilmesinde işbaşı eğitim programının yurt dışı uygulamalarında sadece bir istihdam ve gelir elde etme amacıyla değil, bireysel anlamda kişisel gelişime katkı sağladığı, işletmeler bağlamında da işletmenin gelişmesine katkı sağladığı dikkate alınarak belirlenmiştir. Çalışmaların büyük bir bölümünde süreç, sosyolojik, psikolojik ve ekonomik boyutları ile aynı zamanda çalışan-işveren uyumu anlamında da değerlendirilerek ele alındığı gözlenmiştir. Bu anlamda çalışmada soruların hazırlanması ve verilerin değerlendirilmesinde yabancı literatür taraması özenle değerlendirilmiştir.

4. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma dört farklı İŞKUR İl Müdürlüğünde (Eskişehir, Afyon, Bilecik, Kütahya) düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan kursiyerlerin görüşlerinden yararlanarak yapılan nitel bir çalışmadır. Gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi bilgi toplama yöntemlerinin kullanıldığı nitel araştırmalar, algı ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konulması yönelik bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Nitel araştırmalar, sosyal olguları bağlı buldukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plana alan yaklaşımlardır. Nitel araştırma türünde hazırlanan bu araştırma olgu bilim desenine uygun yürütülmüştür. Olgu bilim deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir bilgiye sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. Çalışma gurubu seçiminde ise kolay ulaşılabilir durum örneklemesi yöntemi kullanılmıştır. Görüşler yarı yapılandırılmış görüşme formlarıyla toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, yapılandırılmış olanlara göre daha esneklerdir. Bu tekniğe göre önceden sorulması planlanan soruları içeren bir görüşme planı hazırlanır. Buna göre araştırmacı yapılan görüşmenin akışına bağlı olarak yan sorularla görüşmenin gidişini etkileyebilir (Yıldırım, 1999).

4.1. Araştırma Grubu

Araştırma grubu İŞKUR tarafından dört farklı şehirde ve sanayi alanında üretim konusunda faaliyet gösteren 4 farklı işbaşı eğitim programına katılan kursiyerlerden gönüllülük esasıyla rastgele seçilen 20 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların altısı kadın, 14'ü erkektir. Yine araştırma katılan katılımcıların tamamı 25-35 yaş aralığında 11'i lise, 5'i ön lisans, 3'ü lisans ve 1'i de yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların dördü evli 16'sı bekarıdır. Araştırmaya Eskişehir'den katılan 5 katılımcı makine montaj, Kütahya'dan katılan 5 katılımcı plastik enjeksiyon, Bilecik'ten katılan 5 katılımcı porselen parça üretimi, Afyon'dan katılan 5 katılımcı ise gıda teknolojileri alanlarında işbaşı eğitim programı almaktadırlar.

4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma formatı nitel bir çalışmaya uygun olacak şekilde hazırlanmıştır. Verilerin ilk etapta toplanması ve derlenmesi aşamasında görüşme tekniği kullanılmış olup, daha derinlemesine bilgi edinilmesi amacıyla yarı yapılandırılmış açık uçlu sorulardan oluşan görüşme formu hazırlanmıştır. Formun hazırlanması sürecinde öncelikli olarak literatür taraması yapılmış ve işbaşı eğitim programlarının sorunlarına yönelik kavramsal tema tespit edilmiştir. Bu işlemler neticesinde toplam yedi sorudan oluşan, yarı yapılandırılmış, açık uçlu soru formu elde edilmiştir. Elde edilen soru formu katılımcılara uygulanmadan önce 2 mesleki eğitim uzmanına sunularak kontrol ettirilmiş, soruların bazılarında kısmi değişikliğe gidilerek forma son şekli verilmiştir. Görüşmelerin tamamı hafta ortası gün olan çarşamba günü saat 11:00-14:00 aralığında katılımcıların çalışmaya ara verdikleri bölümde gerçekleştirilmiştir. İlk görüşmenin başladığı tarihten itibaren 1 aylık süre içinde tüm görüşmeler tamamlanmıştır. Görüşme sırasında ses kaydı cihazı ve not tutularak veriler toplanmış, her görüşmenin tamamlanmasına müteakip elde edilen veriler içerik analiziyle incelenmiştir. Yine görüşme tamamlandıktan sonra Katılımcılar illeri ve görüşme sıralarına göre kodlanmıştır (EK1, BK1, AK1, KK1). Görüşmeler tamamlandıktan sonra tüm bulgular yorumlanmış, araştırmanın gerçekliği ve güvenilirliği adına kişilerin görüşlerinden doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

5. Bulgular

Bu bölümde katılımcıların işbaşı eğitim programına bakış açıları, programın içeriğinin yeterliliği, ücret politikası, çalışma hayatında eşitlik ilkesi, İŞKUR'un program üzerindeki etkinliği ve hepsinden önemlisi programın asıl amacı olan istihdam sürecine ait bulgulara yer verilmiştir.

Soru 1- İşbaşı eğitim programının içeriğini sizin için uygun buluyor musunuz?

Elde edilen bulgular analiz edildiğinde katılımcıların 11'i programın içeriğini kendileri için uygun bulduklarını, 6 tanesi kendilerine mesleki anlamda katkı sağladığını, 3'ü ise sadece meslek öğrenmek amacıyla geldiklerini ancak meslek öğrenmekten ziyade standart bir iş doğrultusunda çalıştırıldığını, bu sebeple programı bırakmayı düşündüklerini belirtmişlerdir.

“Özellikle bu fabrika en çok çalışmak ve kadroya geçmek istediğim fabrika, burada kalıcı olmak istiyorum bu anlamda her gün mesleki gelişim anlamında sürekli bir şeyler öğreniyorum. Programdan çok memnunuz” (EK3) diyerek programın kendi beklentilerini karşılayan bir program olduğunu teyit etmiştir.

“Ben zaten bu bölüm mezunuyum. Ancak iş deneyimim yoktu. İş deneyimi olması için geldim. Bana ileride iş bulmamda katkı sağlayacağına inanıyorum” (BK1) diyerek katılımcının programı mesleki gelişim ve tecrübe anlamında değerlendirdiği gözlenmiştir.

“En başta hiç katılmamam lazımdı bu programa. Mezun olduğum bölüm ve yaptığım işin hiçbir uyumu yok. Bana başlangıçta böyle söylenmemiştii. Sadece Genel Sağlık Sigortamın yattığını bile sonradan öğrendim. Önümüzdeki hafta programdan kendi isteğimle ayrılacağım” (AK2) diyerek katılımcının programın içeriği ve yapacağı iş konusunda tam bilgilendirilmediği, bunun sonucunda da program ile ilgili memnuniyetsizlik yaşadığı ve programdan ayrılmayı düşündüğü görülmüştür.

2- İşbaşı eğitim programı sürecinde teorik eğitim alıyor musunuz? Almıyorsanız programda teorik eğitimin olmasını ister miydiniz?

Katılımcıların 14'ü kurum tanıtımı da dâhil olmak üzere teorik eğitim olarak hiçbir eğitim almadıklarını, işbaşı eğitim kapsamında firmaya başladıkları andan itibaren direkt üretimde ve sahada görevlendirildiklerini belirtmişlerdir. Dört katılımcı sadece işbaşı eğitime başlarken yapılacak iş ile ilgili genel bir bilgilendirme toplantısı yapıldığını, ancak devamında hiçbir teorik eğitim almadıklarını beyan etmişlerdir. İki katılımcı ise işbaşı eğitime başladıkları andan itibaren her sabah yapılacak iş ile ilgili teorik bilgilendirme yapıldığını, işin içeriği, nasıl yapılacağına dair teorik eğitim verildikten sonra işbaşı eğitime geçildiğini bildirmişlerdir. Katılımcıların tamamı işe başlamadan önce yapılacak işle ilgili ön bir bilgilendirme yapılmasının faydalı olacağını belirtmişlerdir.

“İşbaşı eğitim programına ilk başladığım gün vardiya amirinin yanıma geldi ve program boyunca bant üzerinde hatalı dizim yapılan parçaları ayırmamı söyledi, daha sonraki günlerde kablo gruplamaya geçtim ve tüm program üretim bandı üzerinden gösterildi. Hiçbir teorik eğitim almadım” (KK3) diyerek katılımcıya üretim aşaması öncesinde teorik eğitim verilmediği gözlenmiştir.

“Bana başladığım ilk gün biz deneyimli personel istemiştik, şu an için üretimin aksamaması adına hemen işi öğrenmen lazım denilmişti. En azından bir ön eğitim almış olsaydım çok daha verimli olurdu” (EK2) diyerek programın hedefi dahilinde sistemin işlemediği ve teorik bir ön eğitimin verilmediğinin teyidi yapılmıştır.

“Ben ilk başladığımda 1-2 hafta işi öğretirler öyle işbaşı yaparım demiştim ama daha geldiğim ilk günden itibaren kendimi makine parkurunda buldum” (BK4) diyerek hiçbir teorik ve ön eğitim almadığını beyan etmiştir.

3- İşbaşı eğitim programının sonunda kalıcı bir istihdamın yapılmasını bekliyor musunuz?

Araştırma kapsamındaki katılımcıların 16 tanesi işbaşı eğitim programı sonrasında aynı firmada istihdam edilmeyi beklediklerini bildirmişlerdir. 3 katılımcı program tamamlandıktan sonra firma iş teklif etse dahi çalışmak istemediklerini, 1 katılımcı ise firmanın istihdam etmeyeceğini düşündüğünü bildirmiştir.

“Daha ilk başladığımız gün servis sorumlusu kalıcı personele ihtiyacı olduğunu ve sürekli olarak çalışmayı düşünüyorsak başlamamızı istemişlerdi. Programda en hoşuma giden yön bu oldu. İşbaşı eğitim programı tamamlandıktan sonra istihdam edileceğime inanıyorum” (AK3) diyerek istihdam anlamında kalıcı ve uzun süreli bir istihdam beklentisi ve inancının olduğu gözlenmiştir.

“İlk işgünümde çağırıldım. Burada sürekli çalışmayı düşünüyor musun diye soruldu. Bende tabii ki onun için geldim dedim. O zaman kendini burada sürekli çalışacakmış gibi hazırla ve işi öğren program bittikten sonra senin hemen sigorta girişini yapacağız dediler. Zaten amacım da kalıcı bir iş bulup meslek öğrenmekti. Bu çok iyi geldi” (BK3) açıklaması ile program sonunda istihdam beklentisinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

“Ara ara birim amirleri bize firmada kalıp kalmak istemediğimiz konusunda görüş soruyorlar. Ben her sorulduğunda kalmak istediğimi belirttim. Senden memnunuz devam etmek istiyoruz demeleri çok hoşuma gidiyor” (EK1) şeklinde görüşlerini dile getirmiş, firmanın program sonunda katılımcıyı istihdam etmek amacı içinde olduğu gözlenmiştir.

“Evet firmadan işbaşı eğitim sonunda çalışmak istiyor musun sorusu geldi. Ancak kesinlikle istemiyorum. Neden? Burada bize kursiyer değil normal çalışan muamelesi yapılıyor. Hepsinden önemlisi de çalışma saatleri ve iş oldukça ağır. İş teklif edilse dahi çalışmayı düşünmüyorum” (KK1) ifadesi ile programdan beklentisinin karşılanmadığını dile getirmiştir.

4- İşbaşı eğitim programı sürecinde almış olduğunuz ücretin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

Bu noktada 20 katılımcının 17'si işbaşı eğitim programı boyunca aldıkları ücretin yetersiz olduğunu, özellikle gün bazlı, yani geline gün sayısı üzerinden ödeme yapılmasının uygun olmadığını belirtmişlerdir. Diğer üç katılımcı da şikayetçi olmadıklarını ancak iyileştirme yapılabileceğini beyan etmişlerdir.

“Buradaki herkes gibi bende çalışıyorum. Diğer çalışanlardan farklı veya daha hafif bir iş yapmadığım gibi yeri geliyor herkesten çok çalıştığım dahi oluyor. Ancak bu şekilde uygulanan bir ücret politikası hiç adil değil. Özellikle sigorta anlamında sadece genel sağlık sigortasının yatıyor olması bile başlı başına bir adaletsizlik. Mutlaka bunun düzeltilmesi lazım” (AK4) diyerek işbaşı eğitim programına katılan kursiyerlerin ücretlerinin yeterli olmasından ziyade eşit bir dağılım sisteminin olmadığı eleştirilmiştir.

“Ücret anlamında en üzüldüğüm nokta açık öğretimde okuduğum için herkesten daha düşük ücret alıyorum. Oysa açık öğretimde okumam ne işime engel oluyor ne geliş gidiş saatlerime. En az herkes kadar bende çalışıyorum. Bu hiç adil değil” (EK4) diyerek ücret sisteminin değişmesi gerektiği yönündeki görüşlerini dile getirmiştir.

“Ben çalışan anne projesi kapsamında programa katıldım. 14 yaşından küçük çocuğum olduğu için bana daha yüksek ücret alacağım söylenmişti. Şu anda herkesten çok aldığım tutar sadece günlük bazda 2 TL. Bu çok komik bir rakam” (BK2) diyerek kadın istihdamı açısından sistemin kadınları yeterli düzeyde desteklemediğini belirtmiştir.

“En çok takıldığım nokta, çalışma günlerine göre para alıyor olmamız. Geldiğin gün üzerinde para ödeniyor. Bu doğru bir uygulama gelmiyor bana. Ayda 26 gün işe gelerek ancak asgari ücret düzeyinde gelir elde edebiliyorum. Ama normal çalışan kadar bende çalışıyorum, işbaşı eğitim programının ücret politikası mutlaka değiştirilmeli” (KK4) şeklinde görüşlerini dile getirmiş ve işbaşı eğitim programındaki ücret politikasının değişmesini talep etmiştir.

5- İşbaşı eğitim programı boyunca yapılan denetimlerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

Katılımcılardan denetim sürecini değerlendirmelerine dair sorulan bu soruda 12'si denetimlerin yetersiz olduğunu, altısı yeterli düzeyde olduğunu, ikisi ise denetime ihtiyaç olmadığını belirtmiştir.

“Denetimlerin neredeyse ayın hangi günü yapılacağına kadar tahmin edebiliyoruz. Denetimler sırasında İŞKUR'dan gelen yetkili devam çizelgesini imzalarken, var mı arkadaşlar bana iletmek istediğiniz bir konu diyerek denetimi bitiriyor. Herkesin içinde biz nasıl anlatalım programla ilgili olan sorun ve görüşlerimizi. Mümkün değil, bu şekilde bir denetim yapılması sağlıklı değil” (KK5) şeklinde görüşünü belirterek denetim sürecinin yeniden yapılandırılması gerektiğini beyan etmiştir.

“Çoğu zaman sadece isimlerimiz ve iş yerinde orada olduğumuz kontrol ediliyor. Oysa yeri geliyor iletmek istediğimiz konular oluyor ama konuşamıyoruz bile” (BK1) diyerek denetim sürecinin yüzeysel olarak gerçekleştirildiğini bildirmiştir.

“Bize başlarken İŞKUR'dan her türlü sorunumuzu iletebileceğimiz söylenmişti ama ne doğru düzgün bir denetim oldu, ne de ne sorunun var diye soran oldu. Ayrıca belirtmek isterim her ay ayrı bir denetçi geliyor. Maalesef düzgün bir denetim sisteminin işletildiğini göremedim” (EK5) beyanıyla denetleme süreci ile ilgili memnuniyetsizliğini dile getirmiştir.

“Ben iş yerimden memnunum. Proje tamamlandığında kadroya alınacağım da söylendi. O yüzden benim için denetim süreci çok fazla bir anlam ifade etmiyor. Zaten iş yeri ile ilgili sorunum olursa vardiya şefi gereken müdahaleyi yapıyor. Denetim ile ilgili bir sıkıntım olduğunu

söyleyemeceğim” (AK3) şeklinde görüşleri ile asıl denetim sürecinin iç denetim ve iş yerinde sorun ortaya çıktığında çözülmesinin gerekliliğini vurgulamıştır.

6- Program tamamlandıktan sonraki istihdam hedefleriniz nelerdir?

Katılımcıların cevaplarının en çok bölüdüğü bu soruda altı katılımcı işbaşı eğitim programı sonrası şirkette devam etmek istediğini, yedi katılımcı farklı bir iş yerinde ancak aynı meslekte çalışma hayatına devam etmek istediğini, dört katılımcı bu mesleğin kendileri için uygun olmadığını ve meslek değiştirmeyi düşündüklerini, üç katılımcı ise şu anda kararsız olduklarını ve program tamamlandıktan sonra şartlara göre bir yol haritası çizmeyi düşündüklerini bildirmişlerdir.

“Firma zaten istediğim ve bilerek girdiğim bir firma. İşimi seviyorum. Amirlerimle de görüştüm burada devam etmeyi düşünüyorum. Programın en büyük katkısı bana bu olacak” (AK5) açıklaması ile özellikle istihdam anlamında programdan memnun olduğunu bildirmiştir.

“Amacım bu programa katılırken meslek edinmekti ve bu bölgede en çok aranan mesleklerden birini öğreniyorum şu anda. Ancak açıkça belirtmek isterim bu firmada çalışmayı düşünmüyorum. Bu sektörde çok daha büyük firmalar var ve yetişmiş eleman arıyorlar. Bu program tamamlandığında bende yetişmiş eleman olacağım” (BK3) diyerek işbaşı eğitim programı tamamlandıktan sonra firma iş teklif etse dahi firmada kalmak istemediğini bildirmiştir.

“En başından bu işe başlamamam gerekiyordu. Bu alanda hem yeteneğim yok hem de uzun yıllar bu işi yapmak istemiyorum. Program tamamlandıktan sonra ya İŞKUR aracılığıyla ya da Halk Eğitim Merkezleri aracılığıyla yeni bir meslek öğrenmeyi düşünüyorum. Bu anlamda hata yaptığıma inanıyorum” (KK1) diyerek programın meslek edindirme anlamında kendisine faydalı olmadığını beyan etmiştir.

“İşbaşı eğitim programı şu anda devam ediyor ve yavaş yavaş sona yaklaşıyoruz. Ancak kafamda daha net olarak ne yapacağımı belirleyemedim. Bir yandan firmada kalmayı düşünüyorum, öte yandan yeni fırsatlar önüme çıkar mı? Daha iyi şartlarda iş bulabilir miyim? diye de düşünüyorum. Açıkçası şu anda kararsızım” (EK3) diyerek program sonlandığında net kararını açıklayacağını bildirmiştir.

7- Sizce işbaşı eğitim programının daha verimli olması için neler yapılabilir?

Katılımcıların tamamı programın etkinliği açısından kısmi değişiklikler yapılmasını önermişlerdir. 14 katılımcı program sonunda programı başarı ile tamamlayan katılımcıların tamamının istihdam edilmesini, 17 katılımcı ücret politikasının yeniden düzenlenmesini, 12 katılımcı dış ve iç kontrolün etkin bir şekilde ve “yaptırım gücü” olacak şekilde yürütülmesini, 13 katılımcı program tamamlandıktan sonra sadece işbaşı eğitim yapılan firmada değil, farklı firmalarda da istihdam olanaklarının bulunması gerektiğini, 7 katılımcı ise program başladıktan sonra cayma süresinin olmasını ve uzatılmasını talep etmişlerdir.

“Bu programın asıl amacı bireylere iş öğretmek ve süreç sonunda istihdam etmek. Tüm katılımcıların program sonunda istihdam edilmesi zorunluluğu olmalı. Aksi takdirde bunu art niyetli olarak kullanabilecek birçok firma olacaktır” (BK5) diyerek programda istihdam zorunluluğu şartının güçlendirilmesini ve buna uyulmadığı zaman kötü niyetli kullanımlar olabileceğini belirtmiştir.

“Hepimiz aynı işi yapıyoruz, öğrenci ayrı, normal çalışan ayrı, çocuğun varsa ayrı ücret alıyorsun. Aynı işe bu kadar farklı ücret uygulaması hem motivasyonumuzu kötü etkiliyor hem de eşit davranılmadığı düşüncesini ortaya çıkarıyor. İlk etapta İŞKUR bunu düzene koymalı” (AK4) diyerek ücret sisteminin yeniden düzenlenmesi gerektiğini belirtmiştir.

“Bu firmada işi öğreniyorum, ancak araştırdığımda bu firmadan çok daha iyi çalışma şartları, çok daha iyi ücret politikası bulunan firmalar var. İŞKUR’un bu anlamda farklı istihdam önerileri

sunması daha güzel olacak” (EK1) diyerek alternatif istihdam önerilerinin sunulmasının programın daha verimli olmasına katkı sağlayacağını söylemiştir.

“Ben açıkçası meslek öğrenmek için gelmişim ama daha program başlar başlamaz bu mesleğin bana uygun olmadığını anladım. Ancak şu anda bırakırsam 1 yıl İŞKUR’dan işbaşı eğitim programlarından yasaklı olacağım. Bu sebeple istemediğim halde programa devam etmek zorundayım. Cayma süresinin İŞKUR tarafından uzatılması gerektiğini düşünüyorum” (KK3) açıklamasıyla programın uygulama modelinde cayma süresi olarak esneklik getirilmesinin önemini irdelemiştir.

6. Sonuç ve Öneriler

İşbaşı eğitim programları son dönemde iş tecrübesi olmayan ve iş hayatına yeni atılan ya da mevcut mesleğini değiştirmek isteyen bireylerin tercih ettiği bir aktif istihdam politikası olarak etkinliğini her geçen gün arttırarak devam etmektedir (Dinçay, 2017 :563). Bu noktada işbaşı eğitim programlarının doğru ve etkin kullanımı, “kuralları ve sınırlarının” net olarak belirlenmesi konusu karşımıza çıkmaktadır. Kuralları ve sınırları belirli olan bir işbaşı eğitim programı hem verimlilik anlamında hem asıl hedef olan istihdamın gerçekleştirilmesi anlamında daha etkin sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir. Özellikle teknolojik gelişme ve değişim, 1980’lerden sonra başlayan küreselleşme, “uzman” istihdamının ve doğru işe doğru personel politikasının hayata geçirilmesine, öncelik verilmesine neden olmuştur (Şen, 2016:71).

Türkiye’de son dönemde istihdam piyasaları oldukça hızlı devinim bir içine girmiş, bu değişim rüzgârı İŞKUR tarafından düzenlenen aktif işgücü politikalarına yansımış, özellikle işbaşı eğitim programlarının daha yoğun ve daha etkin olarak hayata geçirilmeye başlandığı görülmüştür (Kebeli, 2017:116). İşsizliğin özellikle ekonomik kriz dönemlerinde derinden hissedildiği, sadece iş ve meslek sahibi olmanın yeterli olmadığı dönemlerde bireyler iş hayatlarına yeni bir yön vermek istediklerinde en çok başvurulan kurumların başında İŞKUR gelmektedir. Özellikle işbaşı eğitim programlarının bir nevi “istihdam garantisi” sağlaması da katılımcıların hem meslek öğrenmek hem de program sonunda istihdam edilmek adına en çok tercih ettikleri aktif işgücü politikası konumunu almıştır. 2012 sonrası dönemde başlayan işbaşı eğitim programları, son yıllarda en çok katılımcının başvurduğu, aynı zamanda işverenler tarafından da hem verilen teşvikler, hem de “kendi uzmanını kendin yetiştir” felsefesinden hareketle işbaşı eğitim programlarına yoğun bir ilgi oluşmuştur (Görücü, 2019 :136).

Bu kadar kısa süre içerisinde yoğun bir uygulama talebi ve alanı bulan işbaşı eğitim programları sistemselsel ve uygulama eksikliklerinden kaynaklı sorunları da beraberinde getirmiştir. Çalışmada bu anlamda işbaşı eğitim programının istihdam, meslek edinme, mesleki gelişim gibi olumlu yönlerinin yanında, uygulanan istihdam politikaları, denetim süreci, programın eğitsel boyutu, uygulanan ücret politikaları bağlamında nitel araştırma modeli oluşturulmuş, araştırma soruları için dört farklı il seçilerek geniş konseptli bir katılım sağlanmıştır.

İstihdam politikası anlamında katılımcıların büyük bir bölümü işbaşı eğitim programı sonunda istihdam açısından olumlu beklentilerinin olduğu, program sonrasında istihdam edilmeyi bekledikleri gözlenmiştir. Bunun yanında istihdam süreci ile ilgili olarak katılımcıların tam anlamıyla bilgilendirilmediği, istihdam sürecinin ne zaman başlayacağı, kalıcı bir istihdam mı olacağı yoksa zorunlu istihdam süresi tamamlandıktan sonra işten çıkarılıp çıkarılmayacakları konusunda belirsizliklerin olduğu, bu da katılımcılar üzerinde psikolojik bir baskı oluşturduğu gözlenmiştir.

İşbaşı eğitim programları ile ilgili olarak en çok eleştiri gelen konuların başında uygulanan ücret politikasının geldiği gözlenmiştir. Katılımcıların firma değişikliği olmamak üzere aynı koşul ve şartlarda çalışıyor olmalarına karşın ailevi durum (anne olmak) ve sosyo-ekonomik durumlarına göre (öğrenci olmak) kişilere farklı ödeme politikalarının uygulandığı, bu durumdan da katılımcıların rahatsız oldukları memnuniyetsizliklerini dile getirdikleri tespit edilmiştir.

Denetim süreci çalışma hayatının devamı ve adil bir çalışma düzeninin sürdürülebilirliği adına en önemli kontrol mekanizmalarının başında gelmektedir. Bu ilkenin işbaşı eğitim programı için de geçerli olduğu araştırma sırasında görülmüştür. Ancak özellikle işbaşı eğitim programlarında yüzeysel bir denetim süreci olduğu katılımcılar tarafından bildirilmiş, katılımcıların programla ilgili iletmek istedikleri sorunları olduğunda büyük çoğunlukla denetçiye bu durumu iletemedikleri bildirimleri gelmiştir. Denetim sürecinin işbaşı eğitim devam ederken, katılımcıların çalıştıkları alanda denetim yapıldığı, özel olarak bir görüşme yapılmadığı gözlenmiştir.

6.1. Öneriler

Araştırma sonuçları, katılımcılardan elde edilen bilgi ve aktarımlar doğrultusunda öneri ve çıkarımlar yapılmıştır.

- İşbaşı eğitim programı başlatılmadan önce katılımcılara programın içeriği, firma, işin niteliği, çalışma şartları hakkında detaylı bir bilgilendirme yapılmalı; bilgilendirme sonrası katılımcılardan programa katılıp katılmayacakları tekrar sorgulanmalıdır.

- İşbaşı eğitim programı başlamadan önce gün bazlı olarak programı uygulayacak firmadan detaylı bir eğitim programı ve müfredatı istenmeli, programın içeriğinde mutlak surette tanıtıcı bir ön eğitim ve işin nasıl yapılacağına dair teorik bir eğitim verilmelidir.

- Program sonunda eğitimi başarı ile tamamlayan tüm katılımcıların mümkün mertebe işbaşı eğitim programının düzenlendiği ya da aynı meslekte bir başka firmada istihdam edilmesi anlamında İŞKUR tarafından gereken hassasiyet gösterilmelidir.

- Araştırma sırasında farklı ücret uygulamalarının katılımcılar arasında huzursuzluğa neden olduğu gözlenmiş, bunu önlemek adına tüm katılımcılara eşit ücret uygulaması modeline geçilmesinin program memnuniyetini arttırmak adına daha faydalı olacağı gözlenmiştir.

- Çalışma verileri sonucunda denetim sürecinde büyük aksaklıklar olduğu gözlenmiştir. Bunun önüne geçebilmek anlamında katılımcıların belirli aralıklarla İŞKUR'a davet edilerek, iş yeri dışında da denetim mekanizmasının işletilmesinin gerekliliği görülmüştür. Ayrıca fahri müfettişlik, farklı denetçiler eliyle de denetimlerin sıklaştırılması, işbaşı eğitimi düzenleyen kurum tarafından da denetim sisteminin işletilmesinin programın verimliliği anlamında faydalı olabileceği tespit edilmiştir.

- İşbaşı eğitim programının tamamlaması sonrasında da katılımcılar takip edilmeli, program tamamlandıktan sonra da katılımcıların İŞKUR'un istihdam ve iş ilanlarından faydalanabileceği bilgisi paylaşılmalıdır.

- Katılımcılardan gelen istek ve öneriler özellikle program devam ederken de dikkate alınmalı, programın beklentisini karşılamadığını düşünen katılımcıların programdan ayrılabilme süresi daha uzun tutulmalıdır.

- İşbaşı eğitim programını kötü niyetli olarak kullandığı tespit edilen işveren ve katılımcılar için caydırıcı ve önleyici nitelikte, maddi yaptırımları bulunan cezalar uygulanmalı, böylelikle kötü amaçlı kullanımların önüne geçilmelidir.

Kaynakça

Acar, O.K., Kazancı Yabanova, E. (2017). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetleri'nin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 85-111.

Adhvaryu, A., Kala, N., Nyshadham, A. (2018). Nber Working Paper Series The Skills To Pay The Bills: Returns To On The Job Soft Skills Training. *National Bureau of Economic Research*, 10(5), 21-38.

Arpat, B. (2018). Türkiye'de Genç İşsizlikle Mücadelede Meslek Yüksekokullarında Uygulanan İşbaşı Eğitimlerinin Rolü ve Önemi: Honaz MYO Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 2018/4, 2193-2230.

- Arslan, K. (2014). Mesleki Yeterlilik Sistemi Çerçevesinde Türkiye’de Kurulan Personel Bilgilendirme Merkezlerinin Sürdürülebilirliğinin Sağlanmasında Tanıtım Çabalarının Rolü ve Önemi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(2), 40-63.
- Cabrales, A., Dolado, J.J., Mora, R. (2017). Dual Employment Protection and (Lack Of) On The Job Training: PIIAAC Evidence For Spain and Other European Countries. *Economic Association*, 8, 345-371.
- Dewi, S.R. (2018). Analisis Dominasi Pengaruh On The Job Training Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1-9.
- Diñçay, İ.H. (2020). İşkur Tarafından Düzenlenen Meslek Edindirme Kurslarının Etkinliği: Eskişehir Örneği. *Journal Of Social Science Institute*, 0(16), 373-397.
- Diñçay, İ.H. (2017). İş Yerinde Gerçekleştirilen Sosyal Aktivitelerin Motivasyon ve Verimliliğe Yansımaları. *The Journal Of Academic Social Science*, 5(43), 561-579.
- Geyik, O., Altındağ, Ö. (2019). Kısa Süreli Bir İş Edinme Aracı Olarak İşbaşı Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi. *International Congress On Current Debates In Social Science*, 2-4 May 2019, Lefkoşa, 116-123.
- Ghirelli, C., Havari, E., Santangelo, G., Scetti, M. (2019). Does On The Job Training Help Graduates Find a Job? Evidence From an Italian Region. *International Journal Of Manpower*, 40(3), 500-524.
- Görücü, İ. (2020). İŞKUR Tarafından Yürütülen İşbaşı Eğitim Programlarına Yönelik Bir Değerlendirme. *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 125-141.
- Hossain, S. M., Rattanawiboonsom, V. (2020). A Critical Review of Research on Social Capital Based on The Job Training Practices for Developing Managerial Skills: Evidence From Bangladesh. *Journal Of Critical Reviews*, 7(15), 2373-2387.
- Kebeli, S. (2017). *Esnek İstihdam ve Yaşam Boyu Öğrenenler: İŞKUR İstihdam Garantili Kurslar Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, M.Ç., Yiğit, Y. (2018). İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarının Analizi: Sakarya İli Örneği. *Bilgi Dergisi*, 20(1), 179-206
- Pastore, F., Pompili, M. (2020). Assessing The Impact Of Off-the-Job and On-The-Job Training On Employment Outcomes: A Counterfactual Evaluation Of The PIPOL Program. *Evaluation Review*, 44(2-3), 184-198.
- Roshchin, S., Travkin, P. (2017). Determinants Of On The Job Training In Enterprises: The Russian Case. *European Journal Of Training and Development*, 41(9), 758-775.
- Somuncu, A. (2020). Türkiye’de Mesleki Eğitim ve İstihdam-Hayaller Beyaz Olsa da Gerçekler Mavi Yaka. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 24(1), 177-194.
- Sönmez, R.V. (2021). İŞKUR İşbaşı Eğitim Programının İstihdam Yaratma Rolü: Şırnak’ta Bir Saha Araştırması. *Journal Of International Social Reserarch*, 14(77), 1250-1267.
- Shutov, N.V., Abdrakhmanov, N.K., Valitova, N.E. (2018). Improving The Quality Of Competence Oriented Training Of Personnel At Industrial Enterprises. *Quality Access To Success*, 19(165), 67-72.
- Şahin, M. (2019). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları İşsizliği Nasıl Etkiliyor? İŞKUR Eşleştirme Hizmeti Etki Analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(1), 161-176.
- Şen, M. (2016). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 2(1), 67-89.
- Taş, H. (2012). İşkur’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İşkur Örneği. *Journal of Social Policy Conferences*, 0 (61), 153-176.
- Takechi, H., Sugihara, Y., Matsumoto, H., Yamata, H., (2018). A Dementia Cafe As Brizgehead Of Community Inclusive Care: Qualitative Analysis Of Observations By On The Job Training Participants In A Dementia Cafe. *Dement Geriatr Cogn Disord*, 46, 128-139.

- Yıldırım, A., (1999). *Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi*, Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Yıldız, K. (2016). 2008 Krizinden Günümüze İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Gelişimi. *International Journal of Management Economics and Business*, 12 (27), 249-266.
- Yıldız, E.K., Kacı, H. (2018). İşbaşı Eğitim Programlarının İş Güvencesi Kapsamında İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 66-77.

TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİNDEN İSTİFA EDEN ASTSUBAYLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLERE İLİŞKİN BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Yener ŞİŞMAN* ve Cumhur HAVAN**

Öz

Örgütsel bağlılık, çalışanın kurumsal hedef ve değerleri benimsemesi, bu hedeflere ulaşma uğrunda çaba harcaması ve çalışma arzusunu devam ettirmesidir. Çalışmamızın kapsamını Türk Silahlı Kuvvetlerinde (TSK) görev yapmış ve zorunlu hizmetini tamamlayarak birtakım sebeplerle istifa etmiş eski Astsubaylar oluşturmaktadır. Araştırmada istifa eden Astsubayların, eski kurumlarında çalıştıkları süreçte örgütsel bağlılıklarının bulunup bulunmadığı, örgütsel bağlılıkları zayıflamış ise bunun sebeplerinin neler olduğu kendi perspektiflerinden anlaşılmaya çalışılmaktadır. Bu kapsamda araştırmada istifa eden Astsubayların örgütsel bağlılıklarının zayıflamasının yanında, istifa kararlarında literatürde sıkça vurgu yapılan örgütsel bağlılık sınıflandırmalarından (normatif bağlılık, devam bağlılığı, duygusal bağlılık) hangisinin etkili olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma nitel yöntemle gerçekleştirilmiş ve çalışmada olgu bilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Eskişehir Büyükşehir Belediyesinde görev yapan 6 müstafi (istifa etmiş) Astsubay oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmış, katılımcıların artık örgüte karşı bir yükümlülük duygusu hissetmeseler de örgütün onlara çok şey kattığını da inkâr etmedikleri, istifa etmenin onlara bir şey kaybettirmeyeceği, kuruma ilişkin duygusal bağın başlarda olsa da zamanla zayıfladığı bulgularına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt kültürü, Bağlılık, İstifa, Astsubay.

A FIELD STUDY on THE FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT of NON-COMMISSIONED OFFICERS WHO RESIGNED from THE TURKISH ARMY FORCE

Abstract

Organizational commitment is the desire of an individual to accept corporate goals and values, to make efforts to achieve these goals, and to maintain membership in the institution. The scope of the research consists of former NCOs who served in the Turkish Armed Forces and then resigned for various reasons. The Research tries to understand whether the NCOs who resigned have an organizational commitment during the process they worked in their old institutions, and if their organizational commitment has weakened, what are the reasons for this from their own perspectives. In this context, besides the weakening of the organizational commitment of the NCOs who resigned in the research, it was tried to understand which of the organizational commitment classifications (normative commitment, continuance commitment, affective commitment), which is frequently emphasized in the literature, is influential in their resignation decisions. The research was carried out with a qualitative method, and the phenomenology design was used in the study. The study group of the research consists of 6 retired (resigned) non-commissioned officers working in Eskişehir Metropolitan Municipality. In the study, the semi-structured interview technique was used as one of the data collection techniques. In the research, it has been found that although the participants no longer feel a sense of obligation towards the organization, they don't deny that the organization has contributed a lot to them. The other hand the emotional bond with the organization has been weakened over time, even if it is at the beginning.

Key Words: Organization Culture, Loyalty, Resignation, Petty Officer.

1. Giriş

Örgütlerin değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmeleri ve uzun dönemde varlıklarını sürdürebilmeleri ancak nitelikli iş gücüne sahip olmaları ile mümkün olabilir. Çalışanlar, mal ve hizmet kalitesi, verimlilik ve etkinlik açısından büyük öneme sahiptir. Bu nedenle yönetim birimleri, örgütün amaçları ile uyumlu, nitelikli personeli istihdam etmeli ve bu personelin örgütte devamlılığını sağlayacak girişimlerde bulunmalıdır. Ancak, artan rekabet, farklılaşan bireysel ihtiyaçlar, değişen çevre koşulları gibi faktörlerden dolayı nitelikli iş gücünün örgütte devamlılığını sağlamak giderek zorlaşmaktadır. Personelin yetiştikten ve örgüte uyumlu hale geldikten sonra işten ayrılması ise örgüt için yüksek maliyetlere sebep olmaktadır. Ayrıca toplam istihdam içinde eğitimli ve uzman iş gücünün yetersiz sayıda olması da bu konuyu daha önemli bir hale getirmektedir. Örgüt, yönetim ve personel ilişkisi düşünüldüğünde bir örgüt için örgütsel bağlılığın ne derece etkili olduğu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık personelin kurumsal amaçları, değerleri kabul etmesi ve benimsemesi,

*Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ysisman@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4528-4521

**Doktora Öğrencisi, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cumhurhavan@gmail.com

Bu Yavına Atftta Bulunmak İçin: Şişman, Y. ve Havan, C. (2021). Türk Silahlı Kuvvetlerinden İstifa Eden Astsubayların Örgütsel Bağlılığına Etki Eden Faktörlere İlişkin Bir Alan Araştırması. *Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (UNİKA Toplum ve Bilim) Dergisi*, 1(2), 63-73.

örgüt yönetim ve faaliyetlerine katılarak örgütün amaçlarına ulaşması hususunda çaba sarf etmesi, örgüt için yaratıcı ve yenilikçi tavır sergilemesi, bunlarla birlikte örgütün bir üyesi olarak kalma arzusudur. Örgüt ve yönetim, çalışanlarda örgütsel bağlılık duygusu yaratacak etmenleri belirlemeli ve faaliyete geçirmelidir. Personelin örgüte bağlılığı hususunda ücret, prim, eğitim ve kariyer geliştirme olanakları, maddi çıkarlar, örgütsel kültür ve liderlik, yönetim politikaları gibi birçok etmeden bahsetmek mümkündür. Çalışanlarda örgütsel bağlılığı yaratmanın en etkili yolu ise algılanan örgütsel destek ve güvendir. Personelin arkasında örgütün var olduğunu bilmesi ve güvende hissetmesidir. Çalışanlar güven ve destek hissettikçe örgüte bağlılıkları artacak, kendilerini örgüte bağlı hissettikleri ölçüde ise etkinlik, verimlilik ve başarı artacaktır.

2. Örgüt Kültürü, Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık Kavramları

2.1. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, çoğu kez bilinçsizce ortaya çıkan, kurumun çalışanları tarafından sahiplenilen ve onların davranışlarına yön veren, organizasyonun kendi içinde ve etrafında “kabul görülen” normlar, esas değerler, inançlar ve varsayımlar bütünüdür. Çalışanlarına değişik bir bakış açısı kazandıran ve kurumuna karşı aidiyet hissetmesine yardımcı olan ve diğer çalışanlar ile paylaşılan iç dinamikler sağlamaktadır. Kurum adına bu soyut yönelim, örgütü bir makine veya canlı bir organizma olarak görmenin ötesinde kuruma, "örgütsel kültür" kavramıyla yeni bir anlam ve bakış açısı kazandırmıştır. İki temel amaç örgütsel kültür çalışmalarında karşımıza çıkar: İlki, örgütü tanımak, ikincisi ise kültürü tanımdır. Nelerin kurumda ortak olduğunu anlamaktır. Literatürde sıkça karşılaşılan anlamsal içeriğin yanı sıra örgüt kültürünü, örgüt içerisindeki bireyin davranışlarında etkili olan iklimin biçimlenmesindeki ve yönetilmesindeki etkisi ve bu sayede, örgüte özgün bir kimlik kazandıran özelliği ile de değerlendirmek gerekir (Yüceler, 2009:447).

Örgüt kültürü, örgütlerin davranışları için itici güçtür. Literatür, çalışanların iş uygulamalarını yeniden şekillendirmek, yetkilendirmek için örgüt kültürünün önemine işaret etmektedir. Kuruluşlar, esas olarak operasyon çeşitliliği nedeniyle kültürel olarak daha çeşitli hale geliyor. Yapılan çalışmalar örgüt kültürünün, çalışanın performansını etkileyebileceğini göstermektedir (Khan ve Rasli, 2015:1).

2.2. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, çalışanların deneyimleri ve davranışları gözlenerek ödüllendirilmesi desteklenen ve beklenen paylaşılan algılar, anlam ve politika uygulamalarına ve prosedürlere bağlı bir çalışma ortamı olarak tanımlanmaktadır (Schneider ve diğ., 2012:362).

Çalışma ortamı ve koşullarını yansıtan duruma örgüt iklimi denir. Diğer bir ifade ile örgüt iklimi; kurumların, içsel ve dışsal özellikleriyle çalışanların ilişki ve davranışlarının oluşturduğu ortam olarak da tanımlanabilir. Belirli hedefler uğruna bir araya gelip örgütü meydana getiren çalışanların, hedeflerine ulaşmak için gerçekleştirdikleri çalışmaların tamamında müşterek örgütsel davranış biçimleri oluşturarak örgüt kültürünü meydana getirmek, tüm çalışma ve uğraşlarda uyumlu bir iklim yani ortam oluşturulmalıdır. Örgüt iklimi, somut olarak gözle görülüp elle tutulamayan yani soyut bir kavramdır. Ancak kurum içindeki çalışanlar tarafından hissedilip algılanabilen ve bütün bu özellikleri kapsayan örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütü betimleyen, örgüte hâkim olan, örgütün iç dinamiklerini ve çalışanların davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen olgular bütünüdür (Yüceler, 2009:447).

Örgüt iklimi, bir örgütün üyelerinin sahip olduğu örgütsel özelliklerdir. Örgütün içinde yaşadığı, davranışlarını etkileyen ve örgütsel değerlerle ifade edilebilen örgüt ikliminden bahsederken bu faktörün algılardan oluştuğunu belirtmek gerekir. İklim tanımları, bireylerin duygusal ifadelerinden oluşur ve her bireye göre farklılık gösterebilir. Aynı iklimde yaşayan bir örgütün üyeleri arasında farklı algılar oluşabilir. İklim koşulları, üyelerin algılarına göre belirlenir ve bu nedenle algıları etkileyen psikolojik durumlar farklı araştırmalara konu olabilmektedir (Polat ve İskender, 2018:2).

2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, iş yerinde çalışanların davranışlarını açıklamada önemli bir değişken olarak giderek daha fazla düşünülen bir kavramdır. Örgüte olan bağlılık, bireyi belirli hedeflere ulaşma amacı ile belirli bir hareket tarzına iten güçler arasındaki bağlayıcılığı ifade etmektedir (Rahman ve diğ., 2016:188).

Örgütsel bağlılık olgusunu multi-disiplinel bir yaklaşımla ele almak örgütsel bağlılık kavramının anlaşılmasını karmaşık bir hale sokarak zorlaştırmaktadır. Örgütsel bağlılıkla ilgili literatürde yirmi beşin üzerinde farklı tanımlamanın olduğunu dile getiren Morrow, bunu multi-disiplinel yaklaşıma bağlamaktadır. Birey ile kurum arasında örgütsel bağlılık açısından doğrudan bağ olduğu hususunda fikir birliği olmasının yanı sıra, bu bağın yapısı ve meydana gelmesiyle ilgili fikir ayrılıkları bulunmaktadır. Bu ayrılıklar, farklı tanımların ortaya çıkmasına sebep olmakta ve örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasını güçleştirmektedir. Aşağıda örgütsel bağlılık ile ilgili değişik tanımlamalar örneklendirilmiştir.

- 1966 yılında Grusky tarafından örgütsel bağlılık ile ilgili ilk tanımlamalardan birisi yapılmıştır. Grusky, örgütsel bağlılıktan, " bireyin örgüte olan bağının gücü " olarak bahseder.
- Mowdey, Steers ve Porter 1979 yılında yayınladıkları çalışmada örgütsel bağlılığı, birey ile kurum arasındaki duygusal bağ olarak tanımlamışlardır. Bireyin örgütle özdeşleşmesinin ve katılımının bağlı gücü onlara göre örgütsel bağlılıktan kaynaklanmaktadır.
- Allen ve Meyer'e göre örgütsel bağlılık; bireyin kuruma olan psikolojik yaklaşımıdır ve birey ile kurum arasındaki ilişkiyi yansıtır.
- Hall, Schneider ve Nygren'e göre ise kurumun ve çalışanların hedeflerinin zamanla senkronize olma sürecidir.
- Buchanan ise örgütsel bağlılığı, örgütle bütünleşme, işini sahiplenme ve kuruma sadakat öğelerinden oluşan bir bütün olarak tanımlar. Çıkara dayalı değerinden ayrı olarak kurumun hedef ve değerlerine, bireyin bu amaç ve değerlere göre tanımlanan rolüne ve kurumun kendisine sadakat ve duygusal olarak bağlanmasıdır (Gül, 2003:74).

Örgütsel bağlılık, çalışanın kendisini çalıştığı örgütle özdeşleştirilmesi ve iç içe olma kuvveti olarak açıklanabilir diğer bir ifade ile kişinin kurum ile özdeşleşmesinin ve kuruma katılımının bir sembolüdür. Kurum ile bütünleşme, diğer çalışanlar ile birlikte hedeflerin kabullenilmesi, kuruma ait olma hissi ve kurumun politikalarını, amaçlarını desteklemeyi içeren sadakat boyutunu kapsamaktadır.

Örgütsel bağlılık, yukarıda anlatılan kavramlar doğrultusunda özetle üç faktörle karakterize edilen bir olgu şeklinde genellenebilir. Söz konusu bu faktörler:

1. Kurumun hedeflerini ve değer yargılarını kabullenme ve bunları benimseme,
2. Kurumun menfaatine gayret etmeye ve sürekli gelişime açık olmaya isteklilik,
3. Örgüt kültürünün bir ögesi olarak kalmaya gönüllü olma şeklinde sıralanabilir.

Güçlü bir örgüt kültürüne sahip olan kurumlar örgütsel bağlılığı da yüksek olan kurumlardır. Örgütsel beklentilerin yerine getirilmesi ve bu kültürün bir parçası olmaya isteklilik örgütsel bağlılığı yüksek olan kurumlarda işe yeni başlayan örgüt üyelerinin sorumluluklarını artırır. Bu sorumluluk yerine getirildiğinde bireyler örgütsel kültürü kabullenir, özümser ve onu değerlerinin bir parçası olarak görürler. Bireylerin kendi öncelikleri ile kurumun hedefleri arasında bir köprü işlevi gören olgu örgüt kültürüdür ve bu da örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Aidiyet duygusunun gelişmesini sağlar, kurumsal hedeflere ulaşma konusunda ortak katılımı teşvik eder örgütsel bağlılığın meydana gelmesine ve güçlenmesine destek olur (Gül, 2003:75).

3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın, Duygusal (affective), Devam bağlılığı (continuance) ve Normatif (normative) bağlılık olmak üzere üç farklı türü bulunduğunu ifade etseler de örgütsel bağlılıkla alakalı yapılan ilk çalışmalar örgütsel bağlılığı örgütsel değerlerin özümsemesini yansıtan tek boyutlu bir yapı olarak tanımlar.

Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen üç bileşen teorisi teorik temel olarak literatürde kabul görmektedir. Bu teori, örgütsel bağlılığı duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık olarak çok boyutlu bir model olarak tasvir eder (Azeez ve diğ., 2016:7).

3.1. Duygusal Bağlılık

Bireyleri çalıştıkları kuruma duygusal olarak bağlayan bireysel ve kurumsal değerler arasındaki kesişmeden türeyen ve bireylerin kendilerini o kurumun parçası olmaktan dolayı memnun hissetmelerini sağlayan bir bağlılıktır (Durna ve Veysel, 2011: 211).

Duygusal bağlılık, çalışanların kurumlarına karşı hissettiği bağlılığı, kurumla bağdaştırmayı ve bütünleştirmeyi kapsar. Duygusal bağlılık sayesinde işyerinde kalan bireyler, bir zorunluluktan dolayı değil, daha çok bunu kendileri istediği için kurumda kalırlar. Kurumla bütünleşme, örgüt ile bireyin hedef ve değerlerinin zamanla bütünleşmesi ve bağdaşmasıdır. Örgütsel katılım bireyin kurumdan hoşnut olması, aktif olarak katılması ve diğer çalışanlar ile ilişkide bulunmayı kapsar. Bu kapsamda örgütsel bağlılık, kuruma duyulan pasif bir sadakatin ötesinde kurumsal hedeflere gönüllü bir katkıda bulunmak üzere aktif bir ilişkiye girme konusunda bilinçli olmayı içermektedir. Bunların yanı sıra bireylerin duygusal bağlılıklarının oluşması, kurum içinde bazı faktörlerin varlığına da bağlıdır. Allen ve Meyer bu konudaki çalışmaların birçoğunda temel alınan, bireylerin duygusal bağlılıklarına etki eden faktörleri şu şekilde sıralamaktadır:

- İşin cazibesi: Örgütte bireylere verilen görevlerin cazibeli ve heyecanlı olması,
- Rol açıklığı: Örgütün bireylerden beklentilerini açıkça ifade etmesi,
- Amaç açıklığı: Bireylerin örgütteki amaçları hususunda açık olunması,
- Amaç gücü: Bireylerden işin gereksinimlerinin özellikle talep edilmesi,
- Önerilere açıklık: Üst yönetimin, kurumdaki diğer çalışanlardan gelen fikirleri dikkate alması,
- Çalışanlar arasında uyum: Örgütteki tüm çalışanlar arasında yakın ve samimi ilişkilerin varlığı,
- Örgütsel güvenilirlik: Bireylerin, örgütün söz verdiği vaatleri yapacağına inanması,
- Eşitlik: Örgütteki bireylerin tamamının eşit bir biçimde hak ettiğine sahip olması,
- Bireye önem: Çalışanların, yaptıkları işin örgütün hedeflerine katkı yaptığı yönündeki duyguların gelişmesini teşvik etmesi,
- Geri besleme: Bireylere performansları konusunda sürekli geri bildirim yapılması,
- Katılım: Bireylerin kendi performans ve iş yükü standartlarıyla alakalı kararlara aktif katılımını sağlamak.

Yukarıda sıralanan faktörlerin çalışanların örgütsel bağlılığının artırılmasında önemli rol oynadığı söylenebilir. Tabii ki bu şekilde bir örgütsel mekanizmanın meydana gelmesi, bu yapıyı destekleyen bir örgüt kültürü ve bireylerin motivasyonlarının sağlanması ancak güçlü ve aktif bir liderlik rolü ile mümkün olacaktır (Doğan, 2007:45).

3.2. Devam Bağlılığı

Temel olarak bu bağlılık çeşidi, bireyin kişisel yatırımları sebebiyle kurumda kalma isteği ile ilgilidir (Taşkın ve Dilek, 2010:39). İş görenlerin örgüte bağlılık duymalarının temel nedeni, örgütte kalmaya duydukları ihtiyaçtır. İş gören harcadığı emek, zaman ve çaba sonucu örgütte elde ettiği statü, para gibi kazanımların kurumdan ayrılmasıyla beraber, kaybolacağı öngörüsüyle örgüte bağlı

kalmaya devam eder. Başka bir deyişle, bireyin bir kurumdaki kazanımları, örneğin kıdemi ve yararlanmaları, kurumdan ayrılmanın maliyetinin üzerindeyse, birey o kuruma bağlı kalmaktadır. Özetle, devam bağlılığında aslanan kurumda kalma ihtiyacıdır. Devam bağlılığı, bireyin yaptığı yatırımların önemi ve miktarı yanı sıra başka bir işe ilişkin mevcut seçeneklerin yetersizliğine de dayanabilir. İş gören, örgütte edindiği deneyim, yetenek ve birikimleri başka bir kuruma rahatlıkla aktaramayacağını düşünür ve bu kazanımları bireysel bir yatırım olarak değerlendirerek, yatırımı fırsata çevirmenin tek çaresini, halihazırda çalıştığı kurumda görev yapmaya devam etmek olduğuna inanır. Özetle bireysel yatırımın kârlılığı bireyin kurumda çalışmaya devam etmesi ile sağlanmaktadır. Çalışanların bilgi ve yeteneklerine uygun başka işler bulamamaları da kurumdan ayrılmalarının maliyetini artırıcı bir etken oluşturmaktadır (Doğan, 2007:46).

3.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, çalışanların ahlaki bir yükümlülük nedeniyle taahhütte bulunmaları ve örgütte kalma zorunluluğu hissetmeleri ile ortaya çıkar. Diğer bir ifade ile normatif bağlılık, çalışanların örgütünde kalma ahlaki yükümlülüğüne sahip olma ve çalışan örgütte kalmaları gerektiğini hissetmelerinin bir ölçüsüdür (Sow ve diğ., 2016:141).

Normatif bağlılık, çalışanların kurumlarına olan sadakati ile ilişkilidir (Taşkın ve Dilek, 2010:39). Bireyler yüksek bir normatif bağlılık hissiyatı duyarlarsa, kurumda kalma eğiliminde olurlar (Doğan, 2007:48).

Bireylerin kendi davranışlarını doğru ve ahlaki bulmaları nedeniyle bu bağlılık hissi, belirli davranışsal tutumları sergilemelerine yardımcı olmaktadır (Balay, 2000:22).

Bireyin hem kuruma girişi öncesindeki (ailevi ve kültürel sosyalleşme) hem de kurumda geçirdiği süre dahilinde (örgütsel sosyalleşme) tecrübelerinin bir neticesi olarak kurumda kalma hususunda duyduğu baskılardan etkilenmeleri normatif bağlılığa da etki eder. Bunun yanı sıra, kurumun bireye yaptığı harcamalar ve yatırımlar neticesinde (bireysel gelişim programları ile alakalı harcamalar, staj veya işe alım sürecinde aldıkları eğitimlere ilişkin harcamalar vb.), birey kendisini kuruma karşı borçlu olarak görmektedir. Bu durum bireyi kurumda kalmaya itmekte ve normatif olarak çalıştığı kuruma bağlamaktadır (Doğan, 2007:47).

Normatif bağlılıkta esas olan bireylerin örgütte kalmaya ilişkin yükümlülük duygularını ifade eden zorunluluk hissidir. Bu kapsamda, bireylerin kuruma bağlılık hissetmelerinde, davranışları doğru ve etik bulmaları etkilidir. Böyle bir bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bundan dolayı kendini örgütte kalmaya zorunlu hissetmesine yol açar (Yalçın ve İplik, 2005:398).

Özetle, normatif bağlılıkta birey, kuruma karşı sadakatin önemli olduğunu düşünür ve bu hususta kendinde bir vefa yani ahlaki zorunluluk hisseder (Doğan, 2007:47).

4. Araştırma

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kurumlara yetenekli çalışanları çekmek kadar onları orda tutmak da önemlidir. Özellikle ülke savunmasında görev alan ve yetişmesi hem çok masraflı hem de yıllar alan personelin TSK'ne bağlı kalmaları, tecrübelerini yeni yetişen personele aktarmaları, ülke için değer üretmeleri ve teşkilatın dışındaki alternatif meslekleri düşünmemeleri gerekmektedir. Zira istifa eden personelin yerine yeni alınanlar tecrübeden yoksun olacak ve kompleks bir yapısı bulunan TSK'ne oryantasyonlarının sağlanması uzun bir süre gerektirecektir.

Bu çalışmanın öncelikli amacı Türk Silahlı Kuvvetlerinde belirli bir süre görev yapıp 15 Temmuz 2016 darbe girişiminden sonra çeşitli nedenlerle istifa eden Astsubayların örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesidir. Diğer amacı ise istifa eden Astsubayların istifa kararı alırken örgütsel bağlılık çeşitlerinden hangisinin zayıflaması ile bu kararı aldıklarını ölçmektir.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, Astsubayların örgütsel bağlılıklarını ölçmeye dair nitel bir çalışmadır. Çalışmada desen olarak olgu bilim deseni seçilmiştir. Farkındalığımızın olduğu fakat derinlemesine ve ayrıntılı bir biçimde bilgi sahibi olmadığımız olgulara odaklanılması olgu bilim(fenomenoloji) deseni olarak nitelendirilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008:228). Bu çalışmada birey ve durum tabanlı bir inceleme yapılmıştır.

Fenomenolojinin amacı, belirli bir deneyim alanının birinci şahıs tanımına ulaşmaktır. Diyalogun seyri büyük ölçüde katılımcı tarafından belirlenir. Açılış sorusu dışında, görüşmecinin konuyla ilgili hiçbir ön sorusu yoktur. Diyalog doğrusal olmaktan çok dairesel olma eğilimindedir. Görüşmeci tarafından kullanılan tanımlayıcı sorular, önceden belirlenmiş yoldan değil, diyalog sürecinden kaynaklanır. Röportaj, bir soru-cevap oturumu değil, bir konuşma sağlamayı amaçlamaktadır (Thompson ve diğ., 1989:138).

4.3. Araştırma Grubu

Araştırma grubunu TSK'den çeşitli nedenlerle istifa edip Eskişehir Büyükşehir Belediyesine memur olarak geçiş yapan altı eski Astsubay oluşturmaktadır. Amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay erişilebilir örnekleme yöntemi, araştırma örnekleminin tespitinde kullandığımız yöntemdir.

Örneklemin çokluğu ya da yansız seçimi bazı araştırmalarda bir avantaj değil tam tersi dezavantajdır. Amaçlı örnekleme denilen yöntem de bu tarz araştırmalar için uygundur. Örnekleme oluşturulurken, araştırma amacına en iyi hizmet edeceği düşünülen, en uygun bireyler göz önünde bulundurulur. Örneklemin evreni temsil etme kaygısı olmadığından bu tip örnekleme yönteminin kullanıldığı araştırmalarda, elde edilen bulgular evrene genellenmez, yalnızca araştırmanın amacı ve çalışılan örneklem temelinde yorumlanır. Başka bir ifadeyle, örneklem sadece kendini temsil eder (Baştürk ve Taştepe, 2013:144).

Bu sebeple Türk Silahlı Kuvvetleri gibi ülkenin en önemli ve itibarlı kurumlarından biri için diğer kâr amacı güden sivil kurum veya kuruluşlar gibi genelleme yapılamayacak olması da milli değerler açısından göz önünde bulundurulmalıdır.

Katılımcılardan görüşmeler için önceden randevu alınmış ve konuya dair herhangi bir açıklama veya ön bilgi verilmemiştir. Bu sayede katılımcıların, araştırılan konuya dair önceden hazırlık yapmalarının önüne geçilmiş, hali hazırdaki farkındalık düzeylerinin hazırlıksız olarak gerçek ve mevcut durumu yansıtması hedeflenmiştir. Kendilerini daha rahat hissetmeleri bakımından katılımcılarla görüşmeler iş yerleri dışındaki bir mekânda gerçekleştirilmiştir.

4.4. Veri Toplama Aracı

Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile yüz yüze toplanan veriler, araştırmamızda betimsel analiz yöntemi ile değerlendirilmiştir. Merriam (2015:165) kelimelerin, harflerin, sayıların, sözcük gruplarının kodlanabileceğini vurgulamış olsa da çalışmamızda doğrudan alıntılar daha çok kodlama olarak tercih edilmiştir. Temaları elde etmede iki temel analiz yöntemi tavsiye edilmektedir. Bu yöntemlerden ilki problem cümleleri ekseninde temaları oluşturmak, ikincisi ise cevaplardan temalara erişmektir (Yıldırım ve Şimşek, 2006:223-224). Çalışmamızda sorulara verilen cevapların ortaya koyduğu kavramlar ve betimlemelerle temalara ulaşmaya çalışılmıştır. Katılımcılarla yaklaşık 25-30 dakika görüşülüp, mülakat esnasında not alma yöntemiyle veriler kaydedilmiştir. Görüşmeden önce her katılımcıya, verecekleri tüm cevapların gizli kalacağını ve yalnızca akademik maksatlı değerlendirileceğini belirten bir konuşma yapılmıştır. Bu kapsamda, not alma sırasında katılımcıların isimlerini yazmadığımız hatırlatılmış, soru kâğıtlarına isimlerini temsilen "A, B, C, D, E, F" harflerinden oluşan kodlamalar yerleştirdiğimiz belirtilmiştir.

4.5. Araştırma Soruları

Araştırmamızın soruları bulgular kısmındaki tabloda kullanılmak üzere S1 den başlayarak kodlanmıştır.

Duygusal Bağlılığı Ölçmeye Yönelik Sorular:

S1. TSK'ya karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyor muydunuz?

S2. TSK'nın problemlerini kendi problemlerinizi gibi hissediyor muydunuz?

S3. TSK'da kendinizi ailenin bir parçası gibi hissediyor muydunuz?

S4. Kariyer hayatınızın geriye kalanını hangi şartlarda TSK'da geçirmekten mutluluk duyardınız?

Devam Bağlılığını Ölçmeye Yönelik Sorular:

S5. TSK'dan ayrılma aşamasında, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğrarım düşüncesine kapıldınız mı?

S6. TSK'dan ayrılmanız sizin açınızdan bir istek mi yoksa gereklilik miydi?

S7. TSK'dan ayrılma aşamasında, başka bir kurumun TSK'da sahip olduğunuz olanakları size sağlayamama ihtimalini değerlendirdiniz mi?

Normatif Bağlılığı Ölçmeye Yönelik Sorular:

S8. Sizin avantajımıza olsa bile, TSK'dan ayrılmak size doğru geldi mi?

S9. TSK'ya çok şey borçlu olduğunuzu hiç düşündünüz mü?

S10. TSK'dan ayrıldığınızda suçluluk hissettiniz mi?

4.6. Bulgular

Katılımcı görüşleri soru eksenli analiz edilerek, değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları araştırma sorularının guruplarına göre değerlendirilerek katılımcıların cevaplarına ilişkin tablo ile birlikte aşağıda sıralanmıştır:

Tablo 1: Katılımcıların Sorulara İlişkin Cevapları.

Cevaplar	KİŞİLER					
	A	B	C	D	E	F
S1	Kesinlikle evet. Uzun yıllar görev yaptıktan sonra aidiyet duygusu kendiliğinden ortaya çıkıyor.	Kesinlikle evet.	Hayır.	Kesinlikle hayır.	Evet, TSK'nin üyesi olmaktan her zaman gurur duymuşumdur.	Hayır. Başlarda hissetmişim ama sonradan kayboldu.
S2	Yeri ve zamanına göre hislerim değişiyordu.	Evet.	Hayır.	Kesinlikle hayır.	Evet. TSK'de olan iyi ya da kötü olaylar beni her zaman etkilemiştir.	Hayır. Kuruma yabancılaştırıldığımız için maalesef göremedim.
S3	Hayır. Birlik beraberlik duygusu olmadığından	Evet.	Hayır.	Kesinlikle hayır.	Evet, ilk soruda ifade ettiğim gibi üyesi olmaktan her zaman gurur	Hayır. Maalesef o duyguyu hissedemedim.

Türk Silahlı Kuvvetlerinden İstifa Eden Astsubayların Örgütsel Bağlılığına Etki Eden Faktörlere İlişkin Bir Alan Araştırması

	dolayı bir aile kavramından bahsetmek gerçekçi olmazdı.				duymuşumdur. Askerliği bir meslek değil de bir yaşam tarzı olarak benimsemişimdir.	
S4	Stressiz ve huzurlu olarak geçirmekten mutluluk duyardım.	Subay statüsünde ve çok fazla tayin görmeden.	Siyasetten ve egoistlikten uzak bir TSK'de çalışabilirdim.	Profesyonellikten uzak, sistemsizliğin sistem olduğu bir kurumda çalıştığım sürece mutlu olacağımı düşünmüyorum.	Adalet, hak, hukuk, aile, liyakat, birey gibi kavramlara ilişkin daha dikkatli davranılsa, veyahut insana insan gibi değer verilseydi. Aile kavramına hak ettiği önemin verilmesini isterdim.	Daha adil ve liyakate dayalı bir düzende çalışmak isterdim.
S5	Hayır. Hiç öyle bir düşünce aklımın ucundan dahi geçmedi.	Hayır.	Evet.	Hayır.	Asla. Eşim çalışmamasına rağmen hiçbir güvencem olmamasına rağmen ayrıldım. Rızkı veren Allah tır. Çalışkan, dürüst, ekmeğinin peşinde koşan birisi olarak askeriyeyi bıraktıktan sonra çalıştığım yerlerde hep dikkat çektim.	Hayır. Neticede kendime güveniyordum çalışana her yerde ekmek var.
S6	Tamamıyla spontane ve ani gelişen bir karardı.	Tamamen istek.	Hem istek hem gereklilikti.	İkisi de var.	Hem istek hem gereklilikti. Yaşam. Adaletsizlik ve aile için girince gerçekleşmesi daha iyi oldu.	Yapılan haksızlıklar, adaletsizlikler ve liyakat dışı uygulamaların neticesi olarak artık gerekli olmuştu.
S7	Evet. Sonuçta oda ihtimaller kapsamında	Evet. Tayin ve kurumun liyakat ve ehliyetinin düşük olması.	Evet.	Hayır.	Hayır.	Hayır. O ihtimal zayıf ve göz ardı edilebilirdi.
S8	Evet. Devletimizin zorunlu çalışma yılını dolduran tüm personele tanımış olduğu bir hak olmasından dolayı bireyin kendi hür iradesi ile almış olduğu bir karar.	Evet.	Evet.	Evet.	Evet. Tam zamanında ayrılmışım.	Evet. Artık durulacak halde değildi.
S9	Hayır. Zorunlu hizmet yılını tamamladıktan sonra kanunen	Kesinlikle evet.	Olabilir, belki.	Hayır.	Tabii ki evet. Dile kolay öğrencilik dahil tam 16 sene ama kanun bize	Evet, neticede şuan sahip olduğum iş tecrübesi ve eğitimin

	elde edilen bir hak sonuçta.				bir imkan vermişti ben de değerlendirdim.	bir kısmını kuruma borçluyum.
S10	Hayır.	Evet. Kurumu kimlere bıraktık!!!	Kesinlikle hayır.	Kesinlikle hayır.	Hayır. Sadece bazı silah arkadaşlarımın istifa sürecinde beni vazgeçirmeye çalışması bazı duygusal anlar yaşamama neden oldu.	Hayır. Aksine çok mutlu oldum.

Sonuç ve Öneriler

Bir örgüt kâr amacıyla mal veya hizmet üretme ya da maddî bir çıkarı olmaksızın kamu hizmeti verme amaçlı olsun, çalışanlarını kuruluş amacına uygun yönetim politikaları ile yönetmektedir. Örgütsel bir hiyerarşik yapıda olması sebebiyle, kamu kurumlarında çalışanlar, tıpkı kâr amaçlı örgütsel yapılardaki çalışanlarda olduğu gibi, çeşitli problemlerle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu çerçevede örgütsel bağlılığın zayıflaması, kamu kurumlarında çalışanlar için de ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Bu çalışma, bir kamu kurumu olan Türk Silahlı Kuvvetlerinde orta seviye komuta kademelerinde görev aldıktan sonra, çeşitli nedenlerle istifa etmiş Astsubayların bakış açılarından, örgütsel bağlılık sınıflandırmalarından hangisinin istifa nedenlerinde etkili olduğunu anlamayı amaçlamaktadır. Yapılan değerlendirmede istifa kararlarında en çok özellikle 15 Temmuz sonrası ivmelenen, örgüte duyulan duygusal bağlılığın zayıflamasını görmek pek de zor olmaz. Özellikle faaliyet alanı gereği, çok değerli ve bir o kadar da kritik olan ulusal güvenliğin en üst noktası olarak kabul edilen Türk Silahlı Kuvvetleri, her ne kadar 15 Temmuz'dan sonra yıpratılmaya çalışılsa da aynı zamanda Türkiye'nin de en güvenilir kurumu olarak görülmektedir. Bu durum göz önüne bulundurulduğunda; TSK' da çalışanların kurumlarına karşı kuracakları duyguların bağlılık düzeyi, hiç şüphe yok ki gerek örgütsel gelişmeye katkıda gerekse yaptıkları işte daha istekli olmalarında önemli rol oynayacaktır. Bu kapsamda, konuyla ilgili olarak değişik zamanlarda yapılacak araştırmalarla, mevcut durumun kıyaslanması ve bu araştırmanın sonucundan çıkarılan bulgular ışığında, çalışanların kurumlarına olan bağlılık seviyelerini arttırma yönünde uygulamalara öncelik verilmesi önemlidir. Nihayetinde yapılacak olan bu uygulamalar, ülke bekasında önemli rol oynayan ve yetişmesi uzun yıllar alan askeri personelin gerek motivasyonlarını gerekse çalıştıkları kuruma karşı tutumlarını olumlu biçimde etkileyecektir.

Duygusal Bağlılığa İlişkin Sonuçlar

Verilen ifadelerle ilişkin görüşleri incelendiğinde, kişilerin çalıştıkları birime ilişkin duygusal bağlılıkla ilgili görüşlerinde S1, S2, S3 sorularına verilen yanıtlar çoğunlukla olumsuz olmuştur. Personelin TSK'nin hangi özelliğinin istifa kararına duygusal anlamda etki ettiğine ilişkin S4 sorusuna verilen cevaplar, adaletsizlik, liyakatsizlik ve hukuksuzluk gibi kavramlarda yoğunluk kazanmaktadır. Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde istifa eden personelde kuruma ilişkin duygusal bağın başlarda olsa da zamanla zayıfladığı anlaşılmaktadır.

Devam Bağlılığına İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların devam bağlılığına yönelik olan S5 ve S6 sorularına verilen cevaplar çok yüksek oranda olumsuz olurken personelin istifadan sonraki hayatının istifa sürecine olan etkisini ölçen S7 sorusuna katılımcıların yarısı olumlu cevap verirken diğer yarısı ise olumsuz cevap vermiştir. Buradan hareketle personelin istifa kararlarında artık kurumda devam etmenin onlara bir şey kazandırmayacağı diğer bir ifadeyle onlar için istifa etmenin bir kayıp olmadığı sonucuna ulaşabiliriz.

Normatif Bağlılığa İlişkin Sonuçlar

Örgütte kalmayı sürdürme ile ilgili yükümlük duygularını yansıtan normatif bağlılığa ilişkin yapılacak olan değerlendirmede; S8 sorusuna katılımcıların tamamı evet cevabını, S10 sorusuna

katılımcıların neredeyse tamamı hayır cevabını vermişler, ancak bir tezat olarak örgüte hissedilen borçluluk sorusu olan S9 sorusuna ise çoğunlukla evet yanıtı alınmıştır. Bu da bizlere katılımcıların artık örgüte karşı bir yükümlülük duygusu hissetmeseler de örgütün onlara çok şey kattığını da inkâr etmediklerini göstermektedirler.

Çalışanlarda örgütsel bağlılığa yönelik önem derecesine ilişkin literatürde en çok istenilen durum öncelikle yüksek duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve en son da devam bağlılığının olması hususudur (Boylu ve diğ., 2007:64). Nitekim bizim elde ettiğimiz sonuç, ilgili literatürün de kısmen desteklediği bir bulgudur. Ancak normatif bağlılığın literatürdeki vurgusunun tam tersine katılımcıların artık örgüte karşı bir yükümlülük duygusu hissetmedikleri görülmektedir. Öte yandan literatürün bakış açısıyla değerlendirildiğinde, istifa edenlerde en düşük bağ duygusal bağ çıkmıştır. Çalışmada ele alınan örgütsel bağlılık sınıflamalarından duygusal bağlılığın oluşturulmasının, kuruma katkısının daha fazla olacağı gerçeği göz ardı edilmemelidir.

Araştırmanın en önemli kısıtlarından biri, araştırma kapsamına sadece Eskişehir Büyükşehir Belediyesinde görev yapan eski Astsubayların dâhil edilmiş olması oluşturmaktadır. Ayrıca, görüşmelerin daha fazla sayıda katılımcı ile gerçekleştirilmesi elde edilen verilerin genellenebilmesi açısından gerekli görülmektedir. Araştırmanın bir diğer kısıtı ise, örgütsel bağlılığı belirleyen örgütsel bağlılık sınıflandırmalarının etkinliğinin araştırmacının gözlemine değil, katılımcıların kendi değerlendirmelerine ve tecrübelerine dayandırılmış olmasıdır.

Nitel araştırmaların, elbette bir dizi dezavantajları bulunmaktadır. İlk olarak, incelenen bireyler veya gruplar genellikle sayıca azdır ve/veya rastgele seçilmiştir, bu da daha geniş bir evren hakkında genellemeler yapmayı oldukça problemli (imkânsız olmasa da) kılmaktadır. İkincisi, gruplar genellikle kendine özgü olarak veya diğer katılımcıların tavsiyesi üzerine seçildiğinden sonuçları çoğaltmak ve dolayısıyla bağımsız olarak doğrulamak zordur. Üçüncüsü, bir çalışmanın nitel analizi, çoğu zaman, ilgililerin yorumlayıcı yargılarını içerir yani aynı verilere bakan iki araştırmacı farklı yorumlara varabilir. Nicel yöntemler, yorumlamada bu tür öznelliklere nispeten daha az eğilimlidir, ancak tamamen objektif değildir. Son olarak, diğer hafifletici faktörleri kontrol edememe veya karşı olgusallığı tesis edememe sebebiyle, nedensellik konusunda zorlayıcı iddialarda bulunmak yine imkânsız olmasa da zordur (Rao ve Woolcock, 2003:168).

Örgütsel ve bireysel açıdan olumsuz anlamlar yüklenen "istifa kararının" açıklanması hususunda katılımcıların ikilem yaşaması muhtemel olabileceğinden, ulaşılan sonuçlarda sosyal beğenilirlik etkisinin olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Kaynakça

- Azeez, R. O., Adelekan, S. A., Rufai, M. D. ve Yahya, L. O. (2016). Beyond Demographic Dynamics, What Matters is Organizational Commitment. *Global Journal of Commerce and Management Perspective*, 5(4), 6-13.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206.
- Baştürk, S. ve Taştepe, M. (2013). *Evren ve Örneklem*. S. Baştürk (Ed.), Bilimsel Araştırma Yöntemleri (129-159). Ankara: Vize Yayıncılık.
- Boylu, Y., Elbeyi, P. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Doğan, S., Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 43-58.
- Durna, U. ve Veysel, E. (2011). Üç Bağlılık unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10 (1), s.73-83.

- Khan, M. M. ve Rasli, A. M. (2015). Relationship between Organization Culture, Empowerment and Conflict. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5 (1), 324-329.
- Merriam, S. B. (2015). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*, (S. Turan, Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Polat, D. D. ve İskender, M. (2018). Exploring Teachers' Resilience in Relation to Job Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment and Perception of Organizational Climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 5 (3), 1-13.
- Rahman, A., Shahzad, N., Mustafa, K., Khan, M. F. ve Qurashi, F. (2016). Effects of Organizational Justice on Organizational Commitment. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6 (3), 188-196.
- Rao, V. ve Woolcock, M. (2003). Integrating Qualitative and Quantitative Approaches in Program Evaluation.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. ve Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64:1, 361-388.
- Sow, M., Anthony, P. ve Berete, M. (2016). Normative Organizational Commitment and its Effects on Employee Retention. *Business and Economic Research*, 6(1), 137-147.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Thompson, C. J., Locander, W. B. ve Pollio H. R. (1989) Putting Consumer Experience Back into Consumer Research: The Philosophy and Method of Existential-Phenomenology. *Journal of Consumer Research*, 16(2), 133-146.
- Yalçın, A. ve İplik N. F. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana ili Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.

KORONAVİRÜS (COVID-19) AŞISI KARŞITLIĞINA YÖNELİK NİCEL BİR ARAŞTIRMA

Adem DAĞ* ve Hakan DEMİRCİ**

Öz

Bu araştırmanın amacı Koronavirüs (COVID-19) aşısına karşı farklı parametrelerde ortaya çıkan aşı karşıtlığını ortaya çıkartmaktır. Araştırma niceliksel desende tasarlanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak likert "Aşı Karşıtlığı Ölçeği (Uzun Formu)" kullanılmıştır. Web anketi yoluyla 81 katılımcıdan basit tesadüfi örnekleme yoluyla elde edilen veriler SPSS-25 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın iki kategorili parametrik değişkenleri t testi, ikiden fazla kategorili parametrik değişkenleri ANOVA testi ve parametrik olmayan değişkenler Kruskal Wallis-H Testi ile analiz edilmiştir. Araştırmada, cinsiyet ile aşı karşıtlığı arasında, medeni durum ile aşı karşıtlığı arasında, gelir seviyesi ve aşı karşıtlığı arasında, Koronavirüs (COVID-19)'ün doğal ya da yapay olduğu ile aşının çözüm olacağı ya da olamayacağı düşüncesi arasında ilişki bulunmuştur. Araştırmada kadınların aşı karşıtlığının erkeklerden daha çok olduğu sonucu bulunmuştur. Bekârların aşı karşıtlığının evlilere göre daha çok olduğu sonucu bulunmuştur. Gelir seviyesi azaldıkça, aşı karşıtlığının arttığı sonucu bulunmuştur. Koronavirüs (COVID-19)'ün yapay olduğunu düşünenlerin aşı karşıtlığının yüksek olduğu sonucu bulunmuştur. Aşının Koronavirüs (COVID-19)'e çözüm olamayacağını söyleyenlerin aşı karşıtlığının yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Aşı Karşıtlığı, COVID-19, Koronavirüs, Salgın, Virüs.

A QUANTITATIVE RESEARCH on ANTI CORONAVIRUS (COVID-19) VACCINE

Abstract

The aim of this research is to reveal the opposition to the coronavirus (COVID-19) vaccine, which occurs in different parameters. The research was designed in a quantitative design. Likert "Vaccination Opposition Scale (Long Form)" was used as a data collection tool in the research. The data obtained by simple random sampling from 81 participants through a web survey were analyzed with the SPSS-25 program. Two-category parametric variables of the study were analyzed with t-test, more than two-category parametric variables with ANOVA test and non-parametric variables with Kruskal Wallis-H Test. In the study, a relationship was found between gender and anti-vaccination, between marital status and anti-vaccination, between income level and anti-vaccination, between the fact that the Coronavirus (COVID-19) is natural or artificial and the idea that the vaccine will be a solution or not. In the study, it was found that women are more against vaccination than men. It was found that single people were more against vaccination than married people. It was found that as the income level decreased, the anti-vaccination increased.

Key Words: Anti-vaccine, COVID-19, Coronavirus, Epidemic, Virus.

1. Sosyal Hizmet Mesleği İçin İnternet Bağımlılığının Önemi

Mikroorganizma veya virüslerce ortaya çıkan hastalıklara karşı insan vücudu, bağışıklık sistemi ile karşılık verir. Bağışıklık sisteminin hastalığa sebep olacak etken vücuda girmeden, yani hastalık ortaya çıkmadan etkeni tanıması ve onu yenecek yanını geliştirmesi (örneğin vücudun gerekli antikorü üretmesi), aşılamanın en temel ilkesidir (Özen, 2021:103). Var olan bir hastalığa karşı bağışıklık sağlamak amacıyla gerekli aşamalardan geçtikten sonra organizmaya verilen, kişide antikorun ortaya çıkmasını sağlayan ve kişileri bu tip enfeksiyon hastalıklarına karşı koruyabilen biyolojik maddelere aşı denilmektedir. Hazırlanış biçimlerine göre: (a) Canlı aşılar (attenüe), (b) Ölü aşılar (inaktif), (c) Toksoid aşıları olarak gruplandırılır. Aşılar üretildikleri mikroorganizmanın türüne göre üçe ayrılmaktadır: bakteri aşıları, virüs aşıları, karma aşılar (Aydın, 2005:30). Aşı programları, aşı ile yayılması durdurulabilir bulaşıcı hastalığı ve bu hastalığa bağlı ortaya çıkabilecek komplikasyon ve ölümleri engellemeyi amaçlar. Aynı zamanda, aşı uygulamalarının yaygınlaşması ile toplumda hedef patojeni bulaştırma potansiyeli olan insanların sayısı azaltılır, bu şekilde aşılınmamış bireylerin hastalık etkeni ile teması azalır ve bu bireylerde dolaylı bir şekilde korunmuş olur. Ayrıca aşılardan, toplumdaki genel morbidite ve ölüm oranları üzerine sadece hedef hastalığın önlenmesi ile açıklanamayacak olan ikincil olumlu katkısı da vardır (Nalbantoğlu ve Gökçay, 2020:

*Doç. Dr., Bursa Teknik Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Sosyoloji Bölümü, adem.dag@btu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8548-7599

** Doç. Dr., Sağlık Bilimleri Üniversitesi Bursa Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Aile Hekimliği Bölümü, drhakandemirci@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-0434-4807

Bu Yavına Atıfta Bulunmak İçin: Dağ, A. ve Demirci, H. (2021), Koronavirüs (Covid-19) Aşısı Karşıtlığına Yönelik Nicel Bir Araştırma, *Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (UNIKA Toplum ve Bilim) Dergisi*, 1(2), 74-83.

102). Toplumsal hayatın devamlılığı için Koronavirüs (COVID-19) Aşılama Programları ulus devletlerce önem verilen virüsün yayılmasını önleyen ve sağlık sistemi üzerindeki baskının ortadan kalkmasına yardım eden programlardır. Bütün ülkeler virüsün ölümcül etkisini azaltmak için aşının önemini vurgulamakta ve bu konuda çeşitli düzenlemeler yapmaktadır. Okulların açık kalması, insanların işyerlerine güvenli bir şekilde gidebilmesi, kamu hizmetlerinde aksama yaşanmaması insanların Koronavirüs (COVID-19)'ten korkmamasına bağlıdır. Bu güveni tesis edecek en önemli etken toplumsal bağışıklığı sağlayacak olan aşılardır.

Aşılar tarihte çok kere suçlanmıştır. Bilimsel temeli olmayan suçlama yöntemleri bulaşıcı hastalıkların öneminin yeterince kavranmamasından, aşı içeriğindeki maddelerden ve aşıların hastalıklara sebep olabileceğinden kaynaklanmaktadır. Türkiye’de ve dünyada hızla yayılan aşı karşıtlığı ve bulaşıcı hastalıklar hakkında yeterli ciddiyetin gösterilmemesi yakın zamanda önemli salgınları ortaya çıkarabilir (Aygün ve Tortop, 2020:314). Aşı karşıtlığı, aşı kapsamı oranlarının düşük kalmasına sebep olmaktadır. Aynı zamanda sağlık sistemi üzerinde baskıya neden olan ve toplumsal bağışıklığın kazanılmasını engelleyen durumları beraberinde getirmektedir. Aşı karşıtlığı, sadece bireyin sağlığını değil toplum sağlığını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Koronavirüs (COVID-19) gibi hastalıklar söz konusu olduğunda bu durum koşulları daha da zorlamaktadır. Aşı karşıtlığı hareketinin bilimsel temelleri olmamasına rağmen aktivistlerin önderlik ettiği bu süreçte, internet ve sosyal medyanın etkisiyle yanlış kaynaklardan üretilen yanlış bilgilerle beslenen insanlarda aşıya karşı negatif algı ve tutum oluşmaktadır, bu algı en nihayetinde aşı kapsamının düşük olmasına neden olan aşı reddi davranışını ortaya çıkartmaktadır (Yalçın-Balçık ve Demir, 2021:375). Aşıya karşı olumsuz tutum ve aşı reddi davranışı farklı nedenlerle ortaya çıkabilmektedir. Aşı olan insanların üreme sistemlerinin olumsuz etkileneceği, vücut organ ve fonksiyonlarının olumsuz etkileneceği bu nedenlerden sadece birkaç tanesidir.

Koronavirüs (COVID-19)’ün mutasyon geçirmesi ve üretilen aşıların güvenilirliği ile ilgili birçok tartışma vardır. Mutasyon, aşının etkisiz olabileceği ihtimalinin üstünü örtmektedir. Büyük emek ve maliyetle uygulanan aşı Koronavirüs (COVID-19) karşısında etkisiz kalırsa sınırlanacak en masum gerekçe, “virüs mutasyon geçirdi” olacak. Aşıların tamamı bir kerede üretilmeyecek, mutant virüs için yeniden aşı üretilmesi gündeme gelecek, nihayetinde iş büyük bir ihtimalle grip aşılarının her yıl yaptırılması durumunu alacaktır (Dizdar, 2021: 159). Koronavirüs (COVID-19)’ten insanı koruyacak olan aşı değil, bağışıklık sistemidir. Daha önce yaşanan virüs salgınlarının (SARS-MERS) üzerinden 10 seneden daha fazla zaman geçmesine rağmen hala aşı bulunamamıştır. Bu bağlamda koruyuculuğu tam olarak bilinmeyen, güvenilirliği yeterince test edilmemiş aşığı insanlara uygulamak sorumsuz bir davranış olacaktır. Aynı zamanda bu aşılar ölümcül yan etkilere sebebiyet verebilir (Aktaş, 2020:20). Koronavirüs (COVID-19) aşısı ile ilgili bir diğer tartışma gönüllü ya da zorunlu olarak uygulanması ile ilgilidir. Türkiye’de aşı uygulaması esas olarak isteğe bağlıyken, zorunlu aşı uygulaması bazı hastalıklar için düzenlenmiştir. Hangi durumlarda zorunlu aşı yapılacağı 1930 yılında yürürlüğe giren 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nda belirtilmiştir. Kolera, Veba, Karahumma, Çiçek, Difteri, Uyku Hastalığı, Dizanteri, Kızıl, Şarbon, Kızamık, Cüzam gibi hastalıklar düzenlemede sıralanmışken, bugün karşı karşıya olduğumuz Koronavirüs (COVID-19) bu hastalıklar arasında yer almamıştır. Bu durumun sebebi, 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun düzenlediği 1930 yılında virüs kaynaklı hastalıkların ortaya çıkabileceğinin öngörülmemiş olmasıdır (Işıkay, 2021:131). Koronavirüs (COVID-19) aşısının yaygınlaşması ve toplumsal bağışıklığın kazanılması için AVM (Alışveriş Merkezleri)’lere ve kamu kurumlarına girişte HES (Hayat Eve Sığar) kodu sorulması gibi uygulamalar yapılırken, ulus devletler yurt dışından gelen kişilerden aşı kartı ve PCR (Polimeraz Zincir Reaksiyonu) Testi sonucu istemektedir. Aynı zamanda aşı yapılmamış kişiler karantinaya alınmaktadır.

Aşı insanlık tarihindeki önemli buluşlardan bir tanesidir. Tarihsel süreçte salgın hastalıklar her zaman var olmuştur. Salgın hastalıkların sadece bireysel etkileri yoktur. Sosyal hayatın düzenli akışına etki eden bu salgın hastalıklar birçok hizmetin aksamasına neden olmaktadır. İnsanlar işlerine gidememekte, huzurevindeki yaşlılar bakıcı bulamamakta, çocuklar eğitim alamamaktadır. Aynı

zamanda Koronavirüs (COVID-19)'un somatik ve psikolojik etkileri de vardır. Korku, çaresizlik ve depresyon Koronavirüs (COVID-19) gündemden düşmediği için artarak devam etmekte, toplum ruh sağlığını tehdit etmektedir. Bu araştırma toplumsal hayatın bütününe sosyal ve ekonomik olarak etkileyen Koronavirüs (COVID-19)'ün bir tehdit oluşturmasını önlemek için uygulanan aşılara karşı olan tutumu ortaya çıkartmak amacıyla yapılmıştır. Koronavirüs (COVID-19) insanları; sosyal, ekonomik, somatik ve psikolojik yönden etkileyen ölümcül sonuçlar ortaya çıkaran önemli bir salgındır. Bu araştırma bilim insanlarının çözüm olarak ürettiği aşılara karşı toplumun tutumunu ortaya çıkartması bakımından önemlidir.

2. Yöntem

Araştırma niceliksel desende tasarlanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Aşı Karşıtlığı Ölçeği (Uzun Formu) kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması 2020 yılında Kılınçarslan ve diğ., tarafından yapılmıştır. Mail yoluyla ölçek kullanma izni alınmıştır. Araştırmanın verileri web anketi biçiminde, basit tesadüfi örnekleme yoluyla toplanmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yönteminin seçilmesinin en önemli nedeni, Koronavirüs (COVID-19) nedeniyle yüz yüze ve diğer örneklem yöntemleri kullanılarak yapılacak bir veri toplamanın doğurabileceği risklerdir. Aşı Karşıtlığı Ölçeği (Uzun Formu) ile elde edilen verileri farklı parametrelerde karşılaştırabilmek için dokuz adet soru (sosyal, demografik, aşı ve Koronavirüs (COVID-19) ile ilgili) sorulmuştur. Katılımcıların sosyal ve demografik özellikleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların sosyal ve demografik özellikleri.

Sosyal ve Demografik Özellikler	Kategoriler	Katılımcı (n:81)	Toplam (%)
Cinsiyet	Kadın	59	72,8
	Erkek	22	27,2
Medeni durum	Evli	26	32,1
	Bekâr	55	67,9
Eğitim seviyesi	Lise	33	40,7
	Üniversite	48	59,3
Gelir seviyesi	0-3.500 TL	41	50,6
	3.501-7.000 TL	24	29,6
	7.001-12.500 TL	11	13,6
	12.501+ TL	5	6,2
Kronik hastalığınız var mı?	Evet	17	21,0
	Hayır	64	79,0
Koronavirüs (COVID-19) geçirdiniz mi?	Evet	32	39,5
	Hayır	49	60,5
Sizce hangi Koronavirüs (COVID-19) aşısı daha güvenli?	BioNTech	58	71,6
	Sinovac	19	23,5
	Sputnik	4	4,9
Koronavirüs (COVID-19) yapay olarak mı üretildi?	Evet	53	65,4
	Hayır	28	34,6
Aşılar Koronavirüs (COVID-19)'e çözüm olabilir mi?	Evet	56	69,1
	Hayır	25	30,9

Tablo 1 incelendiğinde: Katılımcıların %72,8'inin kadın, %27,2'sinin erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların %32,1'nin evli, %67,9'unun bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların %40,7'sinin lise, %59,3'ünün üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %50,6'sının 0-3.500 TL, %29,6'sının 3.501-7.000 TL, %13,6'sının 7.001-12.500 TL ve %6,2'sinin 12.501+ TL aylık gelire sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %21'inin kronik bir hastalığı olduğu ve %79'unun ise kronik bir hastalığı olmadığı görülmektedir. Katılımcıların %39,5'inin Koronavirüs (COVID-19) geçirdiği, %60,5'inin Koronavirüs (COVID-19) geçirmediği görülmektedir. Katılımcıların %71,6'sı BioNTech aşısına, %23,5'i Sinovac aşısına ve %4,9'u Sputnik aşısına güvenmekte olduğu görülmektedir. Katılımcıların %65,4'ü Koronavirüs (COVID-19)'ün yapay olarak üretildiğini, %34,6'sı ise Koronavirüs (COVID-19)'un doğal olduğunu beyan

ettikleri görülmektedir. Katılımcıların %69,1'i aşılardan Koronavirüs (COVID-19)'e çözüm olabileceğini, %30,9'u ise aşılardan Koronavirüs (COVID-19)'e çözüm olamayacağını beyan ettikleri görülmektedir.

Araştırmanın verileri SPSS-25 Programı ile analiz edilmiştir. Ölçeğin ters kodlanmış maddelerinin puanlarının çevrilmesi yapılmıştır. Araştırma verileri öncelikle normallik ve homojenlik testine tabi tutulmuştur. Araştırmanın iki kategorili parametrik değişkenleri t testi ile iki den fazla kategorili parametrik değişkenleri ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Aşı tercihi değişkeni homojenlik testi nonparametrik sonuç verdiği için, bu değişken Kruskal Wallis-H Testi ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın Hipotezleri:

H₁: Kadınların aşı karşıtlığı puanları erkeklere göre daha yüksektir.

H₂: Bekârların aşı karşıtlığı puanları evlilere göre daha yüksektir.

H₃: Eğitim seviyesi azaldıkça, aşı karşıtlığı artmaktadır.

H₄: Gelir seviyesi azaldıkça, aşı karşıtlığı artmaktadır.

H₅: Kronik hasta olmayanların, olanlara göre aşı karşıtlığı daha yüksektir.

H₆: Koronavirüs (COVID-19) geçirmeyenlerin aşı karşıtlığı daha yüksektir.

H₇: Aşı tercihi ile aşı karşıtlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₈: Koronavirüs (COVID-19)'un doğal/yapay olduğunu düşünmek ile aşı karşıtlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₉: Koronavirüs (COVID-19)'e aşının çözüm olacağı/olmayacağı düşüncesi ile aşı karşıtlığı puanları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma kapsamında dokuz adet hipotez oluşturulmuştur. Araştırmanın hipotezleri p<0,05 anlamlılık seviyesinde kabul ya da reddedilmiştir.

3. Bulgular

Bu bölüm araştırmanın verilerinin analizinden elde edilen bulgulardan oluşmaktadır. Araştırma sürecinde toplanan veriler, oluşturulan hipotezlerle analiz edilmiştir. Her bir kategorik değişken için yapılan analizler tablo haline getirilmiştir.

Tablo 2. Aşı Karşıtlığı Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Aşı Karşıtlığı	Kadın	59	52,4237	13,35872	1,73916	2,291	79	,025*
	Erkek	22	44,0455	17,70520	3,77476			

Tablo 2 incelendiğinde katılımcılar arasında Aşı Karşıtlığı puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan t testi sonucunda kadın ($\bar{x} = 52,4237$) ve erkekler ($\bar{x} = 44,0455$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (t=2,291; p=0,025). Kadınların aşı karşıtlığı erkeklere göre daha fazladır. "H₁: Kadınların aşı karşıtlığı puanları erkeklere göre daha yüksektir." hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3. Aşı Karşıtlığı Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup *t* Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Aşı Karşıtlığı	Evli	26	44,1538	13,64021	2,67507	-2,553	79	,013*
	Bekâr	55	52,9818	14,92635	2,01267			

Tablo 3 incelendiğinde katılımcılar arasında Aşı Karşıtlığı puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan t testi sonucunda evli ($\bar{x} = 44,1538$) ve bekârlar ($\bar{x} = 52,9818$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($t = -2,553$; $p = 0,013$). Bekârların aşı karşıtlığı evlilere göre daha fazladır. “H₂: Bekârların aşı karşıtlığı puanları evlilere göre daha çoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4. Aşı Karşıtlığı Ölçeği Puanlarının Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup *t* Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Aşı Karşıtlığı	Lise Mezunu	33	53,0606	14,35257	2,49846	1,457	79	,149
	Üniversite Mezunu	48	48,1458	15,29426	2,20754			

Tablo 4 incelendiğinde katılımcılar arasında Aşı Karşıtlığı puanlarının eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan t testi sonucunda lise mezunları ($\bar{x} = 53,0606$) ve üniversite mezunları ($\bar{x} = 48,1458$) arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = 1,457$; $p = 0,149$). “H₃: Eğitim seviyesi azaldıkça, aşı karşıtlığı artmaktadır.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5. Aşı Karşıtlığı Ölçeği Puanlarının Gelir Seviyesi Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Aşı Karşıtlığı	0-3.500 TL	41	53,2195	16,06006	G.Arası	2372,858	3	790,953	3,883	,012*
	3.501-7.000 TL	24	51,2917	12,29167	G.İçi	15685,365	77	203,756		
	7.001-12.500 TL	11	44,2727	12,59437	Toplam	18058,222	80			
	12.501 TL ve Üstü	5	32,4000	8,76356						

$P < 0,05^*$

Tablo 5 incelendiğinde katılımcılar arasında Aşı Karşıtlığı puanlarının gelir seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi sonucunda katılımcıların gelir seviyesi ile Aşı Karşıtlığı puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p = 0,012$). 0-3.500 TL= ($\bar{x} = 53,2195$), 3.501-7.000 TL= ($\bar{x} = 51,2917$), 7.001-12.500 TL= ($\bar{x} = 44,2727$) ve 12.501 ve Üstü= ($\bar{x} = 32,4000$): “H₄: Gelir seviyesi azaldıkça, aşı karşıtlığı artmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Aşı Karşıtlığı Ölçeği Puanlarının Kronik Bir Hastalığı Olup Olmaması Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup *t* Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Aşı Karşıtlığı	Kronik Hastalığı Olan	17	45,7059	14,25555	3,45748	-1,379	79	,172
	Kronik Hastalığı Olmayan	64	51,3281	15,10918	1,88865			

P>0,05

Tablo 6 incelendiğinde katılımcılar arasında Aşı Karşıtlığı puanlarının kronik bir hastalığı olup olmaması değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan t testi sonucunda kronik bir hastalığı olanlarla ($\bar{x}=45,7059$), olmayanlar ($\bar{x}=51,3281$) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t=-1,379$; $p=0,172$). “H₅: Kronik hasta olmayanların, olanlara göre aşı karşıtlığı daha çoktur.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7. Aşı Karşıtlığı Ölçeği Puanlarının Daha Önce Koronavirüs Geçirmek/Geçirmemek Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup *t* Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Aşı Karşıtlığı	Koronavirüs geçiren	32	51,5000	15,64320	2,76535	,652	79	,516
	Koronavirüs geçirmeyen	49	49,2653	14,70229	2,10033			

P>0,05

Tablo 7 incelendiğinde katılımcılar arasında Aşı Karşıtlığı puanlarının daha önce Koronavirüs geçirmek/geçirmemek değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan t testi sonucunda Koronavirüsü geçirenler ($\bar{x}=51,5000$) / geçirmeyenler ($\bar{x}=49,2653$) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t=,652$; $p=0,516$). “H₆: Koronavirüs (COVID-19) geçirmeyenlerin aşı karşıtlığı daha çoktur.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 8. Aşı Karşıtlığı Ölçeği Puanlarının Aşı Tercihi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}_{sira}	χ^2	sd	p
Aşı Karşıtlığı	BioNTech	58	37,80	3,898	2	,142
	Sinovac	19	48,29			
	Sputnik	4	52,75			

P>0,05

Tablo 8 incelendiğinde katılımcılar arasında Aşı Karşıtlığı puanlarının aşı tercihi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda BioNTech, Sinovac ve Sputnik aşılarını tercih edenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Kruskal Wallis=3,898; $p=0,142$). BioNTech ($\bar{x}_{sira}=37,80$), Sinovac ($\bar{x}_{sira}=48,29$) ve Sputnik ($\bar{x}_{sira}=52,75$): “H₇: Aşı tercihi ile aşı karşıtlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 9. Aşı Karşıtlığı Ölçeği Puanlarının Koronavirüsün Laboratuvar Ortamında Yapay Olarak Üretildiği/Üretilmediğine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup *t* Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	P
Aşı Karşıtlığı	Koronavirüs Laboratuvar Ortamında Oluşturuldu	53	52,9434	14,82645	2,03657	2,369	79	,020*
	Koronavirüs Doğal Olarak Ortaya Çıktı	28	44,8571	14,18062	2,67989			

P<0,05*

Tablo 9 incelendiğinde katılımcılar arasında Aşı Karşıtlığı puanlarının Koronavirüsün laboratuvar ortamında geliştirildiği / Doğal olarak ortaya çıktığı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan t testi sonucunda Koronavirüsün laboratuvar ortamında geliştirildiğini savunanlar ($\bar{x} = 52,9434$) ve Koronavirüsün doğal olarak ortaya çıktığını savunanlar ($\bar{x} = 44,8571$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (t=2,369; p=0,020). Koronavirüs Laboratuvar ortamında oluşturulduğunu savunanların aşı karşıtlığı puanları daha yüksektir. “H₈: Koronavirüs (COVID-19)’un doğal/yapay olduğunu düşünmek ile aşı karşıtlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10. Aşı Karşıtlığı Ölçeği Puanlarının İlaç Şirketlerinin Ürettiği Aşıların Koronavirüse Çözüm Üreteceği/Üretemeyeceğine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup *t* Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	P
Aşı Karşıtlığı	Aşılar Koronavirüse Çözüm Olacak	56	45,0000	11,79676	1,57641	-5,355	79	,000*
	Aşılar Koronavirüse Çözüm Olamayacak	25	61,6800	15,26903	3,05381			

P<0,05*

Tablo 10 incelendiğinde katılımcılar arasında Aşı Karşıtlığı puanlarının ilaç şirketlerinin ürettiği aşıların Koronavirüse çözüm üreteceği/üretemeyeceğine değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan t testi sonucunda üretilen ilaçların çözüm olacağını ($\bar{x} = 45,0000$) / olamayacağını ($\bar{x} = 61,6800$) savunanlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (t=-5,355; p=0,000). İlaç şirketlerinin ürettiği aşıların Koronavirüse çözüm olamayacağını savunanların aşı karşıtlığı puanları daha yüksektir. “H₉: Koronavirüs (COVID-19)’e aşının çözüm olacağı/olmayacağı düşüncesi ile aşı karşıtlığı puanları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi doğrulanmıştır.

4. Sonuç ve Tartışma

Farklı parametrelerden aşı karşıtlığını ölçmek için tasarlanan ve uygulanan bu çalışmada verilerin analizinden elde edilen bulgular ile araştırma hipotezleri test edilmiş ve aşağıdaki sonuç tablosu elde edilmiştir.

Tablo 11. Hipotez Test Sonuç Tablosu

H	Hipotezler	Test	P	Sonuç
H1	Kadınların aşı karşıtlığı puanları erkeklere göre daha çoktur.	t	P<0,05*	Kabul
H2	Bekârların aşı karşıtlığı puanları evlilere göre daha çoktur.	t	P<0,05*	Kabul
H3	Eğitim seviyesi azaldıkça, aşı karşıtlığı artmaktadır.	t	P>0,05	Red
H4	Gelir seviyesi azaldıkça, aşı karşıtlığı artmaktadır.	ANOVA	P<0,05*	Kabul
H5	Kronik hasta olmayanların, olanlara göre aşı karşıtlığı daha çoktur.	t	P>0,05	Red
H6	Koronavirüs (COVID-19) geçirmeyenlerin aşı karşıtlığı daha çoktur.	t	P>0,05	Red

H7	Aşı tercihi ile aşı karşıtlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kruskal Wallis-H	P>0,05	Red
H8	Koronavirüs (COVID-19)'un doğal/yapay olduğunu düşünmek ile aşı karşıtlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	<i>t</i>	P<0,05*	Kabul
H9	Koronavirüs (COVID-19)'e aşının çözüm olacağı/olmayacağı düşüncesi ile aşı karşıtlığı puanları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	<i>t</i>	P<0,05*	Kabul

Tablo 11 Hipotez test sonuç tablosu incelendiğinde: Aşı Karşıtlığı puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan t testi sonucunda kadın ve erkekler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=2,291$; $p=0,025$). Kadınların aşı karşıtlığı erkeklere göre daha fazladır. Kadınların aşı karşıtlığı puanları ortalamasının erkeklerden daha yüksek olmasını kadınların erkeklere göre Koronavirüs (COVID-19)'ten psikolojik olarak daha çok etkilenmesiyle açıklayabiliriz.

Tablo 11 Hipotez test sonuç tablosu incelendiğinde: Aşı Karşıtlığı puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan t testi sonucunda evli ve bekârlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=-2,553$; $p=0,013$). Bekârların aşı karşıtlığı evlilere göre daha fazladır. Bu durumu evli katılımcıların aile sahibi olması ve bekâr katılımcıların daha az sorumluluk almalarından ötürü daha cesur davranmasıyla açıklayabiliriz.

Tablo 11 Hipotez test sonuç tablosu incelendiğinde: Aşı Karşıtlığı puanlarının eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan t testi sonucunda lise mezunları ve üniversite mezunları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=1,457$; $p=0,149$). Araştırmanın bulgularına göre; eğitim seviyesi ile aşı karşıtlığı arasında bir ilişki yoktur.

Tablo 11 Hipotez test sonuç tablosu incelendiğinde: Aşı Karşıtlığı puanlarının gelir seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi sonucunda katılımcıların gelir seviyesi ile Aşı Karşıtlığı puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0,012$). Gelir seviyesi azaldıkça aşı karşıtlığı sistematik bir şekilde artmaktadır. Gelir seviyesi arttıkça da aşı karşıtlığı azalmaktadır. İnsanların gelirleri ile hayattan duydukları tatmin düzeyleri arasında bir ilişki vardır. Bu durumu insanların gelirleri arttıkça daha uzun yaşama, hayattan doyum sağlama durumlarıyla açıklayabiliriz.

Tablo 11 Hipotez test sonuç tablosu incelendiğinde: Aşı Karşıtlığı puanlarının kronik bir hastalığı olup olmaması değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan t testi sonucunda kronik bir hastalığı olanlarla olmayanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=-1,379$; $p=0,172$). Kronik bir hastalığı olup olmaması durumu ile aşı karşıtlığı arasında bir ilişki yoktur.

Tablo 11 Hipotez test sonuç tablosu incelendiğinde: Aşı Karşıtlığı puanlarının daha önce Koronavirüs (COVID-19) geçirmek/geçirmemek değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan t testi sonucunda Koronavirüs (COVID-19)'ü geçirenler/geçirmeyenler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=,652$; $p=0,516$). Koronavirüs (COVID-19) geçirmek/geçirmemek ile aşı karşıtlığı arasında bir ilişki yoktur.

Tablo 11 Hipotez test sonuç tablosu incelendiğinde: Aşı Karşıtlığı puanlarının aşı tercihi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan t testi sonucunda BioNTech, Sinocav ve Sputnik aşılarını tercih edenler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Kruskal Wallis=3,898; $p=0,142$). Aşı için tercih edilen ilaç firması ile aşı karşıtlığı arasında bir ilişki yoktur.

Tablo 11 Hipotez test sonuç tablosu incelendiğinde: Aşı Karşıtlığı puanlarının Koronavirüs (COVID-19)'ün laboratuvar ortamında geliştirildiği/doğal olarak ortaya çıktığı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan t testi sonucunda Koronavirüs (COVID-19)'ün laboratuvar ortamında geliştirildiğini savunanlar ve Koronavirüs (COVID-19)'ün doğal olarak ortaya çıktığını savunanlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur

($t=2,369$; $p=0,020$). Koronavirüs (COVID-19) Laboratuvar ortamında oluşturulduğunu savunanların aşı karşıtlığı puanları daha yüksektir. Bu durumu Koronavirüs (COVID-19)'un yapay olarak üretildiğini savunanların aşıya güvenmemeleriyle açıklayabiliriz.

Tablo 11 Hipotez test sonuç tablosu incelendiğinde: Aşı Karşıtlığı puanlarının ilaç şirketlerinin ürettiği aşılardan Koronavirüs (COVID-19)'e çözüm üreteceği/üretmeyeceğine değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan t testi sonucunda üretilen ilaçların çözüm olacağını/olamayacağını savunanlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=-5,355$; $p=0,000$). İlaç şirketlerinin ürettiği aşılardan Koronavirüs (COVID-19)'e çözüm olamayacağını savunanların aşı karşıtlığı puanları daha yüksektir. Bu durumu aşıya inanmayanların aşı karşıtı tutum geliştirmeleriyle açıklayabiliriz.

Akyüz'ün (2021) web aracılığıyla anket kullanarak gerçekleştirdiği 319 katılımcısı bulunan niceliksel araştırmasında; katılımcıların Koronavirüs (COVID-19) aşısı yaptırmak konusunda kararsız kaldıkları ve aşı yaptırmaya karşı olumsuz tutum takındıkları sonucu bulunmuştur. Bu araştırmada Akyüz'ün (2021) yaptığı araştırmadan farklı sonuçlar bulunmuştur. Katılımcıların %69,1'i aşının Koronavirüs (COVID-19)'e çözüm olabileceğine yönelik tutum takınmıştır. Aşı karşıtlığı ise sosyal ve demografik özelliklere göre farklılaşmıştır.

Taşçı ve Gökler'in (2021) sosyal medya platformlarında aşı karşıtlığının incelenmesiyle ilgili olarak yaptıkları bir araştırmada; aşı karşıtlığı konusunda paylaşım yapanların kullanıcı belirlenemeyen kişiler olduğu ve aşı karşıtlığının bilgi eksikliğinden ortaya çıktığı sonucu bulunmuştur. Bu araştırmada Taşçı ve Gökler'in (2021) yaptıkları araştırma ile benzer sonuçlar bulunmuştur. Katılımcıların %65,4'ü aşının yapay olduğuna ve laboratuvar ortamında üretildiğine inanmaktadır. Aşının yapay olduğu hakkındaki düşüncenin aşı karşıtlığını arttıracaklarını söyleyebiliriz.

El-Elimat ve arkadaşlarının (2021) Ürdün'de 3.100 katılımcı ile gerçekleştirdikleri kesitsel bir çalışmada anket yoluyla niceliksel bir araştırma yapılmıştır. Halk arasında Koronavirüs (COVID-19) aşısının kabul edilebilirlik seviyesi (%37,4) oldukça düşük bir oranda bulunmuş. Erkeklerin aşığı kabul etme oranı kadınlardan daha yüksek seviyede bulunmuş. Araştırmada 35 yaşın üzerindeki katılımcıların aşığı kabul etme oranı düşük seviyede bulunmuş. Bu araştırmada kadınların aşı karşıtlığı erkeklere göre daha yüksek seviyede bulunmuştur. Bu durum El-Elimat ve arkadaşlarının (2021) yaptığı çalışma ile benzer özellik göstermektedir.

Hughes ve arkadaşlarının (2021) gerçekleştirdikleri nitel bir çalışmada Koronavirüs (COVID-19) inkârcı medyası ve göze çarpan anlatılar ve retorik tarzlarını ortaya çıkartmak amaçlanmış. Araştırmada NVivo nitel analiz programı kullanılmış. Araştırmada 34 benzersiz kod üretilmiş. Araştırma sonucunda Koronavirüs (COVID-19) aşısına yönelik dezenformasyonun var olduğu sonucu bulunmuş. Bu araştırmada her ne kadar doğrudan dezenformasyon bulgusu araştırılmasa da aşının laboratuvar ortamında üretildiği ile ilgili inancı yüksek bulması bakımından Hughes ve arkadaşlarının (2021) yaptığı araştırma ile benzerlik taşıdığı söylenebilir.

Sonuç olarak bu çalışma, Koronavirüs (COVID-19) aşısı karşıtlığını konu alan az sayıda çalışmalardan bir tanesidir. Bu bakımdan önemlidir. Sosyal ve demografik değişkenlerden cinsiyet, medeni durum ve gelir seviyesi aşı karşıtlığı ile ilişkili iken; eğitim seviyesinin aşı karşıtlığını etkilemediği sonucu bulunmuştur. Literatürle benzer sonuçlar gösteren bu durum korku ve yaşam doyumu ile açıklanmaya çalışılmıştır. Aşı karşıtlarının öne çıkan söylemleri ise aşının Koronavirüs (COVID-19)'e çözüm olamayacağı ve virüsün yapay koşullarda üretilmiş olduğu yönündeki iddialarıdır. Aşı karşıtlığı ile mücadelede bu bulguların göz önünde bulundurulması gerektiği kanaatindeyiz.

Kaynakça

- Aktaş, Ü. (2020). *Koronadan Korunmak Mümkün Koronadan Korunmak İçin Beslenme ve Doğal Tavsiyeler*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Akyüz, S. S. (2021) Aşı Karşıtlığı ve Şeffaflık Algısında İletişim Pratikleri ve Siyasal Aidiyetlerin Rolü. *Yeni Medya Elektronik Dergisi*, 5 (2), 172-185.
- Aydın, İ. (2005). *Bulaşıcı Hastalıklar (Bakım Korunma)* (Editör: Behice Erci). Ankara: Palme Yayıncılık.
- Aygün, E. ve Tortop, H. S. (2020). Ebeveynlerin Aşı Tereddüt Düzeylerinin ve Karşıtlık Nedenlerinin İncelenmesi. *Güncel Pediatri*, 18 (3), 300-316.
- Dizdar, Y. (2021). *Olmak Ya Da Olmamak Covid-19 Pandemisi ve Aşıların Kısa Bir Özeti* (Yayına Hazırlayan: Şükriye Özgül). İstanbul: Hayykitap.
- El-Elimat, T., AbuAlSamen, M., M., Almomani, B., A., Al-Sawalha, N., A. ve Alali F., Q. (2021). Acceptance and attitudes toward COVID-19 vaccines: A cross-sectional study from Jordan. *PLoS ONE*, 16(4).
- Hughes, B., Miller-Idriss, C., Piltch-Loeb, R., Goldberg, B., White, K., Crezis, M. ve Savoia E. (2021). Development of a Codebook of Online Anti-Vaccination Rhetoric to Manage COVID-19 Vaccine Misinformation, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14):7556
- Işıkay, M. (2021). *Aşının Hukuki Boyutu* (125-140). Korona Aşısı İşte Aklınızdaki Tüm Soruların Yanıtları (Selim Şeker, Belkıs Meltem Özen, Murat Balanlı, Selen Can, Mahir Işıkay). İstanbul: Hayykitap.
- Kılınçarslan, M. G., Sarıgül, B., Toraman, Ç. ve Şahin, E. M. (2020). Development of Valid and Reliable Scale of Vaccine Hesitancy in Turkish Language. *Konuralp Medical Journal*, 12 (3), 420-429.
- Nalbantoğlu, B. ve Gökçay, E., G. (2020). Aşı uygulamalarında ikincil kazanımlar. *Namık Kemal Tıp Dergisi*, 8 (2), 102-106.
- Özen, B. M. (2021). *Aşı Tipleri Nedir? Özellikleri Nedir? Aşıların Güvenliğini Nasıl Sorgularız?* (101-124). Korona Aşısı İşte Aklınızdaki Tüm Soruların Yanıtları (Selim Şeker, Belkıs Meltem Özen, Murat Balanlı, Selen Can, Mahir Işıkay). İstanbul: Hayykitap.
- Taşçı, Ö. ve Gökler, M. E. (2021). Aşı Karşıtlarının Sosyal Medya Platformlarındaki Paylaşımlarının İncelenmesi: Instagram Örneği. *Medical Research Reports*. 4(2), 23-30.
- Yalçın Balçık, P. ve Demir, H. (2021). Aşı Karşıtlığı ve Ekonomisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24 (2), 375-398.

ZORBALIK KURBANİ OLMANIN BELİRLEYİCİSİ OLARAK ARKADAŞLIK İLİŞKİLERİNİN DEĞERLENDİRMESİ

Ayşe ÖZADA NAZIM*

Öz

Arkadaşlık her yaşta sosyal yaşamın önemli bir parçasıdır. Ancak ergenlik döneminde arkadaşlık daha önemli bir hal almaktadır. Ergenlik döneminde arkadaşlarla geçirilen süre diğer dönemlere kıyasla daha uzundur. Ergenlerin arkadaşları ile ilişkileri, anne-baba ilişkilerden farklıdır. Bu dönemde ergenler anne-baba ile etkileşime girmekten çok arkadaşlarıyla etkileşim içindedir. Arkadaş ilişkileri zorba, kurban ve zorba/kurban olma durumunu çeşitli açılardan etkilemektedir.

Bu çalışmanın amacı arkadaşlık ilişkilerinin akran zorbalığının kurbanı olmaya ilişkin etkisini incelemektir. Araştırma genel tarama modellerinden olan ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada sosyodemografik bilgi formu ile Olweus Zorba Kurban Anketi ve Arkadaş İlişkileri Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma kapsamına KKTC devlet liselerinde okuyan gençleri temsil edebilecek 836 genç alınmıştır. Örneklemin %50,12'sini kızlar, %49,88'ini erkekler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan gençlerin yaşları 15 ve 18 arasında değişmektedir. Öğrencilerin, Akran İlişkileri Ölçeği genelinden ortalama 65,17±12,39 puan aldığı saptanırken, ölçekten alınan en düşük puan 18, en yüksek puan ise 90'dır. Araştırmada öğrencilerin zorba, kurban ve zorba/kurban olma durumlarına göre ölçeğin bağlılık, güven ve özdeşim, kendini açma ve sadakat alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Arkadaş sayısı açısından zorbalık incelendiğinde zorbalık uygulayan öğrencilerin zorbalık kurbanı olan öğrencilere kıyasla neredeyse iki kat daha fazla arkadaşına sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırmada arkadaş desteğinin zorbalık kurbanı olma olasılığını azalttığı saptanmıştır. Bu nedenle akran zorbalığını azaltma ve önlemeye yönelik geliştirilecek müdahalelerde akran desteği üzerinde önemle durulması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Akran zorbalığı, Arkadaş ilişkileri, Okul sosyal hizmeti.

THE EVALUATION of PEER RELATIONS AS A DETERMINANT of BEING A VICTIM of BULLYING

Abstract

Friendship is an important part of social life at any age. However, friendship becomes more important during adolescence. The time spent with friends during adolescence is longer compared to other periods. Adolescents' relationships with their friends are different from parent relationships. In this period, adolescents interact with their friends rather than interacting with their parents. Friendships affect bully, victim and bully/victim status in various ways.

The aim of this study is to examine the effect of friendship relations on being a victim of peer bullying. The research was carried out with the relational scanning model, which is one of the general scanning models. In addition to Sociodemographic information form, Olweus Bully Victim Questionnaire and Friend Relationship Scale were used in the study. 836 young people who can represent students who are studying in TRNC public high schools were included in the research. 50.12% of the sample is girls and 49.88% is boys. The ages of the young people participating in the study ranged between 15 and 18. While it was determined that the students got an average of 65.17±12.39 points from the Peer Relationship Scale in general, the lowest score from the scale was 18 and the highest score was 90. In the study, it was determined that the difference between the scores of the students in the sub-dimensions of commitment, trust and identification, self-disclosure and loyalty was statistically significant according to their status as bully, victim and bully/victim ($p<0,05$).

In the research When bullying is analyzed in terms of the number of friends, it is determined that students who are bullied have almost twice as many friends as those who are victims of bullying. In the study, it was determined that the support of friends reduces the possibility of being a victim of bullying. For this reason, it is revealed that peer support should be emphasized in the interventions to be developed to reduce and prevent peer bullying.

Key Words: Elderly. Peer bullying, Peer relations, School social work.

1. Giriş

Akran zorbalığı tüm dünyada görülen yaygın bir halk sağlığı sorunudur. Olweus (1991) zorbalığı "Bir öğrenci ya da bir öğrenci grubu tarafından provoke edilmeksizin, başka bir öğrenciye fiziksel ya da psikolojik baskıda bulunma ve zamanla bunu standart bir yapıya kavuşturma" olarak tanımlamaktadır. Tanımdan anlaşılacağı gibi zorbalık uygulayan tarafın kötü niyet taşıması söz

*Asst. Prof., Lefke Avrupa Üniversitesi, aozada@eul.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4863-3168

Bu Yavına Atftta Bulunmak İçin: Özada Nazım, A. (2021). Zorbalık Kurbanı Olmanın Belirleyicisi Olarak Arkadaşlık İlişkilerinin Değerlendirmesi. *Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (UNIKA Toplum ve Bilim) Dergisi*, 1(2), 84-93.

konusudur. Ayrıca zorba eylemlerin tekrar eden davranışlar olması zorbalığı şiddetten ayırmakta, şiddetin bir alt boyutu olarak tanımlanmasına neden olmaktadır. Stephenson ve Smith (2002:12) zorbalığı sözel (lakap takmak), fiziksel (itmek, vurmak, tekmelemek) ve dolaylı (hakkında dedikodu yaymak) zorbalık olarak sınıflamaktadır. Günümüzde siber zorbalık (Carter ve Wilson, 2015) ve ilişkisel zorbalık da zorbalık türleri arasında ele alınmaktadır (Limber ve diğ., 2013). Zorbalığın nedenleri ve yaygınlığına ilişkin çok sayıda araştırmaya rastlamak mümkündür. Ancak, oldukça sınırlı sayıda araştırmada arkadaşlık ilişkileri üzerinde durulmaktadır (Barcaccia ve diğ., 2018; Kochel ve diğ., 2015; Bollmer ve diğ., 2005; Fox ve Boulton, 2006). Bu araştırma zorbalık kurbanı olmada arkadaşlığın koruyucu işlevi hakkında kanıt sağlayan sınırlı sayıdaki araştırmadan biri olmasından ötürü konuyla ilgili gelecekteki çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ergenlik dönemi akran ilişkilerinin öneminin ve yoğunluğunun arttığı bir dönemdir. Bu dönemde ergenin deneyimlerini arkadaşlarıyla paylaşması, öğretmenleri veya aileleriyle paylaşma olasılığından daha yüksektir. Yaşam döngüsü içinde pek çok davranış, tutum, beceri ve deneyim arkadaşlarla etkileşim sonucu öğrenilmektedir. Kısaca, arkadaşlık sosyalleşmenin önemli bir parçasıdır. İki tarafın onayı ve karşılıklılığını gerektiren arkadaşlık bu yönüyle kişilerarası bir etkileşim yaratmaktadır (Rubin ve diğ., 2006). Dunbar (2018) arkadaşlığın önemine dikkat çekerek, arkadaşlık ilişkisinin duygu durumumuzu ve iyilik halimizi etkileyen en önemli unsur olduğundan bahsetmektedir. Çocukluk döneminde geliştirilen yakın ilişkiler ileriki yıllarda oluşabilecek psikopatolojinin önüne de geçebilmektedir (Deutz ve diğ., 2015). Özellikle olumlu arkadaşlık ilişkileri antisosyal davranışlara ilişkin önemli bir koruyucu faktör olarak değerlendirilmektedir (Kochel ve diğ., 2015; Marriott ve diğ., 2014). İyi arkadaşlık ilişkileri zorbalıktan koruyucu bir etkiye sahip olmakta, bu nedenle zorbalığı önleme ve azaltmaya yönelik pek çok müdahale programında sağlıklı akran ilişkileri kurma becerileri kazandırılmaya çalışılmaktadır (Çeçen-Çelik ve Keith, 2016:22). Diğer yandan, arkadaşlarla yaşanan sorunlu ilişkiler çeşitli davranışsal ve duygusal problemlere yol açabilmektedir (Hay ve diğ., 2004).

Zorbalık kısa ve uzun vadede hem zorbalığı uygulayanlar hem de zorbalığa maruz kalanlar açısından olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Alikışıfoğlu ve diğ., 2007; Glover ve diğ., 2000; Jansen ve diğ., 2012). Zorbalığa maruz kalanların anksiyete, depresyon, düşük akademik performans, baş ağrısı ve karın ağrısı gibi durumlarla karşılaşması olasıdır (van Rensburg ve Robenheimer, 2015; Sourander, 2007). Özellikle baş ağrısı ve karın ağrısı gibi psikosomatik şikayetlerin zorbalık kurbanlarının sürekli devamsızlık yapmasına neden olduğu ve bu durumun onları okuldan uzaklaştırdığı belirtilmektedir (Sharp ve Cowie, 1994). Akran zorbalığı kurbanlarının bir kısmı öfkelerini içe dönük yaşarken bir kısmı dışa dönük davranış problemleri geliştirebilmektedir. Zorbalıkla ilgili pek çok araştırma zorbalığa uğrayan ergenlerin sosyal olarak marjinalleştirildiği ve akranları tarafından reddedildiğini ortaya koymaktadır. Örneğin, zorbalık kurbanı bir öğrencinin okulda silahlı eylemler gerçekleştirmesi öfkenin dışavurumunun en ağır ve zarar verici şeklidir (Shetgiri, 2013:5).

Zorbalığa uğrayan ve zorbalık uygulayan öğrencilerin özelliklerini ele alan çalışmaların sonuçları oldukça dikkat çekicidir. Kljakovic ve Hunt (2016)'nın meta analiz çalışması davranış problemleri, sosyal sorunlar, daha önce zorbalığa uğramış olma ve içsel sorunların zorbalık kurbanı olmada belirleyici faktörler olduğunu ortaya koymaktadır. Zorbalık kurbanlarının arkadaşlık ilişkileri incelendiğinde arkadaş gruplarına girmede ve arkadaşlık sürdürmede zorluklar yaşadıkları belirtilmektedir (Kawabata, ve diğ., 2014). Bunun yanında, güçlü arkadaşlık ilişkilerinin zorbalığın kurbanı olmaya karşı koyabileceği öne sürülmektedir (Barcaccia ve diğ., 2018; Boulton ve diğ., 1999). Diğer yandan, yakın arkadaşların destek ve güveninin hissedilmesi de zorbalık uygulama riskini azaltmaktadır (Kendrick ve diğ., 2012).

Literatürde zorbalık kurbanı olmanın iki temel belirleyicisi olduğundan bahsedilmektedir. Bunlar; sosyal anksiyete ve akranlar tarafından dışlanmadır (Kärnä ve diğ., 2008; akt: Salmivalli, 2010:114). Amerika'da 11-14 yaş grubu arasında toplam 7946 öğrencinin katılımıyla arkadaşlığın

zorbaliğa etkisini ele alan bir araştırmada arkadaş sayısı arttıkça zorba eylemlerde bulunma olasılığının arttığından bahsedilmektedir. Aynı araştırmada okul aktivitelerine sıklıkla katılan öğrencilerin zorba eylemlerde bulunma olasılıklarının arttığı saptanmıştır. Bu durum, bazı okul aktivitelerinin zorba eylemlerde bulunmaya mekânsal bir fırsat yarattığını göstermektedir (Barboza ve diğ., 2009:116). Glover ve diğ., (2000:148) akranların cesaretlendirmesinin zorba davranışları alevlendirdiğini ileri sürmektedir. Bu nedenlerle okul ortamlarında barışçıl eylemlerin teşvik edilip zorbaca eylemlerden uzaklaştırılması önemlidir.

Rodkin ve diğ., (2015) zorbaliğı önleme ve azaltmaya ilişkin müdahalelerde bireysel özelliklerden çok ilişki dinamiklerine odaklanması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu açıdan, çalışmada arkadaş ilişkileri ele alındığından zorba davranışların önlenmesi ve azaltılmasına ilişkin müdahale stratejileri belirlenirken çalışmanın yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı KKTC liselerinde zorbaliğın yaygınlığını tespit ederek arkadaşlık ilişkilerinin akran zorbaliğına etkisini incelemektir.

2. Yöntem

2.1. Araştırma Modeli

Zorbalık kurbanı olmanın belirleyicisi olarak arkadaşlık ilişkilerinin incelendiğı bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma genel tarama modellerinden olan ilişkiisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Böylece var olan bir durum var olduğı şekliyle betimlenmeye çalışılırken birden çok değışken arasındaki etkileşim belirlenmeye çalışılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini 2016-2017 öğretim yılı bahar döneminde Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC)'nin 32 devlet lisesinde okuyan 11.858 öğrenci oluşturmaktadır (MEB, 2017). Araştırmada evreni bilinen örneklem formülü kullanılarak %95 güven düzeyi ve %5 örnekleme hatası ile en az 370 öğrenciye ulaşılması gerektiğı hesaplanmıştır. Araştırmada 12 devlet lisesinin 9., 10., 11., ve 12. sınıflarında okuyan öğrencilerden 916 öğrenciye ulaşılmıştır. Ancak, 80 öğrencinin doldurmuş olduğı anketler eksik olduğundan değıerlendirmeye alınmamıştır. Bu durumda, araştırma 419 (%50,12) kız, 417 (%49,88) erkek olmak üzere toplam 836 öğrencinin katılımı ile yürütülmüştür. Araştırmanın örneklemini çalışma evrenini temsil edecek şekilde tabakalı tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Araştırma evreninde yer alan öğrenciler önce buldukları ilçelere (Lefkoşa, Gazimağusa, Girne, Güzelyurt ve İskele) göre tabakalanıp ardından orantısız tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilerek araştırma evrenine alınmıştır. Tabaka ağırlıkları ve örnekleme dahil edilen öğrenci sayıları Tablo 1'de verilmiştir. Araştırma için gerekli veriler araştırmacı tarafından önceden hazırlanan soru kâğıdı aracılığıyla Ocak- Mayıs 2017 dönemleri arasında toplanmıştır.

Tablo 1. Beş Farklı İlçeye Ait Evren ve Örneklem Genişliğı

İlçe	Evren (N)	N/Ni	Örneklem Genişliğı (n)
Lefkoşa	4940	0,49	407
Gazimağusa	2356	0,23	194
Girne	991	0,10	82
Güzelyurt	1077	0,11	89
İskele	793	0,08	65
Toplam	10157	1,00	836

Tablo 1'de görüldüğü gibi Kuzey Kıbrıs'ın beş farklı ilçesinden okul çeşitliğı dikkate alınarak örneklem belirlenmiştir. Bu çeşitlilik örneklemin evrene genellenebilirliğini artırmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada araştırmacının hazırlamış olduğu sosyo-demografik bilgi formu ile akran zorbalığının yaygınlığını belirlemek üzere Olweus Zorba/Kurban anketi ile arkadaşlık ilişkilerini belirlemede Arkadaşlık İlişkileri Ölçeği (Kaner, 2000) kullanılmıştır.

2.3.1. Sosyo-demografik Bilgi Formu

Sosyo-demografik bilgi formunda öğrencilerin yaşı, sınıfı, doğum yeri, kardeş sayısı, ailenin ekonomik durumu ve okudukları okulla ilgili toplam on dört soru yer almaktadır.

2.3.2. Yeniden Düzenlenmiş Olweus Zorba/Kurban Anketi

Olweus Zorba/Kurban Anketi Dan Olweus tarafından 1983 yılında geliştirilip 1996 yılında yeniden düzenlenmiştir. Anket Dölek (2002) tarafından Türkçe'ye çevrilerek uyarlanmıştır. Olweus Zorba/Kurban Anketinde kişisel bilgiler; zorbalık kurbanlarının ve mağdurlarının belirlenmesi, zorbalık türleri; zorbalığa uğramanın süresi; okul dışında zorbalık; öğretmenler ve akranlar tarafından zorbalık olaylarına yapılan müdahalenin belirlenmesi; zorbalığa uğramaya ilişkin iletişim, zorbalığa ilişkin duygular ve tutumlar ve sosyal ilişkileri ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır (Dölek, 2002: 136-137). Anketin 4., 5.,6.,7.,8.,9.,10.,11.,12.,13. soruları zorbalık kurbanlarını belirlemeye dönük 24., 25., 26., 27., 28., 29., 30., 31., 32., 33. soruları da zorbalık uygulayanları belirlemeye dönük hazırlanmıştır. Bu sorulardan 3 ve daha fazlayı maddeye “ayda iki veya üç kez” veya herhangi bir soruya “yaklaşık haftada bir” seçeneğini işaretleyen ergen kurban veya zorba olarak belirlenmektedir. Anketin hem zorba hem de kurban bölümünde değerlendirme kriterlerine uyan ergenler zorba/kurban olarak sınıflandırılmaktadır. Olweus Zorba/Kurban Anketi uyarlama çalışmasında geçerlilik ve güvenilirlik sonuçları net olarak açıklanmamıştır. Ancak, Türkiye ve KKTC’de yaygın bir biçimde kullanılan anketin geçerliliği ve güvenilirliğine ilişkin araştırma sonuçları mevcuttur. Totan (2008) anketin kurban ile ilgili maddeleri için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısını 0,77, zorba maddeleri için 0,82 bulunmuştur. Bu çalışmada araştırmacı tarafından toplanan verilerin iç tutarlılığının incelenmesi adına Cronbach Alfa testi yapılmış ve ankete ilişkin Cronbach Alfa katsayısının 0,823 olduğu tespit edilmiştir. Bu değer anketin çalışma için yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.3.3. Arkadaş İlişkileri Ölçeği

Arkadaş İlişkileri Ölçeği Kaner (2002) tarafından 1998 yılında geliştirilmiştir. Gençlerin arkadaşları ile ilişkilerinde hissettiklerini değerlendirmek amacıyla oluşturulan ölçek toplam 18 maddeden oluşan 5’li likert tipi bir ölçektir. Ölçekte yer alan her madde için “her zaman”, “sık sık”, “ara sıra” “nadiren” ve “hiçbir zaman” seçeneklerinden biri işaretlenmektedir. Ölçek ayrı ayrı bağlılık (1, 4, 10, 11, 12, 13, 15 ve 16. madde), güven ve özdeşim (2, 8, 9 ve 18. madde), kendini açma (6, 7 ve 14. madde) ve sadakat (3, 5 ve 17. madde) alt boyutları ölçülmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı .86 bulunmuştur (Kaner, 2002). Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 90, en düşük puan 0’dır. Alınan yüksek puan arkadaşlar ile olumlu ilişkileri, düşük puanın ise olumsuz ilişkileri ifade etmektedir. Bu çalışmada Arkadaş İlişkileri Ölçeği’nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .861 olarak bulunmuştur. Bu değer anketin çalışma için yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamına alınan öğrencileri tanıttıcı özellikler frekans dağılım tabloları ile gösterilmiştir. Öğrencilerin akran zorbalığı durumlarının belirlenmesinde de frekans analizi kullanılarak zorba, kurban, zorba/kurban ne zorba ne kurban olma durumlarının dağılımı frekans tabloları ile gösterilmiştir. Araştırmaya dahil edilen öğrencilerin bazı özelliklerine göre akran zorbalığı durumlarının karşılaştırılmasında bağımlı ve bağımsız değişkenler kategorik olduğundan ki kare analizi kullanılmıştır. Öğrencilerin akran zorbalığı durumlarına Arkadaş İlişkileri Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasında kullanılacak olan hipotez testlerinin belirlenmesinde Kolmogorov-

Smirnov testi kullanılmış ve veri setinin normal dağılıma uyduğu tespit edilmiştir. Varyansların homojenliği Levene testi ile incelenmiş olup, varyansların homojen olduğu saptanmıştır. Buna göre, araştırmada parametrik hipotez testleri kullanılmıştır. Öğrencilerin kurban, zorba, zorba/kurban ne zorba ne kurban olma durumlarına göre Arkadaş İlişkileri Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır.

2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmada araştırmacının elinde olmayan sebeplerden kaynaklanan bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle araştırma bulguları bu sınırlılıklar göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir. Öncelikle, bu çalışmada, tabakalı tesadüfi örnekleme stratejisi kullanılmış ve KKTC'nin beş farklı ilçesinin her birinden lise öğrencileri örnekleme dahil edilmiştir. Ancak tabakalı tesadüfi örnekleme saf bir tesadüfi örnekleme stratejisi olmadığı için, örnekleme yöntemi dış geçerlilik için bir tehdit oluşturmaktadır (Fraenkel ve diğ., 2012). Bu nedenle, araştırmada elde edilen sonuçlar yalnızca KKTC devlet liselerinin liselerin 9, 10, 11, 12. sınıflarına devam eden öğrencilere genellenebilmektedir.

Araştırma katılımcıları kendilerine yöneltilen soru kağıdını cevaplandırmaya başlamadan önce akran zorbalığı hakkında bilgilendirilmiştir. Bu bilgilendirme her bir sınıf için 6-7 dakikadan oluşmaktadır. Akran zorbalığının tanımlanmasındaki güçlükler nedeniyle araştırma katılımcılarının zorbalık olarak tanımlanan eylemleri ayırt etmede zorluk yaşadıkları düşünülmektedir. Bu durumun araştırmayı sınırladığı düşünülmektedir.

3. Bulgular

3.1. Gençleri Tanıtıcı Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan gençlerin cinsiyetleri, yaş dağılımları ve doğum yerlerine ilişkin tanıtıcı bulgular yer almaktadır.

Tablo 2. Öğrencileri Tanıtıcı Özellikler

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kız	419	50,12
Erkek	417	49,88
Yaş		
15 yaş ve altı	215	25,72
16 yaş	243	29,07
17 yaş	226	27,03
18 yaş ve üzeri	152	18,18
Doğum yeri		
KKTC	595	71,17
Türkiye	210	25,12
Diğer	31	3,71
Sınıf		
9. sınıf	213	25,48
10. sınıf	210	25,12
11. sınıf	221	26,44
12. sınıf	192	22,97

Tablo 2'de görüldüğü üzere araştırmaya dahil edilen öğrencilerin %50,12'si kız (n=419) ve %49,88'i erkek (n=417), %25,72'si 15 yaş ve altı, %29,07'si 16 yaş, %27,03'ü 17 yaş ve %18,18'i

18 yaş ve üzeri yaş grubundadır. Doğum yerleri incelendiğinde öğrencilerin %71,17'sinin KKTC'de, %25,12'sinin Türkiye'de doğduğu ve %3,71'inin diğer ülkelerde doğduğu görülmektedir. Öğrencilerin %25,48'inin 9. sınıfta, %25,12'sinin 10. sınıfta, %26,44'ünün 11. sınıfta ve %22,97'sinini 12. sınıfta öğrenim gördüğü saptanmıştır.

3.2. Zorbalığın Yaygınlığı ile ilgili Bulgular

Tablo 3'de araştırmaya katılan öğrencilerin zorbalık statüleri yer almaktadır. Bu kapsamda öğrencilerin zorba, kurban, zorba/kurban ve ne zorba ne kurban olma durumlarına ilişkin yaygınlık oranları görülmektedir.

Tablo 3. Akran Zorbalığının Yaygınlığı

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Kurban	102	12,20
Zorba	76	9,09
Zorba/Kurban	47	5,62
Ne zorba ne kurban	705	84,33

Tablo 3 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen öğrencilerin %12,20'sinin kurban olduğu (%6,58'sinin sadece kurban), %9,09'unun zorba olduğu (%3,47'sinin sadece zorba) ve %5,62'sinin zorba/kurban olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin %84,33'ünün ne zorba ne de kurban olduğu saptanmıştır.

3.3. Öğrencilerin Yaşlarına göre Akran Zorbalığı Durumlarının Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaşlarına göre akran zorbalığı durumlarının karşılaştırılmasına ilişkin ki kare analizi sonuçları Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4. Öğrencilerin Yaşlarına göre Akran Zorbalığı Durumlarının Karşılaştırılması

	15 yaş ve altı		16 yaş		17 yaş		18 yaş ve üzeri		X ²	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Kurban	34	15,81	37	15,23	15	6,64	16	10,53	11,625	0,009*
Zorba	17	7,91	29	11,93	17	7,52	13	8,55	3,468	0,325
Zorba/Kurban	13	6,05	17	7,00	9	3,98	8	5,26	2,120	0,548
Ne zorba ne kurban	177	82,33	194	79,84	203	89,82	131	86,18	9,924	0,019*

* $p < 0,05$

Tablo 4'e göre öğrencilerin yaşlarına göre kurban olma durumları arasında anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). 15 yaş ve altı yaş grubunda ve 16 yaşında olan öğrencilerin kurban olma oranı diğer öğrencilere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş gruplarına göre zorba olma ve zorba/kurban olma durumları arasında ise anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Diğer yandan, öğrencilerin yaş gruplarına göre ne zorba ne kurban olma durumları arasında da anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). 15 yaş ve altı yaş grubunda ve 16 yaşında olan öğrencilerin kurban olma oranı diğer öğrencilere göre anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

3.4. Arkadaş İlişkilerinin Değerlendirilmesi

Tablo 5'te öğrencilerin Arkadaş İlişkileri Ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır.

Tablo 5. Arkadaş İlişkileri Ölçeğinden Alınan Puanlar

Alt Boyut	n	\bar{x}	s	Min	Max
Bağlılık	836	33,11	6,32	8	40
Güven ve Özdeşim	836	14,73	3,75	4	20
Kendini Açma	836	9,12	3,42	3	15
Sadakat	836	8,21	3,33	3	15
Toplam Puan	836	65,17	12,39	18	90

Tablo 5 incelendiğinde, öğrencilerin Arkadaş İlişkileri Ölçeğinde yer alan bağlılık alt boyutundan ortalama $33,11 \pm 6,32$ puan, güven ve özdeşim alt boyutundan ortalama $14,73 \pm 3,75$ puan, kendini açma alt boyutundan ortalama $9,12 \pm 3,42$ puan ve sadakat alt boyutundan ortalama $8,21 \pm 3,33$ puan aldıkları saptanmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin Arkadaş İlişkileri Ölçeği genelinden ortalama $65,17 \pm 12,39$ puan aldığı saptanırken, ölçekten alınan en düşük puan 18, en yüksek puan ise 90'dır. Araştırmada ayrıca zorbalık kurbanı olma durumlarına göre Arkadaş İlişkileri Ölçeği puanlarının karşılaştırılması amacıyla t testi yapılmıştır. Tablo 6'da öğrencilerin kurban olma durumlarına göre Arkadaş İlişkileri Ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması yer almaktadır.

Tablo 6. Öğrencilerin Kurban Olma Durumlarına göre Arkadaş İlişkileri Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.

	\bar{x}	s	T	p
Bağlılık			5,479	0,000*
	29,95	6,91		
Güven ve Özdeşim			1,130	0,259
	14,33	3,83		
Kendini Açma			0,693	0,488
	8,90	3,44		
Sadakat			-4,199	0,000*
	9,49	2,89		
Akran İlişkileri Ölçeği			2,171	0,030*
	62,68	13,23		

* $p < 0,05$

Tablo 6 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin kurban olma durumuna göre Akran İlişkileri Ölçeği genelinden ve ölçekte yer alan bağlılık ($\bar{x} = 29.95, s = 6.91$) ve sadakat ($\bar{x} = 9.49, s = 2.89$) alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Buna göre kurbanların arkadaş ilişkilerinde bağlılığın ve sadakatin önemli olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılan gençlerin %50,12'sini kız öğrenciler, %49,88'ini erkek öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırma katılımcılarının %71,17'sinin KKTC'de %25,12'sinin Türkiye'de ve %3,71'inin diğer ülkelerde doğduğu tespit edilmiştir. Akran zorbalığının yaygınlığı incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin %21'inin zorba, kurban veya zorba/kurban olarak zorbalığın herhangi bir türünde yer aldığı bulunmuştur. Bu öğrencilerin %12'sini kurbanlar, %9'unu zorbalılar ve %5'ini zorba/kurbanlar oluşturmaktadır. Bu sonuç, akran zorbalığının neredeyse öğrencilerin dörtte birini etkilediğini ve akran zorbalığı durumunun azımsanamayacak yükseklikte olduğunu göstermektedir. Zorbalığın yaygınlığına ilişkin bu bulgu başka çalışmalarla da benzerdir. Ergün (2011)'ün KKTC ortaokullarında gerçekleştirdiği bir çalışmada öğrencilerin %19'unun kurban, %5,5'inin zorba/kurban ve %4,7'sinin zorba statüsünde olduğu tespit edilmiştir. Paradeisioti ve diğ., (2017)'nin Kıbrıs Rum kesiminde yürüttüğü bir araştırmada öğrencilerin %25,8'inin zorbalığın

herhangi bir türünde yer aldığını saptamıştır. Aynı ölçme aracı kullanılarak Türkiye’de gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde zorbalık kurbanlarının zorbalara kıyasla daha büyük bir yüzdeliği sahip olduğu görülmektedir. İşsever (2020:60-61)’in çalışmasında öğrencilerin %15,1’inin kurban, %14,6’sının zorba ve %4,2’sinin zorba/kurban olduğu saptanmıştır. 311 öğrencinin katılımıyla Türkiye’de gerçekleştirilen bir başka araştırmada öğrencilerin, %29,6’sının kurban, %8,7’sinin zorba ve %19’unun zorba/kurban olduğu belirtilmektedir (Demir, 2012). Zorbalığın yaygınlığına ilişkin araştırmalarda kullanılan ölçme aracına göre oldukça farklı sonuçlar elde edilmiş olsa da zorbalık kurbanlarının zorbalık uygulayanlardan daha fazla olduğu belirtilmektedir. Ayrıca yaygınlık çalışmalarındaki farkın olası nedenleri arasında yaş grupları arasındaki farklar, sosyokültürel çeşitlilik ve akran zorbalığı kavramının diller arasında çevrilmesi sürecinde yaşanan dil-çeviri sorunlarından kaynaklanabileceği düşünülebilir.

Araştırmada yaş değişkeni incelendiğinde 15 yaş ve altı yaş grubunda olan öğrencilerin kurban olma oranı daha büyük yaş grubundaki öğrencilere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Öğrencilerin yaşlarına göre zorba olma durumlarına ilişkin anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu akran zorbalığının yaşla azaldığını gösteren çalışmalarla benzerdir (Sabramani ve diğ., 2021). Yaş değişkeni incelendiğinde zorba davranışların erken ergenlik dönemlerine rastlayan ortaokul yıllarında en fazla görüldüğü, lise yıllarının sonunda düşüş gösterdiği belirtilmektedir (Pepler ve diğ., 2008).

Araştırmada öğrencilerin Arkadaş İlişkileri Ölçeğinden aldıkları puanlar incelendiğinde, öğrencilerin Arkadaş İlişkileri Ölçeğinde yer alan bağlılık alt boyutundan ortalama 33,11±6,32 puan, güven ve özdeşim alt boyutundan ortalama 14,73±3,75 puan, kendini açma alt boyutundan ortalama 9,12±3,42 puan ve sadakat alt boyutundan ortalama 8,21±3,33 puan aldıkları saptanmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin Arkadaş İlişkileri Ölçeği genelinden ortalama 65,17±12,39 puan aldığı saptanırken, ölçekten alınan en düşük puan 18, en yüksek puan ise 90’dır. Araştırmada kurban öğrencilerin Arkadaş İlişkileri Ölçeğinden aldıkları puanların, zorba ve zorba/kurban olanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca, kurbanların arkadaş ilişkilerinde bağlılığın ve sadakatin önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Benzer şekilde, Yöndem ve Totan (2007) arkadaş ilişkilerindeki artışın zorba olma olasılığını artırırken kurban olma olasılığını azalttığını saptamıştır. Amerika’da 2,587 öğrencinin katılımı ile gerçekleştirilen bir çalışmada, kendini zorbalık kurbanı olarak tanımlayan ergenlerin neredeyse yarısının karşılıklı yarar sağlayan arkadaşlık ilişkilerinden yoksun oldukları belirlenmiştir (Kochel ve diğ., 2015). Bakalım ve Karçkay (2016) çalışmalarında yüksek düzeyde arkadaşlık kalitesinin olumlu psikolojik sonuçlarla ilişkilendirildiğini vurgulamaktadır. Kısaca, arkadaşlık ilişkisi zorbalıktan koruyucu bir faktör olarak değerlendirilebilmektedir.

Öneriler

Akran zorbalığı ile ilgili gelecek araştırmalarda sosyoekonomik durumun daha ayrıntılı incelenmesi, okul ortamının nasıl algılandığının belirlenmesi, toplumsal ve aile içi şiddeti sorgulayan değişkenlerin eklenmesi ve sorunun bir de okul çalışanlarının bakışıyla ele alınmasının sorunu daha iyi anlaşılabilmesi adına önemlidir.

Bu çalışmada anne-baba tutumları ele alınmamıştır. Bundan sonra gerçekleştirilecek araştırmalarda anne-baba tutumlarının da ele alınarak sorunun aile odağı daha iyi aydınlatılabilir.

Ayrıca, akran zorbalığını önlemede diğer ülkelerde kullanılan önleme ve müdahale programlarının ülkeye uyarlanması ya da akran zorbalığını önlemeye ilişkin müdahale programlarının geliştirilmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir.

Kaynakça

- Alikaşifoğlu, M., Erginöz, E., Ercan, O., Uysal, Ö. ve Albayrak, K. D. (2007). Bullying Behaviours and Psychosocial Health: Results From A Cross-Sectional Survey Among High School Students in Istanbul. *Turkey Eur J Pediatr*, 166, 1253-1260.
- Bakalım, O. ve Karçkay, A. (2016). Friendship Quality and Psychological Well-being: The Mediating Role of Perceived Social Support. *International Online Journal of Educational Sciences*, 8(4), 1-9.

- Barboza, G. E., Schiamberg, L. B., Oehmke, J., Korzeniewski, S., Post, L. A. ve Heraux, C. G. (2009). Individual Characteristics and the Multiple Contexts of Adolescent Bullying: An Ecological Perspective. *Journal of Youth Adolescence*, 38,101–121.
- Bollmer, J. M., Milich, R., Harri, J. ve Maras, M. (2005). A Friend in Need the Role of Friendship Quality as a Protective Factor in Peer Victimization and Bullying. *Journal of Interpersonal Violence*, 20(6). 701-712.
- Boulton, M. J., Bucci, E. ve Hawker, D. D. (1999). Swedish and English Secondary School Pupils' Attitudes Toward, and Conceptions of, Bullying: Concurrent Links with Bully/Victim Involvement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 40, 277-284
- Carter, J. M. ve Wilson, F. L. (2015). Cyberbullying: A 21st Century Health Care Phenomenon. *Pediatric Nursing*. 41(3). 115-125.
- ÇeÇen-Çelik H. ve Keith, S. (2016). Analyzing Predictors of Bullying Victimization With Routine Activity and Social Bond Perspectives. *Journal of Interpersonal Violence*. 34(18):3807-3832.
- Demir, A. (2012). *Akran Zorbalığına Karışan ve Karışmayan İlköğretim Öğrencilerinin Utanç ve Suçluluk Duygularının ve Adil Dünya İnançlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deutz, M. H. F., Lansu, T. A. M. ve Cillessen, A. H. N. (2015). Children's Observed Interactions with Best Friends: Associations with Friendship Jealousy and Satisfaction. *Social Development*, 24(1), 39-56.
- Dölek, N. (2002). *İlk ve Ortaöğretim Okullarındaki Öğrenciler Arasında Zorbaca Davranışların İncelenmesi ve Zorbalığı Önleme Tutumu Geliştirilmesi Programının Etkisinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Dunbar, R. (2018). The Anatomy of Friendship. *Trends in Cognitive Sciences*, 2(1), 32-51.
- Fox, C. L. ve Boulton, M. J. (2006). Friendship as a Moderator of the Relationship Between Social Skills Problems and Peer Victimization. *Aggressive Behavior*, 32, 110-12.
- Fraenkel, J., Wallen, N., ve Hyun, H., H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education* (8th ed.). Boston: McGraw Hill.
- Glover, D., Gough, G., Johnson, M. ve Cartwright, N. (2000). Bullying in 25 Secondary Schools: Incidence, Impact and Intervention. *Educational Research*, 42(2), 141-156.
- Hay, D. F., Payne, A. ve Chadwick, A. (2004). Peer Relations in Childhood. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 45(1), 84-108.
- İşsever, G. (2020). *Lise Öğrencilerinde Akran Zorbalığı ile Aile Aidiyet Duygusu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Jansen P. V., Verlinden, M., Berkel, A. D., Mieloo, C., Ende, J., Veenstra, R., Verhulst, F. C., Jansen, W. ve Tiemeier, H. (2012). Prevalence of Bullying and Victimization among Children in Early Elementary School: Do Family and School Neighbourhood Socioeconomic Status Matter? *BMC Public Health*, 12, 494-504.
- Kaner, S. (2000). Akran İlişkileri Ölçeği ve Akran Sapması Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 33, (1-2): 67-75.
- Kawabata, Y., Tseng, W. L. ve Crick, N. R. (2014). Mechanisms and Processes of Relational and Physical Victimization, Depressive Symptoms, and Children's Relational-Interdependent Self-Construals: Implications for Peer Relationships and Psychopathology. *Development and Psychopathology*, 26 (3), 619-634.
- Kendrick, K., Jutengren, G. ve Stattin, H. (2012). The Protective Role of Supportive Friends Against Bullying Perpetration and Victimization. *Journal of Adolescence*, 35, 1069-1080.
- Kljakovic, M. ve Hunt, C. (2016). A Meta-Analysis of Predictors of Bullying and Victimization in Adolescence. *J. Adolesc.* 49, 134-145.

- Kochel, K. P., Ladd, G. W., Bagwell, C. L. ve Yabko, B. A. (2015). Bully/Victim Profiles' Differential Risk for Worsening Peer Acceptance: The Role of Friendship. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 41, 38-45.
- Limber, S. P., Olweus, D. ve Luxenberg, H. (2013). Bullying in U.S. Schools: 2012 Status Report. Retrieved from http://www.violencepreventionworks.org/public/document/obpp_bullying_in_us_schools_2012report.pdf.
- Marriott, C., Hamilton-Giachritsis, C. ve Harrop, C. (2014). Factors Promoting Resilience Following Childhood Sexual Abuse: A Structured, Narrative Review of the Literature. *Child Abuse Review*, 23 (1), 17-34.
- Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı Eğitim Ortak Hizmetler Dairesi (2017). *Eğitim İstatistikleri Yıllığı*. Lefkoşa. <http://eohd.mebnet.net/sites/default/files/2015-16IstatistikYilligi.pdf>
- Paradeisioti, A., Papacosta, S. E., Giannakopoulos, G. ve Kolaitis, G. (2019). Bullying, Peer Victimization, and Emotional Problems in Cypriot adolescents Referred to mental Health Services -A Comparison of Normative and Clinical data. *Journal of School Violence*, 18(1).
- Pepler, D., Jiang, D., Craig, W. ve Conn, J. (2008). Developmental Trajectories of Bullying and Associated Factors. *Child Development*, 79(2), 325-338.
- van Rensburg, E. J. ve Raubenheimer, J. (2015). Does Forgiveness Mediate the Impact of School Bullying on Adolescent Mental Health? *Journal of Child & Adolescent Mental Health*, 27, 25-39.
- Rodkin, P. C., Espelage, D. L., ve Hanish, L. D. (2015). A relational Framework for Understanding Bullying: Developmental Antecedents and Outcomes. *American Psychologist*, 70, 311-321.
- Rubin, K. H., Bukowski, W. M. ve Parker, J. G. (2006). *Peer Interactions, Relationships, and Groups*. Nancy Eisenberg (Ed.), In *Handbook of Child Psychology*, (s. 571-645). Hoboken, NJ: Wiley.
- Sabramani, V., Idris, I. B., Ismail, H., Nadarajaw, T., Zakaria, E., ve Kamaluddin, M. R. (2021). Bullying and Its Associated Individual, Peer, Family and School Factors: Evidence from Malaysian National Secondary School Students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7208.
- Salmivalli, C. (2010). Bullying and the Peer Group: A Review. *Aggression and Violent Behavior*, 15, 112-120.
- Sharp, S. ve Cowie, H. (1994). *Empowering Pupils to take Positive Action Against Bullying*. Peter K. Smith & Sonia Sharp (Eds.), In *School Bullying: Insights and Perspectives*, (s. 108-131). London: Routledge.
- Shetgiri, R. (2013). Bullying and Victimization Among Children. *Advances in Pediatrics*, 60(1), 33-51.
- Stephenson, P. ve Smith, D. (2002). *Why Some Schools don't Have Bullies*. Michelle Elliot (Ed.). In *Bullying: A practical guide to coping for schools* (s.12-25). UK: Pearson.
- Sourander, A., Jensen, P., Ronning, J. A., Elonheimo, H., Niemela, S., Helenius, H., Kumpulainen, K., Piha, J., Tamminen, T., Moilanen, I. ve Almqvist, F. (2007). Childhood Bullies and Victims and Their Risk of Criminality in Late Adolescence. *Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine*, 161, 546-552.
- Totan, T. (2008). *Ergenlerde Zorbalığın Anne, Baba ve Akran İlişkileri Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yöndem, Z. D. ve Totan, T. (2007). Ergenlerde Zorbalığın Anne, Baba ve Akran İlişkileri Açısından İncelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 8 (2), 53-68.

ÖĞRENCİLERİN GÖZÜNDEN SOSYAL HİZMET MESLEĞİ VE EĞİTİMİ: NİTELİKSEL BİR ÇALIŞMA

Huriye İrem KALAYCI KIRLIOĞLU* ve Mehmet KIRLIOĞLU**

Öz

Bu araştırmanın amacı Konya’da sosyal hizmet bölümlerinde eğitim gören öğrencilerin sosyal hizmet mesleği ve eğitimine yönelik bakış açılarını incelemektir. Araştırmada nitel araştırma metodunun olgu bilim deseni kullanılmıştır. Araştırma üç farklı üniversitede ve 27 katılımcı ile yürütülmüştür. Veriler araştırmalar tarafından hazırlanan ve açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilmiştir. Verilerin analizinde betimsel analiz tekniği tercih edilmiştir. Sosyal hizmet mesleği ve eğitimine ilişkin düşünceler “geçmiş”, “bugün” ve “gelecek” olmak üzere üç ana temaya ayrılmıştır. Katılımcıların geçmiş ve gelecekle ilgili ifadeleri olumlu iken bugüne ilişkin düşüncelerinin olumsuz olduğu söylenebilir. Sosyal hizmet geçmişte ender bulunan bir çiçeğe benzetilmektedir. Günümüzde ise değeri artmakla birlikte mezun ve okul sayısının artışı ile birlikte nitelik sorununun ortaya çıktığı belirtilmektedir. Ek olarak gelecekte ise daha da önem kazanan bir disiplin olacağı ifade edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal hizmet, Eğitim, Geçmiş, Bugün, Gelecek.

SOCIAL WORK PROFESSION and EDUCATION from STUDENTS' PERSPECTIVE: A QUALITATIVE RESEARCH

Abstract

The aim of this research is to evaluate the perspectives of students studying in social work in Konya about the social work profession and education. The phenomenology design of the qualitative research method was used in the research. The research was conducted at three different universities and with 27 participants. The data were obtained with a semi-structured interview form, which was prepared by the researchers and consisted of open-ended questions. Descriptive analysis technique was preferred in the analysis of the data. Thoughts on the social work profession and education are divided into three main themes: "past", "present" and "future". While the expressions of the participants about the past and the future are positive, it can be said that their thoughts about the present are negative. Social work has been compared to a rare flower in the past. Today, although its value is increasing, it is stated that the quality problem has arisen with the increase in the number of graduates and schools. In addition, it is stated that it will be a discipline that will gain more importance in the future.

Key Words: Social work, Education, Past, Present, Future.

1. Giriş

Sosyal hizmet eğitimi, öğrencilere sosyal hizmetin bilgi, beceri ve değer temelli bilgilerin öğretildiği, mesleğin etik ve sorumlulukların nakledildiği bir farkındalık sağlama süreci olarak tanımlanabilir (Erbay ve diğ., 2013:9). Bu tanımlama sosyal hizmet uzmanlarına önemli işlevler yüklemektedir. Bu sorumlulukları taşıyabilen sosyal hizmet uzmanlarının yetişmesi, uygun planlanmış bir sosyal hizmet eğitimi sürecini gerektirmektedir. Dünyada temeli güçlü olan sosyal hizmet eğitimi Türkiye’de temeli zayıf bir geçmişe sahiptir (Erbay ve Sevin, 2013:26). Türkiye’de sosyal hizmet eğitimi, Sosyal Hizmetler Akademisi ve 1961-1962 eğitim-öğretim yılında 34 öğrenciyle birlikte başlamıştır. Sonraki süreçte ise 1967 yılında Hacettepe Üniversitesi bünyesinde Sosyal Çalışma ve Sosyal Hizmet Bölümü sosyal hizmet eğitimindeki yerini almıştır. İki okul 1982 yılında Hacettepe Üniversitesi bünyesinde birleştirilmiş olup günümüzde hala sosyal hizmet eğitimine devam etmektedir (Karataş ve Erkan, 2002:119). Hacettepe Üniversitesinden farklı olarak 2002 yılında Başkent Üniversitesi sosyal hizmet eğitimine başlayarak sosyal hizmet eğitimdeki teklife son vermiştir (Zengin, 2011:194). “Türkiye’de sosyal hizmet bölümü 2011 yılına kadar 10’u geçmezken, bu sayı 2014 yılında 36, 2016 yılında ise 41’e” (Yiğit, 2017:157) ve 2019 yılı mayıs ayı itibarıyla Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’ndeki (KKTC) Kıbrıs’taki üniversiteler dahil olmak üzere 62’ye yükselmiştir (Sosyal Hizmetler Bölümü Lisans Hangi Üniversitelerde Var, 2019). Son dönemlerde toplumda sosyal sorunların doğurduğu ihtiyaçlar ve istekler neticesinde sosyal hizmet

* Dr., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, hurirkal@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8352-8868

**Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Nezahat Keleşoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, kirluoglumehmet@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0130-0841

Bu Yavına Atıfta Bulunmak İçin: Kalaycı Kırlioğlu, H., İ. Ve Kırlioğlu, M. (2021). Öğrencilerin Gözünden Sosyal Hizmet Mesleği ve Eğitimi: Niteliksel Bir Çalışma. *Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (UNIKA Toplum ve Bilim) Dergisi*, 1(2), 94-117.

mesleğine duyulan gereksinim doğrultusunda bugün ülkemizdeki pek çok üniversitede sosyal hizmet bölümü açılmıştır (Işıkhan ve diğ., 2016:3).

Alptekin ve diğerlerine (2017) göre sosyal hizmet eğitiminde baş gösteren hızlı büyüme bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. Bunlar arasında sosyal hizmet lisans, yüksek lisans ve doktora diplomasına sahip olmaya akademisyenlerin eğitim vermesi, uygulamalı derslerin teorik derslere göre az olması, açık öğretimde abartılı kontenjanlar ve dikey geçişler gibi sorunlar yer almaktadır. Bu sorunlar sosyal hizmet bölümünün geleceğini etkileyen en önemli sorunlar arasındadır. Sosyal hizmet bölümlerinin hızla artmasından dolayı mezunların sayısı da hızla artmış ancak sosyal hizmet uzmanı istihdamında da aynı oranda artışın olmaması sosyal hizmet uzmanları ve öğrencilerin işsizliğe ilişkin algılarını değiştirmiştir (Doğan, 2018:22). Devlet kurumlarına alımlardaki azalmalar sonucu atamalarda KPSS puanı yükselmiştir (Başer, 2018). Bu durum sosyal hizmet öğrencilerinin gelecek ile ilgili kaygı duymaya başlamasına neden olmuştur (Doğan, 2018:22).

Sosyal Hizmet bölümünden mezun olan bireylerin yukarıda bahsedilen sorunlar ile karşı karşıya gelmesi sonucunda işsizlik ve bununla bağlantılı olarak gelecekte ne yapacağı konusunda farklı tercihlerde bulunması gelecek kaygısını doğurmuştur.

1.1. Araştırmanın Gereçesi

Toplum değişken bir yapı olduğu için sosyal hizmet mesleği de sürekli gelişim ve değişim içerisinde. Son yıllarda Türkiye’de sosyal hizmet eğitiminde önemli gelişmeler ve değişimlerin olması bunun önemli bir kanıtıdır (Işıkhan ve diğ., 2016:11). Sosyal hizmet bölümü sayısının hızlı bir şekilde artmasının da etkisiyle sosyal hizmet kökenli akademisyenlerin bulunmaması, sosyal hizmet öğrencilerinin sosyal hizmet mesleğini içselleştirmeden mezun olmalarına neden olmaktadır (Doğan, 2018:22). Bu nedenle, sosyal hizmet öğrencilerinin sosyal hizmet eğitimini ve mesleğini geçmiş, bugün ve gelecek açısından nasıl değerlendirdiklerinin tespit edilmesi önemlidir. Sosyal hizmet öğrencilerinin bu husustaki görüşlerinin alınması ile mevcut eğitim sisteminin daha nitelikli hale gelmesi ve sosyal hizmet mesleğine yön vermesi açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Konya’da sosyal hizmet bölümlerinde eğitim gören öğrencilerin sosyal hizmet mesleği ve eğitimine yönelik bakış açılarını incelemektir. Bu genel amaç doğrultusunda belirlenen alt amaçlar şu şekilde sıralanmaktadır:

- Öğrencilerin geçmişteki sosyal hizmet mesleği ve eğitimine ilişkin bakış açıları nasıldır?
- Öğrencilerin bugüne dair sosyal hizmet mesleği ve eğitimine ilişkin bakış açıları nasıldır?
- Öğrencilerin gelecekteki sosyal hizmet mesleği ve eğitimine ilişkin bakış açıları nasıldır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Sosyal hizmet eğitiminin öğrencilere sağladığı yetkinlik ve yeterliliğe ilişkin öğrenci görüşlerinin ortaya çıkarılması önemlidir. Çünkü sosyal hizmet eğitiminden beklenen öğrencileri bilgi, beceri ve değer üçlemesine dayalı olarak sosyal hizmet uygulaması için donatmasıdır (Doğan, 2018: 22). Nitelikli bir eğitimi tamamlayan öğrenciler, sosyal hizmetin işlev ve sorumlulukları yerine getirmek için güçlenmiş olacaklardır (Işıkhan ve diğ., 2016:11). Bu açıdan, sosyal hizmet öğrencilerinin görüşleri mevcut eğitim sisteminin olumlu ve olumsuz yanlarını belirleyebilme ve mesleğin geleceğine dair çıkarımlarda bulunabilme açısından önemlidir.

2. Yöntem

2.1. Araştırma Deseni

Bu çalışmada nitel araştırma metodunun olgu bilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Olgu bilim modeli bilincinde olduğumuz fakat ayrıntılı bir şekilde bilmediğimiz olaylara odaklanır. Olgular hayatımızda olan olayları, bilgileri, deneyimleri, algıları, yönelimleri ve durumları ele alır. Tam olarak anlamını kavrayamadığımız ama bize tanıdık olan olgular hakkında yapılacak çalışmalarda genellikle olgu bilim deseni uygun bir araştırma zemini oluşturmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016:69).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırma 2020-2021 yılları arasında Konya'daki üç üniversitenin sosyal hizmet bölümlerinde okuyan 1., 2., 3. ve 4. sınıf öğrencileriyle gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılacak kişilerin sosyal hizmet bölümünde öğrenim görüyor olmaları araştırmaya dahil olma kriteri olarak belirlenmiştir. Araştırmada Konya'da bulunan Necmettin Erbakan Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi ve Karatay Üniversitesi öğrencileri olmak üzere 27 katılımcıyla görüşülmüştür. Selçuk Üniversitesine bağlı olan Beyşehir Ali Akkanat Uygulamalı Bilimler Yüksekokulunun diğer üç üniversiteyle aynı bölgede olmaması nedeniyle burada okuyan öğrenciler araştırmaya dahil edilmemiştir. Araştırma grubu oluşturulurken nitel araştırma çalışmasının kapsamında olan amaçlı örnekleme tekniği ve maksimum durum çeşitliliği tercih edilmiştir. Bu nedenle katılımcıların her iki cinsiyetten de eşit sayıda olmasına dikkat edilmiştir. Amaçlı örnekleme oldukça fazla bilgiye sahip olduğu bilinen durumların derinlemesine araştırılmasına olanak vermektedir. Amaçlı örnekleme tekniğinde amaç çeşitlilik belirten durumlar arasında herhangi bir ortak olgunun bulunup bulunmadığını anlamaya çalışmak ve bu çeşitliliğe göre problemin farklı boyutlarını ortaya koymaktır. Maksimum çeşitlilik örneklemede ise amaç, kişiden kişiye değişen durumlarda az sayıda örnekleme ile çalışılan, probleme dahil olabilecek kişilerin farklılığını maksimum düzeyde belirtmektir (Yıldırım ve Şimşek, 2016:119-121).

2.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak gözlem, görüşme, odak grup görüşmesi ve doküman analizi dört ana yöntem olarak kullanılmakta olup en önemli veri toplama aracının yüz yüze görüşme olduğu vurgulanmaktadır (Geray, 2006:167). Diğer taraftan ise olgu bilim çalışmalarında başlıca veri toplama tekniği de görüşmedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016:71). Bu bilgiler doğrultusunda veri toplama tekniği olarak araştırmacılar tarafından hazırlanan ve açık uçlu sorulardan oluşan 'yarı yapılandırılmış görüşme formu' kullanılmıştır. Bu kapsamda görüşme formunda sosyal hizmet mesleğinin ve eğitiminin dün, bugün ve geleceğine ilişkin sorular yer almaktadır.

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada gönüllülük esası göz önüne alınarak katılım sağlanmıştır. Görüşmeler katılımcıların kendilerini rahat hissettikleri ve gizliliğin sağlanabildiği mekanlarda gerçekleştirilmiştir. Gizlilik ilkesine uygun şekilde katılımcıların gerçek isimleri kullanılmamış, bunun yerine alfabe arasından seçilen bir harf kullanılmıştır. Araştırmada görüşme esnasında katılımcılardan izin alınarak ses kayıt cihazıyla görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Bu süreçte ses kayıt için izni olmayan katılımcılarla yapılan görüşmeler ise birinci araştırmacının soruları katılımcıya yöneltilmesi ve ikinci araştırmacının ise bu görüşmeyi yazılı olarak kayıt altına almasıyla gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama olarak 25-35 dakika sürmüştür. Necmettin Erbakan Üniversitesinden 11, KTO Karatay Üniversitesinden 8 ve Selçuk Üniversitesinden 8 olmak üzere toplam 27 öğrenci ile görüşülmüştür. Araştırma verilerinin toplanması bir hafta sürmüştür.

2.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde betimsel analiz tekniği tercih edilmiştir. Bu tekniğe göre elde etmiş olduğumuz bulgular önceden belli olan durumlara göre yorumlanır ve özetlenir. Önceden

belirlediğimiz durumlar ise şöyledir: Necmettin Erbakan Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi ve Karatay Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü okuyan öğrencilerden 1., 2., 3. ve 4. sınıftaki öğrencilerle her sınıftan biri kız diğeri erkek olmak üzere 2 öğrenci ile görüşülmüştür. Bu tür yaklaşımda hedef elde edilen verileri yorumlanmış ve düzenlenmiş bir şekilde okuyucuyla paylaşmaktır. Bu hedefle elde edilen bulgular önce sistemli ve anlaşılır bir şekilde betimlenir. Sonrasında bu betimlemeler yorumlanır ve açıklanır neden-sonuç ilişkisi içerisinde sorgulanır ve bazı sonuçlara ulaşılır. Sonuçta elde edilen durumların anlamlandırılması, ilişkilendirilmesi ve geleceğe yönelik varsayımlarda bulunulması da çalışmacının yapacağı yorumların boyutları arasında bulunabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016:239-240). Betimsel analiz süreci boyunca ilk olarak kayıt altına alınan görüşmeler bire bir aynı olacak şekilde Microsoft Word programına aktarılmış, ikinci aşamada görüşme metinleri içerisinde kodlamalar oluşturulmuş, sonra da bu kodlamalar farklı tablolar içerisinde bir araya getirilerek temalara ulaşılmıştır. Oluşturulan bu temalar ve kodlamalar öncesinde nitel araştırma konusunda tecrübeli iki araştırmacıya gösterilerek bu konuda uzlaşıya varılmıştır. Nitel araştırma verilerinin sunumunda güvenilirliği artırmak adına katılımcıların cümlelerinden doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

2.6. Araştırma Etiği

Görüşmenin başlangıcında katılım sağlayan kişilere araştırmanın amacı, süreci, yöntemi hakkında sözlü olarak bilgi verilmiştir. Araştırma için Necmettin Erbakan Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 20.04.2020 tarih ve 2020/24 karar sayılı kapsamında onay alınmıştır.

3. Bulgular ve Tartışma

Bulgular ve tartışma kısmı üç ana tema etrafında şekillenmiştir. Öğrencilerin görüşleri geçmiş, bugün ve gelecek temaları altında sunulmuştur. Ana ve alt temalara ilişkin bilgiler Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Çalışmaya İlişkin Ana ve Alt Temalar

Temalar	Alt Temalar
Geçmiş	Değer Sosyal Hizmet Temelleri
Bugün	Genelci Uygulama Mezun Sayısında Artış Değer Temel Atmak Savunuculuk Yol Gösterici Bilgi-Beceri-Değer Farklı Meslek Gruplarının Bu Alanda Çalışması Okul Fazlalığı
Gelecek	Nitelik Sorunu Umut/suzluk Müracaatçıya Fayda Sağlama Temel Atma Genelci Uygulama Teori-Pratik Okulların Artması Sosyal Adalet

3.1. Geçmiş

Geçmiş teması “değer” ve “sosyal hizmetin temelleri” olarak ifade edilen iki alt tema etrafında sunulmuştur.

Değer

Dünyada daha eskiye dayanan sosyal hizmet eğitimi Türkiye’de de yarım asrı aşan bir temele sahiptir. Görülen toplumsal farklılıklar ve gelişmelere bağlı olarak sosyal hizmet eğitimi de evrim sürecine devam etmekte, varılan seviyede “genelci sosyal hizmet eğitimi” anlayışıyla yükseköğretim sistemi içerisindeki konumunu sürdürmektedir. Dünya genelinde artan sosyal sorunlar birey ve toplum düzeyinde olumsuz etkilerini arttırırken diğer yandan da sosyal hizmet eğitiminin ve sosyal hizmet mesleğinin öneminin anlaşılmasına imkân sağlamıştır. (Erbay ve Sevin, 2013:3-4).

“Sosyal hizmetin geçmişini Ender bulunan bir çiçeğe benzetirim çünkü hem çok değerli fakat değerinin kimse tarafından tam anlaşılammış olmasından böyle düşünüyorum.” (J) “Geçmişini bir çiçeğe benzetebilirim bu değerli bir çiçek olabilir. Çünkü daha değerliydi, kıymetliydi ulaşılması için insanlar çaba gösteriyordu.” (A)

“Nesli tükenmekte olan bir hayvana benzetebilirim. Bu da kar sincabı. Çünkü az olan şeyler daha önemli olur. Az olan şey korunmaya muhtaç olur ve korunur.” (W)

“Sosyal hizmet mesleğinin geçmişini bir Quokka canlıya benzetmek istiyorum. Geçmişte sosyal hizmet mesleğinin çok daha kıymetli olduğunu ve bundan dolayı sosyal çalışmacıların bir Quokka kadar neşeli olduğunu ve eğitimini alan öğrencilerinin ise gelecek kaygısı taşımadan bu eğitim sürecini tamamladıklarını düşünüyorum.” (P)

“Sosyal hizmet mesleğinin geçmişini herhangi bir şeye benzetecek olsam elmasa benzetirdim. Çünkü sosyal hizmet mesleği geçmişte değer gören aynı zamanda da az bulunan bir meslek dalıydı.” (F) ve “İnciye benzetirim. Sadece Hacettepe de bir üniversitede olduğu için kıymeti biliniyormuş. Çok fazla bilinmiyormuş aslında ama bilenlerde değerini içindeyken fark ediyorlarmış. Şimdi bulundu inci her yerde var önceden tekmiş.” (D).

Diğer taraftan sosyal hizmetin geçmişinde değersiz ancak şimdilerde değer kazandığını belirten katılımcılar, “şahin model araba” (I), “külkedisi” (D), “Picasso’nun tabloları” (C) ve “inci” (D) metaforunu kullanmaktadır:

“Şahin model arabaya benzetirim çünkü sosyal hizmet mesleğinin önceleri fazla önemi yoktu sonradan önem kazandı.” (I)

“Külkedisine benzetirim. Önceden bir değeri yoktu sonradan fark edilmeye başladı.” (D)

“Sosyal hizmet eğitiminin geçmişteki durumunu Picasso’nun tablolarına benzetebilirim. Çünkü geç gelişen ve değeri, toplumdaki görevi sonradan bilinen bir meslektir. Değeri geç anlaşıldığı için böyle düşünüyorum.” (C)

Sosyal hizmetin geçmişinde değersiz olduğunu belirten katılımcı, "Beyaz boya kalemi" (G) benzetmesini kullanmaktadır:

“Sosyal hizmet mesleğinin geçmişi beyaz bir boya kalemi gibidir. Cismen var ama etkisi bilinmiyor ve görünmüyor. Yani insanlar tarafından bilinen yaygın kullanılan bir meslekti etkinliği yoktu eskiden.” (G)

Çin’de yapılan bir araştırmada öğrenciler sosyal hizmette öğrenme deneyimlerini iniş ve çıkışlı bir roller coaster¹ yolculuğuna benzetmektedirler (Yan ve diğ., 2009). Türkiye’de de benzer bir şekilde inişli çıkışlı bir sürecin takip edildiği söylenebilir.

Sosyal Hizmetin Temelleri

Sosyal hizmetin geçmişte hayırseverlik üzerine kurulu olduğuna vurgu yapan katılımcılar, "RobinHood" (H; E; N; R; S), "ikinci el bir kıyafet" (O), "Noel Baba" (B), "Polyanna" (U), "Tek gözü

¹ Lunapark hız treni anlamına gelmektedir. Yazarlar orijinal halinin daha anlaşılır olacağını düşünmektedir.

görmeyen bir din adamı” (Ö), "Sanayi Devrimi" (T) ve “Tavşan” (H) benzetmelerini kullanmaktadırlar. Türkiye’deki sosyal hizmet uygulamasının geçmişi Osmanlı İmparatorluğu dönemine kadar uzanmaktadır (Selcik ve Güzel, 2016). Osmanlı İmparatorluğu döneminde sosyal hizmetin ilk uygulamaları olarak İslam dini içerisinde bulunan yardım etme ve hayırseverlik düşünceleri ile toplumun içinde dezavantaj gruplara sayısız hizmetler sunulmaktadır (Taşgın ve Özel, 2011). Sosyal hizmet mesleğinin ortaya çıkış sürecine bakıldığında sosyal yardım anlayışı ile ortaya çıkan mesleğin şekillenmesi ve yaygınlaşmasında din ve din görevlilerinin etkisinin büyük olduğu görülmektedir. Geçmişteki hayırseverliğe dayalı düşüncenin etkin bir şekilde devam ettiğini vurgulayanlar:

“Sosyal hizmet mesleğinin geçmişini ihtiyacı olan bir bireye verilen ikinci el bir kıyafete benzetiyorum çünkü geçmişte sosyal hizmet mesleği daha çok hayır işi olarak görülüyor. Sosyal hizmet mesleği henüz sistemli ve akademik disiplin içinde bütünüyle yer almamıştır.” (O)

“Tek gözü görmeyen bir din adamına benzetiyorum. Çünkü geçmişteki sosyal hizmet mesleği hayırseverlik ve dini kurumlar etrafında sunulmaya ve bu şekilde gerçekleşmeye çalışılmıştır. Sosyal hizmet mesleğinin temelinde 4 ilke olduğunu düşünüyorum. Sosyal adalet, farklılıklara saygı, kolektif sorumluluk ve insan haklarıdır. Din adamında gözü bunları göremediği için ihlal ediyor.” (Ö)

“Sosyal hizmet mesleğinin geçmişini bir masal kahramanına benzetsem, Polyanna’ ya benzetebilirim, çünkü mesleğin ilk ortaya çıkışı profesyonellikten uzak hayır severlik ve vakıf kültürü üzerine kurulu.” (U)

"Sanayi devrimine benzetirdim. Çünkü oradan itibaren başlıyor bu eğitim. Sanayi devriminden önce böyle bir eğitim yoktu. İnsanların hayır kurumları vardı. Sadece bu işi tüzel kişiler yapıyordu. Bu yüzden sanayi devrimine benzetirdim başlangıç noktasıdır.” (T)

Sosyal hizmet, bireylerin ve toplumların biyolojik, psikolojik ve sosyal gelişimlerini destekleyen, ihtiyaç ve sorunlarının çözümünde yardımcı olan uygulamaya dayalı bir meslek. Sosyal hizmetin amacı büyük ölçüde “yardım etmek” olarak kabul edilir (Thompson, 2014:184). Sosyal hizmetin çoğunlukla "yardım etme" ilkesine dayandığını belirten katılımcılar:

“Robin Hood. Yardım eden insanlara yardımcı olan bir karakter olduğu için sosyal yardım sosyal hizmetin bir kolu sadece ama Robin Hood’a benzetirdim.” (R)

“Robin Hood. Çünkü bu karakterde olduğu gibi geçmişte de sosyal hizmet yalnızca ekonomik yardımdan ibaretti.” (E)

“Sosyal hizmet mesleğini geçmişteki masal kahramanı Robin Hood’a benzetiyorum. Çünkü toplumdaki geri kalmış insanlara yardım etmek için var olmuş bir karakter.” (S)

“Sosyal hizmet mesleğinin geçmişini Noel Baba’ya benzetebilirim. Çünkü iyi davranan çocuklara Noel Baba hediyeler veriyor karşılıklı olarak aslında bir bakıma, sosyal hizmet geçmişinde de zaten ortaya çıkış amacı yeni dünya düzeni dediğimiz neo-liberal, kapitalizm diyebiliriz, modern dünya sistemi diyebiliriz bunların sınıf ayrıcalıklarını sınıf ayrılıklarını insanların gruplar ve sınıflar arasındaki ayrımların görünmez kılınması amacıyla yoksul kesime yapılan toplu organizasyonlardaki sosyal çalışma, tabii o zaman sosyal hizmet diyebiliriz çünkü yardım mantığı var ve zengin olan fakir olana bir şekilde yardım yapıyor, daha tortusal daha gelenekçi pek çok kaynakta Ortodoks olarak geçen bir yaklaşım mevcut.” (B)

Sanayi Devriminin ortaya çıkardığı sosyal sorunlar (göç ve yoksulluk gibi) sosyal hizmete duyulan ihtiyacı artırmakla beraber hayırseverlik düşüncesinin yerini mesleki bir anlayışın alması ve

çalışmaların bir alanda yapılması zorunluluğunu doğurmuştur (Acar ve Çamur Duyan, 2003:18). Türkiye'nin 1959'da Avrupa Birliğine ortaklık başvurusunda bulunmasının üzerinden geçen süreç sosyal hizmetler konusuna da yansımıştır. Avrupa Birliği adaylık sürecinde hayata geçirilmesi talep edilen değişiklikler ile Türkiye'de sosyal yardım ve sosyal hizmetlerin zayıf durumunu gün yüzüne çıkarmış; bunun sonucunda akademik ve politik çalışmalar hız kazanmıştır (Şimşek, 2019). Türkiye'de batılı anlamda sosyal hizmetler, 1960'lı yıllardan sonra gelişmeye başlamıştır. Bu süreçlerin etkisiyle sosyal hizmetin gündeme geldiğini vurgulayanlar:

“Tavşana benzetirdim. Çünkü tavşan hızlı ve aynı zamanda hızlı büyüyen bir hayvandır. Yani şunu söyleyebilirim. Özellikle yardım kuruluşları, Kazım Karabekir'in kurmuş olduğu yetim okulları ve Cumhuriyet döneminde açılan diğer Sosyal Hizmet alanındaki kurumlar ve özellikle 1961 Anayasası ile Sosyal devlet anlayışı ülkemize hızlı bir şekilde girmesi ve Sosyal devlet anlayışını çok hızlı bir şekilde anayasa ve topluma ulaşması sebebiyle bir tavşana benzetiyorum. Aynı zamanda o dönemlerin AB giriş sürecinde de etkisi var. Sosyal hizmet bize Avrupa'dan geldiği için tamamen ona uyum için üniversiteler açılmış olabilir yani bunla bağdaştırıyorum.” (H)

Sosyal hizmet mesleğinin geçmişte bilgi-beceri ve değer artarak geliştiğini belirten katılımcılar, “flash bellek” (Y), “boş bir kumbara” (W), “yeni çıkan arabalar” (S), “yalnız dolaşan bir aslan” (U) ve “altın” (F) benzetmelerini kullanmaktadır. Sosyal hizmetin, bir disiplin ve aynı zamanda bir meslek olması nedeniyle uygulamada yararlanılacak bilginin sınır ve kapsamını çizmek zordur, çünkü sosyal hizmet oldukça geniş bir bilgi birikimine ihtiyaç duymaktadır (Sheafor ve Horejsi, 2015:65). Bu bilgi birikimi belirli bir zamana yayılan, geniş bir süreci kapsamaktadır. Aslan ve Güngör (2019)'a göre sosyal hizmetin gereksinim duyduğu bilgi yapısı karmaşık ve çok geniştir; ayrıca zamanla değişen ve gelişen insan-toplum yapısı sorunlarıyla birlikte bilgi temeli de sürekli büyümekte ve gelişmektedir (s. 223). Sosyal hizmetin bilgi temelli bir gelişim sağladığını belirten katılımcılar:

“Sosyal hizmet mesleğinin geçmişini bir flaş belleğe benzetebilirim. Ortaya çıkmaya başladığı ilk zamanlarda gerekli bilgilerin ve uygulamaların aşılması için büyük bir çaba gerekirken zamanla bu uygulamaların daha kolay anlaşılması ve küçük flaşta biriken bilgiler gibi daha net olduğunu düşünüyorum.” (Y)

“Boş bir kumbaraya benzetirdim. Çünkü o zamanlar bilgiler yeni yeni ortaya çıkıyor. Ama bu meslek için gerekli tanımlar ve bilgiler tam değil. Sosyal hizmet yeni çıkmış bir şey ve kendi bilgi birikimini yeni ortaya atan bir meslek.” (W)

“Sosyal hizmet mesleğini geçmişte yeni çıkan arabalara benzetebilirim, hızla büyüyen ve ihtiyaç oranı artan bir meslek geliştikçe daha çok benimsenen ve ihtiyaç haline gelen bir meslek.” (S)

Türkiye'de Sosyal Hizmetler Enstitüsü'ne bağlı olarak 1961 yılında Sağlık ve Sosyal Yardımlar Bakanlığı (SSYB) bünyesinde açılan Sosyal Hizmetler Akademisi ile sosyal hizmet eğitimi başlamıştır. 1967 yılında ise ikinci okul olarak Hacettepe Üniversitesi kapsamında “Sosyal Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bölümü” açılmıştır. Daha sonra bazı düzenlemeler çerçevesinde 1983 yılında bu iki eğitim kurumu da kapatılmış ve “Sosyal Hizmetler Yüksekokulu” altında birleştirilerek 2002 yılına kadar tek okul olarak sosyal hizmet eğitimi devam etmiştir (Karataş ve Erkan, 2002:119). Görüldüğü gibi sosyal hizmet eğitiminin geçmişinde okul sayısı azdır. Katılımcılar da buradan yola çıkarak eğitimin geçmişinde az sayıda olmasına karşın daha bilgi-beceri ve değer temellerine dayalı bir eğitim verildiğini düşünmektedirler:

“Sosyal hizmet eğitiminin geçmişini yalnız dolaşan bir aslana benzetebilirim, okul sayısı az, öğrenci az, öğretmen az lakin verim yüksek eğitim güçlü.” (U)

“Sosyal hizmet eğitiminin geçmişini herhangi bir şeye benzetecek olsam altına benzetirdim. Çünkü eskiden eğitim az kişi tarafından uzman kişiler ile kaliteli bir şekilde veriliyor ve tam verim alınıyordu.” (F)

Diğer taraftan kaynakların ve bilgilerin yetersiz olduğunu belirten katılımcılar, “ay” (V), “filizlenmeyen bir tohum” (Ç), “hamile bir Amerikan kadın” (Ö), “yeni yapılan bir bina” (L), “fidan” (B), “Amerika Keşfi” (Y), “18 yaşında bir gence benzetmiştir.” (Ş) ve “plastik” (O) benzetmelerini kullanmaktadırlar. Türkiye’de sosyal hizmet bilgi temelleri öncelikli olarak yurtdışı kaynaklarından yararlanılarak oluşturulmuştur. Türkiye’deki sosyal hizmet altyapısının Amerikan kültürü üzerinden gelişmesinin nedeni de bu kaynakların çoğunluğunun Amerikan kitaplarının tercüme edilmesinden dolayı olduğu söylenebilir. Bunun sonucunda sosyal hizmet müdahalesi kişinin uyumuna yoğunlaşarak mezzo/makro müdahale düzeyleri ise arka planda kalmıştır. Mikro düzeyde ve bireysel müdahale yöntemi, disiplini mesleki açıdan sınırlamış ve bilimsel yönden eksik bırakmıştır. Bu nedenle sosyal hizmetin bilgi, beceri ve değer temellerini kuvvetlendirecek bilimsel çalışmalara gereksinim duyulmaktadır (Hatiboğlu, 2012:22).

“Sosyal hizmet mesleğinin geçmişini Ay'a benzetirim. Çünkü sosyal hizmet ülkemize geç gelmiştir ve yerli kaynak yetersizdir. Yabancı kaynakları kültürümüze uydurmakta zorluk yaşanmıştır. Yeterince bilinmeyen bir alandır. Az sayıda hoca da sosyal hizmeti anlatmaya, aydınlatmaya çalışmıştır.” (V)

“Eğitim geçmişini bir tarlaya yetişmesi için atılan ancak filizlenmeyen bir tohumu olarak betimlemek doğru olabilir. Eğitimin başlangıcında atılan tohumlar bizim ülkemiz toprağına uygun değildi ya da tarlaya gerekli özen gösterilmedi ürün alınmak için olabilir bilemiyorum. Diğer yandan yerli toprağına atılan tohumların ithal olduğunu da düşünmek lazım.” (Ç)

“Geçmişteki sosyal hizmet eğitimini hamile bir Amerikan kadına benzetiyorum. Çünkü geçmişte bilgili bir birikim yok ve eğitim ile ilgili araştırmalar yok. 1960'lı yıllarda ülkemize geliyor, aslında Amerika kitapları getiriliyor, çevirileri filan yapıyor. Yani çevrenin oluşması sağlanıyor. O kitapları okuduğumuz zaman toplumsal sorunlar ve onların toplumsal tarihi yer alıyor. Bu yüzden böyle benzetme yapmak istedim bu kadın çocuğunu doğurduğu zaman o toplumsal sorunlarla, tarihle büyücek ve bu çerçevede gelişme gösterecektir.” (Ö)

Sosyal hizmet eğitimi, en basit düzeyde sosyal hizmetin öğrencilere bilgi, beceri ve değer temellerinin aktarılması, sorumlulukların yansıtılması ve etik ilkeler çerçevesinde bir farkındalık yaratma sürecini kapsamaktadır (Erbay ve diğ., 2013:95). Sosyal hizmet bilgi, beceri ve değer temellerine dayanmaktadır. Sağlıklı bir sosyal hizmet disiplini ve uygulaması için bu üç temel unsur önemlidir. Ayrıca sosyal hizmetin mesleki aşamada etkili bir müdahalenin gerçekleştirilebilmesi için sağlam bilgi kaynaklarına gereksinim duyulmaktadır (Aslan ve Güngör, 2019:223-224).

“Sosyal hizmetin geçmişteki eğitim durumunu yeni yapılan bir binaya benzetebiliriz. Çünkü insanların belirli bir kalıp içine oturtmadığı ve oldukça yeni bir meslek türü olduğu için bu benzetme oldukça uygun bence. Sosyal hizmet eğitimi de oldukça yeni ve öğrencilerin geçmişte ellerinde sınırlı kaynak bulunmasından dolayı zorlanmışlardır.” (L)

“Sosyal hizmet eğitiminin geçmişini bir fidan olarak düşünüyorum. Bir ağaç fidanı olarak, henüz ağaç diyemeyiz çünkü ilk sosyal hizmet uzmanlarında sosyal hizmet eğitimi yok, ilk sosyal hizmet uzmanları diye kastettiğim de Jane Addams, Mary Ellen Richmond vs. hani sosyal hizmet uzmanı da değil, sonrasında yavaş yavaş şekillenmeye başlamış.” (B)

“Sosyal hizmet eğitiminin geçmişini Amerika’nın keşfine benzetebilirim. Ortaya çıktıktan sonra bilgilerin azlığı ve eğitimin tam oturmayışı, eğitimin net olarak verilememesine ve bireyler tarafından anlaşılmasının zaman almasına neden olduğunu düşünüyorum.” (Y)

“Mesleğin geçmişini 18 yaşında bir gence benzetmek istiyorum. Çünkü genellikle insanın en değerli ve en çok gücünün olduğu zamanlar 18 yaş zamanlarıdır. Ama tam böyle yeterli bir bilgiye ve tecrübeye sahip değildir. O dönemleri doğru kullanamaz.” (Ş)

“Sosyal hizmet eğitiminin geçmişini bir plastiğe benzetiyorum çünkü geçmişte sosyal hizmet eğitimi bir plastik kadar dayanıksızdır. Sağlam temelleri atılmamıştır. Gerekli eğitim verilmemiştir. Sistematik ve planlı değildir.” (O)

3.2. Bugün

Bugün teması “genelci uygulama”, “mezun sayısında artış”, “değer”, “temel atmak”, “savunuculuk”, “yol gösterici”, “bilgi-beceri-değer”, “farklı meslek gruplarının bu alanda çalışması” ve “okul fazlalığı” olarak ifade edilen dokuz alt tema etrafında sunulmuştur.

Genelci Uygulama

Sosyal hizmet mesleğinin ve eğitiminin bugününü pratisyen hekimlik ve genelci uygulama kapsamında değerlendiren katılımcılar, “Kaleydoskop” (E), “Yıldızlar” (V), “Ağaç” (I), “Bukalemun” (M) ve “Mantar” (İ) benzetmelerinde bulunmuşlardır. Sosyal hizmetin en önemli uygulama alanlarından birisi de genelci uygulamadır. Genelci sosyal hizmet geniş bilgi ve beceriye sahip, birçok yaklaşım ve modelden yararlanan bir uygulama alanıdır (Duyan ve Özgür Bayır, 2016:41). Tıptaki pratisyen hekime eşit olan “genelci sosyal hizmet uzmanı” bireyler, aileler, gruplar ve topluluklarla çalışır (Zastrow, 2014:92). Genelci sosyal hizmet uzmanı sorunlar ve çözümlerini insan ve çevresi içerisinde ele alır. Genelci yaklaşım bireysel odaklı uygulamadan daha çok çoklu sistem müdahalesinin geniş alanlarını içinde barındırır (Şahin, 2012:2-4). Sosyal hizmetin günümüzde de genelci bir bakış açısıyla hareket ettiğini belirten katılımcılar:

“Günümüzde sosyal hizmetin çok farklı tanımları ve alanları var her biri birbiri ile ilişkili hangi taraftan bakarsak farklı bir sosyal hizmet uygulaması görmekteyiz.” (E)

“Günümüzde sosyal hizmet bilinen aynı zamanda bilinmeyen bir alandır. Kapsamı geniştir. Farklı alanlara hizmet eder bundan dolayı yıldızlara benzettim.” (V)

“Sosyal hizmet mesleğinin birçok alanda iş sahibi olanağı var bir ağaçta birçok alanda kullanılır.” (I)

“Bukalemuna benzetirdim. Çünkü gittiği yerde renk değiştiriyor kamufler olabiliyor mesela yeşil olan yerde yeşil olabiliyor saklanabiliyor.” (M)

“Sosyal hizmet eğitimin bugününü mantara benzetiyorum. Çünkü mezunlarının artması kaliteyi düşürdü ama sosyal hizmetin çeşitli alanlara daha çok yayıldığını ve geliştiğini düşünüyorum.” (İ)

Mezun Sayısında Artış

Sosyal hizmetin günümüzde mezun sayısının arttığını belirten katılımcılar, “kedi” (İ), “akıllı telefon” (G) ve “lokanta” (U), benzetmelerini kullanmışlardır. Türkiye’de sosyal hizmet eğitiminin Sosyal Hizmetler Akademisi ile başlamasıyla birlikte 1965 yılında ilk mezunlarını vermiştir. İlk mezunların verildiği bu yıldan 2015 yılına gelene kadar 6150 kişi sosyal hizmet lisans bölümlerinden

mezun olmuşlardır. Buna karşın, Türkiye’de sosyal hizmet lisans aktif bölümlerin kontenjanı sadece 2015 yılında 6100’e yükselmiştir. Yani bir yıla 50 yılda yapılamayan bir süreç sığdırılmıştır. 2017 yılından itibaren mezun sayısı 14.000’lere ulaşmış iken 2023 yılına geldiğimizde ise yaklaşık olarak 50.000’i aşacaktır (Alptekin ve diğ., 2017:13). Sosyal hizmetin günümüzdeki mezun artışı durumuna dikkat çeken katılımcılar:

“Kediye benzetirdim. Ortalıkta çok fazla var çünkü eskisi gibi nadir bulunmuyor daha çok yaygınlaştı.” (İ)

“Sosyal hizmet mesleğinin bugünü kullandığımız akıllı telefonlar gibidir. Çoğu faydayı sağlamakla birlikte zararları da olabilmektedir. Sosyal hizmet mesleği de insanlara yarar sağlamakla birlikte bu bölümde mezun olan sayısının fazlalığı bir zarar doğurarak mesleğin önünün kapanmasına sebep olabilmektedir.” (G)

“Sosyal hizmet mesleğinin bugününü bir lokantaya benzetebilirim. Önceden az ama öz yemek çıkaran. Nicelikten çok niteliğe önem verirken, yavaş yavaş para hırsına kapılıp niceliğe önem vermeye başlayan bir lokanta.” (U)

2011 yılında açık öğretimin de açılması ile birlikte, geçmişte de bahsi geçen sosyal hizmet uzmanı ihtiyacı kavramı, plansız büyümenin sonucunda gelecek yıllarda iş bulma problemi üzerine yoğunlaşacağı muhtemeldir (Sevim ve Altun, 2017:53-55).

Değer

Sosyal hizmet mesleğinin ve eğitiminin günümüzde daha değerli olduğunu belirten katılımcılar “bilgisayar” (D), “maske” (S), “altın” (O), “ışık” (I), “su” (O) ve “antika bir araba” (Ş) benzetmelerini kullanmaktadırlar. Türkiye’de sosyal hizmet eğitiminde ilk ve uzun yıllar sadece bir tane eğitim kurumu varken günümüzdeki süreçte Türkiye’de sosyal hizmet alanında mesleğini yerine getirecek ve bunun eğitimini almış alanında uzman meslek elemanlarına duyulan gereksinimin veya konunun önemi ile ilgili insanların bilinçlenmesi, birçok üniversite kapsamında lisans düzeyinde sosyal hizmet eğitimi vermek amacıyla sosyal hizmet bölümü açılmaya başlanmasıyla birlikte bu bölümden mezun olan meslek elemanlarının sayısı gün geçtikçe artmaktadır (Koç, 2015:41). Geçmişten günümüze artan sosyal problemler birey ve toplum genelinde olumsuz etkilerini şiddetlendirirken diğer yandan da sosyal hizmet eğitiminin ve mesleğinin değerinin bilinmesine olanak sağlamıştır (Erbay ve Sevin, 2013:26). Günümüzde devletin artarak devam eden ve değişen görevleri arasında olan sosyal hizmet kavramı ve kapsamı dahilinde ele alınabilecek uygulamalar büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle ülkelerin kültürel, siyasal, sosyo-ekonomik özellikler değişim ve yenilikler kapsamında yeniden sorgulanmaktadır. Çünkü nüfusun artışıdaki değişimler, göç, artmakta olan sanayileşme ve teknolojik gelişmeler ve toplumsal hayatta ortaya çıkan değişiklikler beraberinde birçok problemin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Aydın, 2009:28).

“Sosyal hizmetin bugününü bilgisayara benzetirim. Çünkü önceden sadece oyun için kullanırdım. Ama şu anda daha kıymetli bir şey olarak görüyorum. Sosyal hizmet mesleği de önceden kullanılmıyordu yani çok bilinmiyordu. Ama şu anda alımı var daha çok biliniyor.” (D)

“Sosyal hizmet mesleğinin bugününü maskelere benzetiyorum bir anda kıymetlenen ve değeri anlaşılan bir meslek olduğu için.” (S)

“Sosyal hizmet mesleğinin bugününü bir altına benzetiyorum. Sosyal hizmet mesleğinin önemi henüz gelişen olaylarla birlikte daha çok ön plana çıkmaktadır. Bu mesleği icra eden bireylere olan ihtiyacımız da artmaktadır fakat altının da sahtesi olduğu gibi sosyal hizmet mesleğini bu alanda eğitim almamış, gerekli yetilere sahip olmayan insanların yaptığını görmekteyim. Sosyal hizmet

mesleği, bugün insanların aradığı ve çok değerli olan bir altına benzemektedir.” (O)

“Işığa benzetirim çünkü ışık gibi sosyal hizmet eğitimi de günümüzün en önemli ihtiyaçlarındandır.” (I)

“Sosyal hizmet eğitiminin bugününü suya benzetiyorum. Su insanlık ve yaşam için ne kadar gerekliyse sosyal hizmet eğitimi de bugün dünya için o kadar gereklidir.” (O)

“Günümüzde ise sosyal hizmet mesleğini antika bir arabaya benzetirdim. Geçmişten kalmış ve şu an da değerli.” (Ş)

Diğer taraftan sosyal hizmet mesleğinin ve eğitiminin geçmişte daha değerli olup günümüzde değersiz olduğunu düşünen katılımcılar “fossil” (T), “tırtıl” (P), “zaman olgusu” (F) ve “bataklık” (K) metaforunu kullanmışlardır. Diğer taraftan sosyal hizmet mesleğinin ve eğitiminin geçmişte daha değerli olup günümüzde değersiz olduğunu düşünen katılımcılar “fossil” (T), “tırtıl” (P), “zaman olgusu” (F) ve “bataklık” (K) metaforunu kullanmışlardır. Sonuç olarak sosyal hizmet alanında yeni istihdam alanları oluşturulmadan mevcut durum devam ederse ilerleyen yıllarda sosyal hizmetin istihdam olanaklarının daha da zorlaşacağı ve bu durumda öğrencilerin gelecek kaygısını daha da artıracığı düşünülmektedir. Tüm bu gelişmeler sonucunda sosyal hizmet mesleğine yönelik iyi bir insan kaynakları planlaması ve istihdam projeksiyonu belirlenmezse sosyal hizmet bölümünün tercih edilebilir bölüm olmaktan uzaklaşması kaçınılmaz olacaktır (Sevim ve Altun, 2017:63-65).

“Fosile benzetirdim. Çünkü meslek bitti ve bir canlılığı kalmadı. Hem de öğrenciye bakış açısı, sosyal bilimlerin Türkiye’deki yeri açısından tam gerçek cansız bir yaratık artık sosyal hizmet mesleği. Kimseden değer görmüyor.” (T)

“Sosyal hizmet mesleğinin şu anki durumunu bir turtıla benzetiyorum. Çünkü hakkettiği değeri görmediğini düşünüyorum.” (P)

“Sosyal hizmet mesleğinin bugününü herhangi bir şeye benzetecek olsam zaman olgusuna benzetebilirim. Çünkü zaman saat herkeste fazlaca olan ama kıymetini bilmediğimiz bir şeydir. Sosyal hizmette bugün böyle bir sürü mezun öğrenci var ama değeri kıymeti bilinmiyor.” (F)

“Benim için tam bir Ölümcül kapan yani bataklık. Bana göre bataklık sosyal hizmet eğitimin bugünü. Çünkü şu anki sosyal hizmet eğitim sistemi başlarda kendi cezbeden bir bölüm olarak gösterse de sonraları seni kendine çeken ve ölmene sebep olan bir bataklık gibi çıkışımız yok ayağın değdiği anda kendine çeker ve boğar.” (K)

Temel Atmak

Sosyal hizmet mesleğinin ve eğitiminin bugününün temel atma eğiliminde olduğunu düşünen katılımcılar “ağaç” (R), “dolmuş bir kumbara” (W), “çay”, (S) “gelişmekte olan bir ülke” (R) ve “fidan” (V) motiflerini kullanmışlardır. Sosyal hizmetlerle ilgili tarihsel gelişime baktığımızda insanlığın başından itibaren belli çalışmaların olduğunu görebiliriz (Çavuşoğlu ve diğ., 1997:7). İlk insandan bu yana asırlar geçmiş, bu uzun zaman diliminde değişimler, dönüşümler yaşanmıştır. Sosyal hizmet sürekli değişen ve kendini geliştiren bir alandır. Bu yüzden geçmişten günümüze kendini geliştirerek ilerlemeye devam etmiştir. Üzerine eklenen yeni bilgilerle geniş bir alana yayılmış ve insanların her türlü sorunlarıyla ilgilenmişlerdir (Berkün, 2010). Sosyal hizmetin bugüne temel atıp kendini geliştirdiğini ifade eden katılımcılar:

“Sosyal hizmet eğitiminin bugününü fidana benzetirim. Tohum su, toprak ve güneşle büyüyüp fidan olmuştur. Sosyal hizmette yerli kaynaklar oluşturuluyor, gelişiyor.” (V)

“Sosyal hizmet eğitimini şu anda gelişmekte olan bir ülkeye benzetebilirim, kötü durumda değil fakat büyüdükçe ve geliştikçe daha iyi bir noktaya gelecek bir meslek.” (R)

“Dolu bir kumbaraya benzetirdim. Çünkü artık bilgiler birikmeye başladı ve üst üste birikerek daha çok artmaya devam ediyor.” (W)

“Ağaca benzetirdim. Ağaç gibi köklü bir şey. İnsanların her türlü sorunlarıyla ilgileniyor. Ağaç ilk başta bir fidandır. Onu sulayarak gerekli şeyleri yaparak büyütürsün. Sosyal hizmette insanlara faydalı yararlı oldukça geniş köklü bir ağaç gibi olacak.” (R)

“Çaya benzetirdim. Çay sabır gerektirir. Kaynamasını olmasını bekleyeceksin. Şu an mesela olmamış bir çayı acele edip içersen o çay tat vermeyecektir. Sosyal hizmet eğitiminde de şu an acele etmeyip bilgilerimizi sağlamlaştırarak ilerlememiz gerektiğini düşünüyorum.” (S)

Diğer taraftan sosyal hizmet mesleğinin ve eğitiminin temelinin atılmış olup gerekli ilerlemeyi tam gösteremediğini ifade eden katılımcı “teknoloji” (Y) benzetmesini kullanmıştır. Sosyal hizmet değişen ve sürekli üzerine ekleyerek gelişen bir alandır:

“Sosyal hizmetin bugününü belki halen gelişmekte olan bir teknolojiye benzetebilirim. Geçmişteki bilgiler ve zamanla elde edilen bilgilerin bireylere her ne kadar iyi bir şekilde verilmeye çalışılsa bile tam olarak oturmayan bir eğitim olduğunu düşünüyorum.” (Y)

Savunuculuk

Sosyal hizmetin bugününde müracaatçının haklarını savunduğunu belirten katılımcı, “Yunus balıkları” (H) benzetmesinde bulunmuştur. Sosyal hizmette savunuculuk meslek elemanlarının bir müracaatçı adına hareket etmek için kendi gücünü kullanmasını içermektedir. Meslek elemanının kendi gücünü müracaatçı adına kullanarak, müracaatçının bağımlı hale gelmesini mümkün olduğunca azaltabilmek ve böylece istenmeyen baskıyı önleyebilmek için savunuculuk oldukça önemlidir (Serpen ve diğ., 2014).

“Yunus balıkları çok fedakâr ve sevimli canlılar. İhtiyacı olan insanlara mesela denizdeki insanlara yardım ettiği duyulur. Mesela köpek balığı saldırısında daire çizerek insanları ve tekneleri koruduğunu okumuştum. Burada aynı zamanda yunus balıklarının haksızlıklara karşı durduğunu düşünüyorum.” (H)

Diğer taraftan sosyal hizmetin bugününde mesleklerini savunmadığını belirten katılımcı, “Kurt” (A) benzetmesini kullanmıştır. Sosyal hizmet insanların yararını hedefleyen, toplumdan dışlanmış, dezavantajlı kişi ve gruplara yardımcı olmaya çalışan bir meslektir. Bu doğrultuda bu mesleğin insanlar tarafından daha çok bilinmesi ve devletinde bu mesleğe gerekli değeri vermesi gereklidir. Bunun için meslek elemanlarının daha çok bir araya gelerek ortak çalışmalarda bulunup doğru kararlar almaya çalışmaları bu mesleğin gelişip daha çok bilinmesi açısından oldukça önemlidir (Kaynak, 2017). Sosyal hizmetin, mesleki sürecinde yaşadığı en önemli zorluk, bu mesleğin kökeninde sosyal yardım ve dayanışma olmasından kaynaklanmaktadır. Bu şekilde bir felsefe ile ortaya çıkan sosyal hizmet mesleğine bilimsel bir uyum kazandırmak oldukça zor olmuştur. Sosyal hizmet gelişimini zorlaştıran sebeplerden biri de mesleğin tanımlanmasına, tam olarak bilinmemesine dair yaşanan güçlüklerdir. Mesleğin tanımlanma zorluğu toplum tarafından kabul görmesini de güçleştirmiştir (Acar ve Duyan, 2003:2).

“Kurt’a benzetirdim. Aslında herkesin özünde var olan bildiği bir şey ama öyle haberler ortaya çıktıkça bu hayvan ortaya çıkıyor mesela onun haricinde kimse özünü bilmiyor, sosyal hizmet mesleği de bu şekilde yani sürekli bir şiddet ya da bir olay ortaya çıktığı zaman uzmanlar bir araya

gelmeye çalışıyor ama onun dışında çok fazla meslek elemanları bir araya gelemiyor.” (A)

Sosyal hizmetinin bugününün müracaatçıya fayda sağladığını belirten katılımcılar, “Hızır” (J), “Süpermen” (N) ve “çaba ve alın teri” (G) benzetmesini kullanmışlardır. Sosyal hizmet günümüzde toplumun faydasını sağlayarak, müracaatçının sahip olduğu haklar doğrultusunda onların savunuculuğunu yapar ve pragmatik bir anlayışla müracaatçının yüksek faydasını gözetmeye çalışır. Bu doğrultuda tüm insanlığın sosyal refahını sağlayarak ihtiyaç duyduğu kaynaklara ulaşması için yardımcı olur. Sosyal hizmetin günümüzde müracaatçının faydasını gözettiğini vurgulayanlar:

“Sosyal hizmet mesleğinin bugününü Hızır'a benzetirim çünkü insanların yardıma muhtaç olduğu zamanda hemen herkesin imdadına yetişir.” (J)

“Süpermen'e benzetirdim. Şu anki halimiz belli istismar almış başını gidiyor, ülkedeki mülteci krizi almış başını gidiyor, ekonomik anlamda neredeyse dipteyiz, kriz almış başını gidiyor. Bu sorunlardan kurtulmak için insanlar bir çözüm arıyor ve bizim bölümümüz tamamıyla bunlardan kurtuluş sağlayabilecek, o insanları düzliğe çıkaracak ve sonrasında kendi hayatlarını idame ettirebilecek hale getirecek bir meslek.” (N)

“Sosyal hizmet eğitiminin bugününü karanlık bir sokaktan aydınlık bir sokağa varmak için verilen çaba ve alın terine benzetirim. Çünkü insanlığa faydalı olabilmek için katlanılmayacak derslere bile kendimizi verebilmekteyiz ve başarmaya çalışıyoruz.” (G)

Yol Gösterici

Sosyal hizmetin bugününü nyol gösterici olduğunu belirten katılımcılar, “Süper Kahramanlar” (C) ve “Polyanna” (P) benzetmelerini yapmışlardır. Sosyal hizmet uzmanları eğitim sürecinde elde ettikleri kazanımları eğitim sonrasında da geliştirmeyi sürdürmektedirler. Bu bilgiyi müracaatçının sorun çözme kapasitelerini geliştirmek için kullanabildikleri gibi mesleki hayatlarında ya da veya özel hayatlarında karşılaştıkları sorunların çözüme kavuşturulmasında da kullanabilirler. Bu da sosyal hizmet uzmanlarına hem özel hayatlarında hem de mesleki hayatlarında problemleri çözmek için yol gösterir. Sosyal hizmet uzmanları, çevrede mevcut olan problemleri çözmeye dayalı mesleki çalışmalar uygulayan bir gruptur. Öteki yandan sosyal hizmet uzmanları da içinde buldukları sistemlerden dolayı da olsa etkilenmektedirler. Bu etkilenme sosyal hizmet uzmanlarının iş yaşamlarına ve problem çözme kapasitelerine de yansıtılmaktadır (Koç, 2015:20-60).

“Aslında süper kahramanlara Batman, örümcek adam, hatta Casper'e benzetebilirim. Çünkü sosyal hizmet mesleği bugün birçok insanın hayatın akışına uymasına, sıkıştıkları veya zorlandıkları yerde, üstesinden gelebileceği şeylerde yardımcı oluyor.” (C)

“Sosyal hizmet eğitiminin bugününü Polyanna'ya benzetiyorum çünkü olumsuz durumları çok daha iyi hallere nasıl getireceğimizi öğretiyor bizlere.” (P)

Bilgi-Beceri-Değer

Sosyal hizmetin bugününü niteliğin artması yönünde değerlendiren katılımcılar, “göl” (Y), “kahve” (Z) ve “meyve veren bir ağaç” (C) benzetmelerinde bulunmuşlardır. Sosyal hizmet, çok çeşitli bir yapıda olmasından dolayı zengin bir bilgi-birikim dağarcığına sahiptir. Diğer bilim alanlarından (psikoloji, sosyoloji ve felsefe vb.) faydalanmaktadır. Bununla birlikte bu bilimlerden aldığı birikimleri uygulamaya aktaran bir bilimdir (Çelik, 2011). Sosyal hizmet uygulaması, sosyal hizmet uzmanlarının mesleki bilgilerini ve becerilerini öğrencilere aktarma ve onlara mesleki uygulamada bulunma imkânı verir (Selcik ve Güzel, 2016). Günümüzde sosyal hizmet eğitiminin ve

mesleğinin mesleki bilgi, beceri ve değer yönünden nitelikli olduğunu vurgulayanlar:

“Sosyal hizmet mesleğinin bugününü bir göle benzetebilirim. Birikimlerin daha fazla olduğu, anlaşılmasının ve uygulanmasının eskiye göre daha net olduğunu ve yağmurun gölü doldurduğu gibi yeni uygulamalarında daha bilgili aktarıldığını düşünüyorum.” (Y)

“Bugünkü durumunu meyve veren bir ağaca benzetiyorum. Çünkü eğitimi alan kişilerin işlerini başarıyla yaptıklarını düşünüyorum.” (C)

“Eğitiminin bugününü kahveye benzetirdim. Çünkü kahveyi içtiğinde insanı dinç tutar. Aynı şekilde sosyal hizmet mesleğinin bugünü de eğitim açısından en azından şu an kendi aldığım eğitim için söyleyecek olursam güzel ve yeterli olduğunu düşünüyorum.” (Z)

Farklı Meslek Gruplarının Bu Alanda Çalışması

Sosyal hizmetin bugününde farklı meslek gruplarının istihdam etmesine vurgu yapan katılımcılar, “Kaplumbağa” (L; H) ve “Aşure” (E) benzetmelerini kullanmaktadırlar. Sosyal hizmet mesleği çok farklı disiplinlerden yararlanarak çok geniş bir alana hitap etmiştir. Bu farklı disiplinlerden gerekli gördüğü bilgileri kullanmıştır. Bununla birlikte sosyolog ve psikolog gibi farklı meslek gruplarının da bu alanda çalıştığı görülmektedir. Bu durum sosyal hizmet mezunları için istihdam sıkıntısı oluşturmaktadır (Berkün, 2010). Günümüzde de sosyal hizmet alanına mesleğin dışındaki grup ve kişilerin gelmesinden dolayı mesleğin ilerlemediğini vurgulayanlar:

“Sosyal hizmet mesleğinin günümüzdeki durumu durağan seyretmektedir. Bir canlıya benzetecek olursak kaplumbağa diyebilirim. Çünkü ülkemizde bakanlardan, sosyal çalışmacı sıfatı ile sosyal hizmet mesleğini sosyal hizmet uzmanlarından çok psikolog, sosyolog yaptığından ötürü işi bilen değil daha çok bilmeyenin ve sahada tecrübesi olmayanlardan oluştuğu için durağan bir durum içindedir.” (L)

“Kaplumbağaya benzetebilirim. Birçok okulda sosyal hizmetin açılması, açık öğretimin olması, psikoloji, sosyoloji ve hemşirelik gibi birçok bölümlerin bizim işimizi daha iyi yapmaları sosyal hizmet alanının seviyesini, niteliğini düşürmektedir.” (H)

“Aşureye benzetirim. Çünkü sosyal hizmet eğitimi artık çoğunluğu alandan olmayan kişilere veriliyor. Bu yüzden tıpkı aşure de olduğu gibi birçok malzemeyi kendinde barındırıyor. Kendine özgü bir tadı yok.” (E)

Okul Fazlalığı

Sosyal hizmetin günümüzde açık öğretim bölümlerin artması ve buna dayalı okul fazlalaşması nedeniyle eğitimde kalitenin düşmesine değinen katılımcılar, “Telefon” (A), “Çınar Ağacı” (W), “Kurt Sürüsü” (U) “Açık kapı politikası” (Ş), “Bozuk bir saat” (F) ve “Yunan Mitolojisi’ndeki Sisyphos” (Ç) benzetmelerini kullanmaktadırlar. Günümüzde sosyal sorunların artması nedeniyle sosyal hizmet uzmanına duyulan ihtiyaç doğrultusunda Türkiye’de birçok üniversitede sosyal hizmet bölümü açılmıştır (Alptekin, 2016). 2019 yılı itibariyle 49 üniversitede sosyal hizmet ön lisans eğitimi, 61 üniversitede de dört yıllık lisans eğitimi vermeye devam edilmektedir (ÖSYM, 2019). Sosyal hizmetin açık öğretim ve bölüm sayısının artışı vurgulayanlar:

“Bugün herkesin kolayca ulaşabileceği bir şey olduğu için telefona benzetirdim. Geçmişe göre daha fazla, herkesin elinde, yaygın ve kimsenin bırakmadığı.” (A)

“Çınar ağacına benzetirdim. Çünkü her yer de var ve yavaş yavaş çoğalmaya başlıyor.” (W)

Uygulama odaklı olan sosyal hizmet mesleğinin açık öğretim gibi programlarla yeterlilik bakımından eksik kaldığı, hızlı ve altyapısız büyümenin sonucu olarak öğrencilerin kaliteli eğitim alamadıkları görüşleri ve eğitim sürecine birçok üniversitede alan hocası eksikliğinden dolayı alan dışı hocaların yeterli sosyal hizmet bilgi birikimine sahip olmamalarından ötürü verimsiz bir süreç geçirildiği ifade eden katılımcılar:

“Sosyal hizmet eğitiminin bugünü, bir kurt sürüsüne benzetebilirim. Okullar çoğalmış, öğretmen kadrosu yetersiz.” (U)

“Suriyelilere karşı uyguladığımız açık kapı politikasına benzetmek istiyorum. Bu mesleğe ihtiyaç vardı ama hızlı bir şekilde çok fazla üniversitede eğitimin başlaması ve aynı zamanda nitelsiz bir eğitimin başlaması da diyebiliriz.” (Ş)

“Bozuk bir saate benzetebilirim. Çünkü sosyal hizmet eğitimi bugün açıköğretim alanında daha fazla kişiye verildiği için.” (F)

“Yunan Mitolojisi’ndeki Sisyphos’a benzetiyorum ya da öyle olmasını istediğim içindir bilmiyorum. Çünkü mitolojideki karakter bir suç işler ve tanrılar tarafından bir kayayı bir tepeye her gün çıkarma cezası kesilir. Sosyal hizmet eğitimi tam tepeye çıktı ve sevinmeye başladık derken tıpkı mitolojideki kaya gibi tepeden aşağıya düşmüştür. Bunun sebebi açık öğretimdir tabii. Şu an açıköğretim ve örgün öğretim çatışmasının olduğu gibi.” (Ç)

3.3. Gelecek

Gelecek teması “nitelik sorunu”, “umut/suzluk”, “müracaatçıya fayda sağlama”, “temel atma”, “genelci uygulama”, “değer”, “politikalara katılım”, “teori-pratik”, “okulların artması” ve “sosyal adalet” olarak ifade edilen 10 alt tema etrafında sunulmuştur.

Nitelik Sorunu

Sosyal hizmet mesleğinin ve eğitiminin gelecekte niteliğinin artacağına vurgu yapan katılımcılar, “taşmış bir kumbara” (W), “elmas” (Ş) ve “sonsuz bir okyanus” (Y) benzetmelerini kullanmışlardır. Günümüzde sosyal hizmet eğitimi ve mesleği çoğunlukla yabancı ülkelerin uygulamalarını ve kaynaklarını kullanarak bir gelişme elde etmektedir. Okullara göre değişen müfredat öğrencilerde bir belirsizlik durumu oluşturmaktadır. Gelecekte artık sosyal hizmet uzmanlarının kendi kaynaklarını kullanarak yeni bir bilgi üretebileceklerini ve belirsizlikten ziyade net bir eğitimle hareket edebileceklerini ifade eden katılımcılar:

“Taşmış bir kumbaraya benzetirdim. Boştu doldu ve taşma aşamasında artık daha ilerleyen vakitlerde artık biz büyüdüğümüz de artık bu mesleğin içine iyice girdiğimizde artık bizde geçmişten gelen fikirlerin üstüne bir şeyler katacağız ve geliştirebileceğimiz doğruluğunu yanlışlığını test edebilecek düzeye geleceğiz.” (W)

“Sosyal hizmetin geleceğini sonsuz bir okyanusa benzetebilirim. Çok fazla birikimin olacağı, eğitimin daha şeffaf ve anlaşılır hale geleceğini düşünüyorum.” (Y).

Sosyal hizmet mesleği ihtiyaç veya sorun alanına göre şekillenmektedir. Gelecekte bu ihtiyacın artacağını buna göre mesleğin tanınacağına ve kalitesinin artacağına değinen bir katılımcı:

“Zorluklar yaşamış ama atlatmış ve belki bir dönem kıymeti bilinmemiş bir meslek olarak sosyal hizmetin eğitimini elmasa benzetirdim. Sosyal hizmet mesleğine olan ihtiyacın artmasıyla ve sosyal hizmetin doğru tanınmasıyla eğitimin de parlayacağını ve kaliteli hale geleceğini

düşünüyorum.” (Ş)

Diğer taraftan sosyal hizmet mesleğinin gelecekte niteliğinin azalacağı yönünde söylemde bulunan katılımcı, “fastfood dükkânı” (U) benzetmesini kullanmıştır. Sosyal hizmet eğitiminde 2000’li yılları ve sonrasında ön lisans ve lisans eğitimini veren programların sayısı altyapısız ve hormonlu büyüyerek bir gelişme göstermiştir. Bu durum sosyal hizmet kökenli öğretim elemanlarının bulunmadığı okulların açılmasına neden olmuştur. Bu eğitimde yeterince sosyal hizmetin mesleki bilgi, beceri ve değerlerini alamayan öğrenciler, mezun olduklarında uygulama sahasında yetersiz kalmışlardır. Sonuç olarak alanda sosyal hizmet uzmanlar adına niceliksel bir artış sağlansa da bu durum nitelikli eleman yetiştirmenin (Demirbilek ve diğ., 2016) gelecekte imkânsız olacağını vurgulayan bir katılımcı:

“Sosyal hizmet mesleğinin geleceğini ise bir fastfood dükkanına benzetirim. Yemeğin kalitesi önemli değil, ne kadar kişiye yemek sattığın önemli olduğu bir mesleki gelecek. Yani nitelik tamamen kaybolup, niceliğe binecek gibi geliyor bana.” (U)

Sosyal hizmet eğitiminin niteliğinin azalacağı yönünde söylemde bulunan katılımcı, “karınca sürüsü” (U) benzetmesini kullanmıştır. Geçmişte ve günümüzde sosyal hizmet eğitiminde istenilen niteliğe hiçbir zaman ulaşılmamıştır. Bu durumun nedenlerine bakıldığında, yabancı literatüre aşırı bağlılık, özgün bilgi ve sosyal hizmet modeli üretmenin başarısız olması (Alptekin, 2016) gibi nedenlerden dolayı eğitimin kalitesi düşmüştür. Okulların artmasıyla doğrudan orantılı mezun sayısının artmasının da bu kaliteyi etkileyeceğine değinen bir katılımcı:

“Sosyal hizmet eğitiminin geleceğini ise bir karınca sürüsüne benzetebilirim, öğrenci ve okul sayısı çok yüksek ama kalite ve etkinlik azalır diye düşünüyorum.” (U)

Umut/suzluk

Sosyal hizmet mesleğinin ve eğitiminin geleceğini umutlu olarak gören katılımcılar, “güneş” (A; V), “Euro fiyat artışları” (N), “yıldız” (M), “elmas” (S), “plazma” (D) ve “Küçük Prens” (T) benzetmelerini kullanmışlardır. Türkiye’de toplumsal değişim sürecinde sosyal sorunların çeşitliliğinin artmasıyla sosyal hizmet mesleğinin uygulama alanları da genişlemektedir (Zubaroglu-Yanardağ ve Özmete, 2017). Buna göre gelecekte sosyal hizmetin uygulama alanlarının genişlemesiyle ivme kazanacağını belirten katılımcılar:

“Güneşe benzetiyorum. Ben inanıyorum ki bir gün açacak, kışın mesela güneşin etkisini çok göremezsin şu an o mesleğin o evresindeymişiz gibi düşünüyorum.” (A)

“Sosyal hizmet mesleğinin geleceğini Güneş’e benzettim. Gelecekte sosyal hizmet mesleğinin kapsamını herkesin öğreneceğini düşünüyorum. Güneş hem ısıtır hem ışıktır. Gelecekte sosyal hizmet de tüm insanlığın refah seviyesini arttıracaktır.” (V)

“Yıldıza benzetirdim. Geleceği parlak bir meslek diye düşünüyorum.” (M)

“Sosyal hizmet eğitiminin geleceğini çok parlak gördüğüm için onu bir elmasa benzetiyorum. İleride çok daha önemli bir noktada büyük gelişmeler muhakkak sağlanacaktır.” (S)

“Maddenin dördüncü haline yani plazmaya benzetirdim. Parlak bir şey eğitiminin de gelecekte o kadar parlak yani iyi olacağını düşünüyorum.” (D)

Günümüzde en temel sorunlardan birisi toplumun sosyal hizmet mesleği ve eğitimi konusunda bilinçsiz olmasıdır. Sosyal hizmet mesleğini sadece içinde olan insanlar tanımaktadır. Sosyal

sorunların artmasıyla sosyal hizmet mesleğinin bilinirliğinin artacağını ve daha değerli olacağı için gelecekte umutlu olan katılımcılar:

“Bir şeye benzetseydim de şu an günümüzde çok değerli olduğu için Euro fiyat artışlarına benzetirdim. İleride çok güzel şeyler olacağını düşünüyorum, gerçekten umutluyum. Biraz daha bilinmeye başladık, özellikle mülteci sorunundan sonra. Mülteci sorunu da bitmeyeceği için bayağı bileneceğimizi ve değerimizin artacağını düşünüyorum.” (N)

“Küçük Prens’e benzetirdim. Çünkü güzel kitaptı bende bunu güzel olması bakımından benzetebilirim. Eğitiminden çok umutluyum çünkü bizler yetişiyoruz.” (T)

Diğer taraftan sosyal hizmet mesleğinin geleceğine dair umutsuz bir söylemde bulunan bir katılımcı “İyor” (F) benzetmesini yapmıştır. Sosyal hizmet eğitiminde sosyal hizmet kökenli akademisyenlerin az olması, okul fazlalaşması ile mezun sayısının artması gibi nedenlerle gelecekte mesleki uygulama alanlarında mezunların yetersiz olacağını ve hak ettiği değeri alamayacağını ifade eden katılımcı:

“Sosyal hizmet mesleğinin geleceğini herhangi bir şeye benzetecek olsam Winnie The Pooh çizgili filmdeki eşek İyor’a benzetirdim. Çünkü İyor gelecekte umutsuz mutlu olmayan, kendini yetersiz ve değersiz hisseden bir karakterdi. Şu anki duruma bakarak görüyoruz ki artık sosyal hizmet mesleğinin geleceğe dair umudunun kalmadığını ve yetersizlik hissinin olacağını düşünüyorum.” (F)

Müracaatçıya Fayda Sağlama

Sosyal hizmet bireyin yardımını gözeten bir meslektir ancak onu diğer mesleklerden farklı kılan şey ise müracaatçı değişimin öznesi konumuna koymayı amaçlamakta ve onu sadece insan olmasından ötürü sahip olduğu haklara ulaştırmayı hedefleyen hak temelli bir disiplin olmasıdır (Kaynak, 2017). Sosyal hizmet mesleğinde sosyal hizmet uzmanının sahip olması gereken etik kurallardan bir tanesi müracaatçıya fayda sağlamaktır. Müracaatçının yüksek yararını gözeterek içinde bulunduğu psikolojik durumu en aza indirmek için elinden geleni yapmaya çalışan uzman burada müracaatçı merkezli yaklaşımı kullanarak etkin bir müdahale süreci için müracaatçının baş etme mekanizmalarını harekete geçirmeye çalışmalıdır (Yıldırım, 2016). Bu doğrultuda gelecekte de müracaatçının yararının en üst düzeyde gözetileceğini vurgulayan katılımcılar:

“Ironman’e benzetirdim. Evde bakım dersi de alıyor insanlara yararlı olan ve gelecekte de daha da iyileşeceğini düşündüğüm bir meslek.” (D)

“Sosyal hizmet eğitiminin geleceğini güneş etrafında dönen gezegenlere benzetebilirim. Çünkü inanıyorum ki o güneş bir gün açacak ışık saçacak etrafına ve etrafındaki işte bu öğrenciler, uzmanlar ve eğitim verenler o ışıktan faydalanacak.” (A)

“Atatürk. Çünkü gelecekte sosyal hizmetin yenilikçi, çağdaş ve zamanın ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir düzeye geleceğini öngörüyorum.” (E)

“Sosyal hizmet eğitiminin geleceğini bir şeye benzetecek olsam elinde sihirli değneği olan bir peri kızına benzetebilirim. Çünkü eğitim umuyorum ki hak ettiği değeri bulduktan sonra ufak bir dokunuşla tüm hayatlar değişebilecek.” (F)

“Sosyal hizmet eğitimi geleceğini güneşe benzetirim. Çünkü böyle bir mesleğin devamlılığının varlığını bilmek ve yardıma muhtaç kişilere daha çok el uzanılacağını hissetmek içimi ısıtır.” (J)

“Gelecekte sosyal hizmet mesleğini bir süper kahramana benzetirdim. İhtiyaç sahibi ailelere, bireylere ve dezavantajlı grupların hepsine daha çok yardım da bulunabileceğimiz süper kahraman gibi olacağımı düşünüyorum.” (Ş)

Temel Atma

Sosyal hizmetin genel yapısının eğitim ve mesleki açıdan tam oluşabilmesi adına doğru adımlarla gelişimin sağlanması gerekmektedir. Bunun için de her adımda doğru ve disipline uygun bilgilerin yerleşmesi ve benimsenmesi sağlanmalıdır. Böylece sosyal hizmet eğitimi ve mesleğinde ilerlemeler sağlanabilecektir. Gelecekteki süreçte de bu ilerlemenin ve gelişmenin gerçekleştirileceği yönünde söylemde bulunan katılımcılar:

“Binaya benzetirdim. Bina sağlam olursa yıkılma ihtimali daha zor olur. Eğer sosyal hizmet mesleğini doğru kişiler yaparsa yani donanımlı kişiler yaparsa bu bina sağlam olacaktır. Gelecekte daha çok gelişerek mesleğe işini hakkıyla yapan insanlar geçtikçe Japonya’daki binalara benzeyebilir.” (R)

“Sosyal hizmet mesleğinin geleceğini günümüzde de hâlâ devam etmekte olan Manas destanına benzetebilirim. Mesleğin uygulanmasının, bilgilerin eklenmesi ile daha güçlü bir hale geleceğini düşünüyorum.” (Y)

“Sosyal hizmet eğitiminin geleceğini ağaca benzettim. Fidan büyüyerek ağaç olmuştur ve meyve vermeye başlamıştır.” (V)

Genelci Uygulama

Genelci uygulama sosyal hizmetin temel koşullarını karşılamak amacıyla bütünleştirilmiş ve çok düzeyli bir yaklaşım sağlar. Genelci uygulama, müracaatçıların faydasını sağlayacak, müracaatçı sistemlerinin işlevselliğini artıracak değişiklikleri sağlamak için gerekli olan birey ve çevre arasındaki etkileşimi sağlamaya çalışır. Bu nedenle bu etkileşimi temsil eden toplumlar, topluluklar, karmaşık örgütler, aileler ve bireylerle çalışmaya yönelir. Bu şekilde, her düzeydeki müracaatçı ile doğrudan çalışır, müracaatçılara uygun kaynakları sağlamaya çalışır, yapılan müdahalelerin etkili yanıtlar verebilmesi için gerekli çalışmaları yapmaya çalışır, kaynakların adaletli dağılımını sağlayacak adil politikaları destekler ve sosyal hizmet uygulamasını derinden araştırır. Genelci uygulama, tüm müracaatçı sistemleri ile çalışmayı içerir (Şahin, 2002:5-6). Tıptaki pratisyen hekimliğe uygulama olarak benzeyen genelci sosyal hizmet müracaatçı, birey, aile, örgüt veya topluluk ile çalışıp insanların yüksek yararını gözetmeye çalışır. Sosyal hizmetin gelecekte de pratisyen hekimlik ve genelci uygulamayı etkin bir şekilde kullanacağını düşünen katılımcılar:

“Gelecekte tıpkı telefon gibi ihtiyaç duyduğumuz bir nesne olabilir. Çünkü toplumda aslında birçok alanda hizmet veriliyor, önümüzü açarlarsa çok daha iyi yerlere çıkacağını düşünüyorum.” (C)

“Sosyal hizmet mesleğinin geleceğini gündüz etrafı ısıtan bir güneşe gece gökyüzünü ışılatan yıldızlara benzetiyorum. Çünkü gelecekte insanlığın ruhsal sorunları artmakla birlikte bu tür mesleklere daha çok ihtiyaç duyulacak ve insanlığa daha fazla yardım sunma imkânı doğacaktır.” (G)

“Gül. Çünkü sosyal hizmetin gelecekte birçok alanda uzmanlaşmış kişilerce yapıldığını, bu alanların her birinin gül yaprağını temsil ederek bütünde güzel bir güllü oluşturacağını düşünüyorum.” (E)

“Sosyal hizmet mesleğinin gelecekte bukalemuna benzeyeceğini düşünüyorum. İş alanları çeşitlendikçe daha çok ihtiyaç olacağını düşünüyorum.” (İ).

Sosyal hizmette genelci uygulama ve pratisyen hekimlik, bireyi çevresiyle birlikte ele alarak sosyal hizmetin çok geniş bir alanına hitap edip, insanların her türlü sorunlarıyla ilgilenerek, müracaatçının yararını gözetmeye çalışır. Bu noktada sosyal hizmet eğitiminin gelecekte de geniş bir uygulama alanına sahip olarak pratisyen hekimlik ve genelci bakış açısını kullanacağını vurgulayan katılımcılar:

“Sosyal hizmet eğitiminin geleceğini sonu gelmeyen bir roman olarak görüyorum. Çünkü insanlık ilerledikçe ve geliştikçe türlü sorunlar çıkmakta ve bu da yeni çözümlere ve yeni konuları beraberinde getirmektedir.” (G)

“Sosyal hizmet eğitiminin geleceğini taşmak üzere olan bir bardağa benzetiyorum çünkü gelecekte gerek birey gerekse toplumla olan ilişkilerimiz o kadar karmaşık olacak ki sosyal hizmet eğitimi bu karmaşayı gidermek için bütün sorunlara yer verecek, çözüm üretmek adına bardağı sürekli dolduracak ve en sonunda o bardak taşacak.” (P) şeklinde ifade etmişlerdir.

Değer

Sosyal hizmet geçmişten bu yana her türlü sorunla ilgilenen ve bu sorunlara çözümler bulmak amacıyla çeşitli yöntem ve teknikler geliştirmeye çalışan bir alandır. Toplumdan dışlanmış, dezavantajlı kişi ve gruplar için gerekli olan kaynakları sağlayarak, olması gereken değişimin sağlanması için müracaatçıyla bire bir çalışmalar gerçekleştirip, toplumun yararını gözetmeye çalışır. Bu noktada toplumun refahını sağlamak ve müracaatçıların sorunlarıyla baş etmeleri için gereken mekanizma ve yöntemleri kullanmaları gerekir. Bu yüzden sosyal hizmet çok değerli ve kapsamlı bir meslektir. Geniş bir alan olmasından dolayı toplumun her kesimine dokunarak, o yaraları sarmak için gerekli yöntem ve teknikleri kullanır. Sosyal hizmetin gelecekte daha değerli olacağını ve yapmış olduğu çalışmaların gelecekte kıymetinin daha çok bilineceğini ifade edenler:

“Telefona benzetirim çünkü her geçen gün daha fazla önem kazanıyor sosyal hizmet mesleğinin de öyle olacağını düşünüyorum.” (I)

“Sosyal hizmet mesleğinin geleceğini bir kelebeğe benzetiyorum. Geçmişte değeri bilinen bir meslek şu an tırtıl durumunda fakat gelecekte bu meslek öyle değerli olacak ki o tırtıl kozadan çıkmış bir kelebeğe dönüşecek.” (P)

“Sosyal hizmet mesleğinin geleceğini aya benzetirim çünkü geleceği oldukça parlak olan ve toplum refahı için oldukça büyük bir yere sahip olan kıymeti bilinesi bir meslektir.” (S)

“Sosyal hizmet mesleğinin geleceğini Prof. Dr. Süreyya Tahsin Aygün'e benzetiyorum. 1957 yılında bir Alman firması sakinleştirici olarak ürettiği “THALİDOMİDE” isimli ilacı piyasaya sürdüğünde bu ilaç Avrupa'da popüler olmuş ve hızla tüketiliyordu. Bu ilaç bu topraklara Prof. Dr. Süreyya Tahsin Aygün sayesinde girmemiştir. Sosyal hizmet mesleğinin geleceği benim için Prof. Dr. Süreyya Tahsin Aygün kadar önemli, değerli ve kurtarıcı olacaktır.” (O)

“Teknolojik aletlere benzetirim çünkü gelecekte daha da önem kazanacak olan teknolojik aletler gibi sosyal hizmet eğitimi de önem kazanacaktır.” (I)

“Sosyal hizmet eğitiminin geleceğini tarih kitaplarına benzetiyorum. Sosyal hizmet eğitimi hep var olacaktır. Zaman geçtikçe daha da kıymetlenecektir.” (O)

Çin'deki öğrenciler, gelişimi için artan devlet desteği göz önüne alındığında sosyal hizmetin geleceğinin parlak olduğunu belirtmektedir (Yan ve diğ., 2009). Ancak Türkiye'de sosyal hizmetin zamanla değerini kaybettiği söylenebilir.

Politikalara Katılım

Sosyal hizmetin gelecekte politikalara katkı sağladığını belirten katılımcılar, “Temel Reis” (J), “Atatürk” (L), “Angela Davis” (B) ve “Zümrüdü Anka Kuşu” (Ç) benzetmelerini kullanmaktadırlar.

Sosyal hizmetin en temel amacı dezavantajlı grupların karşılaştıkları sosyal sorunları çözmektir. Sosyal politika ise sosyal sorunların çözümüne yönelik plan, program ve uygulamaları biçimlendiren en önemli araçtır. Sosyal hizmet doğduğu günden bugüne mesleki bir sorumluluk olarak gereksinim içinde olan bireylerin refah ve iyilik hallerini yakından etkileyen sosyal politikaların oluşturulmasına katkıda bulunmuştur (Danış, 2007). Gelecekte sosyal hizmetin politikaya katılım sürecinde etkin bir alarak daha iyi bir meslek haline geleceğini vurgulayanlar:

“Sosyal hizmet mesleğinin geleceğini temel reise benzetirim çünkü beslendikçe ve devlet tarafından desteklendikçe daha güçlü olacağına eminim.” (J)

“Sosyal hizmetin geleceğine örnek bir şahsiyet verecek olursam Atatürk'ü verebilirim. Çünkü geleceğe dair hedefleri olan ve bu hedeflerin gerçekleşmesi için elinden geleni yapan insanların sayısının arttığı zaman gerçek toplum refahına ve özgürlüğüne ulaşmış oluruz.” (L)

“Sosyal hizmet mesleğinin geleceğini de bir karakter olarak Angela Davis olarak yorumlayabilirim. Neden, çünkü artık bireyleri uyumlaştırıcı toplumdaki eşitsizlikleri görünmez kılan bir sosyal çalışma yok, artık bireyleri özgürleştirici sosyal çalışma ekolleri güçleniyor 1960'lardan beri radikal sosyal hizmet, çevreci sosyal hizmet, baskı karşıtı uygulamalar bunlara işaret ediyor.” (B)

“Fars ve İran efsanelerinde yer alan Zümrüdü Anka Kuşu'dur. Sosyal hizmet bu anlamda yerinde duran, statükocu bir yapıya sahip olmayan, daima gelişen bir meslek ve bilim olarak sahip olduğu bilgi, beceri ve değer paradigmasını yenileyen mitolojik kuşa benzetebilirim. Meslek aynı özelliklere sahip olmasa da insan sorunları farklı şekillerde var olmaya devam edeceği için meslek yine aynı amaca hizmet edecektir, diye düşünüyorum.” (Ç)

Teori-Pratik

Sosyal hizmetin geleceğinin teorik ve pratikte belli gelişmelerin olacağını ve teori ve uygulamanın birlikte ilerleyip iyileşeceğini ifade eden katılımcılar “çikolata” (Z), “cam fanus içindeki kitap” (B), “sokrates” (Ç), “astronot” (Ö) ve “orman” (C) benzetmelerini kullanmışlardır.

Sosyal hizmet disiplini için hem teorik bilgiler hem de pratik uygulamalar mesleki yeterlilik için önemli bir yere sahiptir. Teorik bilgi ve pratik deneyimler sosyal hizmet eğitimi ve mesleği için ayrılmaz bir bütündür. Özellikle sosyal hizmet eğitiminde teorik bilgilerin yanında mutlaka pratiğin geliştirilmesi açısından uygulamaların ağırlıkta olması gerekmektedir. Böylece mesleki hayata geçiş yapıldığında uygulamalara yabancı kalmadan daha deneyimli ilerlemek mümkün olacaktır. Sosyal hizmetin geleceğinin teorik ve pratikte belli gelişmelerin olacağını ve teori ve uygulamanın birlikte ilerleyip iyileşeceğini ifade eden katılımcılar:

“Çikolataya benzetirdim. Eğitimin ilerleyen zamanlarda iyileşeceğini düşünüyorum. En azından pratik yani uygulamalı olarak daha da iyileşmesini isteyebilirim.” (Z)

“Sosyal hizmet eğitiminin geleceğini kütüphanelerde cam fanus gibi camekanlar içerisinde kitaplar olur ya öyle yorumluyorum. Benim için sosyal hizmetin geleceğine dokunmak geleceğini anlamak mümkün değil, çünkü bildiğimiz gibi sosyal sorunlar spekülatif değişkenlik içinde amorf yapıda çok şekilsiz bu bağlamda eğitimde ne kadar doğru şekillenirse bu sosyal sorunlara nazaran o kadar başarılı olacağından nasıl bugün madde bağımlılığı dersi görüyorsak örneklendirmem gerekirse yarın hiç olamayan bugünlerde esamesi okunmayan bir davranışsal bağımlılık olan sosyal medya bağımlılığına yönelik bir ders görebiliriz.” (B)

“Sosyal hizmet eğitimi geleceğini bir tarihsel karakter olarak Sokrates’e benzetebilirim. Çünkü o bilgiyi eyleme dökmek ister. Bu insanı anlamaya ve insana hizmet etmeye yönelik bilgidir. Bu yüzden sosyal hizmet ve diğer insana hizmet eden mesleklerin eğitimi Sokrates karakterinde varlığını devam ettirecektir.” (Ç)

“Gelecekteki sosyal hizmet eğitimi astronota benzetirim. Bu benzetmemdeki amaç, hiçbir şekilde bilinmiyor bir gezene gidiyorsun ve sen bilgi üretiyorsun. Uygulama içerisinde gördün ve deneyim kazandın. Öyle var olmayan bilgiyi üretiyorsun.” (Ö)

“Geleceğini bir ormana benzetebilirim. Daha fazla bilgi ve beceri eklenerek büyüyebilir.” (C)

Okulların Artması

Sosyal hizmetin geleceğinde hem eğitim hem de meslek olarak okulların ve doğrudan mezunların artmasını belirten katılımcılar “Tavşan” (M), “Virüs” (N), “Çim” (W), “Dişi Fare” (H) ve “Mantar” (K) benzetmelerini kullanmaktadırlar.

Türkiye’de sosyal hizmet eğitiminin başlamasından 2006 yılına kadar büyüyemediği görülürken 2006 ve ilerleyen dönemlerden sonra ise kontrolsüz bir şekilde büyüme yaşadığı söylenebilmektedir. 2006 yılından beri bölüm sayıları her yıl farklı oranlarda artış göstermeye devam etmektedir (Alptekin ve diğ., 2017:3). Sosyal hizmet bölümlerinde yaşanan bu artışlar hem örgün hem de açık öğretim sayılarının gelecekte de artmaya devam edeceğine ilişkin söylemde bulunan katılımcılar:

“Sürekli çoğalan bir tavşana benzetirdim sürekli çoğalıyorlar. Açık öğretililer de sürekli artıyor bunun önüne geçilmesi lazım.” (M)

“Virüse benzetirdim eğer bir üniversiteler her yerde açılmaya devam ederse biz virüs gibi engellenemez bir şekilde çoğalacağız zaten.” (N)

“Çim’e benzetirim. Çünkü her yerde var ve herkes biliyor.” (W)

“Dişi fareye benzetirdim. Çünkü dişi fare en çok üreme yapan bir hayvan. Sosyal hizmet eğitimin geleceği de birçok mezun veren, her yerde eğitimi ve ulaşılabilir duruma gelen bir meslek olacaktır. Nicel sayısının çok ama nitel sayısının az olacağını düşünüyorum.” (H)

“Sosyal hizmet eğitimin geleceğini çoğalan bir mantara benzetiyorum. Çünkü eğitimde okul sayısının fazlalığı ilerleyen dönemler de daha da artacağını düşünüyorum.” (K)

Sosyal Adalet

Sosyal adalet, eldeki gelirlerin ve hizmetlerin toplum içinde renk, ırk, dil, din, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin adaletli bir şekilde dağıtılması manasına gelmektedir. Sosyal hizmetin amacı, toplumsal barış, sosyal refah ve mutluluğu gerçekleştirmektedir. Bu doğrultuda sosyal sınıflar arasındaki maddi farklılıklar ve eşitsizliklerin giderilmesi yoluyla refahın sağlanması, sosyal hizmetin

önemli sorumluluklarından biridir (Danış, 2007:23-25).

“Sosyal hizmetin gelecekte eğitimi için benzettiğim kişi dünyadaki tüm sosyal hizmet uzmanları. İnsanları sırf insan olduğu için kabul eden, onları dil, din, ırk ayrımı gözetmeden evrensel bir savunucu ve toplum refahı için çaba gösterenler bu meslek ve eğitiminde evrensel olma ilkesini unutmayan sosyal hizmet uzmanları olarak örnek verebilirim.” (L)

“Bir kuşa benzetiyorum. Bu kuşun ismi Rousseau, ünlü felsefeci belki duymuşsundur ve bunun bir adalet teorisi var. Bu teoride başlangıç noktası var ve insanlar bu başlangıç noktasında aynı konumdadır. İlkeler sunuluyor ve hangileri kabul ediliyorsa onlar toplumsal yaşamda yer alıyor. Sosyal hizmetin bu ilkelere ağırlık verileceğini düşünüyorum.” (Ö)

Sonuç

Bu çalışma sosyal hizmet öğrencilerinin sosyal hizmet mesleği ve eğitiminin geçmişine, bugününe ve geleceğine ilişkin düşüncelerini anlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Öğrenciler sosyal hizmetin geçmişte değerli olduğunu vurgulamakla beraber bu değerın daha çok nadir bulunmasından kaynaklı olduğunu belirtmektedirler. Diğer bir ifade ile sosyal hizmet geçmişte ender bulunan bir canlıya benzetilmekte ancak sosyal hizmetin ne olduğu tam olarak anlaşılamadığı ifade edilmektedir. Sosyal hizmet eğitimi veren okulların sayısının artması, buna bağlı mezun sayısının on binlerle ifade ediliyor olması ve farklı meslek gruplarının sosyal hizmet alanında çalışıyor olması gibi sorunlar var olsa da sosyal hizmetin değerinin geçmişe nazaran bugün daha iyi bir noktada olduğu belirtilmektedir. Sosyal hizmetin bugünün sağlam temellere dayandığı ve köklerinin olgunlaştığı söylenebilir. Katılımcılar gelecekte sosyal hizmete olan ihtiyacın artacağını belirtmektedirler. Statükocu bir yapıya sahip olmadığından ve geneli uygulamadan kaynaklı olarak birçok alanda çalışabilme özelliği nedeniyle avantajlı olduğu vurgulanmaktadır. Sosyal hizmet eğitimi veren bölümlerin sayısının daha da artmasından endişe duyuluyor olmasına karşın katılımcıların genel olarak sosyal hizmetin geleceğinin parlak olduğu ifade etmektedirler.

Sosyal hizmet mesleği ve eğitimi ayrılmaz bir bütündür. Günümüzde sosyal hizmet eğitimi ile ilgili olarak “dağınık” ifadesi tercih edilebilir. Ek olarak farklı disiplinlerdeki akademisyenlerin sosyal hizmet bölümlerinde görev yaptığı bilinmektedir. Alt yapısı olmayan açık öğretimler ve bölümler yoğun bir şekilde açılmaktadır. Bu açılan bölümlerden çok sayıda mezunlar verilmektedir. Ayrıca Dikey Geçiş Sınavı (DGS) ile ilgisiz programlardan her yıl örgün eğitime bu programlardan öğrenci alınmaktadır. Her üniversitede müfredat içeriklerinin öğrencilere farklı verilmesi sonucunda uygulama sahasında belirsizliklerin yaşanmasına neden olmaktadır. Sosyal hizmet eğitiminde teori derslerinin fazla olması ve pratiğe az önem verilmesinden dolayı mezun olan öğrencilerinin uygulamaya teorik bilgilerini aktarmada sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Mezun sayısı ve okulun fazla olmasından kaynaklı sosyal hizmetin günümüzde değeri bilinmemektedir. Sosyal hizmet mesleğini farklı meslek gruplarının yapması mesleğin bilinme ve tanınma problemlerine de ayna tutmaktadır.

Kaynakça

- Acar, H., Çamur Duyan, G. (2003). Dünyada Sosyal Hizmet Mesleğinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 14(1), 1-19.
- Alptekin, K. (2016). *Başlangıçtan Bugüne ve Yarına Türkiye’de Sosyal Hizmet Eğitimi*. Ankara: Nobel.
- Alptekin, K., Topuz, S. ve Zengin, O. (2017). Türkiye’de Sosyal Hizmet Eğitiminde Neler Oluyor? *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 28(2), 50-69.
- Aslan, Ş. B., ve Güngör, F. (2019). Bir Sosyal Bilim Disiplini Olarak Sosyal Çalışmanın Türkiye’de Bilgi Sorunu. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 3(2), 222-236.
- Aydın, H. (2009). Avrupa Birliği’ne Uyum Çabaları Ekseninde Yerel Yönetimler ve Sosyal Hizmetler İlişkisi. *Türk İdare Dergisi*, 465, 27-43.

- Başer, D. (2018). Sosyal Hizmet Öğrencilerinin KPSS'ye Hazırlık Süreçlerinin Sosyal Hizmet Eğitimine Yansımaları: Nitel Bir Araştırma. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 18(41), 359-383.
- Berkün, S. (2010). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Mesleki Sorunlar. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 21(1), 100-101.
- Beydili Gürbüz, E., Adıgüzel, İ., B., ve Akçay, S. (2017). The experiences of social work students on social work research. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(5), 1917-1927.
- Bingöl, O. (2015). Genel Bağlarıyla *Sosyal Hizmet ve Toplum*. Mavi Atlas, (5), 69-77.
- Canbaz, S., Sünter, A. T., Aker, S., ve Pekşen, Y. (2007). Tıp Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinin Kaygı Düzeyi ve Etkileyen Faktörler. *Genel Tıp Dergisi*, 17(1), 15-19.
- Çelik, G. (2011). *Sosyal Hizmet Eğitiminde Alan Uygulaması*. Sosyal Hizmet Sempozyumu 2011: 50.Yılında Türkiye'de Sosyal Hizmet Eğitimi: Sorunlar, Öncelikler ve Hedefler. Ankara: Sosyal Hizmet Araştırma ve Geliştirme Derneği Yayını.
- Danış, M. (2007). Sosyal Hizmet Mesleği ve Disiplininde Sosyal Politikanın Yeri ve Önemi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 18(2), 51-64.
- Demirbilek, M., Özdemirhan, S., Yigit, M., Özdemir, L., Yüksel, H. ve Özdemir, Ö. (2016). Sosyal Hizmet Son Sınıf Öğrencilerinin Eğitimleriyle İlgili Görüşleri ve Mesleki Beklentileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(3), 843-854.
- Doğan, H. (2018). *Sosyal Hizmet Öğrencilerinin Sosyal Hizmet Eğitimi ve Mesleğin Geleceğine İlişkin Görüşleri*. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Erbay, E. ve Sevin, Ç. (2013). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmet 4. Sınıf Öğrencilerinin Eğitim Süreçlerine ve Gelecekteki Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 24(1), 25-40.
- Erbay, E., Adıgüzel, İ., B. ve Akçay, S. (2013). Sosyal Hizmet Öğrencilerinin Sosyal Hizmet Uygulaması Dersleri Kapsamında Uygulama Yürütücekleri Kurumları Tercih Etme Süreçleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 24(2), 95-107.
- Freund, A. (2006). Work and Workplace Attitudes on Social Workers: Do They Predict Organizational Reputation? *Business and Society Review*, 111(1), 67-87.
- Geray, H. (2006). *Toplumsal Araştırmada Nicel ve Nitel Yöntemlere Giriş*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Işıkhana, V., Erbay, E., Akçay, S., ve Ege, A. (2016). Sosyal Hizmet Bölümü Öğrencilerinin Mezuniyet Sonrası Gelecek Planları: Ankara, Başkent ve Hacettepe Üniversitesi Örneği. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 27(1), 7-24.
- Karataş, K. ve Erkan, G. (2002). *Türkiye'de Sosyal Hizmet Eğitiminin Tarihçesi*. Sosyal hizmet sempozyumu, 112-133.
- Kaynak, R., Ç. (2017). Sosyal Adalet, Eşitlik ve Sosyal Hizmet. Gümüşhane Üniversitesi *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 257-258.
- Koç, S. S. (2015). *Sosyal Hizmet Uzmanlarının Sorun Çözme Becerileri Üzerine Bir Araştırma*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı. Ankara, Türkiye.
- ÖSYM. (2019). ÖSYS (Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi) Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu: <https://www.osym.gov.tr/TR,16858/2019-yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzu.html> adresinden alındı
- Polat, G. (2014). Madde Bağımlılığı Tedavisinde Sosyal Hizmet Mesleği. *Okmeydanı Tıp Dergisi*, (30), 143-148.
- Selcik, O. ve Güzel, B. (2016). Sosyal Hizmet Mesleğinin Çalışma Alanı ve Sosyal Hizmet Uygulamasının. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(46), 461-469.
- Selcik, O. ve Güzel, B. (2016). Sosyal Hizmet Mesleğinin Çalışma Alanı ve Sosyal Hizmet Uygulamasının Türkiye Ölçeğinde Değerlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(46), 461-469.

- Serpen, A. S., Duyan, V. ve Aldoğan, E. U. (2014, Ekim). Sosyal Adalet Savunuculuğu ve Ölçeği Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 25(1), 21-23.
- Sevim, K. ve Altun, S. (2017). Sosyal Hizmet Bölümü Öğrencilerinin Geleceğe Yönelik Mesleki ve Akademik Beklentileri. *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 51-65.
- Sosyal Hizmetler Bölümü Lisans Hangi Üniversitelerde Var. (2019). Daktilos: <https://daktilos.com/sosyal-hizmetler-bolumu-lisans-hangi-universitelerde-var/> adresinden alındı
- Şahin, F. (2002). *Genelci Sosyal Hizmetin Doğuşunu Hazırlayan Etmenler*. Sosyal Hizmet Sempozyumu: Sosyal Hizmet Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar (s. 102-111).
- Şimşek, Y. (2019). Avrupa Birliği'nin Türkiye'deki sosyal hizmet sürecine etkisi. *SD (Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü) Dergisi* (52), 48-51.
- Taşgın, N., Özel, H. (2011). Türkiye'de Sosyal Hizmetlerin Dönüşümü. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 22(2), 175-190.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, Ş. (2016). Sosyal Hizmette Krize Müdahale Yaklaşımının Kullanımı Krize Müdahale. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 3(4), 481-486.
- Yiğit, T. (2017). Türkiye'de Sosyal Hizmet Eğitim/Öğretiminde. Kalite Güvence Sistemi ve Akreditasyon. Standartlarına İlişkin Bir Model Çerçeve Önerisi. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 28(1), 151-168.
- Zengin, O. (2011). *Sosyal Hizmet Eğitiminin Eğitimci Boyutu: Mevcut Durum ve Geleceğin Sosyal Hizmet Akademisyenleri Hakkında Öngörüler*. In V. Işıkhana, T. Tuncay, & E. Erbay (Eds.), 50. Yılında Türkiye'de sosyal hizmet eğitimi: Sorunlar, öncelikler ve hedefler (pp. 193–199). Ankara: Sosyal Hizmet Araştırma ve Geliştirme Derneği.
- Zubaroglu Yanardağ, M., Özmete, E. (2017). Bir Mesleki Uygulama Alanı Olarak Geçmişten Geleceğe Klinik Sosyal Hizmet. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 28(1), 203-226.
- Yan, M. C., Ge, Z. M., Cheng, S. L., ve Ka Tat Tsang, A. (2009). Imagining Social Work: A Qualitative Study of Students' Perspectives on Social Work in China. *Social Work Education*, 28(5), 528-543.

COVID-19 SALGINI SIRASINDA SAĞLIK İŞLETMELERİNİN İŞ MODELLERİ NASIL DEĞİŞTİ?

Asil Cihat KOL* ve Mustafa Halid KARAARSLAN**

Öz

Covid-19 salgınının getirdiği olumsuz ve zor koşullar, işletmelerin iş modellerini kısa bir sürede değiştirmeye mecbur bırakmıştır. Sağlık işletmeleri salgından en çok etkilenen işletmelerin başında gelmektedir. Sağlık işletmelerinin başarısı sadece ekonomik katma değerle ilişkili değildir. Aynı zamanda hem salgının toplumsal etkilerini azaltma hem de diğer hastaların sağlık hizmetlerinin aksamaması açısından kritik öneme sahiptir. Bu çalışma kapsamında sağlık alanında faaliyet gösteren dört işletmenin yöneticisi ile derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Veriler çoklu vaka yöntemi ile analiz edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, işletme yöneticilerinin iş modelinden haberleri olmamasına rağmen iş modelini aktif olarak kullandığı ve değişen şartlara kendilerini uyarlayarak iş modeli unsurlarında değişime gittikleri görülmüştür. Bununla birlikte bazı işletme yöneticileri ise iş modeli unsurlarını değiştirme konusunda yetersiz kalarak ekonomik olarak zora girmişlerdir.

Anahtar kelimeler: Sağlık işletmeleri, İş modeli, Covid-19.

HOW HAVE THE BUSINESS MODELS of HEALTHCARE BUSINESSES CHANGED DURING THE COVID-19 PANDEMIC?

Abstract

The negative and difficult conditions brought by the Covid-19 epidemic forced businesses to change their business models in a short time. Healthcare businesses are among the businesses most affected by the epidemic. The success of health enterprises is not only related to economic added value. At the same time, it is of critical importance in terms of both reducing the social effects of the epidemic and not disrupting the health services of other patients. Within the scope of this study, in-depth interviews were conducted with the managers of four enterprises in the sector of health. The data were analyzed with the multiple case method. As a result of the research, it was observed that although the business managers were not aware of the business model, they changed some of the business model elements. However, some business managers have been in economic difficulties by being insufficient to change the elements of the business model.

Keywords: Healthcare businesses, Business model, Covid-19.

1. Giriş

İş modelleri, bir işletmenin çevresel unsurlara göre ele alarak oluşturulan ve özünde neden işletmenin var olduğunu tanımlayan unsurlar olarak kabul edilmektedir. Ağırlıklı olarak 1990'lı yılların sonuna doğru ortaya çıkan bu kavramın uzlaşma sağlanmış bir tanımı yoktur. Nasıl tanımlanırsa tanımlansın iyi bir iş modeli Drucker'ın belirttiği temelde şu üç soruya cevap aramaktadır. Bu sorular; (a): Müşteri değeri nedir? (b) İşletme nasıl gelir üretir? (c) Müşteri kimdir? (Magretta, 2002:4). İş modelleri üzerine dünyada artan ilginin sebebi işletmeye bütüncül bakış açısının gerekliliği ve yeni iş modelleri ile ortaya çıkan işletmelerin hızla sektörü dönüştürmeleridir (Karaarslan, 2020b:948).

Türkiye'de iş modeli kavramı KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme Daire Başkanlığı) tarafından destek tutarlarını belirlemek ve fizibilite çalışmalarını yapmak için, girişimcilerden istendiğinden dolayı son zamanlarda sıkça duyulmaktadır. Girişimcilik eğitimlerinin en temel parçalarından birisine dönüşen iş modelleri kendi işini kurmak isteyen kişilerin ilk hazırladıkları belgelerden birisi haline gelmiştir. Bankalar iş modellerini; fırsatlar ve riskleri açısından, yatırımcılar ise iş modellerini; girişimcilerin karakterini anlamak ve arka plan kontrollerini yapmak, daha yüksek getiri sağlamak ve pazar tahmininde bulunmak için isteyebilmektedirler (Seker, 2016: 29-31).

*Karabük Üniversitesi Girişimcilik Yüksek Lisans Öğrencisi, asilc.kol@outlook.com

**Doç. Dr., Karabük Üniversitesi, İşletme fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü, mustafahk@karabuk.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2130-5076

Bu Yavına Atıfta Bulunmak İçin: Kol, A., C. ve Karaarslan, M., H. (2021). Covid-19 Salgını Sırasında Sağlık İşletmelerinin İş Modelleri Nasıl Değişti? *Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (UNIKA Toplum ve Bilim) Dergisi*, 1(2), 118-127.

İş modelleri kurulu firmalar için alışageldikleri sektörde gelecekteki tahminlerinin dökümüdür. İş modeli üstünden tanımlamaya devam edecek olursak, yeni girişimcilerin fikirlerinin hepsi bir iş fikri statüsündedir. İş modeli, sektör araştırmasının, orta vadede gelir tablolarını, bilançolarını, nakit akışlarını ve pazar büyümesini tahmin etmeyi sağlar (Blank, 2013b). Yeni kurulan veya kurulacak olan tüm organizasyonlar için bilinmeyen bir sektörü/ürünü/hizmeti işaret eden konsepttir. İş modeli piyasada deneyimsel olarak bir fikrin ölçeklenebilir olup olmadığının araştırılmasını sağlayan bir prototiptir (Akın 2020:1-20).

İş fikri aşamasındaki işletmeler için mükemmellik bir amaç değildir (Osterwalder ve diğ., 2014). Mükemmel model ve kurgu yoktur. Her yeni işletmenin iş fikri, orijinal planı, süreçler içinde ciddi şekilde değişmektedir (Blank, 2013b; Kaplan ve Norton, 1992). Burada asıl önemli olan, işletmenin sınırlı olan kaynakları içerisinde başarılı olacak bir iş modelini tespit etmektir. Bununla birlikte iş modeli oluştururken, paydaşlardan sürekli bilgiler alınıp iş modeli test edilmekte ve değişmektedir (Ries, 2011; Maurya, 2016). İş modeli geliştirirken girişimcinin ilk seferde mükemmel iş modeli geliştirmesini beklemek yerine iş modeli değişen koşullara ve girişimcinin öğrenme sürecine paralel olarak daha iyi hale gelmesi beklenen deneysel bir süreçtir.

Araştırma kapsamında incelenecek iş modeli kanvas iş modelidir. Kanvas iş modeli görselleştirmeye ve her şeyi bir arada görmeye olanak sağlaması sayesinde büyük teknoloji firmaları tarafından (Google, Apple, Twitter vb.) aktif olarak kullanılmaktadır (Aydemir, Boşgelmez, Aydın ve Demir, 2016:157). Kanvas iş modeli unsurlarını, ilerideki hedeflerine uygun ve tam olarak düzenleyen bir firma bir değeri nasıl yaratıldığını, nasıl dağıtıldığını ve finansal sürekliliği hakkında bilgi verir.

Bu makale sağlık sektöründe hizmet veren işletmelerin Covid-19 salgını öncesi ve salgın süresince karşılaştıkları zorlukları iş modeli çerçevesi ile incelemektedir. Bunun yanında iş modellerini farklılaştıran firmaların ne gibi avantajlar elde ettiklerini tespit etmek, iş modellerinde neleri farklılaştırdıklarını anlamak ve neleri değiştirdiklerini tespit etmektir.

İş modeli, bir işletmenin hayatta kalma ve gelişme planıdır. İşletmenin satacağı ürün ve hizmetleri, hedef pazarı ve öngörülen işletme giderlerini tanımlamaya yarar. Kurulu işletmeler iş modellerini sıklıkla güncellenmelidir. Aksi halde, piyasadaki farklılaşmaları hızlı fark edemez ve karşılaşılabilecek zorlukları öngöremezler. İşletmeler yeni kurulmuş olsun veya olmasın bilinmez bir piyasanın içinde doğar ve hayatlarını sürdürürler. Belirsizliklerle dolu bir piyasada ellerinde bir iş modeli pusulasının olması işletmeye; önceliklerini, iyi yönlerini, karlılık durumunu, maliyet avantajlarını, en önemli gider kalemlerini, olası bazı risk ve belirsizlikleri gibi bir dizi durumu gösterir. Bu çerçeveden bakıldığında bir kuruluşun nasıl işlediğini ve nasıl bir gelir modeline sahip olduğunu iş modeli tarif edecektir (Demil ve Lecocq, 2010:228). Kısacası iş modeli firmanın iş yapış şeklini, firmanın mantığını ve paydaşları/müşterileri için nasıl değer yarattığını göstermektedir (Casadesus-Masanell ve Ricart, 2009:2). İş modellerinde farklılaşmalar benzer işleri yapan firmalarda, bir firmanın diğerine göre neden daha iyi performansı gösterdiğini açıklamaya yardımcı olur (Zott ve Amit, 2008:2).

Rekabet dinamikleri çerçevesinde başarılı işletmeler iş modellerini karlılık yolunda dört kez yenilemektedir. Yaygın inanışın aksine şirketler, iş modellerini sadece piyasa tehditleri sonucunda değil, çoğu kez yeni bir iş modelinin çekirdek işi güçlendirdiğini ve tamamladığını ileri sürmektedirler (Johnson ve diğ., 2010:71-75).

İş modeli ile girişimlerin başarıları arasındaki ilişki incelendiğinde iş modelinden esinlenecek lider bir girişimin bulunması, yatırımcıların iş modelinin başarısına inanmasının girişimlerin başarı şansını artırdığı bulunmuştur (Karaarslan, 2020a:153).

Literatür incelendiğinde Covid-19 salgını öncesi ve sonrası dönemi inceleyen araştırmaların ekonomi (Nabikoğlu ve Işık, 2020), sektörlerin finansal yapısı (Çalış ve Saridoğan, 2021), sağlık çalışanları (Pala ve Metiştas, 2020), ve tedarik zincirindeki bozulmalar (Karlı ve Tanyaş, 2020) gibi konulara değinilmiştir. Bununla birlikte literatürde dolaylı yoldan tedarik sağlayan paydaşların durumu göz önüne alınmadığı görülmüştür. Bu sebeple bu araştırmada sağlık kurumlarının tedarikçisi olan işletmelere odaklanılmıştır.

Sağlık sektörü tüm dünyada hem en büyük ve en yüksek katma değerli sektörlerin başında gelmekte hem de toplumun yaşam kalitesini ve ortalama yaşam süresini doğrudan etkileyebilmektedir. Salgın gibi afet durumlarında sağlık sistemi güçlü olan toplumların daha az hasarla bu afetlerden kurtulabilmeleri mümkün olmaktadır. Ayrıca sağlık stratejik bir sektör olması dolayısıyla, dışa bağımlılık konusunda dikkatli olunması gereken bir alandır. Sağlık sektörünün yüksek katma değerli bir sektör olması dolayısıyla yüksek getiri elde etmek mümkündür ayrıca ihracat olanağının olması ve yetmişmiş işgücü istihdamında ciddi potansiyeller taşımaktadır dolayısıyla hem katma değerli bir sektör olmasından hem de ülkelerin kırılganlıklarını azaltmasından dolayı önemlidir. Bu çalışmada cevaplandırılmaya çalışılan sorular aşağıdaki gibi sıralanabilirler: Sağlık sektöründeki işletmelerin iş modelleri nedir? Covid-19 salgını sürecinde iş modelleri nasıl değişmiştir? İş modelleri ile girişimlerin başarıları arasında ilişki var bulunmakta mıdır?

2. Yöntem

Makalede kullanılan iş modeli kanvas iş modelidir. Kanvas iş modeli birçok teknoloji işletmesi (Google, Apple, Twitter vb.) tarafından aktif olarak kullanılmaktadır. Teknoloji işletmelerinde durumların hızlı ve farklı yönde değişmesi/değişebilmesi işletmeleri esnek ve hızlı uyarlanabilir kanvas iş modelini tercih etmelerine sebep olmuştur (Aydemir, Boşgelmez, Aydın ve Demir, 2016:157). Kanvas iş modeli, iş modellerini tanımlamak, görselleştirmek, değerlendirmek ve değiştirmek için ortak bir dil sunmaktadır ve dokuz yapı taşından oluşmaktadır (Fiel, 2011:16). Bu dokuz yapı taşı aşağıda gösterilmiştir:

Tablo 1. Kanvas İş Modeli Unsurları

Temel ortaklıklar	Temel faaliyetler	Değer önerisi	Müşteri ilişkileri	Müşteri Bölümleri
	Temel kaynaklar		Kanallar	
Maliyet yapısı			Gelir akışı	

Kaynak: Osterwalder, A. ve Pigneur, Y. (2010).

Sağlık sektöründe hizmet veren dört işletme dahil edilmiştir. Araştırma kapsamındaki işletmeler ortez ve protez üreticisi ve çeşitli sağlık makinesi üreten firmalardır. Bu dört firmanın yöneticileri ile 2021 yılı nisan ayında derinlemesine yüz yüze mülakatlar yapılmıştır. Yapılan mülakat esnasında bilgilerin anlaşılmasında veya eksik anlaşılması durumuna karşın katılımcılardan izin alınarak ses kayıtları alınmıştır. Mülakatlarda yarı yapılandırılmış soru formu kullanılmıştır. Gerekli görülmesi halinde ek sorular sorularak konunun tam olarak anlaşılması hedeflenmiştir. Aşağıdaki sorular kanvas iş modeli unsurlarından çıkartılıp uyarlanmıştır.

1. Bu sektöre nasıl girmeye karar verdiniz?
2. Sektörünüzdeki ilk iki yılınızda karşılaştığınız zorluklar ile şu anda karşılaşılan zorluklar arasında ne gibi farklılıklar vardır?
3. Sizi tercih eden/etmiş müşteriler piyasada ne gibi avantajlara sahiptirler? (Düşük fiyat, satış sonrası destek vb.)
4. Müşteri istek ve ihtiyaçlarınıza göre farklılaştırdığınız ürün veya hizmet var mı?
5. Müşterilerinize yeni çıkardığınız bir ürünü nasıl tanıtıyorsunuz?
6. Müşterilerinize kişiye özel mi yoksa standart bir hizmet mi sunuyorsunuz?
7. İşletmenizin temel giderleri nedir? (Hangi maliyetleri kontrol altına almak için daha fazla çaba gösteriyorsunuz?)
8. İşletmeniz gelirlerini nasıl elde ediyor? (Ürünün kiralanması mı, satışı mı, lisans kullanımı mı?)
9. İşletmenizdeki hangi kaynaklar sizin değer önerinize daha fazla katkı sağlıyor?
10. Şu anda işletmenizin iş birliği yaptığı kurumlar var mı? Varsa neden iş birliği kurdunuz?
11. Ürününüzün tedarik, üretim ve dağıtım aşamasındaki hangi maliyet avantajları sizi rakiplerinizden öne çıkarıyor?
12. Her bir iş modeli unsuru salgından sonra nasıl değişti?

Soruları sorulmuştur. Görüşmeler kayıtları tekrar dinlenerek her bir işletmenin verileri kaydedilmiştir. Araştırmada çoklu vaka analizi yöntemi kullanılmıştır.

3. Araştırma bulguları

Araştırmaya katılan 4 işletmeden ilki ozon makinesi üreticisidir (OZO). İkincisi Türkiye ve Avrupa'ya satış yapan eklem ve diş implantı üreticisidir (İMP). Üçüncüsü Türkiye'nin ilk çocuklar için protez ürünleri üreticisidir (PRO). Dördüncüsü ise nefesten kanser tayini yapan cihaz üreticisidir (NEF).

Tablo 2. Araştırmaya Katılan İşletmeler Hakkında Özet Bilgi

İşletmenin kodu	Faaliyet alanı	Kuruluş yılı	Çalışan sayısı	Faaliyet yeri	Gelir modeli
OZO	Tıbbi cihaz imalatı	2020	2	İzmir	Varlık satışı
İMP	Medikal parçalar	2008	6	İzmir	Varlık satışı
PRO	Medikal parçalar	2020	2	İzmir	Varlık satışı
NEF	Nefesten kanser tayini	2020/TÜBİTAK projesi	4	İzmir	Kiralama/Varlık satışı

Ozon makinesi üretimi yapan işletme iki yıldır İzmir'de faaliyet göstermektedir. Salgın öncesinde işletmenin değer önerisi ile şu andaki müşteri bölümleri bir miktar farklılaşmıştır. Önceleri sadece ev tipi makineler üreten işletme, daha sonraları fabrikaların soğuk hava depolarına küflenmiş yerlere, boyut olarak daha büyük ozon makineleri üretmiştir. Türkiye'de ozon makinesi alanında ilk yerli üretimi yapan işletme müşterilerine yenilik, performans, kişiselleştirilebilir ürünler, düşük maliyet ve satış sonrası destek gibi hizmetler sunmaktadır. OZO iş modellerinde salgın öncesinde ve sonrasında viral pazarlamayı aktif olarak kullanmıştır. OZO'da salgın öncesinde kişisel yardım ön plandayken salgın süresince nihai kullanıcıların, kendileri kullanabilecekleri arayüzler üretilmiş ve bu şekilde işletmenin bütün makinelerden sorumluluğu ortadan kalkmıştır. OZO salgından önce ürünlerinin sadece satışını gerçekleştirirken şu anda satış, kiralama ve yurt dışından getirilen ürünlere satış sonrası destek vermektedir. Bu şekilde gelir modelini sağlamlaştırmıştır.

OZO üretim konusunda gelişmişken, salgın süresince farklı modellerin bakım ve tamir hizmetlerini üstlenerek problem çözme olarak da kendisini geliştirmiştir. İşletme tamamen yerli üretim malzemeler ile çalıştığı için kur risklerinden büyük oranda arınmıştır. Bu sayede işbirliği yapmaya gerek duymamaktadır. OZO işletmesi salgın süresince geliştirdiği büyük tipte ozon makineleri için tedarikçilerinden ucuza ürün sağlayabilmektedir. Ucuza alınan bu ürünler ev ve işletme tipi olarak çalışan ozon makinelerinin fiyatının rakiplerine oranla %20 daha az olmasını sağlamaktadır. OZO, salgın boyunca iş modelini geliştirmiştir. Yukarıda sayılan iş modeli unsurlarının farklılaştırılması sonucunda OZO salgın süresinde en hızlı cevap veren ve sonucunda kârını en fazla artırabilen işletmelerden biridir.

Tablo 3. Ozon Makinesi Üreten İşletme İçin İş Modeli Değişimi*

Temel ortaklıklar	Temel faaliyetler	Değer önerisi Yenilik Kişiselleştirilebilirlik Düşük maliyet Yüksek performans Kullanıcı dostu tasarım	Müşteri ilişkileri Kişisel yardım Self servis kurulum (kullanıcı dostu ürünler sayesinde)	Müşteri Bölümleri Nihai tüketici Kurumsal müşteriler
	Temel kaynaklar		Kanallar	
Maliyet yapısı		Gelir akışı Satış, Kiralama, diğer markalara satış sonrası hizmet sunumu		

*İtalik kısımlar salgından sonra eklenen unsurları ifade ederken üstü çizili kısımlar salgınla birlikte son verilen unsurları ifade etmektedir.

Eklem ve diş implantı üreten işletme 12 yıllık bir İzmir işletmesidir. İşletme salgın öncesinde devlet hastanelerine ve özel hastanelere eklem ve diş implantı satışı yapmaktadır. Özel hastanelerin ve devlet hastanelerinin salgın sürecine girmesi ile talep azalmış ve mali zorluğa girmiştir. Bunun sonucunda pazarını geliştirmek için Avrupa ve Balkanlarda pazar arayışına girmiştir. İşletme yurtdışına açılması sonucunda ürün farklılaştırması yapma zorunluluğu ortaya çıkmıştır ve çeşitli sertifika sorunları ortaya çıkmıştır. İMP özellikle Balkan coğrafyasında kur risklerine çok fazla maruz kalmaktadır. Bununla birlikte Avrupa bölgelerinde iyi kârlar elde etmektedir. İMP'deki fiyatların makul olması, yurtdışındaki rakiplerine göre ciddi avantaj elde etmesine sebep olmuştur. İMP'nin öne çıkma sebebi, salgın süresince oluşturmuş olduğu düşük fiyatları ve salgın öncesinde yetiştirdiği elemanların niteliğidir. Salgın öncesinde pazarlama elemanlarının tamamı Türkiye içi satış yaparken salgın ile Türkiye içi satışlar durmuştur. Bunun sonucunda İMP bir dış ticaret işletmesi ile anlaşarak Balkan ve Avrupa coğrafyasına entegre olabilmıştır. Şu anda işletmenin en önemli önceliği Balkan ve Avrupa coğrafyasına kendi elemanları ile satış yapmaktır bunun için ilerleyen zamanlarda yurt dışında bir ofis açmak istemektedirler.

İMP şu anda standart ürünlerin satışını yapmakta ve ilerleyen zamanlarda Balkanlarda bir partner arayışındadır. İşletmede sabit bir fiyatlandırma söz konusudur, pazarlık sadece yüksek alışverişlerde veya siparişlerde mümkündür. İMP işletmesi ilk başlarda salgına ayak uyduramamıştır. 10 adet olan implant makinelerinin 4 adetini leasing firmasına önce satın sonra geri kiralayarak öz sermaye elde etmiş ve vergi avantajından faydalanmıştır. Şu anda en önemli kaynak olarak kendilerine ait altı adet implant makinesi, beşerî kaynakları ve yetmiş elemanları bulunmaktadır. İMP'nin birinci önceliği var olan üretimi artırmaktır. Artan talep sonucunda üretimlerde aksamalar oluşmaktadır. Üretim miktarının artırmak ve pazarlama gücünü geliştirmek için, ortaklık kurmayı düşünmektedirler. Ama yurt dışı pazarlama ekibi olan firmalar kendileri ile ortaklığa yanaşmamaktadır. İMP yurt dışına açılması sonucunda ölçek

ekonomilerden faydalanabilmek de ve bu sayede ürünlerini TL olarak alıp dolar veya euro cinsinden satabilmektedir. İMP ilk başlarda bazı olumsuz durumlar yaşasa da ilerleyen zamanlarda iş modellerini farklılaştırarak kendi sektöründe öne çıkmıştır.

Tablo 4. Eklem ve Diş İmplantı Üreten İşletme İçin İş Modeli Değişimi

Temel ortaklıklar Dış ticaret şirketi	Temel faaliyetler	Değer önerisi Makul fiyat	Müşteri ilişkileri	Müşteri Bölümleri Türkiye’de özel ve devlet hastaneleri <i>Avrupa ve Balkan ülkeleri</i>
	Temel kaynaklar Yetişmiş işgücü Üretim makineleri		Kanallar	
Maliyet yapısı		Gelir akışı Satış geliri		

Protez ve ortez firması ise sekiz yıllık bir İzmir firmasıdır. Türkiye’de çocuk protezi yapan tek firmadır. Ortadoğu coğrafyasında tek rakibi İsraili bir firmadır. İşletme uzuvları eksik olan hastalara ölçülere uygun olarak ortez yapmaktadır. Türkiye’de çok fazla yetişkinlere yönelik ortez yapılmasına rağmen çocuklara yönelik ortez üreten bir firma yoktur. Salgın ile başlayan sosyal mesafe kuralları hastaları ortez için ölçü vermek konusunda daha ihtiyatlı hale getirmiş ve bunun sonucunda işletme mali zorluklar ile baş başa kalmıştır. PRO işletmesi müşterilerine; düşük fiyat ve satış sonrası destek sağlamaktadır. İşletmenin herhangi bir şekilde pazarlama ağı yoktur. Viral pazarlama yolu ve Youtube üzerinden ürünlerini tanıtmaktadır. Müşteri kazanma ve artırma konusunda herhangi bir girişimleri yoktur ve bu konu iş modellerinde eksik olduğu konudur. PRO işletmeyi kişiye özel yardım konusunda kendisini geliştirmiş ve gelir modeli olarak varlık satışı yapmaktadır. Bütün ürünlerindeki yazılımlar kendilerine aittir. Temel kaynakları; fiziksel kaynaklar, fikri kaynaklar ve nitelikli elemanlarının varlığıdır. PRO’nun en önemli ve temel faaliyeti problem çözmedir. İşletme salgından önce işleri son derece iyiiken şu anda ekonomik olarak zor durumdadır.

PRO işletmeyi ürünlerinin sipariş, tasarım, üretim ve fiyatlandırma aşamalarında müşterilerin detaylı ölçülerine ihtiyaçları vardır. Bu ölçülendirme iki ile üç saat arasında sürebilmektedir. Müşteriler mevcut durumlarında zaten bedensel engellidir ve iki saatlik bir temas ile Covid-19 olmaları mümkündür. Bu durum işletmenin ölçü almasını engellediği için satışları da durma aşamasına gelmiştir. İşletme hastaların endişelerini azaltabilecek bir çözüm bulamadığı için salgının başından itibaren işleri neredeyse durma noktasına gelmiştir.

Tablo 5. Protez ve Ortez Üreten İşletme İçin İş Modeli Değişimi

Temel ortaklıklar	Temel faaliyetler	Değer önerisi Düşük fiyat Satış sonrası hizmet	Müşteri ilişkileri Kişiyeye özel iletişim Sosyal medya	Müşteri Bölümleri Çocuklar
	Temel kaynaklar		Kanallar Kişisel satış	
Maliyet yapısı		Gelir akışı Varlık satışı		

Dördüncü işletme nefesten kanser tayini cihazını üretmektedir. Dört yıllık bir geçmişe sahiptir. Proje salgın öncesinde önlerine gelmiştir. Firma nefesten kanser tayini yapan cihazı proje aşamasından hayata geçirmiştir. Bunun için Ege Üniversitesi ile ortak çalışma sonucunda nefes örnekleri kendilerine istendiği şekilde verilmiştir. Bunun sonucunda işletme nefeslerin moleküler yapılarından kanserli bünnyeleri tespit edilebilmektedir. İşletmenin belki de hastalara ve potansiyel hastalara getirdiği en önemli fayda, hastaların bir dizi pahalı teste girmeden kısa

bir sürede kanser olup olmadığını öğrenmeleridir. Cihaz %70 oranında doğruluk oranına sahiptir. Cihazda hasta çıkanlar, test aşamalarına alınıp gerekli tetkikler yapılmaktadır. Salgın sürecine geçildiğinde ise hastalar, hastanede fazla vakit geçirmek istememelerinin sonucunda makineye yoğun rağbet göstermiştir. Müşterilerine yenilik, zaman ve para tasarrufu sunmaktadır. NEF kamu hastanelerinin belki de en önemli maliyet kalemi olarak karşılıklarına çıkan, test maliyetlerini bertaraf etmiştir. NEF hali hazırda makinelerini sadece Ege Üniversitesine satmaktadır. Bu sattığı makinelerin bakım, tamir, teknik destek ve kullanımı gibi hizmetleri belirli bir ücret karşılığı yapmaktadır. NEF işletmeyi mevcut ürünlerini geliştirip, farklılaştırarak pazarlayabilir. Ancak Ege Üniversitesi hastanesi ile bir kullanım anlaşması olduğu için bunu yapamamaktadır. NEF varlıkların satışından ve kiralanmasından gelir sağlamaktadır. NEF işletmesinin en önemli kaynağı fikri kaynaklardır. İlerleyen zamanlarda işletme değişken maliyetlerde bazı iyileştirmeler planlamakta, daha düşük maliyetle ürünlerini üretebilmeyi hedeflemektedir.

Tablo 6. Nefesten Kanser Test Cihazını Üreten İşletme İçin İş Modeli Değişimi

Temel ortaklıklar Ege Üniversitesi	Temel faaliyetler	Değer önerisi Hızlı ve ucuz kanser testi	Müşteri ilişkileri	Müşteri Bölümleri Kanser şüphesi olan kişiler Ege Üniversitesi
	Temel kaynaklar Fikri mülkiyet hakları		Kanallar	
Maliyet yapısı			Gelir akışı Maliyet liderliği	

Tartışma

Bulgular sonucunda OZO, NEF ve İMP işletmeleri iş modellerini farklılaştırmış ve salgın koşullarına uyum sağlamışlardır. Planlama sürecini daha detaylı yapan işletmeler değişen koşullar karşısında daha cesur kararlar alabilmişler çıkan sorunlara daha hızlı ve rasyonel cevaplar verebildikleri görülmektedir. Bunun yanında iş modellerinin hazırlanma süreçlerinde NEF, İMP ve OZO'da farklı departmanlar bir araya gelip iş modelinin unsurlarında fikirlerini beyan etmişlerdir. Örneğin; pazarlama ve satış konusunda bir sorun veya geliştirilmesi gereken bir şey varsa satış ekibi doğrudan müdahil olup fikirleri beyan ediyorlar. OZO, maliyet konusunda hassas bir işletmedir. Artan bir maliyet söz konusu olduğunda maliyet muhasebesi yaparak olası durumlara muhtemel cevaplar hazırlamışlardır.

Genele bakıldığında çoğu işletmenin iş modeli terimini bilmedikleri, iş modeli unsurları hakkında sadece genel bir fikirleri olduğu görülmektedir. Bu durum işletme yöneticilerinin işletmecilik konusundaki eğitim eksikliğini göstermektedir. Teknik alanlardan mezun olan kişilerin işletmecilik alanındaki eksiklikleri onların başarısı önünde engel olduğundan bahsedilebilir.

İşletmeler incelendiğinde; yoğun olarak maliyet, tedarik ve farklılaştırılmış ürün konularına eğildikleri görülmektedir. Bunun yanında katılımcılara satış sonrası destek, ürün tanıtımı ve önemli gider kalemleri hakkında ne yaptıkları sorulduğunda herhangi bir adım atmadıklarını söylemişlerdir. Aslında bu aşamaların hepsi doğrudan ve dolaylı olarak maliyetlerin azalması için alınan önlemlerdir. Analiz yapılan işletmeler, profesyonel yönetici konumunda değil fikir üreten konumdadırlar. Bu sebeple fikirlerini ticari olarak tam olarak hayata geçirememektedirler. Bu uygulama alanındaki bilgi eksiklikleri ve aksaklıkları iş modellerine yansıyor işletmeleri zora sokmaktadır.

Sonuç

Bu çalışma sağlık sektöründe hizmet veren işletmelerin ne gibi zorluklar ve engeller ile karşılaştıklarını, değişen çevre koşullarına nasıl tepki verdiklerinin anlaşılması konusunda önemli çıkarımlar sağlayabilecektir. Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler, büyük işletmelere göre daha hızlı uyum sağlayabilme olanağına sahip olmakla birlikte uyum sağlama becerileri yöneticilerin işletmecilik bilgisine, olayları gözleme kabiliyeti ve iş modelini doğru analiz edebilme becerisi ile yakından ilişkili olduğu ortadadır. İş modelini geliştirme konusunda zorluk çeken işletmelerin profesyonel danışmanlardan alacakları destekle kendilerine bir iş modeli oluşturmaları durumunda daha özgün iş modelleri oluştururlarsa başarılı olma ihtimalleri artabilir.

İncelenen işletmelerin maliyet odaklı olmaları dikkat çekmektedir. Ayrıca ürünlerin özelliklerini geliştirme konusundaki motivasyonları üst düzeydedir. Diğer iş modeli unsurlarına vurguları daha az seviyededir. İşletme yöneticileri iş modeli unsurlarındaki diğer konuları detaylandırmalıdır. Örneğin; işletmelerin başarısında etkili olabilecek olan pazarlama uygulamalarından ürün tanıtımını, satış sonrası desteğini yeterince önemsemedikleri ortaya çıkmıştır. Pazarlama becerisi yüksek olan işletmelerle diğerleri arasındaki başarı farkı dikkat çekicidir.

Covid-19 süreci birçok tehdit ile birlikte birçok fırsatı da beraberinde getirmiştir. Küresel veya bölgesel piyasada oluşan tehdit durumlarında yeni iş modellerini geliştirebilen girişimcilerin, kendilerinden daha büyük olan işletmelerin pazar paylarını almalarının mümkün olduğu bilinmektedir. Araştırmaya katılanların tamamının ürünlerini pazarlama ve tanıtım aşamasında zorlandıkları görülmektedir. Bu durum işletmelerin gelir elde etmelerini güçleştirmekte hem de sağlık alanında en büyük alıcı konumunda olan kamu kurumlarının gelirlerini yurtdışına transfer etmesi ile sonuçlanmaktadır. Kamu kurumları yerel piyasada üretilmiş olan ürünleri yurt dışından döviz ile almaktadır. İncelenen işletmelerin uzun dönemli perspektif geliştirebilecekleri koşulların oluşmadığı ve çoğunlukla kısa vadeli projelere odaklandıkları gözlemlenmiştir. Türkiye ekonomisindeki belirsizliklere ek olarak salgının ortaya çıkardığı belirsizlikler bu işletmelerin daha kısa vadeli çözümler peşinden gitmeleri ile sonuçlanmıştır. Sağlık sektöründe hizmet veren küçük işletmelere tanıtım konusunda platform oluşturulduğu takdirde kendilerine yatırımcı ve ortak bulmaları kolaylaşacaktır. Sonuç olarak ürün geliştirme ve üretim kabiliyetlerini pazarlama başarısına dönüştüreceklerdir. Bu durumda hem yasa koyucu hem de en büyük alıcı olarak devletin yenilikçi girişimleri desteklemesi ve bu tip girişimlerin pazarlama kabiliyetlerini geliştirmek için eğitim programları başlatması sektörün büyümesi ve ihracatının artması için etkili olabilecektir.

Covid-19 salgını dönemindeki yazılan iş modeli ile ilgili makalelere bakıldığında, salgın öncesi ve sonrasında sağlık çalışanları (Pala ve Metintaş, 2020), özel/devlet hastanelerin iş modelleri (Gürer ve Gemlik, 2020), sağlık giderleri (Koç ve Yardımcıoğlu, 2020) ve medikal turizm faaliyetleri (Çınar ve Özkaya, 2020) gibi konularında yazıldığı görülmektedir. Bu çalışmada ise diğer makalelerden farklı olarak sağlık sektöründe hizmet veren işletmelerin iş modelleri incelenmiş ve salgın öncesindeki iş modelinin salgınla birlikte nasıl değiştiği incelenmiştir. Literatür incelendiğinde bu şekilde bir çalışmanın olmadığı görülmektedir. Bu çalışmanın bulguları sağlık alanındaki girişimlere iş modellerini geliştirmeye nasıl yaklaşmaları gerektiği konusunda içgörü sağlayabilir. İş modeli konusunda çalışan araştırmacılara çevre şartlarının olağanüstü değiştiği bir dönemde iş modellerinin değişimi konusunda fikir verebilecektir. Bundan sonraki çalışmalarda iş modellerinin daha uzun dönemdeki değişimleri girişimlerin kuruluş, büyüme ve olgunluk aşamalarını göz önüne alınarak incelenebilir. Ayrıca

farklı faaliyet alanlarındaki girişimlerin aynı zaman dilimlerinde iş modellerindeki değişimler incelenebilir.

Kaynakça

- Aydemir, E., Boşgelmez, G., Aydın, L. ve Demir B. H. (2016). *Kanvas İş Modeli Analiz Yöntemi ile İş Modeli Üretimi: Alışveriş Merkezi Örneği*. Uluslararası Katılımlı 16. Üretim Araştırmaları Sempozyumu, 156-161.
- Akın, M. (2020). Startupların Fizibilite Çalışması: Osterwalder ve Pigneur İş Modeli ve Hipotez Testi. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 1-20.
- Blank, S. (2013a). Why the Lean Start-Up Changes Everything. *Harvard Business Review*, 4(2), 34-40.
- Blank, S. (2013b). *The Four Steps to the Epiphany*. New York: K&S Ranch.
- Blank, S. ve Dorf, B. (2012). *The Startup Owner's Manual: The Step-By-Step Guide for Building a Great Company*. New York: K&S Ranch.
- Ranch Casadesus-Masanell, R. ve Ricart, J., E. (2009). From Strategy to Business Models and to Tactics. *Long Range Planning*, 43(2-3), 195-215.
- Çınar, F. ve Özkaya, B. (2020). Koronavirüs (COVID-19) Pandemisinin Medikal Turizm Faaliyetlerine Etkisi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 35-50.
- Çalış, Y. E., Sarıdoğan, A. A. ve Küçükgergerli, N. (2021). Covid-19 Pandemisinin Türkiye'de İlaç Sanayi Mali Yapısına Etkilerinin Analizi: EİS Eczacıbaşı İlaç AŞ Örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*.
- Demil, B. ve Lecocq, X. (2010). Business Model Evolution: In Search of Dynamic Consistency. *Long Range Planning*, 43(2-3), 227-246.
- Johnson, M. W., Christensen, C. M. ve Kagermann, H. (2010). *İş Modelinizi Yeniden Yaratmak*. Harvard Business Review, (Çev: İlker Gülfidan), İstanbul: MESS Yayınları, 55-78.
- Gürer, A., ve Gemlik, H., N. (2020). Covid-19 Pandemisi Sürecinde Sahada Olan Sağlık Çalışanlarının Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Journal of Health Services and Education*, 4(2), 45-52.
- Koç, İ. ve Yardımcıoğlu, F. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinde Uygulamaya Konulan Mali Tedbir ve Teşviklerin Karşılaştırmalı Analizi: Türkiye ve Seçilmiş AB Ülkeleri Karşılaştırması. *Research Journal of Politics, Economics & Management/Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8(2).
- Karli, H. ve Tanyaş, M. (2020). Pandemi Durumunda Tedarik Zinciri Risk Yönetimine İlişkin Öneriler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 174-190.
- Kaplan, R. S. ve Norton, D., P. (1992). The Balanced Scorecard: Measures That Drive Performance, *Harvard Business Review*, 70, 1.
- Karakaş, G. (2018). *Hastanelerde Zinciri Yönetiminde Karşılaşılan Sorunlar Üzerinde Bir Alan Araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Karaarslan, M. H. (2020a). Evaluation of The Business Models, Internet Enterprises in Turkey. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18 (35), 141-159.
- Karaarslan, M., H. (2020b). Eğitim Amaçlı Oynularda İş Modeli Seçeneklerinin Belirlenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22 (4), 945-957.
- Magretta, J. (2002). Why Business Models Matter. *Harvard Business Review*, 80, 86– 92.
- Maurya, A. (2016). *Scaling Lean: Mastering the Key Metrics for Startup Growth*. New York: Portfolio.

- Nakiboğlu, A. ve Işık, S. (2020). Kovid-19 salgınının ekonomi üzerindeki etkileri: Türkiye’de işletme sahipleri üzerinde bir araştırma. *Turkish Studies*, 15(4), 765-789.
- Osterwalder, A ve Pigneur, Y. (2010). *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers and Challengers*. John Wiley & Sons.
- Osterwalder, A. ve Pigneur, Y., Bernarda, G., Smith, A. ve Papadakos. T. (2014). *Value Proposition Design: How to Create Products and Services Customers Want*. Wiley, Chicago.
- Pala, S., Ç. ve Metintaş, S. (2020). Covid- 19 Pandemisinde Sağlık Çalışanları Estüdam. *Halk Sağlığı Dergisi*, 5, 156-168.
- Ries, E. (2011). *Lean Startup*. New York: Crown Business.
- Seker, S., E. (2016). İş Analitiği (Business Analytics). *YBS Ansiklopedi*, 3(4), 3-9.
- Zott, C. ve Amit, R. 2008. The Fit Between Product Market Strategy and Business Model: Implications for Firm Performance. *Strategic Management Journal*, 29(1), 1-26.