

**T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**UYGULAMALI OLAN VE OLMAYAN SAĞLIK
HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU
ÖNLİSANS ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK VE
AKADEMİK MOTİVASYON AÇISINDAN
KARŞILAŞTIRMALI İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Emel ÖZGÜN

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

İSTANBUL, 2019

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ BİLİM DALI

UYGULAMALI OLAN VE OLMAYAN SAĞLIK
HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU
ÖNLİSANS ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK
VE AKADEMİK MOTİVASYON AÇISINDAN
KARŞILAŞTIRMALI İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Emel ÖZGÜN

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

İSTANBUL, 2019

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS PROGRAM ADI

Tezin Adı: Uygulamalı Olan ve Olmayan Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu
Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik ve Akademik Motivasyon Açısından
Karşılaştırmalı İncelenmesi
Öğrencinin Adı Soyadı: Emel Özgün
Tez Teslim Tarihi:

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu
_____ Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Ünvan, Ad ve SOYADI
Enstitü Müdürü
İmza

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi
olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

_____ Jüri Üyeleri

_____ İmzalar

Tez Danışmanı

Ünvan, Adı ve SOYADI

Üye

Ünvan, Adı ve SOYADI

Üye

Ünvan, Adı ve SOYADI

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazıma kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi ve tez çalışması sırasında faydalandığım diğer tüm bilgi ve yorumlara da kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

Emel Özgün

İmza

TEZ YAZIM KILAVUZU UYGUNLUK ONAYI

“Uygulamalı Olan ve Olmayan Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik ve Akademik Motivasyon Açısından Karşılaştırmalı İncelenmesi” adlı Yüksek Lisans/Doktora tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan
Emel ÖZGÜN
İmza

Danışman
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ
İmza

Enstitü Yetkilisi
İmza

ÖNSÖZ

‘‘Uygulamalı Olan ve Uygulamalı Olmayan SHMYO Ön Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik ve Akademik Motivasyon Açısından Karşılaştırmalı İncelenmesi ‘’ başlıklı çalışma, uygulamalı olan ve olmayan Ön Lisans öğrencilerinin girişimcilik ve akademik motivasyon açısından durumlarını karşılaştırmalı olarak inceleyerek girişimcilik ve motivasyon faktörlerinin mesleki seçimlerde nasıl değişkenlik gösterdiğini tespit etmeye çalışmaktadır.

Bu çalışmada bana yardımlarını esirgemeyen, yol gösterici olan tez danışmanım Sayın Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ hocama; Arş. Gör. Şerife Esra ORHAN’ a , eğitimime katkı sağlayan İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu eğitmeni ve idarecilerine , hayatımın her anında beni motive eden, destekleyen aileme tüm katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

İSTANBUL, 2019

Emel ÖZGÜN

ÖZET

UYGULAMALI OLAN VE OLMAYAN SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU ÖNLİSANS ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK VE AKADEMİK MOTİVASYON AÇISINDAN KARŞILAŞTIRMALI İNCELENMESİ

Emel Özgün

Sağlık Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İzzet Gümüş

Mart 2019, 125 Sayfa

Tarihsel açıdan girişimciliğin önemi sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde daha da artmaktadır. Özellikle yeni iş imkânlarının keşfedilmesinde ya da tanımlanmasında ve bu imkânların ekonomik kazanç için yeni girişimlerde kullanılması insan yaşamında daima önemli bir yer tutan girişimcilik akademik hayatta da yeni düşüncelerle ortaya çıkmak, yeni fikirlerin öncülüğünü yapmak, alternatif çözüm yolları geliştirmek olarak değerlendirilmektedir. Girişimci ise kendine özgü bireysel beceri, özellikler ve tecrübeler sayesinde, başarılı ve mucit iş lideri olabilen kişilerdir.

Motivasyon, bir davranışı açığa çıkararak, başlatan, anlaşılır kılan, açıklayan, sürdüren ve yönlendiren ya da bilinçsiz etmenlerin oluşturduğu güdülerin etkisiyle bir davranışın oluşma sürecidir. Öğrencilerin, öğrenme faaliyetlerine dâhil olması, öğrenme ilgisinin uzun vadeli devam etmesi ve öğrenme sürecine olan bağlılıkları onların akademik motivasyonlarına bağlıdır. Öğrenen bireyin, öğrenme etkinliklerini

anlamli ve değerli bulması bunlardan fayda sağlaması motive olarak verimli bir akademik hayata sahip olması açısından önemlidir.

Girişimcilik ve akademik motivasyon alt boyutu olan dışa bağlı dzenleme arasında pozitif ynde anlamli ilişki bulunmuştur. Girişimcilik artarken dışa bağlı dzenleme artmaktadır. Girişimcilik ve akademik motivasyon alt boyutu olan içe yansıtma dzenleme puanı arasında pozitif ynde anlamli ilişki bulunmuştur. Girişimcilik artarken içe yansıtma dzenlemesi artmaktadır. Girişimcilik ve akademik motivasyon alt boyutu olan tanımlanmış dzenleme puanı arasında pozitif ynde anlamli ilişki bulunmuştur. Girişimcilik artarken tanımlanmış dzenleme artmaktadır. Girişimcilik ve akademik motivasyon alt boyutu olan bilmek puanı arasında pozitif ynde anlamli ilişki bulunmuştur. Girişimcilik artarken bilmek artmaktadır. Girişimcilik ve akademik motivasyon alt boyutu olan başarı puanı arasında pozitif ynde anlamli ilişki bulunmuştur. Girişimcilik artarken başarı artmaktadır. Girişimcilik ve akademik motivasyon alt boyutu olan dürtü puanı arasında pozitif ynde anlamli ilişki bulunmuştur. Girişimcilik artarken dürtü artmaktadır. Bu ęalıřma, uygulamalı olan ve olmayan Sağlık Hizmetleri Meslek Yükkokulu ön lisans alanlarında eğitim gören öğrencilerin girişimcilik ve akademik motivasyon eğilimlerinin karşılaştırılmasını hedefleyen ilk ęalıřmadır. Elde edilen sonuçlar gelecekteki ęalıřmalara katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Akademik Motivasyon, Sağlık Meslek Yükkokulu

ABSTRACT

COMPARATIVE INVESTIGATION OF VOCATIONAL SCHOOL OF APPLIED AND NON-HEALTH CARE VOCATIONAL STUDENTS IN TERMS OF ENTREPRENEURSHIP AND ACADEMIC MOTIVATION

Emel Özgün

Health Management Science

Thesis Supervisor: Prof. Dr. İzzet Gümüş

March 2019, 125 Pages

Historically, the significance of entrepreneurship increases even more in the transition from industrial society to information society. Entrepreneurship has always been an important part of human life especially in discovering or defining new business opportunities and being used in new ventures for economic benefit and is also regarded as emerging in academic life with new thoughts, pioneering new ideas and developing alternative solutions. Entrepreneurs are those who can become successful and inventive business leaders by their unique individual skills, qualifications and experiences.

Motivation is the process of creation a behavior through the motives that reveal, initiate, make understandable, explain or direct a certain one. The involvement of students in learning activities, the long-term persistence of learning interests, and their commitment to the learning process depend on their academic motivation. It is important for the individual in learning process to find learning activities meaningful and valuable, and to benefit from them in order to have an efficient academic career.

Following the comparison in terms of academic motivation levels, the First and Emergency Aid Department students were higher than the Medical Documentation and Secretariat students, which is also statistically significant ($p = 0.0164$).

Key words: Entrepreneurship, Academic Motivation, School of Health



İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK.....	
ONAY SAYFASI.....	
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	iii
TEZ YAZIM KILAVUZU UYGUNLUK ONAYI.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	x
TABLolar	xiv
ŞEKİLLER	xvii
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	4
2.1 GİRİŞİMCİLİK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR	4
2.1.1 Girişimcilik Kavramı.....	4
2.1.2 Girişimci Kimdir?	8
2.1.3 Girişimcilik Türleri.....	11
2.1.4 Mülkiyet Boyutu.....	11
2.1.5 Büyüklük Boyutu	12
2.1.6 Nitelikler Boyutu	12
2.1.7 Chicken Modeli	14
2.2 GİRİŞİMCİLİĞİN ÖNEMİ.....	15
2.2.1 Girişimciliğin Bireysel Boyutta Önemi	15

2.2.2 Girişimciliğin Kurumsal Boyutta Önemi.....	16
2.2.3 Girişimciliğin Bölgesel Boyutta Önemi	17
2.2.4 Girişimciliğin Ulusal Boyutta Önemi	18
2.2.5 Girişimciliğin Küresel Boyutta Önemi.....	19
2.2.6 Sağlık Sektöründe Girişimcilik Boyutu	20
2.3 TÜRKİYE’DE GİRİŞİMCİLİK.....	21
2.3.1 Türkiye’de Girişimciliğin Gelişimi ve Uygulanan Politikalar	22
2.3.2 Türkiye’deki Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri	27
2.3.3 Türkiye’deki Sağlık Personeli ve Sağlık Alanı Öğrencileri Arasındaki Girişimcilik Eğilimi.....	30
2.4 MOTİVASYONUN TANIMI VE ÖNEMİ	32
2.4.1 Motivasyonun Tanımı.....	32
2.4.2 Motivasyon Süreci.....	34
2.5 MOTİVASYONUN BOYUTLARI.....	36
2.5.1 Psikolojik Boyutu	36
2.5.2 Örgütsel-Yönetmel Boyutu.....	37
2.6 MOTİVASYON TÜRLERİ.....	38
2.6.1 İç Motivasyon	38
2.6.2 Dış Motivasyon	39
2.7 MOTİVASYON ARAÇLARI	42
2.7.1 Ekonomik Motivasyon Araçları	42
2.7.1.1 Ücret	44
2.7.1.2 Primli ücret	46
2.7.1.3 Kâra katılma	47
2.7.1.4 Ekonomik ödülller	50

2.7.2 Psiko-Sosyal Motivasyon Araçları.....	51
2.7.2.1 Çalışmada bağımsızlık	51
2.7.2.2 Kendine güven	53
2.7.2.3 Statü	54
2.7.2.4 Güvenlik	54
2.7.2.5 Takdir edilme.....	56
2.7.2.6 Sosyal imkânlar ve uğraşlar	57
2.7.2.7 Çevreye uyum	59
2.7.3 Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Araçları	59
2.7.3.1 Amaç birliği.....	60
2.7.3.2 Eğitim ve yükselme.....	61
2.7.3.3 İş genişletme	62
2.7.3.4 İş zenginleştirme	63
2.7.3.5 İletişim	64
2.7.3.6 Kararlara katılma	66
2.7.3.7 İşin yükselme imkânları.....	67
2.7.3.8 Kalite kontrol çemberleri	68
2.7.3.9 Fiziksel çalışma koşulları.....	68
2.8 TÜRKİYE'DEKİ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE MOTİVASYON	69
2.9 SAĞLIK PERSONELİNDE VE SAĞLIK MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNDE MOTİVASYON.....	72
3. MATERYAL VE YÖNTEM.....	74
3.1 ARAŞTIRMANIN AMACI.....	74
3.2 SINIRLIKLILIK	74
3.3 ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER.....	74

3.4 EVREN VE ÖRNEKLEM.....	76
3.5 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	78
3.5.1. Girişimcilik Ölçeği.....	78
3.5.2. Akademik Motivasyon Ölçeği	78
3.5.3 Verilerin Analizi	79
4. BULGULAR	80
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	102
KAYNAKÇA	109
EKLER.....	126
EK-1 Girişimcilik ölçeği	126
EK-2 Akademik motivasyon testi	132
ÖZGEÇMİŞ.....	137

TABLolar

Tablo 3.1. İstanbul Gelişim Üniversitesi SHMYO 2016-2017 Eğitim-Öğretim Yılı Örneklemi Olarak Alınan Bölümlerin Toplam Öğrenci Sayıları.....	73
Tablo 3.2. Girişimcilik ve Akademik Motivasyon Testlerinde Kullanılan Bölümler ve Öğrenciler.....	74
Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Kişilerin Uygulamalı Olan ve Olmayan Bölümlere göre Dağılımı.....	78
Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Kişilerin Çeşitli Değişkenlere İlişkin Dağılımı....	79
Tablo 4.3 Girişimcilik ve Akademik Motivasyon Ölçeklerinin Güvenirlik Düzeyi.....	81
Tablo 4.4. Girişimcilik ve Akademik Motivasyon Alt Boyutlarının Düzeyleri Arasındaki İlişkisi.....	81
Tablo 4.5. Araştırmaya Katılan Kişilerin Akademik Motivasyonun Girişimcilik Üzerindeki Etkisi.....	83
Tablo 4.6. Girişimcilik Uygulamalı Olan ve Olmayan Durumlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları.....	84
Tablo 4.7. Akademik Motivasyonu Alt Boyutu Olan Motivasyonsuzluğun Uygulamalı Olan ve Olmayan Durumlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları.....	84
Tablo 4.8. Akademik Motivasyonu Alt Boyutu Olan Dışsal Motivasyonun Uygulamalı Olan ve Olmayan Durumlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları.....	85

Tablo 4.9. Akademik Motivasyonu Alt Boyutu Olan İçsel Motivasyonun Uygulamalı Olan ve Olmayan Durumlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları.....	86
Tablo 4.10. Cinsiyet Durumlarının Girişimcilik Ölçeğine göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları.....	87
Tablo 4.11. Cinsiyet Durumlarının Akademik Motivasyon Alt Boyutu olan Motivasyonsuzluğa göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları.....	87
Tablo 4.12. Cinsiyet Durumlarının Akademik Motivasyon Alt Boyutu olan Dışsal Motivasyona göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları.....	88
Tablo 4.13. Cinsiyet Durumlarının Akademik Motivasyon Alt Boyutu Olan İçsel Motivasyona göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları.....	89
Tablo 4.14. Yaş Durumlarının Girişimcilik Ölçeğine göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları.....	90
Tablo 4.15. Yaş Durumlarının Akademik Motivasyon Alt Boyutlarına göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları.....	91
Tablo 4.16. Yaş Durumlarının Akademik Motivasyon Alt Boyutu Olan Dışsal Motivasyona göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları.....	92
Tablo 4.17. Yaş Durumlarının Akademik Motivasyon Alt Boyutu Olan İçsel Motivasyona göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları.....	92
Tablo 4.18. Sınıf Düzeyine Girişimcilik Ölçeğine göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları.....	94
Tablo 4.19. Sınıf Düzeyinin Akademik Motivasyon Alt Boyutu Olan Motivasyonsuzluğa göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları.....	94
Tablo 4.20. Sınıf Düzeyinin Akademik Motivasyon Alt Boyutu Olan Dışsal Motivasyona göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları.....	95
Tablo 4.21. Sınıf Düzeyinin Akademik Motivasyon Alt Boyutu Olan İçsel Motivasyona göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları.....	96
Tablo 4.22. Doğduğu Bölgelerin Girişimcilik Ölçeğine göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları.....	97

Tablo 4.23. Doğduğu Bölgelerin Akademik Motivasyon Alt Boyutu Olan Motivasyonsuzluğua göre çok Yönlü Varyans Sonuçları.....	98
Tablo 4.24. Doğduğu Bölgelerin Akademik Motivasyon Alt Boyutu Olan Dışsal Motivasyona göre çok Yönlü Varyans Sonuçları.....	99
Tablo 4.25. Doğduğu Bölgelerin Akademik Motivasyon Alt Boyutu Olan İçsel Motivasyona göre çok Yönlü Varyans Sonuçları..... ..	101



ŞEKİLLER

Şekil 1.1. Girişimcilik Üreten Etkilerin Birleşimi.....	14
Şekil 1.2. Girişimciliğin Öneminin Şematik Olarak Gösterilmesi.....	21
Şekil 2.1. Motivasyon sürecinin gösterimi.....	34
Şekil 3.1 Araştırma Modeli	73



1. GİRİŞ

Girişimcilik ve motivasyon ayrı ayrı akademisyenlerin ilgisini çekmekte ve akademik hayatta öğrencilerin hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle akademik hayatta hem girişimcilik hem de motivasyon daha da önem kazanmaktadır. Yapılan çalışmaların her biri ayrı ayrı ikisinde akademik hayattaki önemini vurgulamaktadır.

Girişimcilik, toplumların geçmişinden geleceğine her türlü faaliyette önemli bir yer tutmaktadır. Çağdaş uygarlığın gelişmesinde girişimcilik hemen her dönemde işlevini yerine getirmiş son zamanlarda ise daha fazla önem kazanmış istihdam oluşturma, ekonomik kalkınma ve sosyal gelişimin etkisinde incelenmeye konulmuştur (Arslan 2002). Girişimciliğin üstlendiği bu toplumsal ve ekonomik işlev nedeniyle, son yıllarda bu alanda yapılan çalışmalarda önemli artışlar meydana gelmiş özellikle kültürlerarası çalışmalar öne çıkmaktadır. Russel'a göre ise bireysel girişimcinin faaliyetleri yeni girişimlerin doğmasında anahtar görevi görerek her girişimcinin faaliyetinin belli bir sosyal ve kültürel sistem içerisinde yer almasını sağlar (Russel 1997). Bununla birlikte, bu sosyal ve kültürel sistemler girişimciliği destekleyebilecekleri gibi engelleyerek sınırlayabilirler. Sosyal değerler, inançlar ve normlar insanların girişimciliğe olan algılarını belirleyerek yeni girişimlerin doğması için başlangıç şartlarını oluşturmaktadırlar. Bu nedendir ki, sosyal ve kültürel çevre girişimcilik uygulamalarını doğrudan etkilemektedir.

Girişimci, çevresine bakmasını ve ihtiyaçlarını görmesini bilen, iş yapmak için gerekli kaynakları bir araya getirebilme becerisine sahip bununla birlikte risk alabilen, yenilikçi düşünen ve yeniliklere açık olan bireyler olarak tanımlanabilmektedir. Girişimci, aynı zamanda, mevcut ya da potansiyel iş gücü, sermaye ve diğer girdileri üretim sürecine sokarak gerçekleştirdiği mal ve hizmet üretimiyle toplumsal refahı arttıran birey olarak da tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, kişisel özelliklere dayalı tanımlarda ise girişimci "kendine özgü bireysel beceri, özellik istidat ve tecrübeler sayesinde başarılı, yaratıcı ve buluşçu is lideri

olabilen kişidir” ve girişimci hızlı karar alabilen, liderlik yapabilen, sorumluluk üstlenebilen, sıkı çalışabilen, başarıma arzusu yüksek bir bireydir (Coşkun 2006).

Bu noktada, girişimciliğin kişisel özellikler ile çok yakından ilgili olduğu ve kişilerin belli bir girişimcilik kapasitesi olduğu düşünülmektedir.

Motivasyon, belirli bir amaca yönelik gerçekleştirilen davranış sürecine yönelme ve süreci devam ettirme olarak tanımlanmaktadır Schunk (1990). Motivasyon, organizmayı hedefe ulaştırmak için davranışı yapmaya iten içsel ve dışsal olayların tümü olarak kabul edilmektedir (Erkus 1994). Budak (2000) ise en genel anlamıyla motivasyonu, organizmayı belli bir nesne ya da duruma ulaşma yönünde eyleme sürükleyen itici güç, ruhsal ve fiziksel etkinliğe başlatan, sürdüren ve yönlendiren süreç olarak tanımlamaktadır. İnsanların duygu ve düşüncelerini gerçekleştirmek üzere bir hedefe yönelmeleri ve bu hedef doğrultusunda ilerlemeye devam etmeleri sahip oldukları motivasyon düzeyine bağlıdır (Çelik 2006).

Akademik hayatta öğrencinin akademik yaşamının gerektirdiği temel etkinliklere ilişkin motivasyon düzeyinin yüksek olması istenmektedir. Öğrencinin başarılı olma gereksinimi, okumaya ve öğrenmeye olan ilgisi, kendisine bir amaç belirleyip belirlemediği, amaçlarının gerçekçiliği ve işlevselliği, geçmiş başarı ve başarısızlığını hangi değişkenlere yüklediği, öğrenebilme konusunda kendine ilişkin yeterlilik algısı ve neden öğrendiğine ilişkin bilişlerinin tamamı onun motivasyon düzeyini etkilemekte ve başarı için gerekli bilişsel etkinliklere ayrılan enerjinin miktarını belirlemektedir (Bozanoğlu 2004). Bununla birlikte, başarılı olma gereksinimi, kişilik, öz yeterlik ve mükemmeliyetçilik gibi çeşitli faktörler öğrencilerin motivasyon düzeylerini etkileyebilmektedir. Motivasyon ile öğrenme isteği ve başarı arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu yapılan çalışmalar ile gösterilmektedir. Öğrenmeye yönelik amaç belirleme, öğrencilerin okula uyumunun kolaylaştırılması gibi konular üstünde durulurken motivasyon kavramı daha da önemli bir duruma gelmektedir (Yazıcı 2009). Çelik (2006)’ e göre okuldaki öğrenme motivasyonu, yapılan çalışmalara istekli bir şekilde katılma, verilen ödevlerin tamamlanma isteği, araştırma yapma ve başarılı olma isteği olarak tanımlanmaktadır.

Bu çalışma kapsamında, uygulamalı olan (anestezi, diyaliz, ilk ve acil yardım, tıbbi laboratuvar teknikleri) ve olmayan (biyomedikal cihaz teknolojisi, çocuk gelişimi, tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik, sağlık kurumları işletmeciliği) Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Önlisans öğrencilerinin girişimcilik ve akademik motivasyon açısından durumları karşılaştırmalı olarak incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, çalışmada öğrencilere uygulanan anketler doğrultusunda toplamda 929 sağlık hizmetleri öğrencisi ile çalışılmıştır. Elde edilen veriler istatistiksel olarak değerlendirilmiştir.



2. GENEL BİLGİLER

2.1 GİRİŞİMCİLİK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

2.1.1 Girişimcilik Kavramı

Girişimcilik, günümüzde ekonomik ve sosyal alanlarda önemli güçlerden biri haline gelerek girişimci faaliyetlere ilginin artmasına neden olarak iş alanlarındaki ve teknolojiye gelişme dalgalarının sürekli olarak dünyayı dönüşüm yönünde şekillendirmesinin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte, dünyadaki bu dönüşümün doğru olarak algılanabilmesi için girişimciliğin ve girişimcilikle ilgili dinamiklerinde doğru olarak anlaşılması gerekmektedir (Kapu 2001).

Girişimcilik kavramı Fransızca “entreprendre” kelimesinden türetilmiş olup Türkçe karşılığı “üstlenmek” anlamına gelmektedir (Arıkan 2002). Girişimciliğin doğası gereği gerçekte girişimciler, iş ve iş yerinin organize edilmesi, yönetilmesi ve risk yönetimi gibi sorumlulukları üstlenerek aslında kelimenin anlamını taşımaktadırlar. Entreprenre kelimesinden entrepreneurship yani “girişimcilik”, entrepreneurial yani “girişimsel” ve entrepreneurial process yani “girişimsel süreç” gibi farklı kelimelerde türetilmiştir. Girişimcinin sorumluluğu girişimcilik olarak ifade edilirken girişimcinin savunduğu tezler girişimsel olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, girişimsel süreç girişimcinin bu aşamalarda işlediği durumları ifade etmektedir (Wickham 1998). Fakat bu iki kavram arasındaki sınırları belirlemek mümkün olmamaktadır. Çünkü bu kavramlar arasında ilişkili olup kavramsal olarak birbirlerinin içine geçmişlerdir (Arıkan 2002).

Girişimci, üretim faaliyetleri göz önüne alındığında hangi ürünün üretileceğine, kimlere satışa çıkacağına, gerekli sorumlulukların kimler tarafından üstleneceğine, gider ve gelir yönetimine karar veren kişidir. Bir diğer deyiş ile “işletmeyi kuran, bunun için üretim faktörlerini bir araya getirip ürün ve hizmet üreten, kâr hedefleyen ve riske katlanan kişi” olarak da tanımlanabilmektedir (Doğan 1998). Bir girişimci, ürün veya hizmet üretmek amacıyla yatırım yapabilir. Bu nedenle, gerekli üretim

faktörlerini toplayarak harekete geçirir ve faaliyetlerini sermayeye bağlayarak kârı bekler. Ayrıca kişi işletme işini kendi yapabileceği gibi başka yetkin insanlarda yönlendirebilmektedirler (Dinçer ve Fidan 2000). Geleneksel üretim faktörlerinden olan emek, sermaye ve doğanın yanı sıra günümüzde girişimci de önemli bir üretim faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Üretim işlerini en ideal şartlarda ortaya koyan kişiler girişimci olarak tanımlanmaktadır (Akat vd. 2002). Fidan ve Yılmaz'a göre ise girişimci, bireylerin talep ettiği ihtiyacı olacak ürün ve hizmetleri bulan, üretmeye ve yaratıcılığı ile bunu öngören kişi demektir (Fidan ve Yılmaz 2001). Bir diğer tanıma göre ise girişimci, sermaye, doğa ve işgücü olarak tanımlanan üretim faktörlerini belirleyerek insanların ihtiyaçlarını giderecek şekilde hizmet vermek ve ürün ortaya koymak amacıyla uygun bir şekilde bir araya toplayan kişi olarak ifade edilmektedir. Sıklıkla gayesi kâr elde etmek olup riske katlanır ve dördünce üretim faktörü olarak kendisini ortaya koymaktadır (Mucuk 2001). Drucker girişimciyi bulanık ve değişken dünyada düzen yaratan kişi olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle bir girişimci, yeni üretim oluşturacak kaynakları toplayarak derlemektedir (Drucker 1986).

Girişimcilik, fırsatları değerlendirme, yeni fırsatlar oluşturma ve yeni fırsatlar tasarlama amacı ile girdileri örgütler ve risk alabilmektedir. Girişimci, belirgin bir bedelde olmayan bir ürünün satmak üzere üretim faktörlerini satın alan ve üretimini gerçekleştiren kişidir (TÜGİAD 1993). Çok daha genel bir tanımla, girişimci; var olan potansiyel işgücü kaynaklarını kullanarak mal ve hizmet üretimi yönünde nitelik açısından artış sağlayan insandır. Girişimciyi diğer insanlardan ayıran en temel özellikler;

- Kaynaklar hakkında öngörülebilir bulunabilmek,
- İş planı yapabilmek,
- İnsanlar ile ortak çalışmalar yapabilmek,
- İnsanları bir organizasyon içinde bulunmaya razı edebilmek,
- İşgücü, malzeme ve hizmet sağlayabilmek,
- Organizasyon içindeki girdileri işleyerek tekrar tüketicilerin kullanımına sunabilmek,

-Bütün bunları yaparken kâr sağlayabilmektir (TÜSİAD 1987).

İktisat kuramına göre bir girişimci, sürekli olarak piyasaları gözlemleyerek talep açıklarını yakalayan, yeni talepler yaratan, talepteki değişimleri zamanında fark eden, kaynakları bir araya toplayarak üretim birimlerini kurarak rekabetten kaçınmayan, aksine rekabeti varlığının temel koşullarından biri kabul ederek riske girmekten ve sorumluluk üstlenmekten çekinmeyen atak ve yaratıcıdır (Eyuboğlu 2003).

Girişimcilik ve girişimci olguları arasında literatürde keskin bir tanım ayrımı olmasada girişimci kavramında esinlenerek literatürde girişimcilik tanımının özgü bazı tanımlamalar bulunmaktadır. Bu tanımlamalardan bazıları şu şekildedir;

Genel olarak değerlendirildiğinde girişimcilik, çevresel etkilerin oluşturduğu fırsatlardan yararlanarak ya da bu fırsatlardan yararlanarak yeni fırsatlar yaratmak amacıyla, ekonomik ürün ve hizmet üretmek için üretim faktörlerine sahip olma, sonrasında bunları örgütleme ve risk alma yeteneği ile ilişkilendirilebilir (Demircan 2000).

Girişimcilik, parasal olanakların ve kaynakların belirli bir çerçevede dâhilinde birleştirilmesidir (Eyuboğlu 2003). Bu sayede, girişimcilik bağımsız olarak ya da bir organizasyon içinde, yeni bir fırsatı saptama ve değer yaratmak ya da ekonomik bir başarı elde etmek için uygun motivasyon ve kapasiteye sahiptir. Bu nedendir ki, girişimciler sürekli olarak piyasaları takip ederek talep boşluklarını belirlerler ve yeni talepler oluşturan kaynakları toplayıp yatırımları gerçekleştirir, rekabeti varlıklarının temel yapıtaşlarından biri olarak kabul ederler. Bir girişimcinin sahip olduğu temel güç, piyasadaki talepleri algılayarak yenilik yapması ve bu yenilikleri iş dünyasında somut ticari ürünlere dönüştürebilme kapasitesidir (Titiz 1994).

Girişimcilik, bir diğer tanıma göre ise bir işletme kurma ve onu işletme işidir. Ekonomik öneme sahip bir ürün ve hizmet üretmeyi tasarlar ve bununla ilgili bir örgüt kurarlar, bunun sonunda sahip olunan parasal fayda ile de yaşamaya çalışırlar (Akdemir 1996). Bu bağlamda girişimcilik, girişimcilerin risk alma, fırsatları kovalama, bu fırsatları hayata geçirme ve yenilik yapma süreçlerin tamamına verilen ad olarak tanımlanabilir (Foss and Klein 2002). Girişimcilik, bir kişinin sahip olduğu, bağımsız olarak ya da bir organizasyon içinde bir fırsatı tespit edebilmesini

ve yeni bir değer ortaya çıkarmasını ya da ekonomik bir başarı elde etmesini sağlayan motivasyonların tamamı olarak da tanımlanabilmektedir. Bir girişimcinin sahip olduğu yaratıcılık ya da yeniliklerden yararlanma yeteneği onun girmiş olduğu mevcut pazarda rekabet edebilmesini kolaylaştırdığı gibi bazı durumlarda girdiği pazarı değiştirmesini, hatta yeni bir pazar bile meydana getirmesini sağlayabilmektedir (Çetindamar 2002). Girişimcilik, piyasada daha önce kimsenin görmediği fırsatların görülmesi ya da var olan fırsatların yeni alternatiflerinin ortaya çıkarılması şeklinde de tanımlanabilmektedir. Buna girişimcilikte, var olan fırsatların görülmesi ya da yeni fırsatların yaratılması da denilebilir. Bu nedenledir ki, girişimcilik kavramı yeni bir gelecek anlayışının oluşturulması ve içinde başka bireylerin beklentilerinin farklılaştırılmasında barındırmaktadır (Kirzner 1985; Buchanan and Vanberg 1991). Bridge ve Diğ. girişimciliği iki seviyede tanımlamışlardır. Bunlar dar ve geniş anlamlar olup girişimciliğin dar anlamı; bir işletme kurumunun ortaya çıkarılması ve geliştirilmesidir. Bu şekilde tanımlanan girişimcilik bakış açısı, işletme kurumlarının ortaya konulması, yürütülmesi ve geliştirilmesi ile alakalı deneysel uygulama ve öğrenme kaynaklarını içeren bir eğitim-öğretim modelidir. Bridge ve diğ.'lerinin geniş anlamına göre ise girişimcilik; örgütlere, bireylere, kültür ve topluklara güç veren, yön belirleyen, fırsat ortamları yaratan özellik ve yetenekler bütünüünün tamamını oluşturmaktadır. Bu yetenek ve özellikler vasıtası ile bir girişimci sosyal, ekonomik vs. durumlarda herhangi bir farklılıkla karşı karşıya geldiğinde esnek, yaratıcı ve uyumlu geri dönüt verilicek nitelikler kazanmaktadırlar (Bridge vd. 1998). Kapu araştırmasında girişimciliği iki süreçte incelemiştir. Birinci süreç; insanların ihtiyaçlarına yanıt veren hizmet ve ürünlerdeki yenilgi ortaya çıkaran süreç olarak tanımlanmaktadır. İkinci süreç; bir işletmeyi kurarak onu yönetmek ve geliştirmek ile ilgili olan faaliyetleri, riskleri vs. anlatan süreçlerdir (Kapu 2001). Titiz'e göre ise halk arasındaki girişimcilik; işletme kurma, iş, para, sermaye sahibi olmakla eş tutulurken bunlara sahip olan atak, enerjik bireylere de girişimci denilmektedir (Titiz 1994).

Literatürde birçok farklı ya da birbirine benzer girişimcilik ve girişimci tanımı bulmak mümkündür. Ancak en genel tanımı ile baktığımızda; yenilikçi bir düşüncenin peşinde risk alabilmek, üretmek ve uygulamaya geçebilmek için çalışmak anlamını ifade eden girişimcilik, belirsizlik ve risk altında, kâr gütme ve büyüme

amacı ile yenilikçi ekonomik işletmeler kurulması olarak tanımlanabilmektedir (Dollinger 1999; Turner 2003). Yeni fırsatları tespit ederek kaynakların bir araya getirilmesini sağlayan girişimcilik aynı zamanda fırsatları öne çıkaran, planlı davranışlar ve düşünceler bütünü olarak da kabul edilir (Krueger 2000). Buraya kadar verilen tanımlardan da anlaşılacağı gibi girişimcilik ve girişimci kavramlarının tam olarak genel geçer bir tanımı yapılamamaktadır. Ancak varlığı herkes tarafından hissedilen bir gerçektir. Bu açıdan tanımlar tek tek incelendiğinde girişimcilik tanımının esneklik, yenilik, enerjiklik, yaratıcılık, gelişim ve kar isteği gibi tanımlarla desteklenerek ifade edildiği görülmektedir açıklanmaya çalışıldığını görmekteyiz (Arıkan 2002).

Yirminci yüzyılda girişimcilik, risk göze alarak yeni üretimler meydana getirme işi olarak benimsenmiştir. Başka bir deyim ile ortaya çıktıklarında da riski göze almak olarak ifade edilmektedir (TÜSİAD 2002). Girişimcilik tanımlarına bakıldığında aslında sadece işletmecilik ve yönetim kapsamında düşünülecek bir kavram değildir. Girişimcilik, aynı zamanda üzerindeki ataleti kırabilen birey ya da kuruluşlar da aslında birer girişimcidir. Sekman'a göre atalet; tepkisizlik, hareketsizlik, işsizlik, isteksizlik, kararsızlık, gibi anlam ifade etmekte olup ebeveynlerin çocukların ihtiyacı olan ilgiyi göstermemeleri, okul yaşantısında öğrenmemek, toplum hayatında nemelazımcılığı benimsemek bu duruma birer örnektir. Bu nedenle, atak, enerjik, heyecanlı, istekli, akılcı, fırsatçı vs. olarak nitelendirilen bir öğrencinin öğrenme amaçlı çaba göstermesi ve öğretmenlerine öğretilenleri için ısrar etmeleri, araştırmalar ve incelemeler yapması bu öğrenciyi girişimci yapmaktadır (Sekman 2002).

2.1.2 Girişimci Kimdir?

Sanayi topluluğundan bilgi topluluğuna geçişten sonra girişimci kavramı için halen daha girişimcilikte olduğu gibi net bir ifadesi bulunmamaktadır. Ortaçağda girişimci, üretim faaliyetleriyle ilgilenen, yöneten kimse olarak ifade edilmekteydi. Bu üretim faaliyetlerini projelerini üstlenen girişimciler risk gözetmeksizin hükümet tarafından kendilerine verilen kaynaklar eşliğinde üretim faaliyetlerini yürütüyorlardı. 17. yüzyıla gelindiğinde ise girişimci, bir mal ya da hizmet üretmek üzere hükümet ile sözleşme yapan kişiyi tanımlamak için kullanılmaktaydı. Yapılan bu sözleşmelerde

yer alan fiyatlar sabit olduğundan, mal ya da hizmet üretimi üzerinden elde edilen kâr ya da zarar tamamen girişimciye ait olurdu (Arıkan 2004).

İş dünyasında girişimci kavramı ilk defa Fransız iktisatçı Richard Cantillon tarafından kullanılmıştır. Cantillon bir girişimciyi, tüketiciler ve üreticiler arasındaki bağı kuran koordinatörler olarak tanımlamıştır (Grabel vd. 2003). Bu tanıma göre girişimci, bedeli henüz belirlenmemiş olan bir malı ya da hizmeti bugünden satın alarak ya da üreterek riske giren kişidir (İraz 2005). Günümüzde ise girişimci, üretim faktörlerini bir araya getirerek ekonomik mal ve hizmet üretimi için gerekli girişi başlatan ve sonrasında üretim için gerekli kaynakları, üretilen ürünün değerlendirileceği pazarları bulan kişi olarak tanımlanmaktadır (Müftüoğlu ve Durukan 2004). Girişimci, bir işletmeyi kuran, bu işletmede faaliyetleri yürüten kişidir (Tekin 1999) ve bilinmeyenle ilgilenecek geleceği kurucularlar. Bu sayede de olasılıklardan olanaklar yaratır, kaosları uyuma çevirebilen yaratıcı bir kişiliğe sahiptirler (Gerber 1997). Bir girişimcinin olasılıklardan olanaklar yaratması ve fırsatları görebilmesi soyut fikirleri somut şekle dönüştürmelerini sağlar (Top 2006). Schumpeter'e göre girişimci yeniliği sunan kişidir ve yeni kombinasyonlar başlatarak eski olanın piyasadan elimine olmasına neden olur. Bu nedenle, Schumpeter'e göre bir girişimcinin en önemli özelliği onun yenilikçi olmasıdır (Sciascia and Vita 2004). Buna göre bir girişimci, var olmayan bir buluşla yeni ürün elde etmeli veya eski bir ürünü geliştirerek bilinmeyen bir teknolojiyle yeni bir ürün ortaya koymalıdır (Ceylan ve Demircan 2002).

Girişimci, ürününe kaynak oluşturacak malzemeyi fark eden ve bu malzemeyi pazarlanabilir ve uygulamaya konulabilir konuma getiren, bu duruma zamanı, çabası ve yetenekleriyle katkı sağlayarak piyasadaki risk faktörlerini göze alarak gelecek kazancı tahmin edebilen yenilikçi ve gelişimci kişiler olarak tanımlanmaktadır (Ulukan 2001). Ayrıca, bilgi sahibi, değer yaratacak düşünce sistemine sahip, gözlem yapma yeteneğine sahip, fırsatları önceden görerek bu fırsatları değerlendirebilme yeteneğine sahip olup değerlendirebilmek için kabul edilebilir riskleri üstlenerek kaynak yaratan ve iş fikirlerini uygulamaya koyan insanlar da girişimci olarak algılanabilirler (Başar vd. 2001). Bununla birlikte, girişimcilerin kendilerine ve iyi karar verebilme yeteneklerine güvenebilmeleri onların etkin ve iyi yönlendirilmiş

amaçlarına ulaşabilmeleri için risk altına girebilmelerini sağlar ki bu durum onları diğerlerinden ayıran en önemli özelliktir (Meredith vd. 1984).

Girişimciler, yüksek oranda başarı güdüsüne sahip bireyler olup hesaplı risk üstlenen ve işlerini sonuçlandırmak için kişisel sorumluluk alabilen kişilerdir (Moorhead vd. 1989). Gündelik düşüncelerden, değişen tavır ve önyargılardan etkilenmeksizin olayları yorumlayabilir ve olası tehlikelerden minimum oranda hasar olarak hızlı karar vererek harekete geçebilirler (Hinterhuber and Popp 1992). Aynı zamanda bir girişimci, çevresine baktığı zaman ihtiyaçları görerek bu ihtiyaçları iş fikrine çevirebilen, iş yapabilmek için gerekli kaynakları yaratarak bir araya getirme becerisine sahip, risk alabilen, yaratıcı düşünebilen, yeniliklere açık bir kişilik olarak da tanımlanabilmektedir (Korkmaz 2000). Müftüoğlu'na göre ise bir girişimci; "bir tarayıcı gibi sürekli olarak çevreyi gözleyip talep açıklarını yakalayan, yeni talepler oluşturan, talepteki değişimleri zamanında fark eden, kaynakları sağlayarak üretim tesislerini kuran, rekabeti seven ve varlığının önemli nedeni olarak gören, riske girmekten ve sorumluluk üstlenmekten çekinmeyen, atak ve yaratıcı yeteneklere sahip kişiler" olarak tanımlanmaktadır (Müftüoğlu 2000). Bununla birlikte, bir girişimci her alanda yenilikçi olup yeniliklerin sürdürülmesi ve geliştirilmesinde önemli roller oynayacaklardır. Bu nedenle bu kişilerini iş sahibi olmadıkları zamanlarda meşgul oldukları uğraşları, ekonomik ve toplumsal özellikleri, eğitim seviyeleri ile birlikte davranış ve bireysel özellikleride bu uygulamaları yönlendiren girişimci kültür ve zihniyetlerinin oluşumunda etkili olacaklardır (Aktan 1996).

Bir girişimci ile ilgili literatürde yapılan tanımlamaların çoğunluğuna bakıldığında sahip olması gereken dört temel etmenin öne çıktığını görmekteyiz. Bunlar;

(1) Yaratım süreci içerisinde yaratıma konu olan mal ya da hizmetin hedef kitle ve girişimci tarafından değer içermesi gerekmektedir.

(2) Yeni bir mal ya da hizmetin ortaya çıkması için bir çaba ve zamanın harcanması gerekmektedir.

(3) Girişimci, faaliyete gireceği bir alanda risk faktörlerini göz önünde bulundurmada olduğunun farkında olmalı ve bu riskleri üstlenmelidir.

(4) Bütün bunların yanı sıra girişimciliğin getirdiği bazı olmanın getirdiği ödüller bulunmaktadır ve nihai hedefi kar elde etmek olan girişimciler için maddi gelir başarının bir göstergesidir. Bununla birlikte, kişisel doyum ve bağımsızlıkta girişimciliğin ödülleri arasında kabul edilebilir (Bygrave 1994).

Girişimci, sosyolojik, ekonomik, psikolojik yönlerden bakıldığında farklı şekilde tanımlanabilir. Bir iktisatçı girişimci kaynakları, işgücünü, makine teçhizatı ve diğer varlıkları bir araya getirerek, önceki değerlerinden daha fazla bir değer yaratmalarını sağlayan kişi olarak tanımlarken bir psikolog bir girişimciyi, bir şeyi elde etmek, bir şeye ulaşmak, denemeler yapmak, başarmak ve diğerlerinin elindeki otoriteyi alma ihtiyacında olan ve bu tür güdülerle güdülenen insanlar olarak tanımlayacaktır (Hisrich and Peter 2002). Diğer yandan bir sosyolog ise olaya daha farklı bakar ve girişimciyi, toplumda saygın konumda yer alan, itibar sahibi, güvenilir bir kimse olarak tanımlar. Girişimcinin tanımları ile bağlantılı farklılıklar aslında yaşamın, zenginliğin, değişimin, beklentinin, işin, kişisel ve toplumsal varlığın, özü ve kendisinin tamamının girişimciyi oluşturduğunu göstermektedir (Top 2006).

2.1.3 Girişimcilik Türleri

Ekonomik alanda büyüme sürecinde büyük bir öneme sahip olan girişimcilik literatürde çeşitli kategorilere ayrılmaktadır. En çok kullanılan ayırmalara işin mülkiyetine göre, işin büyüklüğüne göre ve işin niteliğine göre yapılmaktadır. Bununla birlikte, John Chicken tarafından oluşturulan ve yaygın olarak kullanılan 'Chicken Modeli' mevcuttur.

2.1.4 Mülkiyet Boyutu

İşin mülkiyet boyutuna baktığımızda girişimciler, piyasa ve kamu girişimcileri olmak üzere iki bölüme ayrılmaktadırlar. Kamu girişimcileri siyasi otoritenin belirlediği kararlara bağlı kalarak katı bütçe kısıtlamaları altında çalışmaktadırlar. Buna göre, ekonomik kısıtlanmaların çok olduğu alanlarda çoğunlukla dış etmenlerle karara ulaşan, kendi ürettiği kaynaklar yerine hazırda var olan ya da kamunun üretmiş olduğu kaynakları kullanırlar. Bu nedenle, bu sıkı bütçe kısıtlaması bir anlamda kamu girişimcilerini bürokrat kavramına sokmaktadır (Arıkan 2002).

Piyasa ekonomisinin içinde yer alan girişimciler ise, kendi içlerinde yaratıcı ve fırsat ve girişimciliği olmak üzere iki bölüme ayrılmaktadırlar. Fırsat girişimciliği,

pazardaki fırsatları görerek ya da sezinleyerek mevcut olan ürün ya da hizmeti pazara sunmaktır. Bu tarz bir girişimcilik, var olan fırsatları görebilecek ya da değerlendirebilecek görüş açısına ve kaynakları yönlendirebilme yeteneğine sahip olmayı gerektirmektedir (Demirel 2003). Fırsat girişimciliğinde, işlerin iyi yürütülebilmesinde mevcut kaynakların iyi kullanılması ve çalışma imkânlarının yaratılması oldukça önemlidir (TÜSİAD 1987). Yaratıcı girişimcilik tanımına bakıldığında altında yatan en önemli unsurun, yeni bir fikrin ya da buluşun ya da var olan bir ürün veya hizmetin tasarım, estetik, kalite ve fiyat gibi yönlerden geliştirilerek ya da iyileştirilerek piyasaya sunulması olduğu görülmektedir (Fidan ve Yılmaz 2001). Yaratıcı girişimciliği benimseyen bir girişimcinin özellikleri, olağan durum ve olağan dışı durumlarda, sermaye ve işgücü kaynağının veriminden yararlanarak, detaylı düşünülebilen, planlayan, yürüten ve sonuca ulaşan kişi olmasıdır (TÜSİAD 1987).

2.1.5 Büyüklük Boyutu

Büyüklük boyutunda değerlendirdiğimizde girişimcilik, büyük girişimciler ile küçük ve orta girişimciler olarak aynı mülkiyet boyutunda olduğundaki gibi ikiye ayrılmaktadır. Büyük girişimciler, girişimcilik ve işletme mülkiyeti özelliklerini bünyelerinde barındıran bunun yanı sıra kurumsallaşmalarını tamamlamış ve yönetim işlerini artık profesyonel yöneticilere bırakmış kişiler olarak tanımlanmaktadır. Buna karşılık, orta ve küçük girişimcilik, iş sahipliği, girişimcilik ve yöneticilik sıfatlarının hepsinin ortak kişide toplanmasını ifade eder. Ancak, orta ve küçük girişimciler arasında da farklar bulunmaktadır. Bu farklardan bazıları, orta girişimcilerin dış dünyayla daha çok bağlantılı ve ilgili olmaları, ilerleyen teknolojiyi küçük girişimcilere kıyasla daha fazla aktif kullanmaları ve daha fazla rekabet güçlerini taşıyor olmalarıdır. Küçük girişimcilere kendi hesapları içinde hareket ederler ve rekabet ortamında ayakta kalabilmek için daha fazla risk üstlenirler (Demirel 2003).

2.1.6 Nitelikler Boyutu

Girişimcilik nitelikler boyutuna göre çeşitli sınıflara ayrılabilir. Bunlar; tepkisel girişimcilik, kurumsal girişimcilik, orijinal girişimcilik, iç girişimcilik girişimci girişimcilik, yenilikçi girişimciliktir. Bunlara ek, nitelik boyutuna göre literatürde,

çevreci girişimcilik, yönetici girişimcilik, teknik girişimcilik, pozitif girişimcilik, egemen girişimcilik, fırsatçı girişimcilik gibi ayrımlar da mevcuttur.

Orijinal girişimcilik, ilk defa sıfırdan başlayarak bir girişimcinin kendi güç, yetenek, bilgi, sezgi ve yaratıcılıklarını kullanarak kurdukları girişimlerdir. Adından da anlaşılacağı gibi ilk defa ve orijinal olma durumu bu girişimciliğin tanımlanmasında en belirleyici etmendir (Top 2006). Bir girişimcinin özellikleri arasında, yenilikçi, yaratıcı, maceracı, keşifçi, meraklı, aşırı risk alma, icatçı ve vizyon sahibi olma gibi özellikleri ön plana çıkıyor ise bu tarz girişimcilik, yenilikçi girişimcilik olarak tanımlanmaktadır (Drucker 1998). Tepkisel girişimcilik kavramı ise diğer girişimciliklerden farklı olarak yenilik ya da değişim yaratmak yerine diğer girişimcilerin yaptıkları yenilikleri takip ederek faaliyetlerini buna göre belirleyen bir girişimcilik türüdür (Demirel 2003).

Girişimci girişimcilik, daha önce belli alanlarda girişimcilik yapmış daha sonrasında bu alanlardaki girişimlerini satmış deneyimli girişimcilerin, yeni piyasaya çıkan girişimcileri kendilerine fırsat görerek satın alıp sattığı girişimcilik türüdür.

Gelişen ve büyüyen serktörlerde görülür ve eski girişimciler, yeni fırsat alanlarında sektöre girerek yeni kurulmuş girişimleri satın alarak onların hem ayakta kalmalarını sağlarlar hem de büyümelerine katkıda bulunurlar. Örgütsel ağ ya da kurulu

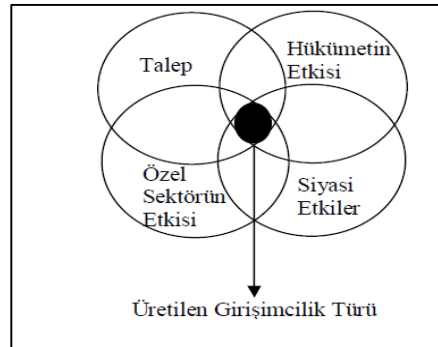
işletmede kendi yetenek ve tecrübelerini kanıtlamış kişilerin kendilerini özelliklerini keşfetmeleri ve tanımaları sonucunda başka bir girişimciliğin içinde yeşeren girişimciliğe iç girişimcilik denir. İç girişimci ya ilk girişimci ile birlikte çalışmaya devam eder ya da ilk girişimciden ayrılarak bağımsız olarak kendi işini kurar. Bu olaya, girişimci içerisinden girişimci çıkarma olayı da denir (Top 2006).

Kurumsal girişimcilikte bir çeşit kurumsallaşma süreci mevcuttur. Küçük veya büyük işletmelerin kendi içlerinde girişimleri planladıkları bir girişimciliktir. Kurumsal girişimciler, ürünleri üreterek bütünleşmiş tesisler kurmak yerine, diğer iş ve küçük setler için girişimleri koruyarak, teknolojik destek vererek, teşvik ederek, yönlendirerek işbirliği içinde çalışarak, risk faktörlerini en aza indirmeyi tercih ederek fayda faktörünü arttıran kişiler olarak tanımlanmaktadır (Top 2006).

2.1.7 Chicken Modeli

Chicken modelinde talep, özel sektör, siyasi etki ve hükümetin etkisin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Ancak, bunların içinde arz yer almamaktadır. Bunun sebebi de, chicken modeline göre girişimcilerin talebe bu talebi karşılık verecek arzı sağlayarak tepki ürettiğinin düşünülmesidir. Bu durumda girişimci, yeni ürün oluşturur, ve oluşturduğu yeni ürünün arzını kabul gören bir pazar oluşturmaktadır. Chicken modeline göre girişimciliği meydana getiren bu etkilerin sonucunda üç farklı girişimcilik türüne ulaşılır. Bunlar; açık pazar girişimciliği, kısmi devlet destekli girişimcilik ve tam devlet destekli girişimciliktir (Chicken 2002).

Chicken modelinde açık pazar girişimciliğinde, ürünlerin alım-satımları açık pazarlarda yapılır. Bu nedenle, bu tarz bir girişimcilik anlayışını benimseyen girişimciler pazarda tutunabilmek için mutlaka kâr elde etmek zorundadırlar. Kısmi devlet destekli girişimcilik anlayışını benimseyen girişimciler ise, ulusal ve uluslararası pazarlarda faaliyet göstermekte olup bir takım desteklere tabi yürütülen bir girişimcilik türüdür. Hükümet politikaları pazarları etkilemekle birlikte bu tarz girişimciler de kâr etmek zorundadırlar. Ancak, açık pazar ve kısmi devlet destekli girişimcilikten farklı olarak tam devlet destekli girişimcilik türü, kâr etme zorunluluğu olmayan ve faaliyetleri hükümetlerin sağladığı fonlara bağlı olan bir girişimcilik türüdür (Chicken 2002).



(Chicken 2002)

Şekil 2.1. Girişimcilik Üreten Etkilerin Birleşimi.

2.2 GİRİŞİMCİLİĞİN ÖNEMİ

Tarihsel açıdan baktığımızda girişimcilik eski uğraşlardan biri olup yeni iş imkânlarının keşfedilmesinde ya da tanımlanmasında ve bu imkânların ekonomik kazanç sağlamak adına yeni girişimlerde kullanılmasında daima önemli bir yere sahip olmuştur. Son yıllara baktığımızda, dünya genelindeki piyasa temelli ideoloji lehindeki politik değişimlerin yanında ve toplumların yaşamakta olduğu yapısal farklılıklar girişimciliğe değişik boyutlar kazandırmıştır. Bu kapsamda düşünüldüğünde, günümüzde girişimcilik daha da önemli bir konuma gelmiştir (Landstrom 2005).

Sanayi toplumunun bilgi toplumuna geçişinde girişimcilik büyük rol oynamakta ve önem kazanmaktadır. Bilgi çağının insanlar üzerinde hâkim olması ile birlikte, üretimdeki insan emeğinin yükü azalmış ve bilgi temelli emeğin yükü artmıştır. Bu aşamada, girişimciliğin de yaratıcılık, yönetim ve yenilik faaliyetlerinin tamamlanması gibi farklı yönleri önem kazanmıştır. Aynı zamanda, yönetim, üretim, ulaşım, gibi alanlarda ortaya çıkan gelişmeler ve küresel ekonominin hızla artması günümüzde girişimciliğin önem kazanmasındaki nedenlerden olmuştur (Demirel 2003). Tarihsel sürece bakıldığında, girişimcilik özelliklerine sahip kişilerin sadece kendi işletmelerinin başarısında değil aynı zamanda yöresel, bölgesel ve ulusal kalkınmada da etkin bir rol sahibi olduklarını söyleyebilmekteyiz (İraz 2005). Bu nedenle, bireysel, bölgesel, ulusal ve küresel boyutta girişimcilik ayrı ayrı büyük önemlere sahiptir.

2.2.1 Girişimciliğin Bireysel Boyutta Önemi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, ihtiyaçlar davranışları belirler ve bireyler ihtiyaçlarını gidermek için belirli yönde davranmaktadırlar. İhtiyaçlar hiyerarşisi sırasıyla sosyal, fizyolojik, kendini gösterme ve tamamlama ihtiyaçları şeklinde sıralanmaktadır. Bu sıralamaya göre, kendini gösterme ve bağımsız çalışma ihtiyaçları bireyi girişimci olmaya iten ihtiyaçlar arasında kendini göstermektedir. Bu kapsamda bakıldığında, girişimcilik bir bireyin var olan potansiyelini tanımasına, ortaya çıkarmasına ve uygulamak istediklerini uygulamasına fırsat sağlamaktadır (Döm 2006). Bu nedenle, girişimciliğin bireysel olarak fayda sağladığı birçok yarar vardır. Girişimciliğin bireysel boyutta sağladığı yararların başında bağımsızlık,

başarma duygusu, kâr elde etme, saygınlık elde etme ve kişisel gelişime olan katkıları sayılabilir.

Bağımsızlık, birçok girişimci için kendi kararını verebilme özgürlüğü girişimci olmalarındaki en temel nedenlerden biri olarak kabul edilmektedir. Kendi işinin patronu olma ve işiyle ilgili karara varma gücünün bireyde olması girişimciyi teşvik ve motive eden unsurlardandır. Yine bireysel boyutta bir girişimci kendine ait olan bir işte aldığı kararlardan ya da faaliyetlerden tamamen yine kendisi sorumludur. Başarma duygusunun ve kazanma güdüsünün vermiş olduğu keyif bir girişimciyi yine motive eden unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir. Girişimcilik, bireysel boyutta iş kurma ile bireylerin kişisel gelirlerini yükselterek girişimcilerin kar elde ederek belli bir gelir seviyesinin altına düşmesini engellemektedir. Bu durum, sosyal dışlama tehlikelerinin de toplumu tehdit etmesini önlemektedir. Başarılı bir işletme sahibinin diğer bireylerin saygı ve hayranlığını kazanacak olması bir girişimcinin oluşturduğu bir iş fikrinin başarılı olmasını ve saygınlık elde etmesini sağlayacaktır. Girişimcilerin, iş fikirlerinin başarılı olması ile birlikte kâr olarak kendilerine dönmesi toplumda takdir görme ve gelir düzeylerindeki artış açısından onlara bireysel bir tatmin sağlamaktadır. Bununla birlikte, bir girişimci işletmenin çeşitli faaliyetlerinde görev aldıkça, kendi potansiyelini tanıma ve geliştirme imkânı bulabildiği gibi kendi becerilerini de kullanma imkânı bulabilecektir. Bu kapsamda, girişimciliğin bireyin kendi kişisel gelişimi üzerine olan katkıları ile birlikte birey kendi potansiyelini ortaya koyma fırsatı elde edebilecektir. Ayrıca girişimciliğin, insanlara iş imkanı sunma, gelişimlerine katkı sağlama gibi tecrübelerle sahip olma gibi unsurları da bir girişimciyi memnun eden diğer etmenlerdendir (Arıkan 2002).

2.2.2 Girişimciliğin Kurumsal Boyutta Önemi

Girişimci, kendisinin ya da bir başkasının yaratmış olduğu yenilikleri piyasaya kazandırdığı için ekonomik kaynakların düşük üretkenlik alanlarından yüksek alanlara aktarılmasında önemli rol oynamaktadır. Küçük bir yeniliğin bile zaman zaman üretim sürecinde iyileştirme sayılarak üretkenliği arattırdığı piyasa şartlarında yeniliğin seviyesinin de yükselmesiyle ekonomii ve firmaya olan yarar miktarı artmaktadır (TÜSİAD 2002). Yenilikçilik, girişimcinin beklenmedik koşul ve durumlarda karşılaşılan sorunlar karşısında problemlerin çözülmesini sağlayarak

firmaların büyüme aşamalarına önemli katkı sağlamaktadır. Bu nedenle, icatçılık ve yenilikçilik yeni iş alanlarının yaratılmasını, yeni işletmelerin ortaya çıkmasını sağlamakta ya da var olan işletmenin piyasada rekabetçi ve gücü bir hale bürünmesini sağlamaktadır (Özkan vd. 2003).

Rekabet, tüketici tarafından gelen istek ve taleplere karşılık verecek biçimde üretim ve yatırımın yapılması bunun içinde ekonomik kaynakların etkin bir şekilde tahsis edilmesinin sağlanmasını kapsamaktadır. Şirketler, rekabet ortamlarında daha iyi, daha kaliteli mal ve hizmetleri daha ucuza üretmenin uğraşı içerisindeyler. Bununla birlikte, bir ülkede girişimciliğin artmasına neden olacağı gibi rekabetin artması da şirketlerin daha üretken ve daha etkin olmasını gerekli kılacaktır (Döm 2006). Bu durum, özellikle yeni girişimcilerin piyasalarda rekabeti arttırarak başka kurumların yenilik yapmasına ve faaliyetlerini iyileştirmesine ve sonuçta da verimliliklerinin yükselmesine neden olmaktadır (Şahin 2006).

2.2.3 Girişimciliğin Bölgesel Boyutta Önemi

Tarihsel sürece bakıldığında, girişimcilik özelliklerine sahip kişiler kendi işletmelerinin yanında, bölge ekonomik başarısının artmasında katkı sağlamışlardır (Conkar ve İter 2004). Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin yaşamakta olduğu temel sorunlardan biri bölgelerarası gelişmişlik farkları sorunudur. Bu nedendir ki bölgesel kalkınma stratejilerinin en önemlilerinden biri girişimciliğin, bölgesel boyutta teşvik edilmesi ve girişimcilerin yatırım yapmaları konusunda motive edilmeleridir (OECD 2003). Gelişmemiş ya da az gelişmiş bölgelerin, sermayelerinin bu bölgelere kaydırılması, yatırımların büyüme ve gelişmeye elverişli hale gelmesi bu bölgelerin girişimciler için ilgi çekici hale getirilmeleri arttırılması gerekmektedir. Bu aşamada devreye girişimcileri teşvik etmek adına girişimcilik faaliyetlerinin artması için uluslararası kuruluşların ve devletlerin altyapı yatırımlarını yapması ve destek vermesi gerekmektedir (Çelik 2006).

Girişimcilik faaliyetlerinin bölgelerde yeni firmalar doğmasını sağlaması o bölgenin kalkınmasına; istihdamın ve gelirin büyümesi, vergi gelirlerinin yükselmesi, hizmet sağlamlarının geliştirilmesi ve bölgesel gelirlerin tutulması, canlandırma ve motivasyon etkisi ve cazibe merkezi olma gibi etkileri olacaktır. Girişimciliğin bölgede artması, yeni firmaların kurulmasına yönelik yatırımların yapılmasını sağlayarak bölgedeki

istihdam düzeyini yükselterek, gelir seviyelerinin yükselmesini de sağlar. Bölgede açılan firmalar sadece bölgede faaliyet göstermekle kalmaz aynı zamanda geniş piyasalara açılarak böylece diğer bölgelerdeki gelirlerin de buldukları bölgelere gelmesini sağlarlar. Girişimcilik faaliyetleri sonucunda bölgede yeni firmaların kurulması, istihdamın artması ile birlikte şirket kar miktarlarının, kişisel gelirlerin mal ve tüketim varlıklarının artmasından kaynaklı olarak bölgedeki vergi ücreti de artmaktadır. Yeni firmaların bölgede yaratılması ile birlikte perakende satış olanağı gibi yerel hizmetlerde de artış sağlanmaktadır. Hizmetlerin yerel arzı, gelirin bölgede tutulmasına yardımcı olarak önemli rol oynamaktadır. Ayrıca gelir düzeyinin düşük olduğu bölgelerde girişimciliğin artması bölgedeki piyasaların canlanmasını sağlayarak aynı zamanda insanların motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir. Bir bölgedeki yüksek miktardaki girişimcilik durumları bu bölgedeki yatırımların gerekli altyapıya uygun olduğunu göstermekte olup bu durum bölgeyi diğer girişimciler için de bir cazibe merkezi haline getirmektedir. Bu sayede, sermaye diğer bölgelerden bu bölgeye kayar ve diğer yatırımlarında bu bölgeye çekilmesinde büyük önem arz eder (OECD 2003).

2.2.4 Girişimciliğin Ulusal Boyutta Önemi

Girişimcilik faaliyetleri toplumun gelir seviyesini ortaya çıkaran unsurlardan biridir. Ancak girişimcilik yalnızca toplumun gelir seviyesini belirleyen bir faktör değil bunu yanında aynı zamanda değişimi harekete geçiren bir güçtür (Cuervo 2005). Ortaya çıkan bu güç, yeni düşüncelerin ortaya çıkması, duyulması ve uygulanmasını da hızlandıran faktörlerdendir. Bununla birlikte, yeni endüstrilerin ortaya çıkmasını sağlamakta, rekabet ortamı sağlayarak verimliliğe katkı sağlamakta, büyüyen yeni sektörler oluşturmakta ve büyük bunların sonucunda ekonominin büyümesine katkı sağlamaktadırlar (TÜSİAD 2003). Bu aşamada girişimciliğin önemine bakacak

olursak, girişimcilerin toplum ihtiyaç ve gereksinimlerini belirleyerek bu ihtiyaçları önce yatırıma ardından toplumun refahına çevirmeleri vardır. Girişimciler tarafından yapılan yatırımlar neticesinde istihdam ve gelir seviyesi artmakta bunun sonucu olarak da toplumun refah düzeyi yükselmektedir (Arıkan 2002).

Girişimciler, yürütmüş oldukları yatırım projeleri ile birlikte yeni iş olanaklarında, istihdamda, yeni ürün ve hizmetlerde artışın artması ile birlikte rekabetin artması

yoluyla çeşitlilik ve kalitede artışa neden olarak ulusal boyutta da milli gelirde bir artış sağlarlar (Arıkan 2002). Bununla birlikte rekabetin piyasada artması, düşük ekonomik kaynakların yüksek ekonomik alanlara doğru etkili bir biçimde kullanılmasında itici bir güç konumundadır (TÜSİAD 2002). Ekonomik rekabette hem ülke içinde ve hem de ülkeler arasındaki başarının kritik anahtarları girişimcilerdir. Bu nedenle, Çonkar ve İter'e göre ulusal boyutta bir toplumun refah düzeyini arttırmak, kültürel ve sosyal alanlardaki gelişimlerine önderlik için girişimciliğe dayalı kalkınma planlarının uygulamaya konulması gerekmektedir (Conkar ve İter 2004).

Günümüzde ülkelerin yaşadığı en büyük ve önemli sorun olarak karşımıza işsizlik yani istihdam sorunu çıkmaktadır. İstihdam sorununa yönelik yapılan araştırmaların çoğu göstermiştir ki girişimcilik bu sorunun üstesinden gelinmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Drucker'a göre istihdam yükselmesindeki güç girişimciliktir. İstihdamı ortaya çıkaran bu girişimcilerin çoğunluğu küçük ve orta ölçekli işletmelerden yani KOBİ'lerden oluşmaktadır (Drucker 1986). KOBİ'lerin esnek yapısı onları daha üretken yaparken bir yandan da daha çok istihdam yatabilmelerini sağlar (TÜSİAD 2002).

Girişimcilik üretim sürecini hızlandırdığı gibi inovasyon kullanımını ve yayılımını da hızlandırmaktadır (OECD 2003). Özellikle küçük girişimsel firmaların yeniliklerin ortaya çıkmasında ve yayılmasında bir lokomotif görevi gördüğünü söylemek mümkündür. Bunun nedeni, girişimsel firmaların bilginin dağılmasında başka sektörlere, firmalara, bölgelere yayılmasını ve taşmasına sebep olan mekanizmalardan biri olmasıdır. Bu sayede, bilginin yayılması kolaylaşarak ekonomik büyümeye katkı sağlarlar (Audretsch ve Thurik 2001). Bununla birlikte, girişimciler bilim ve teknolojiye kaynak aktararak hem bilim ve teknoloji kullanmış olurlar hem de öncülük yaparak bu alanların da gelişmesini sağlarlar (İraz 2005).

2.2.5 Girişimciliğin Küresel Boyutta Önemi

Girişimcilik, yalnızca bir ülkenin büyüme miktarını gösteren bir durum değil aynı zamanda toplumun sahip olduğu kültürel, sosyal, teknolojik ekonomik ve psikolojik çevresinin de temel etmenlerinden biridir. Top'a göre evrensel olan değerlerin sentezlendiği önemli laboratuvardır. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte

elbette girişimciliğin anlamı da zaman içerisinde değişmiş ve rolü daha da önemli hale gelmiştir (Top 2006). Günümüzde, bilgi toplumunda girişimcilik; rekabet, kalite, yenilik, ve istihdam anlamlarıyla beraber yer almaktadır ve dünya ekonomisinin bütünleşmesine katkıları oldukça fazladır. Dünyadaki birçok ülke girişimciliği yolsuzluk ve işsizlik durumlarının önüne kapatmak için benimsemektedir. Bu amaçla, girişimcilik ile ilgili kuruluşlar, araştırmalar, programlar, ulusal ve uluslararası destek ve yardım politikaları tarafından dünyanın birçok yerinde desteklenmiştir (Çelik 2006).

Günümüzde girişimcilik dünya ekonomisini birbirine bağlayan bir role sahiptir. Bununla birlikte bir ülkede girişimciliğin ortaya çıkması ve hızla artmasına temel oluşturan altyapıların var olması bu ülkeyi yabancı sermaye için cazip hale getirerek küresel dünyada çok uluslu girişimcileri bir araya getiren şirketlerin artmasını sağlamaktadır. Bu durum, uluslararası firmaların artan rekabete bağlı olarak daha esnek bir yapı benimsemelerini sağlarken diğer yandan da inovasyon yapmalarını zorunlu kılmaktadır. Girişimcilik ise bütün bunların oluşmasındaki temel etmen hatta hedef konumundadır (Ripsas 1998). Rekabet ortamının piyasa dinamiklerini canlandırması ile birlikte girişimciliğin sonucu olarak yeni ürünler, hizmetler ve teknolojiler geliştirilerek insanlığa kazandırılmaktadır.

Sonuç olarak, girişimcilik sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte bulunduğumuz küresel dünyada kaynakların doğru kullanılmasında önemli aktörlerden biri haline gelmiştir.

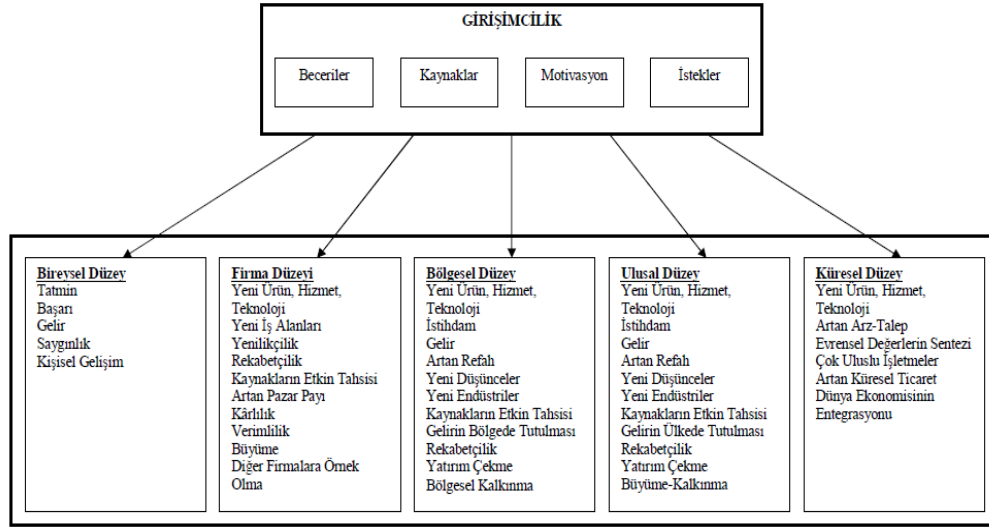
2.2.6 Sağlık Sektöründe Girişimcilik Boyutu

Son yıllardaki değişken çevresel şartlar sürdürülebilir başarının sağlanmasını sağlık sektörünün her alanında çalışanlar personel ve yöneticiler için oldukça zorlaştırmaktadır (Skerlavaj vd. 2010). Buna ek olarak, sağlık sektörünün dinamik ve kaotik yapısı bu durumu daha da zorlaştırmakta, söz konusu belirsiz ve değişken çevresel şartlardan çıkabilmek adına girişimciliğin en önemli adımlarından biri olan yenilikçiliği gerekli hale getirmektedir. Özellikle yenilikçilik, etkili olmak ve piyasada ayakta kalılabilmek adına gerekli olduğu son dönemde savunulan bir görüş olarak karşımıza çıkmaktadır (Aksay ve Orhan 2013).

Sağlık sektörünün temel kurumlarından biri olan hastaneler, sürdürülebilirlik, rekabet gücü, hastaların ve sağlık personelinin ihtiyaçlarının karşılanabilmesi gibi durumlara en iyi yanıtları verebilmek adına son derece dinamik ve yenilikçi olmak durumundadırlar (Boutros 2007). Bu nedenle, son yıllarda sağlık sektörü ile birlikte özellikle hastanelerde yenilikçi yaklaşımlar daha fazla gündeme gelerek önem kazanmış, akademisyen ve uygulayıcıların bu yöne eğilimleri daha çok desteklenmeye başlanmıştır. Bununla birlikte, sağlık hizmetlerinin neyin etkili ve gerekli olduğunun belirlenmesinin güç olmasından kaynaklı olan karmaşık yapısı yeniliklerin yapılmasını da zorlaştırmaktadır. Sanayi sektörüne göre kıyaslandığında sağlık sektörüne girişimciliğin uygulanmasının daha güç olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak unutulmamalıdır ki girişimcilik kavramı sağlık sektörü için sanayiye göre çok daha yeni bir kavramdır ve gelişime oldukça açıktır.

2.3 TÜRKİYE’DE GİRİŞİMCİLİK

Bir ülkenin sosyal ve ekonomik kalkınmasında aktif rol sergileyen girişimcilik Türkiye’de taze bir olgu olup son yıllarda yeni girişimler çalışanları itibariyle dikkat sağlanarak daha çok birer küçük ya da orta işletme yani KOBİ olarak adlandırılmaktadırlar. Bu nedenle, Türkiye’deki girişimcilik ile ilgili uygulamaların çoğu KOBİ’ler üzerine yoğunlaşmış olup yeni girişimlerin yaratılmasından uzak durumdadır. Bu bölümde, Türkiye’deki girişimciliğin gelişimi ve uygulanan politikalar değerlendirilecektir.



(Arıkan 2004)

Şekil 2.2. Girişimciliğin Öneminin Şematik Olarak Gösterilmesi.

2.3.1 Türkiye’de Girişimciliğin Gelişimi ve Uygulanan Politikalar

Türkiye’de girişimcilik ile ilgili veriler incelendiğinde, girişimciliğin yeterli gelişimi gösteremediği görülmektedir. Bunun en önemli nedenlerinden biri olarak var olan dinamik nüfusuyla üretkenlik kapasitesi yüksek olan Türkiye’nin bunu çok iyi kullanamaması olarak gösterilmektedir (Özkul 2008).

Cumhuriyet öncesi Osmanlı İmparatorluğu dönemine bakıldığında Türk girişimciliğinin önemli bir kısmını ahilik teşkilatının oluşturduğunu görürüz. Sanayi devriminde ve sanayi devrimi sonrasında ise Türk girişimciliği, hızla artmakta olan sosya-ekonomik ve kitle üretimi gelişmelerine uyum sağlamakta güçlükler meydana gelmektedir. Osmanlı İmparatorluğu zamanında girişimcilerin büyük bir kısmı sanayi devriminden sonraki dönemde batı ile ilişkisi olan yabancı asıllı Türk vatandaşlarıdır. Ayrıca bu dönemde girişimcilik etkileşimlerinin özellikle imparatorlukta azınlıklar ve onların yabancı ülkelerdeki iletişime geçtikleri yabancılar tarafından yürütülmesi aynı zamanda Türk asıllı olan girişimcilerin az sayıda olmasına neden olmuştur (Küçük 2007). Bununla birlikte, 1913 yılında “Teşviki Sanayi Kanunu Muvakkatı” kanunu ile yeni oluşturulacak kurumlara bedelsiz işletme mekanı tahsisi ve belirli vergilerde muafiyetler ve teşvikler getirilmiş olmasına rağmen yine de bu dönemde girişimcilik yeteri kadar gelişmemiştir (Demirez ve Cebci 2005).

Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında ise ekonomik bağımsızlığın kazanılması adına ulusal girişimciler yaratılmaya çalışılmış ve desteklenmişlerdir (Küçük 2007). Şubat 1923'te gerçekleşen İzmir İktisat Kongresi esasen Cumhuriyet dönemi ekonomisinde büyük ölçüde etkilemektedir. Kongrenin kararlarına göre, devlet milliyetçi ve himayeci iktisat politikası benimsemektedir (Altıparmak 1993). Bu kapsamda bakıldığında İzmir İktisat Kongresinin temelinde Türk insanını girişimci yapmak vardır (Küçük 2007). Cumhuriyetin ilanından sonra ise, 1924 yılında dağınık yapıdaki esnaf-küçük üretici topluluğu bir örgüt etrafında toplamayı öngören "Ticaret ve Sanayi Odaları Kanunu" yürürlüğe girmiştir (Savaşır 1999). Cumhuriyetin kurulması ile birlikte, Yeni Türk Devleti sanayi ve özel sermaye birikimini uyandırmak için elverişli siyasi, sosyal ve iktisadi açıdan uygun ortam sağlamak ve destek sağlayabilmek amacıyla müdahaleci iktisat politikası benimsemiştir. Bu nedenle, 1927 yılında sanayi faaliyetlerinde bulunan girişimcilere kolaylık sağlayan "Teşvik-i Sanayi Kanunu" ortaya çıkarılmıştır (Demirez ve Cebeci 2005). Bununla birlikte, sağlanan imkânlarla rağmen cumhuriyetin erken dönemlerinde de istenen düzeyde girişimcilik adına bir gelişim sağlanamamıştır. Girişimci sınıfın gelişmemesinde yatırımlara mali destekte bulunacak işletmelerin olamaması, gelirin az olması ve yatırımlara kar sağlayacak taleplerin olmaması, yetersiz altyapısı, bilgi ve tecrübe eksikliği, sermayenin zayıflığı gibi nedenler sayılabilir (Demirez ve Cebeci 2005). Ancak bütün çabalara ve ekonomik politikalara rağmen 1929'da Dünya'da yaşanan ekonomik krizde etkisi ile birlikte Türkiye'de özel sektörden beklenen atılımlar gerçekleşmedi ve beklenen gelişim sağlanamadı (Demirez ve Cebeci 2005). İkinci Dünya Savaşı ile savaş ekonomisi durumuna geçilmesi, bu dönemde girişimciliği büyük ölçüde engellemiş ve gelişmesini önlemiştir (Özkul 2008). Cumhuriyet döneminin ilk yıllarına bakıldığında, Türkiye'yi ekonomik olarak olumsuz etkileyen önemli sorunlar arasında yer alan bir durumda, temelde yeterli girişimcinin olmaması ve yeterli girişimcilik faaliyetlerinin yapılamamasıdır. Bu nedenle, bu dönemde özellikle söz konusu sorunları en az indirmek için girişimciler desteklenerek sayılarının artırılmasına ve niteliklerinin en üst düzeye çıkarılmasına çalışılmıştır (Küçük 2007).

1950-1980 yıllarında girişimciliğin desteklenerek özel mülkiyetin alt yapı oluşturulması Cumhuriyetin ilk yıllarına kıyasla bu dönemde girişimciliğin biraz daha fazla gelişmesini sağlamıştır. Özellikle 1970’li dönemlerde Türk girişimcilerinin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- 1) Girişimcilerin bir kısmı yüksek öğrenim kurumlarında eğitim almış kimselerdir
- 2) Geleneksel tüccar düşüncesini aşma çabasındaki kimselerdi,
- 3) Bu kişilerin üretme hırsları var olmakta ve yönetim felsefesi, kalite, verimlilik ve fiyat ilkeleri gibi diğer niteliklere de önem vermekteydiler (Küçük 2007).

1950-1960’lı yıllar, çok partili siyasi yaşam ve serbest piyasa ekonomisine geçiş bakımından kritik olarak görülen bir dönem olarak bilinmektedir. Bu yılların başında piyasalar açısından liberal ekonomiye özgü özel sektörü olumsuz etkileyen vaatler ortaya konulmuş olsa bile karışık devlet müdahaleleriyle özel sektörü ve piyasayı daraltan, bu müdahalelerde devamlı farklılaşarak iş dünyasını kötü hale sokan bir ekonomik anlayış göstermektedir. Bununla birlikte, 1960-1980 yılları ise “planlı ekonomi denemesinin” uygulandığı yıllar olarak kabul edilir. Ancak bütün bu “planlı ekonomi denemesi” çalışmalarına rağmen 1970’li dönemlerde uygulanan politikalar, yaşanan ideoloji kavgaları, Türkiye’nin Kıbrıs Çıkartması, petrol şokları ve sonradan gelen ekonomik kriz gibi durumlarla dış ülkelere ödeme dengesi, enflasyon ve işsizlik gibi durumlarla kendini belli eden ekonomik durumlar, siyasi istikrarsızlık ve askeri darbeler iş yaşamının performansını düşürmüş ve yine girişimciliğin istenilen ölçüde gelişmesine izin vermemiştir (Öztürk 2008).

Yıllar içerisinde bütün bu olumsuzluklara rağmen Türkiye’de 1980’li dönemlerden sonra girişimciliğe dair çalışmalarda önemli değişimler elde edilmiştir (Küçük 2007). 24 Ocak 1980’de Türkiye ithal ikameciliğe dayalı kalkınma stratejisini terk etme kararı vererek serbest piyasa ekonomisi çerçevesinde ihracata yönelik kalkınma stratejisine geçmeye karar vermiştir. Bu strateji değişikliği ile birlikte, serbest piyasa ekonomisi ve bu ekonominin en önemli aktörlerinden biri olan girişimcilik ve özellikle ihracata yönelik girişimciliği destekleme politikaları benimsenmiştir (Müftüoğlu ve Durukan 2004). 80’lerde ve 90’lı dönemlerde uygulanan çeşitli ekonomi programları, girişimciliği destekleyen ve geliştiren uygulamalar, KOBİ’ye destek veren politikaları bir şekilde geliştiren girişimcilik ortamı ile birlikte Türk

insanın başarılı bir girişimci olabileceği fikri kabul görmeye başlamıştır (Küçük 2007). Bununla birlikte, yine de 1990'lı yıllar Türkiye'nin kayıp on yılı olarak tarihe geçerek "girişimcilik mezarlığı" olarak anılmıştır (Öztürk 2008).

Türkiye'de girişimciliğin ve KOBİ'lerin gelişmemesinin belli başlı nedenleri bulunmaktadır. Özellikle KOBİ'lerin sermaye yapısı büyük ölçekli firmaların yapısı ile kıyaslandığında, kendi kaynaklarının geçerli olmaya yetmediği görülmektedir. Nedenle, KOBİ'ler kaynak veren büyük firmalara kıyasla yeterli teminatı veremedikleri için dış kaynak piyasasında sermaye bulma konusunda da sıkıntı yaşamaktadırlar. Yetersiz sermayenin dışında, makroekonomik istikrarın sağlanmasındaki güçlükler, yüksek vergiler, yüksek enflasyon oranları, sermayenin ve temel girdilerin maliyetlerinin fazla olması Türk girişimcilerin rekabet gücünü olumsuz yönde etkilemektedir. Bununla birlikte, sürekli farklılaşan piyasa ve teknoloji karşısında mesleki ve teknik bilgiye sahip yöneticilere gerekli sayıda KOBİ'lerin sahip olmaması veya yetiştirmemesi teknolojiye ayak uydurmada zorlanma, yenilikler, yeni teknoloji üretme konusunda yetersiz kalmalarına neden olmaktadır. Ayrıca, işletme sahibi ve/veya yöneticilerinin piyasa verilerini doğru hızla akıcı okumaları, analiz etmeleri ve çoğu zaman bu verilere zamanında bile ulaşmaları mümkün olmamaktadır. Çoğu zaman maalesef KOBİ sahipleri, kaliteli ölçüldüğü takdirde bilginin yararlı girdi olabileceğini bile kavrayamamakta ve bu durum onları zarara sokarak rekabet ortamından olumsuz etkilenmelerine neden olmaktadır. Bütün bunların yanında yatırımdaki belirsizlikler, yoğun bürokrasi, yetersiz harcamalar, marka ve tasarım oluşturmada yetersizlikler, finansman kaynakları erişimindeki zorluklar, etkili ve etkin durumda olmayan pazarlama, düşük kapasite, verim ve kalite ile çevre bilincindeki eksiklikler Türkiye'deki girişimcilerin ve KOBİ'lerin temel zayıflıkları olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Bununla birlikte, KOBİ'lerde haksız rekabet ortamının oluşmasına neden olan kayıt dışı istihdam çok yaygın olup önemli bir sorundur (Kalmış 2003).

Türkiye'deki girişimciliği ve KOBİ'lerin gelişimini engelleyen bu zayıflıkların ortadan kaldırılmasına yönelik çeşitli politikalar ve stratejiler geliştirilmiş ve uygulamaya koyulmuştur. Özellikle Türkiye'nin AB ile olan ilişkilerini iyileştirme politikaları ile birlikte Türkiye'de girişimcilik farklı bir boyut kazanmıştır. Türkiye'nin 1999 Helsinki Zirvesi ile birlikte AB üyeliğine aday olan bir ülke

kabulünden sonra, AB müktesebatına uyumda girişimcilik ve KOBİ politikalarımız gelişmeye başlayarak “Küçük ve Orta Boy İşletmeler Çalışma Grubu” oluşturularak çalışmalara devam edilmiştir. 2002 yılında ise Türkiye, AB'nin “Çok Yıllı Girişim ve Girişimcilik Programı'na” girmiştir (Özkul 2008).

Türkiye'nin Çok Yıllı İşletmeler Programı yaklaşımının temelinde paylaşımda bulunmak yani KOBİ'lere destek ve hizmet sağlayan işletmelerde sinerji oluşturmak, işletmeler arasındaki iş birliğini arttırmak, pasif olan, işe yaramayan kaynakları

yeniden aktif hale getirerek ihtiyaçlara destek sağlamak bulunmaktadır. Ayrıca, AB'den ekonomik destek dışında, bu programda asıl önemli olan AB'nin KOBİ politika ve stratejilerinin özümsemesidir. Bu nedenle, asıl esas olan bu program ile AB'nin KOBİ politikalarını ve projelerini en iyi faaliyetlerini ve başarılı durumları öğrenmek amaçlanmıştır. Özellikle bu dilimde Türkiye, bilgi tabanlı, yenilikçi KOBİ'lerin desteklenmesinde AB'nin ilerlettiği başlangıç ekonomisini, kredi garantisi risk sermayesi, gibi finansal malzemeleri kullanmayı öğrenmeyi faaliyete koymayı amaçlamaktadır (TCDPT 2004).

Türkiye, Avrupa Şartı'nı küçük işletmeler için kabul ettiğini 19-20 Haziran 2000 tarihli Feira Avrupa Konseyi Zirvesi'nde kabul ettikten sonra Maribor Deklarasyonu'nu 23 Nisan 2002 tarihinde de diğer aday ülkeler ile birlikte imzalamıştır. Avrupa Şartı ile küçük işletmelerin Avrupa ekonomisinin belkemiği olduğu, girişimciler ve küçük işletmeler için mümkün görülen iş ortamının oluşturulmasının gereklilikleri ön plana çıkarmaktadır. Avrupa Şartı ile Türkiye Küçük İşletme'lere destek sağlamak amacıyla şu alanı onaylamıştır. Türkiye, Avrupa Şartı'nda belirtilen bu on anahtar alan ile;

- 1) Girişimcilikte öğretim ve eğitim,
- 2) Maliyeti düşük ve hızlı iş,
- 3) Geliştirilmiş mevzuat,
- 4) Uzman- usta tecrübelerinin ilerletilmesi (availability of skills),
- 5) On-line sistemlerin iyileştirilmesi,
- 6) İç Pazar fırsatlarından yararlanılması,

- 7) Finans ve vergi konularında ortamın geliştirilmesi,
- 8) Küçük işletmelerin teknolojilerinin iyileştirilmesi,
- 9) Başarılı e-iş model faaliyetlerini teşvik ve küçük işletmelere üst düzey iş hizmeti sunmak,
- 10) AB ve ulusal seviyedeki küçük işletmelerin güçlü ve etkin temsilini içeren 10 alanda somut yol almak, proje ve program üretmek bulunmaktadır.

2000-2006 yılları arasında ise, 1 Ocak 2000 yılında yürürlükte yerini alan Nisan 1999 yılı Konsey kararları ile ikinci aşaması başlatılan Leonardo Da Vinci Programı'na Türkiye'de Nisan 2004 yılında girerek girişimciliğin güçlendirilmesi ve mesleki eğitimin arkasında durulması ve eksikliklerin giderilmesi hedeflenmiştir (Küçüktekin 2006). Türkiye'nin Gümrük Birliği'ne girişinden ve 2001 ekonomik krizinden sonra Türk girişimcileri oldukça başarılı bir sınav vermiş ve bu olumlu gelişme ihracat alanında daha belirgin olarak ortaya çıkmıştır (Müftüoğlu 2004).

Türkiye girişimciliğini ve KOBİ'leri geliştirilerek desteklenmek amacıyla kurulan önemli kuruluşlardan birisi T.C Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı yani KOSGEB'dir. KOSGEB, orta ve küçük kuruluşların ilerleyen teknolojiye ayak uydurmaları, rekabet seviyeleri arttırmak ve ekonomik etkinliklerini ve katkılarını arttırmak amacı ile 3624 sayılı Kanunla 20 Nisan 1990 yılında işlevsel hale gelmiştir (KOSGEB 2007). Bununla birlikte, KOSGEB'e bağlı olarak 20 Mayıs 1998 tarihinde KOSGEB Girişimciliği Geliştirme Enstitüsü, girişimciliğin gelişimi ve ilerlemesinde mekanizmaların aktif olmasını ve bu sayede potansiyel girişimcilerin kendi işyerlerini kurmalarını desteklemek amacıyla kurulmuştur. Bunlara ek olarak, Halk Bankası, TÜSİAD, TÜGİAD, TÜBİTAK, üniversiteler, ve çeşitli dernek ve kuruluşlar da girişimciliğin ilerlemesi yönünde faaliyetlerde ve desteklerde bulunmaktadır (Arıkan 2004).

2.3.2 Türkiye'deki Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri

Küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin ve bilgiye dayalı ekonominin daha yetenekli ve bilgi sahibi bireyleri gerekli kılması, girişimciliğin dünya çapında hem ekonomistler hem de bilim adamları tarafından önemli bir

araştırma alanı haline gelmesini sağlamıştır. İşsizliğinde artmasıyla birlikte dünya genelinde birçok ülke ve AB ülkeleri girişimci kültürün oluşumuna büyük önem vermektedir (Gürol ve Atsan 2006).

Girişimcilik, günümüzde yaşadığımız çevredeki fırsatları sezme, sezgilerden düşler üretme, bu düşleri projelere dönüştürme, projeleri yaşama taşıma, risk alma, yenilik yapma ve bunları sürdürme süreçlerinin tamamı olarak da tanımlanabilmektedir (Bozkurt 1996). Girişimciliğin bu tanımından yola çıkarak girişimcinin, farklı düşünen, kararlı, kendine güvenen, proje üreten, ürettiği projeleri hayata geçirmek için çaba sarf eden, yenilik ve icat yapan kişi olarak tanımlanması daha doğru bir tanım olacaktır (Wickham 2001). Shane'e göre ise girişimciler, "sezgileri güçlü", "iyi gözlemci", "hayal gücü yüksek", "sosyal yönü kuvvetli" ve "düşünme ve muhakeme yetenekleri gelişmiş" insanlardır (Shane 2000).

(Bygrave 1989; Robinson vd. 1991) yapmış oldukları çalışmalar göstermiştir ki, öğrencilerdeki başarıma ihtiyacı, içsel kontrol odağı, belirsizliğe katlanma, risk alma, kendine güven ve yenilikçilik girişimciliği etkileyen unsurlardır. (Koh 1996) lisansüstü öğrenciler ile yaptığı araştırmalarda ise, risk alma eğilimi, belirsizliğe katlanma ve yenilikçilik özelliklerinin girişimci eğilimine sahip olan öğrencilerde sahip olmayan öğrencilere göre daha fazla olduğu gösterilmiştir. Bununla birlikte, Türkiye'de son sınıf üniversite öğrencileri arasında yapılan bir çalışma, risk alma eğilimi, içsel kontrol odağı, başarı ihtiyacı ve yenilikçilik gibi özelliklerin girişimci eğilimi olan öğrencilerde, eğilim olmayan öğrencilere göre daha fazla olduğunu göstermiştir (Gürol ve Atsan 2006). Atatürk Üniversitesinde yürütülen bir diğer çalışma da ise genel olarak öğrencilerin girişimcilik düzeyleri düşük bulunmuş olmasına rağmen erkek öğrencilerin, kırsal alanda yaşayanların, gelir seviyesi yüksek olanların ve babası bağımsız işlerde çalışan öğrencilerin ise diğer öğrencilere göre girişimcilik eğilimlerinin daha yüksek olduğu (Emsen 2001) tarafından tespit edilmiştir. (Lüthje ve Franke 2003) girişimcilikte öğrencilerin kişisel özelliklerinin güçlü bir etkisi olduğunu düşünürken (Wang and Wong 2004) ise öğrencilerin ailelerinin girişimci olmasının, cinsiyetin ve öğrencilerin eğitim düzeylerinin girişimcilik üzerine güçlü bir etkiye sahip olduğunu yaptıkları çalışmalar sonrasında düşünmektedirler.

(Ariff vd. 2010) tarafından yapılan çalışmada, Yüksek Öğrenim Kurumlarının daha fazla girişimcilik programları ve kurslar sunması sayesinde, öğrencilerin kendine güvenlerinin çok artacağı; bilgi ve girişimcilik faaliyetlerindeki gerekli ve becerileri ile kendilerini donatmalarının daha mümkün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine aynı çalışmada, hükümetin, bakanlıklar ve kurumlar aracılığıyla özellikle üniversite mezunları arasında yeni işletmelerin kurulmasını kolaylaştıracak politikalar ve yöntemler üzerinde durmasının gerekliliği belirtilmiştir. Girişimci faaliyetlerin teşvik edilmesinde öğrencilerin arkalarında devlet desteğini hissetmelerinin önemli olduğu üzerinde durulmuştur. Öğrencilerin girişimciliklerinin teşvik edilmesinde promosyonların, kampanyaların ve mevcut girişimcilerin başarı öykülerinin kullanılmasının gerekliliğine işaret edilmiştir. Pamukkale Üniversitesi öğrencileri üzerinde yapılan çalışma göstermiştir ki, girişimci bir kişiliğe sahip olmadığını düşünen öğrencilerin çoğunluğunun (%56,3) her ne kadar gelecekte kendi işlerini kurmayı düşünmediklerini söylemiş olsalar da yüzde 43,7 gibi dikkate alınması gereken kadar önemli bir oranı gelecekte kendi işlerini kurmayı düşünmektedir. Bununla birlikte, kendini girişimci olarak tanımlayan öğrencilerin yüzde 76,7'si gelecekte kendi işini kurmayı istemektedir. (Çelik vd. 2014) yaptığı çalışmanın amacı potansiyel girişimci olarak görülen öğrencilerin girişimcilik niyetleri ile ailesel faktörler arasında bir ilişki olup olmadığının ortaya çıkarılmasıdır. Çalışma sonucunda, öğrencilerin üniversiteyi bitirdikten sonra kendi işlerini kurma düşüncesi ile girişimci bir kişiliğe sahip olma arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna ek olarak, ailesinde ya da yakın çevresinde girişimci olarak tanımlanan öğrenciler ile gelecekte kendi işlerini kurma niyeti arasında da anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ancak, çalışmada öğrencilerin annelerinin eğitim durumlarıyla gelecekteki kendi işlerini kurma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Turizm eğitimi alan lisans ve ön lisans öğrencilerinin girişimci kişilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik (Solmaz vd. 2014) tarafından yapılan çalışmada, "Gelecekte Kendi İşinizi Kurmayı Düşünüyor Musunuz?" sorusuna katılımcıların yüzde 85'i olumlu yanıt vermiştir. Namık Kemal Üniversitesi Çorlu Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören toplam 174 öğrenci üstünde yapılan çalışmada Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin girişimcilik algısı ve girişimciliği engelleyen sebepler araştırılmıştır. (Akpınar ve Küçüköksel 2015) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre,

öğrenciler arasında ücretli olarak bir kuruluşa bağlı olarak çalışmak isteyenlerin oranı yüzde 72, girişimci olarak serbest çalışmak isteyenlerin oranını ise yüzde 28 olarak bulunmuştur. Çalışmaya göre, girişimciliğin önündeki en önemli en engel olarak “başarısızlık korkusu” bulunmuş ve bu korkunun öğrencilerin girişimci olma isteklerini körelttiğini belirlenmiştir.

2.3.3 Türkiye’deki Sağlık Personeli ve Sağlık Alanı Öğrencileri Arasındaki Girişimcilik Eğilimi

Girişimcilik, girişimcilerin risk alarak fırsatları kovalaması, hayata geçirmesi ve yenilik yapma süreçlerinin tamamını kapsayan bir süreç olarak yaratıcılığı ve yenilikçiliği de yanında getirmektedir (Aytaç ve İlhan 2007). Yapılan çalışmalar sanayileşme seviyeleri yüksek olan ülkelerde girişimcilik düzeyleri ile ekonomik büyüme arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bunun nedeni olarak, girişimciliğin istihdam ve gelir düzeyini yükselterek bireylerin ve toplumun refah düzeyini arttırması gösterilmektedir (Erbatu 2008). Bununla birlikte, girişimcilik faaliyetleri her birey ve her sektör için uygun olmamakta olup bağımsız bir şekilde hizmet verme ya da işbirliği içindeki bir uygulamaya katılma kararı içinde risk barındırdığı için dikkatlice düşünmeyi ve karar almayı gerektirmektedir. Burada başarı, önsezi, finansal sağduyu ve bireysel çalışmanın değerini ifade edebilme yeteneğine bağlıdır (Roggenkamp and White 1998).

(Myler 2018) Forbes’ta yayımlanan “Neden Tüm Doktorlar Girişimci Olmalı” adlı makalesinde, sağlık sektöründen örnekler vererek günümüzde sağlık sektöründe girişimciliğe verilen önemi vurgulamıştır. Özellikle Myler yazısında, tıp pratiğinde de iş operasyonları alanlarının, muhasebe, finans, strateji, pazarlama ve yönetiminin ne kadar önemli olduğunu vurgulamıştır. Buna ek olarak, (Meyer 2015) “Doktorların Büyük Girişimciler Olmaları İçin 10 Neden” (10 Reasons Why Doctors Make Great Entrepreneurs) adlı yazısında ise girişimcilik ve hekimlik arasındaki benzerlikleri anlatmış ve bu benzerliklerin hekimleri başarıya yaklaştıracağını savunmuştur. Meyer’a göre bu özelliklerden bazıları şu şekildedir; Her iki meslek grubunda hatalarından ders almayı bilir; Girişimciliğin temelinde araştırma ve deneyim vardır ve bunu hekimler hergün hastaları ile gerçekleştirirler; Her iki grupta belirsizliklerle başa çıkmak zorundadır; Hekimler de, girişimciliğin temel yeteneklerinden olan soru

sorma, gözleme, iletişim kurma ve ilişkilendirme yeteneklerine sahiplerdir; Son olarak, aynı hekimlerde girişimciler gibi riskleri belirleyerek fayda-maliyet analizi yapar ve verdikleri tıbbi kararlar fayda ve risklere dayanmaktadır.

Sağlık sektöründe çalışan çeşitli personeller arasında önemli bir yer tutan hemşirelerin meslekleri açısından girişimcilik eğilimleri değerlendirildiğinde yapılan çalışmalar, hemşireler için girişimciliğin yeteneklerini geliştirmek için iş ortamında ve kişisel yaşamlarında uygulanabilir olduğunu göstermektedir. Araştırmalar göstermiştir ki, girişimci hemşireler pazarlama sektöründe, kamu ve özel sektörde faaliyet gösterebilmektedirler. Ayrıca, son yirmi yıl içerisinde hemşireler girişimcilik modellerine göre uygulama yapmaya ve yenilikçi girişimler yapmaya başlamıştır. Bununla birlikte, sağlık sektöründe meydana gelen değişiklikler, halkın ucuz ama kaliteli bakıma erişim talebi hemşirelere eğitimci ve danışman olarak özerk çalışma imkanlarının oluşmasını sağlamıştır (White 2000). Girişimci hemşireler, danışmanlık işleri, eğitim şirketleri, ev sağlık acentaları, yetişkinler için bakım kurumları, çocuk bakım merkezleri, toplum klinikleri, dayanıklı tıbbi ekipman şirketleri, yazım-yayım iş yerleri ve sağlık bakım ürünleri gibi çok çeşitli alanlarda faaliyet gösterebilmektedirler (Arslan ve Şener 2012). Bununla birlikte, sağlık sektöründe girişimcilik aktiviteleri ile birlikte fırsatlar artarken bir yandan da bu konuda çeşitli engeller ortaya çıkmakta girişimciliğin önü kapatılmaktadır. Özellikle hemşirelerin karşılaştıkları engeller, özel ve kamu sağlık sigorta şirketlerinin her ikisinde de çalışanların ücretlerinin karşılığını alamamaları, meslektaşlar arasında ortaklık dengesinin sağlanamaması, sermaye ve finans sağlama konusundaki sınırlılıklar ve hemşirelerin işletme konusunda deneyimlerinin olmaması olarak belirlenmiştir (Elango vd. 2007).

Meslek Yüksekokullarındaki öğrencilerinin girişimcilik düzeylerinin belirlenmesine yönelik literatürde çeşitli araştırmalar bulunmasına rağmen Sağlık Meslek Yüksekokulunda öğrenim görmekte olan öğrencilerin girişimcilik düzeylerinin belirlenmesine yönelik herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Ya da bu öğrencilerin hangi tip girişimciliğe daha yatkın olduklarını söylemek pek mümkün görünmemektedir. Bununla birlikte, son dönemde turizm ve otelcilik gibi çeşitli alanlarda eğitim veren bazı Meslek Yüksekokulları gibi Sağlık Meslek Yüksekokullarının bazılarında da girişimcilik dersleri verilmeye başlanmıştır.

2.4 MOTİVASYONUN TANIMI VE ÖNEMİ

2.4.1 Motivasyonun Tanımı

Motivasyon yani güdü kavramı, bir eylemin başlaması, sürdürülmesi, yönetme ve bitirilmesi ile oluşurken organizmadaki öznel tepkilere verilen isimdir. Motivasyon kavramının özünü temelde güdü oluşturmaktadır. (Dandrade 1992) göre ise güdü, “bireyi bir harekette bulunmaya ya da bir hareket yolunu diğerine tercih etmeye itecek şekilde etkileyen sürücü kuvvet ve faktördür. Motivasyon kelimesi Latince “movere” kelimesinden gelmekte olup anlamı “hareket ettirme, hareketlendirir. Türkçe’de “movere” kelimesinin yerini güdüleme, isteklendirme gibi ifadeler alırken İngilizce ve Fransızca da motivasyon kelimesi bu tanımın yerine kullanılmaktadır (Eroğlu 2000). Temelde bakıldığında motivasyon, kişinin bir hedef yönünde hareketine destek vermek veya davranış sergileme eğilimi kazandırılmasını sağlamaktır (Kast and Rosenweig 1985).

Motivasyon kavramı olarak ilk defa ilk çağ filozofları tarafından ele alınmış olmasına rağmen kuramsal ve bilimsel olarak incelenmesi ve araştırılması ancak Sanayi Devrimi ile birlikte başlamıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte, motivasyonun çalışanlarının verimini arttırmada bir araç olarak görülmesi önceleri bu kavramın

basit bir “isteklendirme” olarak ele alınmasına neden olmuştur. Günümüzde ise artık motivasyon kavramı, hedefe yönelik çabalara neden olan tüm unsurları içine alan bir süreç olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte, yeni bir psikoloji dalı olmaya aday olan motivasyon kuramı günümüzde, insan potansiyelinden en üst seviyede faydalanmayı, amaçların gerçekleşmesinde en üst performans düzeyine ulaşmayı hedefleyen bir araştırma ve çalışma alanı haline gelerek eskiden olduğu konumdan çok farklı boyutlara taşınmıştır.

(Sağlam 2008) ise motivasyon kavramını, insanları bir amaç doğrultusunda aktifleştiren güç olarak ifade etmektedir. Bireyin kendi hakkında tatmin edici olayı düşlemek ve bu duruma ulaşmayı amaç edinmek kavramın temelini oluşturmaktadır (Sağlam 2008). Buna göre, motivasyonun sanki insanların üstüne serpildiklerinde herkesin birdenbire enerjisiyle yükleneceğine inanılır ve verimli çalışma isteği ile dolduğu sihirli bir toz gibi düşünülür. Bu nedenle (Keenan 1996) göre motivasyon, bireylere karşı nasıl davranıldığıyla ve bireylerin yaptıkları iş hakkında ne

hissettikleriyle ilgilidir. Bir diğere göre ise motivasyon, bir ihtiyacı gidermek için gerekli davranışları başlatan bir kuvvet olarak kabul edilmektedir. Çoğu zaman bu kuvvetin pozitif ya da negatif yönde olması motivasyon sağlaması bakımından herhangi bir görev farklılığı yaratmamaktadır. Bu kuvvet bizi rahatlattığı gibi hayal kırıklığına da uğratabilir (Kim 2005).

Motivasyon kavramının temelinde üç ana etmenin yer aldığını söyleyebiliriz. Bunlar;

- 1) Bireyin öz benliğinde, yapısında gizli bulunan ve onun çeşitli şekillerde davranmasını sağlayan güçler ve bu güçleri harekete geçiren çevresel etmenler aracılığı ile davranışların tetiklenmesi,
- 2) Belli bir hedefe ulaşmak amacıyla davranışların değerlendirilmesi,
- 3) Birey tarafından algılanan belli bir amaç doğrultusunda belli bir davranışın ya da davranışların sürdürülmesidir (Tınaz 2000).

Bazı bilim adamları ise motivasyonu, psikoloji, iş hayatı ve örgüt içerisindeki motivasyon olmak üzere üç farklı şekilde ele almışlardır. (Acuner 2010) bu üç boyutu kısaca şu şekilde özetlemiştir; “Psikolojide bir hedefe yönelik davranışların başlatılması ve devam ettirilmesi motiv-güdü kavramı ile açıklanmaktadır. Motivasyon, insanların çeşitli ihtiyaçlarını karşılamaları için doyum sağlayacak ya da amaca götüreceği davranışlarda bulunma sürecidir. Bu süreç içinde, bir yandan insan ihtiyaçları sürekli değişirken, diğere yandan da davranışlarda farklılıklar oluşmaktadır. Bu sürekli değişim, motivasyonun dinamiğini oluşturmaktadır.” Psikoloji insan davranışlarını inceleyen bir bilim dalı olarak davranışların başlatılmasında motivasyonun etkili olduğunu belirtmektedir. Çalışanların ya da işletmenin amaçlarına ulaşmada, insan davranışlarının çeşitliliği bakıldığında insan psikolojisi ile yakından ilgilidir. Yine (Acuner 2010) göre, “İş motivasyonu, bireyin ve örgütün ihtiyaçlarını tatminle sonuçlanacak bir iş ortamı yaratarak bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi veya isteklendirilmesi süreci ya da işle ilgili davranışları başlatan ve bu davranışların biçimini, yönünü, yoğunluğunu ve süresini belirleyen bir grup içsel ve dışsal faktör” olarak tanımlanabilmektedir. İş motivasyonu, çalışanın işletmede kendisinin ve işletmenin isteklerini, amaçlarını gerçekleştirmek için iş görmesi ve yönetimin davranışlarının kurum içerisinde şekillenmesi ve düzenlenmesidir. Günümüzde kurumların öncelikli alanları arasında iş motivasyonu da gösterilebilir.

“Örgütsel motivasyon, bir çalışana çalışmaya başlatan ve devamını sağlayan etkiler bütünü olarak da nitelendirilebilmektedir. İnsanın kendi amaçları yönünde güdülenmesi doğaldır. Ama örgütsel amaçlara güdülenmesi yapaydır. Buradan hareketle örgüt çalışanlarını yaptıkları işe motive etmek çok önemlidir, bireyin örgütsel amaçlar yönünde motive edilmesi sağlanmadıkça örgütsel edimler istenen düzeyde olmayacaktır. İnsanlar örgütlere bir amacı gerçekleştirmek için getirilmişlerdir. Bu amaç üretim veya hizmet olabilir. Bunun için onlara hizmetleri karşılığında bazı şeyler verilir, böylece kendileri belirli bir yöne devamlı olarak özendirilmiş olurlar” der (Acuner 2010) örgütsel motivasyon hakkında. Buna göre, örgütsel motivasyon, çalışanların örgüt ile beraber ilişkilerini ve çalışanların davranışlarını bu sefer örgütün amaçları doğrultusunda şekillendirmesidir. Bu sayede, örgüt içerisinde örgütün amaçları doğrultusunda davranışlarına şekil verilen çalışanlar motive olacaklar ve örgütsel edinimler istenilen seviyelere ulaşabilecektir.

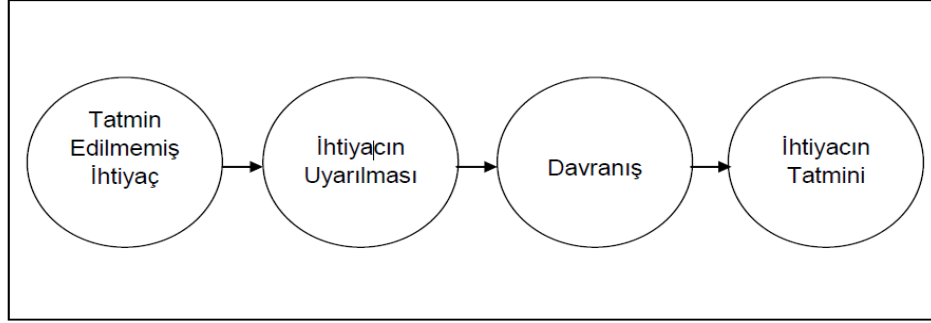
Motivasyon, insanları belirli bir amaca doğru kendi arzu ve istekleriyle devamlı bir şekilde harekete geçirmek için gösterilen çabaların bir bütünüdür ve kişisel bir olaydır. Motivasyonun kişisel bir olay olması, o kişi motive eden herhangi bir durum ya da olayın bir başkasını motive etmiyor olabileceği gerçeğidir. Ayrıca, motivasyon ancak bir insanın davranışlarında gözlemlenebilir (Özdevecioğlu vd. 2003).

2.4.2 Motivasyon Süreci

Motivasyon süreci, bir güdünün etkisi ile birlikte harekete geçme ve belirli bir eylemde bulunma süreci olarak tanımlanabilir. Bir birey herhangi bir şeye karşı belirli bir ihtiyaç duyduğunda, bu ihtiyacını gidermek adına belirli davranışlarda bulunabilir. İhtiyaçları gidermek için geçirilen bu süreç aynı zamanda motivasyon olarak da algılanabilir. Aşıkoglu (1996) göre motivasyon sürecinin dört temel aşaması bulunmaktadır. Bunlar;

- 1) **İhtiyaç:** Motivasyon, belirli bir şeye karşı duyulan gereksinim ile başlar.
- 2) **Uyarılma:** Bireyde oluşan gereksinimin giderilebilmesi için herhangi bir gücün oluşmasıdır.
- 3) **Davranış:** Bireyin bir ihtiyacı doğduğunda ve bu ihtiyacı gidermek için uyarıldığında belirli bir davranışta bulunma aşamasına gelinir.

- 4) **Tatmin:** Bireyin ihtiyacın giderilmesi için gösterdiği davranış, ihtiyacını giderdiği ölçüde birey tatmine ulaşır.



(Can vd. 2009)

Şekil 2.1. Motivasyon sürecinin gösterimi.

Güdüleme sürecinde, güdüler kişilerin belirli davranışlarının nedenlerini açıklayan ve belirli bir davranış ile sonuçlanan bu dürtü ya da itici güçler olarak kabul edilir. Bireyin bir ihtiyacı uyarıldığında birey bu ihtiyacını gidermeye yönelik belirli bir davranış sergileyecektir. Bu davranış, oluşan bu ihtiyacı karşılayacak bir amaç ya da istek yönünde olması beklenmektedir (Can vd. 2009).

Bir bireyin herhangi davranış ve ihtiyacını gidermek ile olabileceği için gerçekte motivasyon daha karmaşık bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle, motivasyon sürecini yöneten kişinin bu ihtiyaçları çok iyi bilmesi, analiz edebilmesi, insanların aynı ya da farklı olduklarının farkında olması gerekmektedir (Can 2002). Bu durumda asıl akılda tutulması gereken temel şey her davranışın bir nedeninin bulunduğudır. Bir birey, karşısındaki davranışı doğuran güçleri anlamak zorundadır. Yönetimde bulunan bireylerin temel sorumluluklarından biri, kişileri harekete yönlendirecek onları motive edecek çalışma ortamını yaratabilmeleridir. Böylece, yönetici çalışan kişileri güdülerken onların verimli ve örgütsel amaca katkısı olan bireyler olabilecekleri iş ortamını da yaratmış olur (Karakuzu 2013).

Motivasyon, kendimizde var olanı ortaya çıkararak çoğu zaman daha fazlasını elde etmemizi sağlayan, potansiyelimiz en etkin şekilde kullanabilmemizi ve hedeflerimize ulaşmamızda performansımızı en üst düzeye çıkarmamızda itici bir güç olarak kullandığımızı kişisel ve yönetsel bir süreçtir. Bu nedenledir ki, bireylerin

gerek normal hayatlarında olsun gerekse iş hayatlarında olsun iyi motive edilmeleri onların başarılı olmalarındaki temel etmenlerdendir. İyi motive edilmiş ve örgütlenmiş insan topluluğunda her şeyi elde etmek mümkündür.

2.5 MOTİVASYONUN BOYUTLARI

Bilim adamları motivasyonu psikolojik ve örgütsel-yönetmel boyutlarda ele alarak incelemişlerdir. Bu bölümde bizde aynı şekilde motivasyonun boyutlarını inceleyeceğiz.

2.5.1 Psikolojik Boyutu

Bir işte çalışırken işi yapan kişinin, işin neden yapılması gerektiğini ve o işin kendisi için mi yoksa işletme için mi ya da hem kendisi hem de işletme için mi gerekliliğini bilmesinin işletmenin amaçlarına ulaşmada daha etkili olduğu ortaya yapılan araştırmalar ile ortaya konulmuştur. İnsanların niçin başarmak istediklerini bilmeleri onların amaçlarına ulaşabilmeleri adına motive edilebilmelerinde oldukça önemli ve gereklidir (Kim 1997). (Akyıldız 2001) göre ise, motivasyon sürecinde bireyin amacı belli bir eyleme yönelmesini sağlayan itici gücün mahiyeti ve bu eylemle bağlantılı olarak oluşan tatminin ortaya çıkış zamanı motivasyonun psikolojik boyutunu oluşturmaktadır. Bireyi hareket geçiren ve onu bu davranışı yapmaya sevk eden dürtü, bazen iç kaynaklı bazen de dış kaynaklı olabilmektedir. Buna bağlı olarak tatmin, sarf edilen çaba sırasında sağlanabileceği gibi bazen de çabadan sonra elde edilen sonuç sonrasında ortaya çıkabilmektedir (Akyıldız 2001).

Çalışanları motivasyona iten etkenin, iş görenlerin hizmet sunumu sırasında ortaya çıkması ve iş görene o an tatmin sağlaması önemlidir. Bunun nedeni, anlık karar süreçlerinin küresel işletmelerde çoğu zaman büyük önem taşıması ve özellikle arz etmesidir. İş görenin o an tatmin sağlamaması işletme küresel ortamda faaliyet gösterebilir ya da göstermesin motivasyonu düşürerek piyasada geri düşmesine neden olacaktır. Bu karar sürecinde personeli karar vermeye iten ve o faaliyetin icrasına neden olan durum temelde motivasyonun psikolojik nedenidir (Karakuzu 2013).

Köse (2018) motivasyonun psikolojik boyutunu anlatabilmek için verdiği bir örnekte, "Duvara toslamış, mahvolmuş ya da hiçbir şeyi kalmamış bir insanla karşılaştınız mı? Onlarla konuşursunuz ve tamamen yoldan çıkmışlardır, tek istedikleri bırakmaktır. İyi niyetle onları motive etmeyi denersiniz ve "Yapabilirsin,

hadi, yapabilirsin, hadi!" dersiniz. Ama hala bırakmaya o kadar meyillidirler ki, bunların hiçbirini duymazlar, dinlemezler bile, bütün isteklerini kaybetmişlerdir ve pes etmek için kararlarını çoktan vermişlerdir” demiştir. Köse'nin vermiş olduğu bu örneğin motivasyonun psikolojik boyutunu birçok açıdan ele aldığını görmekteyiz. Çalışanlar iş hayatlarına ilk atıldıklarında birçok engel ile karşılaşır ve bu engellemelerin birçoğu günlük yaşantılarından ve iş yerlerinden kaynaklı olabilir. Bireyin motivasyonunu etkileyen bu engellemeleri yöneticiler zamanında analiz ederek çözmeyi başarabilirlerse çalışan işine kendisini daha çok vererek çalışır ve işinde çok daha fazla verimli olur (Karakuzu 2013).

Günlük yaşamda insanların karşılaştıkları işlerin yoğunlukları ve zorluk dereceleri bireyin becerilerine bağlı olarak değişmektedir. Bireye kendi kapasitesinin üstünde iş yüklenmesi, bireyin işi yapamayacağı kaygısına kapılmasına ve motivasyon düşüklüğüne maruz kalmasına neden olabilir. Bu durumda, yöneticilerin bireyin kapasitesini iyi değerlendirerek üstesinden kalkabileceği kadar iş yükünü çalışanlarına vermeleri çalışanın kendisini daha verimli hissetmesine ve sonuç olarak da daha verimli olmasına neden olacaktır. Bununla birlikte, çalışana kapasitesinden fazla iş yükü yüklenmesi, çalışanın kendisini eksik hissetmesine neden olacağı gibi zaman içerisinde iş yerinden ayrılmasına bile sebep olabilir (Karakuzu 2013).

2.5.2 Örgütsel-Yönetimsel Boyutu

Motivasyonun bir diğer boyutu olan örgütsel-yönetimsel boyutu ise günümüzde özellikle kamu kesiminde hızla yükselen eğitim düzeyi ve çalışanların üst yönetimle olan ilişkilerine önem vermeye başlamaları ile oldukça önem kazanmış ve modern örgütlerle örgütsel-yönetimsel faaliyetler artık eş değer tutulmaya başlanmıştır.

Örgütsel-yönetimsel araştırmalara önem vererek üç etik kuraldan bahsetmiştir.

- 1) **Akılcılık kuralı:** Yöneticiler etkinliği en üst düzeye çıkarmaya çalışmak zorundadırlar.
- 2) **Yönetim kuralı:** Yöneticiler birincil sadakatlerini örgüte ve yapısına borçludurlar.
- 3) **Pragmatizm kuralı:** Yöneticiler basiretli olmalı ve uzun dönemli idealizmi reddederek kısa dönemli gerçekliğe odaklanmalıdırlar. Çünkü önemli olan kısa dönemdir (Hodgkinson 2008)

2.6 MOTİVASYON TÜRLERİ

2.6.1 İç Motivasyon

Bireyin içinden gelen sese kulak vermesine iç motivasyon denir. İç motivasyon, kendi içimizde bir davranışı gösterme ya da yapma nedenlerimiz yani bizim ihtiyaçlarımız, beklentilerimiz, inançlarımız, zevklerimiz ve hedeflerimizdir. Bizim sahip olduğumuz motivasyonumuzdur, değerlerimizi, hedeflerimiz ve isteklerimizi içerir. Bir işi yapmamız için belirli bir davranışa bizi asıl yöneltecek olan nedenin bu olduğu bilinmektedir. Yapılan faaliyetin isteğimiz doğrultusunda gerçekleştiğini bunu içsel motivasyonumuza yönelik bir eylem olduğunu unutmamamız gerekmektedir. Bununla birlikte herhangi bir faaliyeti isteğimizle birlikte öğrenmekte ve gerçekleştirmekteyiz (Durmuş 2018). Bu nedenle, insanın bireysel arzusu doğrultusunda bu faaliyetleri eyleme geçirmesine sebep olan faktör kişinin yine bireysel gereksinimlerinden kaynaklanmaktadır bu nedenden dolayı başkalarının yönlendirmesi kişiyi her zaman mutlu edemez.

İç motivasyon, kişinin aklında belirterek neyin ne zaman yapılmasına karar vererek kişide ön bilinç oluşturarak kavramasına ve eyleme dönüştürmesine olanak verir. Temelde bakıldığında, insan düşünmeden eyleme başlamamaktadır (Shinn 1996). Bir uzman nasıl ki bir operasyona başlamadan önce neler yapacağını, nelere dikkat edeceğini önce belleğinde kavrar oluşturursa bu durumda aynıdır. Operasyon ile çekinceleri olan ya da önemli bir sorun olduğunu düşünen uzman operasyonu iptal edebilir ya da başka bir merkeze yönlendirebilir. Önemli bir sorun yok ise operasyona başlar ve bu sayede doktor bu ameliyatta daha başarılı olabilecektir. Bunun nedeni, doktorun ameliyat öncesinde ameliyat olacak kişinin öncesi sağlık durumundan haberdar olması ve yapılan muayene verilerine bakarak ameliyat sırasında gerçekleşebilecek komplikasyonlar tahmin ederek bu duruma hazırlıklı olmasından geçmektedir. Hastanın hayatına ve sağlığına önem veren bir doktor, kimsenin bir zorlaması olmadan kendi isteği ile bu ön hazırlığı yapacaktır. Doktorun kendi isteği ile bu ön hazırlığı yapması doktorun iç motivasyonudur (Özgenç 2014).

İçsel motivasyon, bireyin kişisel arzularını yerine getirmesiyle beraber özellikle örgütlerde yöneticiler tarafından da kullanılabilmesi adına birkaç ana kriteri içerisinde barındırmaktadır. Bahsedilen bu kriterlerle birlikte kişinin bireysel

arzularının yanı sıra bu arzuların çevresi tarafından onaylanması içsel motivasyona olumlu etki edebilmektedir. Kişinin arzularının kendi bireysel arzularının olmasıyla beraber, bu arzuların çevresel yollarla desteklenmesi arzuların eyleme dönüşmesine katkı sağlamaktadır. Bu içsel motivasyonun çevresel faktörler doğrultusunda desteklenmesi adına var olan kriterlerden birkaçı; sosyal katkı, fiziksel temas, cesaret verici davranışlar, başarabileceğine dair inanç, risk alma konusunda cesaret, kendilik saygısının var olması, gibi etmenler olabilmektedir.

İçsel güdülenmeye etki eden kriterlere bakıldığında, söz konusu kriterlerin bireyin kişisel özelliklerini etkilemekte olduğu ve bunların tetikleyici unsurlarlar olduğu görülmektedir. Bu nedenle, kendi kişisel niteliklerini güçlendirmeyi başarabilen bireyler, bunun sayesinde kendilerini destekleyerek geliştirmiş olurlar. Kendisini geliştirebildiğini veya geliştirdiğini fikrine sahip olan bir kişi söz konusu durumdan hoşnut olarak tatmin olur. Kişi, bu durumdan aldığı tatminin sürekliliğini oluşturmak adına bu içsel motivasyon etmenlerinin kişisel niteliklerini ve kişisel gelişimini güçlendirmesini arzulamaya devam etmektedir. Bunun sonucunda bireysel haza ulaşan kişi, bununla birlikte kişisel olarak da gelişimini devam ettirmiş olmaktadır. Bu motivasyon terimi için öne sürülen süreç ve döngü terimleri yine içsel motivasyonda da görülmektedir. Bu benzerliğe neden olarak ise olayların ve durumların karşılıklı olarak etkileşimi ile süreç ve döngülerin devamlı bir şekilde kişinin bireysel yaşantısında yer edinmesinden bahsedilmektedir. Fakat bunun yanı sıra, bireylerin hangi faktörlerden hangi zamanda, hangi durumda yararlanma arzusuna bakılarak yararlandığı kriterlere göre değişik döngüler ve süreçler olduğu görülecektir. İçsel motivasyonda bireyin bütünüyle bireysel seçimleri doğrultusunda istenilen etmenlerden etkileneceği düşüncesi negatif etmenlerin var edebileceği güdülenme eksikliğinden de kaçınılacağı bilinmektedir (Özgenç 2014).

2.6.2 Dış Motivasyon

Kişinin bireysel arzularının dışında karşı tarafın ve arzularına öncelik vermesi sonucunda çevreden gelen uyarılar ile oluşan motivasyon biçimine dış motivasyon adı verilmektedir. Dıştan gelen bu uyarılar sayesinde bireyler harekete geçirilerek bir şeyler yapması sağlanır. Bireyler, bir işi ödül için yapabildiği gibi bir cezadan kaçmak için de yapabilirler. Bazen bir işi bizi etkileyen insanların hedeflerini ve

isteklerini yerine getirerek onları mutlu etmek için de yapabiliriz. “Bütün bu örnekler düşünüldüğünde, dış motivasyon bireyin dışından kaynaklanır ve çevreden gelen bir pekiştirme ya da ödüllendirilme ile bir yapması sağlanabilir” (Durmuş 2007). Kaynak olarak bakıldığında dış motivasyonun ana unsurunun olması, daha çok çevreyi doyurmayı sağlamaktadır. Fakat literatür incelendiğinde unutulmamalıdır ki iç ve dış motivasyon kavramları tanımları ve kaynakları bakımından tam olarak birbirlerinden ayıramamaktadırlar (Özgenç 2014).

Dış motivasyonu etkileyen faktörler olumlu ve olumsuz faktörler olmak üzere ikiye ayrılabilirler. Böylece, bir bireyin motive edilmesinde aslında nelerin kullanılabilmesi ya da nelerden uzak durulması gerektiği hakkında kabaca fikir sahibi olmuş oluruz. Bununla birlikte, olumlu ya da olumsuz dış motivasyon faktörlerinin bireylerde oluşturabilecekleri etkilerin, her bireyde farklı şekillerde olabileceği unutulmamalıdır. Bu kapsamda, pozitif yönde dışsal motivasyon etmenleri arasında, performans notu, ödül alınması, herhangi bir kuruluşa katılımcı olma, rekabet, onaylanma ve kabul edilme isteği ile birlikte çevre baskısı sayılabilir’ (Banger 2008).

Pozitif dışsal motivasyon etmenlerinin bireyler üzerinde yapılması olumlu yönde motive etmesi beklense de her zaman her koşulda bireyleri aynı şekilde etkileyerek aynı motive edici etkiye göstermeyeceği unutulmamalıdır. En yaygın kullanılan dış motivasyon faktörlerinden biri olan ödül kimi bireyler için oldukça motive edici olabilirken kimi bireyler için istenilen etkiyi sağlamayabilir. Bu nedenle, bireylerin motive edilmesinde hangi unsurlarla motive edilecekleri o kişinin bireysel özelliklerini bağlı olarak değişecektir. Bireylerin motive edilmesinde hangi dış faktörün seçileceği bu aşama da oldukça önemlidir ve dikkat edilmelidir. Negatif dışsal güdülenme etmenleri arasında ise dalga, aşağılama, sözel incinme, azarlama, saldırma, hakların sahip olma sayılabilmektedir. (Banger 2008).

Bir birey genel olarak olumsuz bir dış motivasyona maruz kaldığında motivasyon düşüklüğü göstererek motivasyon kayıpları yaşar. Bu nedenle, bireylerin motive edilmesinde özellikle negatif dışsal güdülenme etmenlerinden kaçınılması gerekmektedir. Bununla birlikte, aynı pozitif dışsal güdülenme olması gibi bireylerin hangi negatif dışsal güdülenme etmenlerine hangi oranda nasıl tepkiler verecekleri

değişkendir ve farklı davranış sonuçlarına neden olabilir. Hatta bazen olumsuz olduğu düşünölen bir dış motivasyon faktörü bir birey için belli bir oranda olumlu gelişmelere de yol açabilmektedir. Birçok bilim adamının hayatına bakıldığında olumsuz dış motivasyon faktörlerinin nadir de olsa olumlu sonuçlar doğurduğu görölebilir. Buna en güzel örneklerden biri Thomas Alva Edison'nın hayatıdır. Edison, ilköğretim yıllarında algılama düşöklüğü nedeniyle okuldan kovulmuş, işsiz, parasız kalmış hatta yaptığı çalışmalar sonrasında çıkan yangın sonrasında ağır işitme kaybına uğramasına rağmen yine başarılı bir insan olarak hayatını sonlandırmıştır. (Akbulut 2018). Bu durumda, asıl üstünde durulması gereken konu başarının elde edilmesinde ve devamlılığında hangi motivasyon türünün kullanıldığıdır. Olumlu ya da olumsuz olsun dış motivasyon faktörlerinin etkilerin bireyden bireye farklılık göstermesi dışsal güdülenme etmenlerinin baskın başka bir faktör yanında etkisiz kaldığını düşöndürmektedir. Dış motivasyon faktörlerini etkisiz kılan bu baskın faktörler, kişilerin bireysel özelliklerine dayalı olarak ortaya çıkan iç motivasyon faktörleridir. Bununla birlikte, dış güdülenmenin etki alanı geçici olmakta, sergilenen eylemlerin sürekliliği düşük olmaktadır. (Korkmaz 2008). Bu nedenle, dış motivasyonun bir bireyi etkileme süresi iç motivasyona göre daha kısa olmaktadır.

Toplumdaki başarılı bireylerin olumsuz dış motivasyon faktörlerine rağmen başarılı hayat hikayelerine sahip olduklarını görebiliriz. Başarısız bireylerin ortak noktaları olarak sadece dış motivasyon faktörlerinden etkilenecek işlerine devam etmeleri olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte, dış motivasyon faktörleri ortadan kaldırıldığında başarısız bireyler hiçbir şekilde üretim moduna geçememektedirler. Buna rağmen, iç motivasyonları yüksek olan bireyler sahip oldukları kendi iç motivasyonlarını kullanarak dış motivasyona ihtiyaç duymadan üretim faaliyetlerine devam edebilirler. Bu durum, iç motivasyonu yüksek olan bireylerin düşük olanlardan daha başarılı olmalarını sağlar. Başarısız bireyler, bütün eksik yanları çevreden kaynaklandığını düşünürken başarılı kişiler, karşılaştıkları sorunları birer deneyim olarak algılamaktadırlar (Çalkavur 2018). Bu nedenle, dışsal güdülenme etmenlerinin de başarılı ve dengeli bir şekilde kullanılmasında iç motivasyonu yüksek bireylerin kullanılması gerekmektedir.

2.7 MOTİVASYON ARAÇLARI

Bireyleri kolay ve etkili şekillerde motive edebilmek için çeşitli motivasyon araçları kullanılmaktadır. Motivasyon araçlarının kullanımı özellikle bireylerin motive edilebilmelerinde oldukça önemlidir. Bireyleri harekete geçirmek onların gelecekte pozitif verimliliğini arttırmasını sağlarken sorumluluk bilincini canlı tutar ve yaşadıkları problemleri çözmelerini sağlayacak gücü verir, ödül yöntemi de en önemli araçlardan biridir (Öztürk ve Dündar 2003). Bireylerin çalışabilmeleri için uygun ortamların hazırlanması ve işlerine bağlılıklarının sağlanması çeşitli motivasyon araçlarının bireyleri etkilemesi sağlanmalıdır. Bu nedenle, yapılan çalışmalar ile birlikte motivasyon araçlarının bireyleri nasıl etkilediği ayrıntılı şekilde incelenmiştir.

Yapılan çalışmalar göstermiştir ki farklı motivasyon araçları bireyleri farklı şekillerde etkilemektedir. Bu nedenle, bir bireyi motive etmekteki en önemli sorun bireyleri motive eden unsurların bireyden bireye farklılık göstermesi ve sürekli değişmesinden dolayı farklı ihtiyaçlar ve karakterleri olan kişilere inandırıcı ve istekli güdülenme unsurlarının bilinmesidir. Bu nedenle, motivasyon aracı olarak kullanılan özendirici araçların çoğu zaman ve çoğu yerde aynı sonucu vermemektedir. İsteklendirici unsurların etkinliği, bireylerin kültüre, eğitim düzeyine ve manevi yargıları ile birlikte çevresel faktörlere de bağlı olabilmektedir. Bununla birlikte, bazı motivasyon araçlarının işlevselliği kültürel yapıya göre olabilmektedir (Ölçer 2005).

Literatür incelendiğinde her bireye, her kültüre ve her kuruluşa uygun güdülenme unsurları belirlenememiş olmasının yanı sıra kişileri daha çok etkisi altına alabilen güdülenme unsurları araçları belirlenebilmiştir. Bu doğrultuda söz konusu etkinliklerin deneylendiği kişiler ve toplumlar değişim gösterebilmektedir. Naldöken vd. (2011) motivasyon unsurlarını; psiko-sosyal unsurlar, ekonomik unsurlar ve yönetsel unsurlar olarak üç temel altında incelenmektedir.

2.7.1 Ekonomik Motivasyon Araçları

“İnsan ihtiyaçları ve istekleri olan bunu elde etmek için çalışan bir canlıdır. İnsan olmanın gerektirdiği temel ihtiyaçlar, beslenme, giyinme, barınma, korunma ve sağlık ihtiyacıdır. İnsan bu ihtiyaçlarını en iyi şekilde ve zahmetsizce elde etmek, elde ettiklerini çoğaltmak ve kendinden sonrakilere bırakmayı arzu eder” (Harp

Akademi Komutanlığı 1996) Bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılayabilmelerinin akla gelen ilk ve en kolay yolu ekonomik araçların kullanılmasıdır. Bu sebepten dolayı, kişiler iş hayatlarında çalışmalarını doğrultusunda ekonomik açıdan bir tatmin beklemektedirler.

Örgütlerin asıl amacı maddi kazançlar elde etmek olmasının yanı sıra bu kurumların ve kırımlarda çalışanların sebebi yien maadi bir kazanç elde edebilmektir. İş görenleri çalışmaya iten en güçlü etken yaşamlarını ve var ise ailelerinin yaşantılarını sürekliliğini sağlayacak yeterli ücreti kazanabilmektir. Bu sebeple, çalışanın en önemli endişesi belkide tek geçim kaynağı olan işini yitirmesi olduğundan genellikle kendinden bekleneni yapmaya özen gösterecektir. Bu yüzden, ekonomik özendirme araçları motivasyon faktörleri arasında diğerlerine kıyasla daha önemli olduğu ifade edilebilir. (Kanbur ve Kanbur 2008).

Bu örgütler, bireysel kazançlarıyla birlikte gerek örgütün gerekse bu örgütte çalışanlarının kazançlarını sağlayarak birlikte bir etkileşim kurmuş olurlar ve söz konusu etkileşimin sürekliliği adına, örgütün maddi kazançlarının da sürekli olması beklenmektedir. Bu durumun olabilmesi için kişilerin örgütte iyi bir biçimde çalışması beklenmektedir. Bununla birlikte, çalışanın etkili olup olmadığını çalışanın kendisi anlamaya çalışmaz. Bu durumu takip ederek kontrol eden kişi yönetenleri ve yönetenler çalışanların motivasyonlarını maddi araçları kullanarak büyük düzeyde tutmaya çalışırlar. Bu kişilerin büyük ölçüde önemli saydıkları kazançları olduğu için bu kazanımlar eğer direk olarak örgütün kazanımları ile orantılı olur ise çalışanlar ancak o zaman çalışmalarının etkili olup olmadığını önemsemeye başlarlar. Bu durumun sağlanmasında yöneticiler primli ücret gibi çeşitli ekonomik motivasyon araçlarını kullanma yolunu tercih ederler (Özgenç 2014).

Ekonomik araçlar belli oranlarda herkesi etkilemektedir. Bununla birlikte, bilinmektedir ki iş sektöründe nitelikli olmayan bu kişiler yalnızca maadi kazançların elde edilmesiile motivasyonlarının yükseltilmesi hedeflenmektedir. Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan kesimlerde iş sıkıntısı yaşayan kişilerin ve nitelikli olmayan kişilerin fazla olmasına bağlı sebeplerden iş kaybetme korkusu yaşamaktadırlar. Bundan dolayı yöneten kişilerin kendilerinden bekledikleri ve arzularını tam anlamıyla yapmaları beklenmektedir. Hatta, sahip oldukları işlerini

ellerinden gideceği korkusu fazla olan bireyler önemli motivasyon etmeni araçlar kabul edilebilir. Çalışanların çok büyük bir kısmı bireyselliklerini fazlasıyla etki altına alan bu maadi faktörü yani işlerinin ellerinden gitmemesi adına yöneticileri tarafından verilen emirleri yerine getirmektedirler (Sabuncuoğlu ve Tüz 2001). Çalışanların çoğu niteliksiz olsalar dahi işsiz olmaları yerine işlerine sahip çıkmaya düşünürler. Eksik maddi araçların kullanımına rağmen işçi bireylerin varlığı karşısında yönetenler çoğu zaman farklı güdülenme unsurlarını kullanmaları ihtiyacı duymazlar. En önce örgütün faydasına yönelik düşünülse de az maaşla ve bir çok güdülenme etmeninden yoksun çalıştırılan bireylerin çokta iyi olmadıkları yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur. Düşük kâr oranları ile verimli olduğunu düşünen bu örgütler aslında uzun vadede bakıldığında uzun soluklu olamamaktadırlar (Özgenç 2014).

2.7.1.1 Ücret

Maddi araçlar düşünüldüğünde yaygın olarak kullanılanın, en önce düşünülen ücret olmaktadır. Sadece ücret kuramcılarının değil, günümüzde bile birçok yöneticinin bir çalışanın motivasyonunu sağlamada kullandığı inancını yansıtmaktadır. Maaş, bir iş görenin kuruma girme nedeni olduğu kadar onu işletmeye sürekli bağlayanda en güçlü güdüdür. Ücret, sadece iş görenin ekonomik gücünü arttırmakla kalmamakla birlikte özellikle fazla maaş, toplum birey içinde sağladığı ve otoriteyi de artırır (Sabuncuoğlu ve Tüz 2001). Bununla birlikte, maaşın bu denli mühim olmasının sebebi olarak kuramcılarının maaşı önemli yerde tutması değil, işçilerin dikkat noktalarının şartlar arasında maaşın en önde yer etmesi olduğu düşünülebilir..

Maaşın herkes için önemli olmasının sebebi, paranın kıyas unsuru olarak kullanılabilmesi, biriktirilebilmesi, alışveriş yapılabilmesi, saygı görme aracı olarak kullanılabilmesi gibi çeşitli fonksiyonlarının olmasıdır. Çalışan, parasını istediği konuda istediği şekilde kullanmakta özgürdür. Bu nedenle, çalışanlar hangi örgütte hangi kademedede çalışırsa çalışsın tüm çalışanlar aldıkları ücreti önemsemektedirler (Adair 2005). Paranın bütün bu işlevlerinin yanı sıra evrensel boyutta her yerde geçerliliğinin olması ücretin çoğu zaman karşı konulamaz bir motivasyon aracı olmasını sağlamaktadır. Özellikle günümüzde bankacılık sistemlerinin gelişmesi ile

birlikte, para transferlerinin ve alışverişlerin internet ortamından da yapılabiliyor olması paranın en kolay takas aracı olmasını sağlamıştır.

Ücreti belirleyen işveren ve iş gören olmak üzere iki taraf vardır. Ekonomistlere göre ücret, bedensel ya da zihinsel bir emek sonucu oluşan üretim faaliyetleri karşılığında ödenen bedeldir. İşletme açısından bir maliyet unsuru olup ücret düzeyi beklentisi işletmenin maliyetleri minimize edebileceği bir alandır. İş gören için ise ücret, kendisinin ya da ailesinin gündelik hayatını ve gelecek yaşantısını güvende tutmasını fiziksel ve düşünsel emeğinin karşılığı olarak kabul edilmektedir (Obuz 2011). Çalışanlar, iş talebinde bulunurken kendilerinde olan vasıflar doğrultusunda işverenden isteyecekleri maaş daha çok olabileceği gibi, işverenin de bu noktada kurumunda çalıştıracağı kısmın şartlarına bakarak çalıştırmayı hedeflediği işçiye daha çok maaş sunma olasılığı mümkündür. Bu noktada, karşılıklı gereksinimleri ve itekleri ne kadarda değişik olsa bile karşılıklı gereksinimleri en az zamanda karşılamak istemektedirler. Bu sebepten dolayı, iş veren kişi ve çalışan birlikte bir yerde uzlaşarak mutlaka daha makul maaşı belirleyeceklerdir (Özgenç 2014).

Ücret, çoğu zaman örgütlerde çalışabilecek özelliklere sahip bireyleri örgütlere çekmek içinde kullanılabilir. Bu açıdan bakıldığında, bireyleri motive etmede işletmelerin en güçlü kozu paradır. 'Can (1999) göre para, kabiliyetli personelin kurumda tutulmasını sağlayan , performansı yüksek kişilerin kurumu tercih etmesini sağlayan ve kişileri yapabileceğinden daha yüksek performanslı işlerde vazifelendirmede etkindir.'. Ayrıca para, çalışan kişilerin maddi manevi tüm ihtiyaçlarının giderilmesinin yanında onların saygınlık isteklerini tatmin edebilmektedir. Bununla birlikte, her ne kadar önemli bir ekonomik araç olsa da paranın önemi güdülemede sınırlıdır (Can 1999). Bunun nedeni, bireyin yaptığı işten zevk alarak yapmasıdır. Aslında buradaki asıl etmen paradan ziyade bireyin kendi iç motivasyonudur. Belli bir ekonomik seviyeye ulaşmış olan birey ücret almak için bu işe devam etmeyecektir. Çeşitli nedenlerle çalışanın girmiş olduğu bu işte ücrete rağmen çalışma süresi uzun olmayacaktır. İşe başlamadan önce önemli gibi gözükten ücret , bireyin motive olmasındaki ücret dışındaki diğer faktörlerin birey üzerinde fazlaca tesirli olabilmektedirler. Bununla birlikte, bir işe devam edilmesinde en önemli unsurlar en başta işi sevmiş olmak ve o işi istemektir (Özgenç 2014).

Ücret, sadece işe giriş aşamasında değil işin devamlılığının sağlanmasında da önemli yer tutmaktadır. Bununla birlikte, bir çalışanın işe devamlılığında sadece ücretin önemli olmadığı, ücretten daha önemli faktörlerin de olduğu unutulmamalıdır. Motivasyon sürecinin doğası gereği insan hayatında sürekli döngüler halinde tekrarlanan bir yapısının olması, motivasyon araçlarının doğru şekillerde doğru zaman ve yerlerde kullanılarak çalışanların devamlılıklarının ve verimliliklerinin en üst seviyelerde tutulmasına olanak sağlamaktadır. Kişi yaptığı işin ve sahip olduğu donanımlarına göre ritmik aralıklarla maaşının artacağını ve amirlerinin performans değerlendirmesi yaptığını bilerek devamlı kendini geliştirme sürecinde aktif olarak kuruma aidiyat duygusunu da canlı tutarak görevini daha istekli yapar. Bununla birlikte, sevdiği işi yaparken bir yandan da yöneticileri tarafından onurlandırılan çalışanlar için ücret çoğu zaman ücretten daha önemli bir değer taşımaktadır. Bu nedenle, başka motivasyon araçlarıyla da motive edilen bir çalışan, daha fazla ücret karşılığında başka bir örgüte geçmeyi düşünmeyecektir. Karşılıklı güven ilişkisinin esas alındığı bu durum örgüt-çalışan ilişkilerinde istenen güzel bir durumdur (Özgenç 2014).

2.7.1.2 Primli ücret

Özellikle ücret ile motive olan bireylerin motivasyonunda kullanılması ideal bir ekonomik araç da primli ücrettir. “Prim”, iş görenlerin maaşlarının dışında, onları ekstra motive ederek pozitif ve randımanlı çalışmaya teşvik etmek amacıyla sunulan ekstar ücretlerdir. İşletmelerin bazıları, çalışanlarına randımanlı çalışmaları ve üretimi arttırmaları karşısında ek ücret vermektedirler. Bununla birlikte, her işletme verilen primin hesaplanmasında çeşitli kriterler kullanır. Çeşitli prim sistemleri geliştirilmiş olmasına rağmen prim hesaplamaları genelde zaman esaslı ve parça başı temel alınarak yapılır (Sabuncuoğlu ve Tüz 2001). Ek ücret yöntemi, temelde artan randımanla işletmenin kazanımlarının çoğalması, kazanımların bir miktarının bu personellerle paylaşılmasıdır. Çalışan kazancını arttırmak istediğinde daha etkili ve istekli çalışarak örgütün verimini arttırmaktadır. Artan bu verimde çalışanın payı olduğu için, yöneticileri kendisine prim sistemlerine göre belirlenen primini vereceklerdir. Bu sayede, çalışan kendi ücretindeki atışı kendisi sağlamış olacaktır (Özgenç 2014).

Motivasyon aracı olarak primin kullanılabilmesinde dikkat edilmesi gereken bazı unsurlar bulunmaktadır. Birçok kaynak primi hala daha ücretin bir parçası olarak kabul eder. Bunun nedeni, prim sisteminin de aynı ücret sistemi gibi çalışanları doğrudan ilgilendiren bir alan olmasıdır. Birçok araştırmacı bu sebeple prim sisteminin çok adil olması gerektiğini savunmaktadırlar. Ek ücretler, başarımların ölçme değerlendirme neticelerine göre belirlenebileceği gibi, kısmen de departmanın, tasarımın ve/veya işletmenin başarımlar ve rantabilitesine göre belirlenebilmektedir. Ek ücret sisteminde en önemli noktalardan bir diğeri husus ise, ek ücretin her personele başarımlar miktarına göre değişik uygulanması durumudur. Süreli olarak her personele ücretinin belli bir oranı ölçüsünde prim verilmesi, kişi tarafından sabit bir ücret olarak idrak edilmesine sebep olarak motivasyon etkisini kaybetmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle, motivasyon aracı olarak primin kullanılmasında performans dengesi ve süreklilik dikkat edilmesi gereken unsurlardır (Soykenar 2008).

Performans ölçülmesinin imkansız olduğu durumlarda, prim ücretlerinin belirlenmesi güçleşmektedir. Bununla birlikte, prim sistemi bireyleri daha fazla iş yapmaya yönlendirmekle beraber bazen iş akışında üretilenin kalitesinin azalmasına ve iş görenlerin yıpranmasına sebep olabilmektedir. Buyüzden, prim sisteminin de kendi içinde bir takım olumsuzlukları barındırabileceğini unutmamak gerekmektedir. Bu olumsuzlukları en aza indirmek için ise uygulanacak primlerin alt ve üst sınırlarının belirlenmesi, prim sisteminin doğru çalışmasında büyük önem taşımaktadır (Keser 2012). Her zamanki gibi iş görenler üstünde mükemmel motivasyonun oluşturulabilmesi için sadece bir motivasyon yönteminin yeterli olmadığı unutulmaması gerekmektedir. İş görenin, iş verenleri tarafından izlenerek o an ki gereksinimlerini gidermeye yönelik birden fazla güdüleme kullanılarak motive edilmesi en iyi sonucun elde edilmesinde oldukça önemlidir.

2.7.1.3 Kâra katılma

İktisadi güdüleme vasıtalarından biri olan kâra katılma sisteminin ana fikri, kurumun dönemsel olarak ulaştığı kârın bir kısmını çalışanlara bırakmasıdır. Kâra katılma sisteminin gerekçesi, üretimin gerçekleşmesinde en az sermaye kadar emek faktörünün de değerli olduğunun düşünülmesidir. Çalışanlara ücretlerinin yanı sıra

teşvik edici bir vasıta olarak kârdan pay almaları epeyce eski ve mutaber bir metottur (Obuz 2011). Çalışanlar, emeklerinin yöneticileri tarafından ücret dışında ayrıca değerlendirilmesinden hoşnut olurlar ve daha verimli çalışırlar. Maaş temelde çalışanın işte çalıştığı süre boyunca hak ettiği bir para olduğundan belli bir süre çalışan bir çalışan için sanki tekdüzeliği ifade eden belli periyodlarla hak ettiği maaşı ifadel eder. Bununla birlikte, maaş hak etme- maaş verme ilişkisi dışında işverenin personeli şirket ortağı gibi kârdan pay vermesi çalışmanı tekdüzelikten kurtararak onu motive eder ve daha aktif çalışmasını sağlar (Özgenç 2014).

Kâra katılma sisteminin de diğer ekonomik araçlarda olduğu gibi hem işverini hem de çalışanı memnun etme yönünde motivasyonu vardır. Her iki tarafta sahip olacağı kârın artması için daha fazla çalışacaktır. Bunun nedeni, işverenin çalışmanı kâr payına ortak etmesi sonucunda çalışanın, işletmenin kârının artması durumunda kendi ekonomik payının büyüyeceğini bilmesidir. Bu sayede, çalışanın hem işine bağlılığı hem de sevgisi artar. Kârın arttırılmasının amaç edinilmesi, üretimin ve verimin artmasına neden olur. Böylece, işveren ve çalışan ortak bir amaçta buluşmuş olurlar (Sabuncuoğlu ve Tüz 2001). İş veren ve çalışanın avantajlarıyla meydana gelen bu müşterek hedef sayesinde, iş veren ve işgörende meydana gelebilecek kazanım ve kazanımsızlıklar anlaşılabilir doğrultuda müşterek paydanın sakınılması için her iki tarafı dengeleyeceklerdir. Çoğu zaman, iş gören almış olduğu kârı iktisadi bir güdülenme yolu dışında farklı boyutlara taşıyarak kendisini şirket paydaşı ya da şirketin kıymetli bir işgöreni olarak hatta bazen değerli bir parçası sayarak icap ettiğinde daha çok çalışması bile kendisine zor olmayacak ve bunu şirketinin daha fazla kazanması için yaptığını düşünecektir.

Şirketin kârından pay alma sistemi, farklı durumlarda uygulanabilmektedir. Bunlar peşin, vadeli, karma yöntemle ve pay belgiti olarak dört farklı kısımda detaylandırılabilir. Payın peşin olarak verilmesinde, işletmelerin sene bitiminde elde etmiş oldukları payın bir kısmı peşin olarak çalışanlar arasında bölüştürülür. Geciktirilmiş dağıtım sistemindeyse, çalışanlara paylaşılacak olan payı farklı bir hesapta biriktirilerek, emeklilik zamanında veya ölüm durumunda verilmek üzere tasarruf edilir. Bununla birlikte, karışık tevzi sistemi, peşin ve ertelenmiş tevzi sistemlerinin beraber uygulandığı sistemdir. Bu sistemde, payın bir kısmı peşin olarak verilirken bir kısmı da emekli olunca veyahut ölüm olursa çalışana verilmek

için farklı bir hesapta tutulur. Diğer bir çalışma şekli olan hisse tahvili dağıtımında, işletmeler sene bitiminde oluşan payın dağıtımını peşin olarak değil hisse tahvili şeklinde yaparlar (Özgenç 2014).

Paya katılma sisteminde, genellikle çalışanların tercih ettiği sistem kârın nakit olarak dağıtılmasıdır. Bunu nedeni, çalışanların yılsonunda alacakları nakit ödemediği hisse senedine kıyasla çok daha fazla memnun olmalarıdır. İşverenin dağıttığı hisse senetlerinin zaman içerisinde değerlerinin değişebilecek olması çalışanlar açısından bazı sorunların oluşmasına yol açabilecektir. Özellikle, dağıtılan hisse senetlerinin zaman içerisinde değer kaybetmesi sonucunda elde edecekleri nakit karşılıklarının düşmesi çalışanlar arasında huzursuzluklara neden olacağı gibi işverenler açısından da sorunlar çıkmasına yol açacaktır. Paylaştırılmış hisselerin yüzdeliklerinin işletmenin iş görmesini değiştirecek durumda olması çalışanların yararına olabilecek olması işverenlerin işgörenlerin eline geçme olasılığını arttırabileceğinden dolayı durumun yönetimin tecrübesiz kimselerin eline geçerek işletmenin çıkarına olmayan kararların alınmasına neden olabilecektir. Bununla birlikte, işveren ve çalışan motive olmak yerine daha çok zarar göreceklerdir (Atasoy 2009).

Kâra katılma sisteminin, işveren tarafından başarılı bir şekilde uygulanabilmesi önemlidir. Başarılı bir şekilde uygulanan kâra katılma sistemlerinde şirketler olumlu geri dönüşler yaşayarak üretim artışı, verim artışı yani kısacası gelir artışı yaşarlar. Bu sayede, şirket kâra katılma sisteminin doğru ve başarılı bir şekilde uygulanması ile birlikte olumlu bir büyüme gösterecektir. Bununla birlikte, her sistemde olduğu gibi kâra katılma sistemi de doğru ve başarılı uygulanmadığı durumlarda yansımaları olumsuz olacaktır. Bu olumsuz yansımalar üretimin azalması, verimin azalması yani gelirin azalması bunların sonucu olarak da işletmenin küçülmesi ve hatta kapanması bile olabilmektedir. Yapılan çalışmalar ve incelemeler sonucunda kâra katılma sisteminde hangi sistemin daha olumlu ya da olumsuz olduğu ile ilgili kesin bir ortak görüşe varılamamıştır. Bu nedenle, bu sistemde de yine diğer ekonomik sistemlerde olduğu gibi işletmelerini ve çalışanlarını iyi tanıyan ve gözlemleyen iyi ve başarılı yöneticilere ihtiyaç vardır (Keser 2012).

2.7.1.4 Ekonomik ödüller

Ekonomik ödüllendirmenin de asıl amacı aynı diğer ekonomik araçlarda olduğu gibi çalışanı işletmeye daha çok bağlamaktır. Bunun nedeni, işletmeye bağlı olan çalışanların işletmenin devamlılıkları ve kârlılıkları için ellerinden geleni yapacak olduklarının kabul edilmesidir. İşverenler bu yönde çalışanları motive ederek işletmenin verimini arttırmayı amaçlarlar. Yöneticiler, kurumda imalat artışı, verimli iş, çalışma saatlerine dikkat etmek, alet edavatın kullanılmasına özen göstermek gibi mevzularda öteki işgörenlerden çok fazla fedakar işgörenlerin işlerinin bedeli olarak çalışanları, daha çok motive etmek için ekonomik ödülleri kullanabilirler. Ekonomik ödül yöntemi ile motive ederken dikkat edilmesi gereken iki husus bulunmaktadır. Bu hususlardan biri, ekonomik ödülün sağlanan fayda ya da başarıdan hemen sonra verilmesinin zorunluluğu, bir diğeri de sağlanan yarar ya da muvaffakiyet ile verilmesi planlanan mükafatının oranı olmasıdır. Bu sayede, çalışanların mükafatlarına ilgilenmesi sağlanarak işletmedeki randımanın artması da sağlanabilir. Bununla birlikte, tersi bir durumda ödülün çalışan tarafından anlamsızlaşmasına yol açarak çalışanın motivasyonun ya hiç değişmemesini ya da daha çok düşmesine yol açabilir (Obuz 2011). Bu nedenle, ekonomik ödüllendirme de aynı diğer ekonomik araçlarda olduğu gibi dikkatli, titiz ve adil bir şekilde uygulanması gereken bir ekonomik motivasyon aracıdır.

Başarı-ödül dengesinin doğru olmadığı durumlarda, özellikle hak etmeyen bir çalışana ödül verildiğinde çalışanın iş arkadaşları ile iletişimini negative yönde geliştirebilir ve hatta tüm çalışanlar içinde ayrıştırılması, istenmemesi gibi negatif sonuçlarla bir karşılaşılabilir (Keser 2012). Bu nedenle, başarı-ödül dengesinin kurulmasında dikkatli ve titiz olunması oldukça önemlidir. Ödülün, ödül için koyulan şartları en iyi şekilde yerine getiren çalışan ya da çalışanlara verilmesi gerekmektedir ki bu sayede bu ödülü alan çalışanın ya da çalışanların mükafatı hak kazandığını sadece iş sahibi değil tüm çalışanların da kalben katılması sağlanmalıdır. Bu konuda bir istikrar sağlandığı sürece kurumda arzu edilmeyen olumsuzluklar da engellenmiş olur. Ödülün hak etmeyen çalışanlara verilmesi ya da çalışanlar tarafından bu şekilde düşünülmesi, çalışanları işletmeden uzaklaştıracak bir unsurdur. Bu durum, motivasyondan çok işletmede huzursuzluğa yol açarak vasıflı işgörenlerin işletmeden kalben ayrılmasına sebep olabilir. Örgütteki üretim

eksilmesine sebep olabilecek bunun gibi yürütümler, işverenlerin ödül gibi bir ekonomik motivasyon aracını kullanmaktaki başarısızlıklarını gösterecektir (Özgenç 2014).

2.7.2 Psiko-Sosyal Motivasyon Araçları

Bir birey, ekonomik araçlarla motive edilebildiği kadar psiko-sosyal araçlar kullanılarak da motive edilebilmektedir. Son dönemlerde, işletmeler tarafından psiko-sosyal araçlar motivasyon aracı olarak daha fazla dikkate alınmaya başlanmıştır. Bunu nedeni, artık çalışanların ekonomik varlık olmalarının ötesinde sosyal bir varlık oldukları düşüncesinin desteklenmesi ve yaygınlaşmasıdır (Keser 2006). Yapılan çalışmalar psiko-sosyal araçların motivasyonu arttırarak örgüte bağlılığı sağladığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, psiko-sosyal araçlarının temelinde insanın kendi iç dünyasının ihtiyaçlarının anlaşılması olduğundan bu ihtiyaçların anlaşılması oldukça güç ve karmaşıktır (Örücü ve Kanbur 2008). Bu durumda, psiko-sosyal araçları zaman zaman kullanmayı zorlaştırmaktadır. Bu bölümde, psiko-sosyal vasıtalar alt konular altında incelenmiştir.

2.7.2.1 Çalışmada bağımsızlık

Yapılan çalışmalar işgörenlerin vazifelerinde özgür olmaları durumunda motivasyonlarının arttığını göstermektedir. Çalışanların, özgür olabilecekleri, olağan dışı, değişik özelliklerini ve yaratıcılıklarını değerlendirebilecekleri, bu yeteneklerini geliştirebilecekleri bir işverenle çalışmayı istedikleri bilinen bir gerçektir. Bununla birlikte, çalışanlar benlik duygularının tatmin edilerek ya da kişisel gelişme güçlerinin arttırılmak amacıyla bağımsız çalışma ve inisiyatif kullanma ihtiyacına önem verirler (Keser 2006). Bunun nedeni, çalışanların sürekli otoriter bir güç altında kontrol edilmeleri duygusunun bireylerde kendilerini robot gibi hissetme duygusu yaratmasından kaynaklı olabilir. Çalışanların düşüncesine göre mekanik aygıtlar yalnızca istenen emirleri yapabilen makinelerken bizler düşünen varlıklarız öyleyse bir bireyin fikirlerini serbestçe hayata geçirebileceği bir kurumda işgörmeyi istemesi en beklenen kazanımdır. Çalışanlar işlerinde bağımsız olarak yeteneklerini ve becerilerini sergileyebilmiş olurlar bu durum onların motivasyonunu daha da arttırmaktadır. Yetenek ve becerileri törpülenmiş bir çalışanın verimliliği motivasyonu ile birlikte düşecektir. Çalışana bağımsız bir çalışma ortamının

sağlanması bireyi işinde özgür kılarken kaliteli sonuçların elde edilmesini de sağlar (Özgenç 2014). Psiko-sosyal bir motivasyon araç olarak emekde özgürlük, işgörene bağımsız karar verebileceği, kabiliyetlerini kolaylıkla kullanabileceği bir çalışma alanı yaratırken diğer yandan da bunun sınırsız bir özgürlük anlamına gelmediği bilinmelidir. Çalışanların böyle sınırsız bir bağımsızlık ortamında çalışmalarını iş yerinde ciddi otorite problemlerine neden olarak hiyerarşik yapının bozulmasına bu durumda verimin düşmesine neden olacaktır. Bu nedenle, iş yerinde otorite sorunu yaşanmaması için yöneticilerin çalışanların bağımsızlığı konusunda çok dikkatli davranması gerekir. İşgörenler, kurumlarının bir işyeri olduğunun farkında olarak işlerinde bağımsızca kabiliyetlerini ve becerilerini arttırabilirler. Bununla birlikte, daha fazlasının sağlanması işyerinde otoriteyi ortadan kaldırarak işyerinin düzeninin bozulmasına neden olabilmektedir. Buna ek olarak, çalışmada bağımsızlık, küçük ve büyük işletmelerde çalışanlar açısından daha farklı hissedilmektedir. Küçük işletmelerdeki çalışanlar kendilerini daha özgür hissederken kurumlar kurumsallaştıkça işgörenler kendilerini daha az özgür hissederler. Büyük işletmelerde işgörenlerin kendilerini daha bağımsız hissedebilmeleri onların alaka ve kabiliyetlerinin anlaşılacak uygun departmanlarda çalıştırılarak kabiliyetlerini daha kolay gösterebilmeleri ile sağlanabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz 2001).

Her motivasyon aracında olduğu gibi emekde özgürlükte de adaletli olunmasının işyerinde dirlik ve üretimi arttırmakta önemi büyüktür. Çalışmada bağımsızlıkta asıl amaçlanan çalışanın kurumda ev huzurunu bularak, kurumda problemsiz işgörenin bütün titizliğini vazifesine vermesi, bunun neticesinde de tüm donanımlarını en verimli haliyle kullanarak görevinde en iyi sonuçlara ulaşmasıdır. Bununla birlikte, çalışanın bağımsızlığın dengesini sağlayamayarak kurumunu evi gibi hissedip ev hayatı ile iş dünyasını birbirine karıştırmaması, kurumsal iş kurallarını önemsememesi kabul edilemez. Bu durum hiyerarşiyi bozarak otoriteyi ortadan kaldırırken sonuç olarak hem işverenlerin hem de ekibin başarısızlığını ifade eder. Çoğu zaman kurallara riyaet etmeyen çalışanlar, işverenlerin çalışmalarının önemli olmadığını ve onlara ihtiyaç olamadan onlarsız da örgütün devamlılığının kolayca sürdürülebileceğini düşünür ve bunu örgüt içinde yaymaya çalışmaktadırlar. Yönetici, kural tanımayan ve yöneticilerin gereksiz olduğunu düşünen bir çalışan ile karşı karşıya kaldığında bu düşüncedeki işgörenlerin miktarının artışına ve

işletmenin çalışmaz duruma gelmesine sebep olabilirler (Özgenç 2014). Bu nedenle iş yerinde çalışmada bağımsızlığın motivasyon aracı olarak kullanımında dengenin sağlanamamasında çok ciddi sonuçlar oluşabilmektedir. Çalışmada bağımsızlık sisteminde, yönetici ve çalışan dengesi de bu nedenle çok önemlidir ve dikkat edilmelidir.

2.7.2.2 Kendine güven

Yetenek ve zekâ seviyesi ortalama değerlerde olan her birey amaçlarını net bir şekilde belirleyebilir ise başarılı olabilir. Bireyler amaçlarına ulaşabilmek için zaman ayırarak çaba gösterirler. Bununla birlikte, bireylerin amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için yapmaları gereken kendilerine güvenmeleridir. Kendine güvenen bir birey, amaçlarına ulaşabilmek için gerekli olan bilgi ve beceriyi öğrenerek başarılı olabilir. Bununla birlikte, kendine güvenen insanların iş hayatlarında da daha başarılı oldukları bilinen bir gerçektir. Bunun nedeni, kendine güvenen bireylerin, daha kolay risk almaları ve iş hayatlarındaki durumlarına göre kendilerini kolayca değiştirebilmeleridir kısaca adaptasyon mekanizmaları çok iyi çalışmaktadır. Örgütlerin kendine güvenen insanlara ihtiyaçları vardır. Çünkü kendine güvenen ve ne yapabileceğinin bilincinde olan çalışanlar kendi sınırlarını bilirler. Ancak daha önemlisi kendine güvenen çalışanlar, kendi sınırlarını karşılaştıkları birçok sorun sonrasında daha fazla genişletebilirler. Kendine güvenen çalışanların işletmelerde sayılarının artırılabilmesi için yöneticilerin, bazı durumlarda iş yerinde karşılaşılan bazı sorun ve başarısızlıkları olumlu karşılayıp görmemezlikten gelmeleri gerekmektedir. Bu sayede, kurumda karşılaşılan bu olumsuzluklardan ibret alarak yeni yaklaşımlarda bulunarak, başarısızlıkların olumluya dönüşmesi sağlanabilir (Soykenar 2008). Kendine güven, bireyin iç motivasyonu olmakla birlikte, işverenler kendilerinde olan özgüven duygusunu ancak örgüt içinden onaylatabilirler. Özgüven hissinin kurumda yöneticiler tarafından işgörenlerde devamlı desteklenmesi beklenmektedir.

Yöneticilerin, çalışanlarını seçerken kendilerine güvenen çalışanları tercih etmeleri önemlidir. Bu sayede, yöneticiler çalışanlarını motive ederlerken çalışanlarının kendine güvenlerini destekleyerek onların motivasyonlarını arttırabileceklerdir ve çalışanlarını motive etmeleri daha kolay olacaktır. Yöneticilerin bir diğer dikkat

etmesi gereken hususta, örgüt içinde karşılaşılan sorunlar karşısında çalışanların var olan kendine güvenlerinin zarar görmemesini sağlamaktır. Bunun nedeni, kendilerine güvenlerini kaybeden çalışanların bir daha yeterince motive olamamaları ve işlerini iyi yapamamaları gösterilebilir (Özgenç 2014).

2.7.2.3 Statü

Statü, bir bireye sosyal çevrenin verdiği değerler olup sosyal çevrenin kendisine bir değer yüklemesi için birey kendisinden bekleneni yapar. Statü, genellikle hürmetle beraber anılırken sosyal çevre statüye sahip olan işgöreni sosyal çevrede saygın bir yere konumlandırır. Toplum, kısacası statüsü olan kişiye değer verir ve saygı gösterir. Toplumun gözünde iyi bir yerde oldukları düşünüldüğü için kişiler toplumda statü sahibi olmak istemektedirler. Bazı meslek gruplarının ücretleri düşük olmasına rağmen sadece toplumdaki statüleri yüksek oldukları düşünüldükleri için tercih edilerek seçilen meslekler mevcuttur. Statü sahibi bir kişi, işi ne olursa olsun bundan haz duymaktadır. Bunun nedeni, statünün ücretle değil daha çok toplumun değer yargılarıyla ilişkili olmasıdır. Ayrıca, kurumda yöneticilerinden takdir edilen ve değer gören işgörenlerin statüleri iş yerinde ve özel yaşamlarında yüksek olacağı için çalışanlar mevcut statülerini kaybetmemek için üstleri ile aralarının bozulmasını istemeyeceklerdir. Bu nedenle, statü sahibi olmak isteyen ve bununla motive olan çalışanlar, iş yerindeki çalışmalarına daha fazla özen gösterir ve iş yerindeki statülerini korumaya çalışırlar (Eren 1998). Statü elde eden kişiler daha çok motive olarak işlerinin mutlu olur aidiyat duygusu ile kurumun rantabilitesi için daha çok çalışırlar. İdareciler, işgörenlerini statilendirerek bir yandan çalışanlarına önemsemiş olurken bir diğer yandan da vermiş oldukları bu değeri toplumun gözünde de arttırarak çalışanlarının saygınlığını da arttırırlar. Bu sayede, değerli çalışanlar ile değerli bir örgüt kurulmuş birbirine değer veren çalışan-yönetici ilişkisi ortaya çıkar. Bu durumda, örgütün daha kolay motive olmasını sağlayarak örgütün değerini yani verimini arttırmaktadır (Özgenç 2014).

2.7.2.4 Güvenlik

Bireylerin çalışmalarındaki asıl amaç, kendilerinin ve ailelerinin hayatlarını kolaylaştırmak olup bu yaparken de kendilerini işlerinde güvende hissetmek isterler. Bu nedenle, çalışanların mütemadiyen buldukları kurumlarında işgörürken

yaşayabilecekleri herhangi iş kazasına karşı kurumda olması gereken önlemlerin alınması çalışanların ve ailelerinin içlerini rahatlatarak onların hayatlarını kolaylaştırır. Bununla birlikte, bu tür önlemlerin alınması iş yerine ek giderler oluşturmaktadır. Ancak, güvenlik önlemlerine ödenen para sayesinde bir sürü iş kazası bertaraf edilmiş olacak ve işgörenlerin vazifelerini devam ettirmesinde harcanan para önemini yitirecektir. Kurumda alınan tüm tedbirlere rağmen, çalışanın yaşayacağı kazaya bağlı olarak kurumun işgörenle birlikte aynı tarafta olması ve böyle istenmeyen kazalar için sosyal garanti düzenlerinin oluşturulmuş olması da ayrıca hem işveren hem de çalışan için çok önemlidir (Özgenç 2014).

Bireyler, iş ve iş dışı hayatlarında, kazançlarını ve sağlıklarını tehlikeye sokabilecek bir takım muhataralarla devamlı karşılaşabilmektedirler. Bu tehlikeler, kazalar ile sonuçlanabileceği gibi bazen ölümle bile sonuçlanabilmektedir. Bununla birlikte, bazı riskli durumlar her zaman olumsuz olmamaktadır. Doğum gibi olumlu durumlarla da iş yerlerinde karşı karşıya gelinebilmektedir. İnsanların başlarına gelmesi muhtemel bu tür durumlardan dolayı kayıplara ya da zarara uğrayabilecek olmaları sosyal güvenlik olgusunun oluşmasında önemli bir etken olmuştur. Sosyal güvenliğin sağlanabilmesi için, birey için sosyal bir sigorta oluşturularak olası bir kayıp ya da zarar durumunda bireyin kayıplarını ya da zararlarını bu sigortayı kullanarak yerine koyabilmesi için ekonomik bir destek ortaya konulur (Nulut 2011) Bu sistem ile çalışanların bazı riskleri daha kolay alması sağlanarak daha verimli çalışması amaçlanmaktadır.

Sosyal güvenlik sistemi, temelde devletin öncelikli hedeflerinden olup bu sayede çalışanların haklarının savunulması ve desteklenmeleri devlete yük olmadan gerçekleştirilecektir. Bu nedenle, devlet genel olarak küçük ve büyük işletme farkı gözetmeden tüm çalışanların tek bir sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmasını istemektedir. Devlet, bunun için kendi kurumlarında sosyal güvenliği ön planda tutarak özel sektöre öncülük yapmaktadır. Özellikle büyük sermayelere sahip olan örgütlerin sosyal güvenlik ihtiyacının farkındalığı küçük sermayeli örgütlere kıyasla daha yüksektir. Bu sebeple, büyük sermayeli örgütler örgütlerin verimini arttırmak için sosyal güvenlik sistemini desteklemektedirler (Öz 2005). Bununla birlikte, maalesef bazı örgütler sosyal güvenliğin verimliliğe olan katkısını ve önemini çok iyi anlayamadıkları için örgütün bu tür durumlarda yaptığı giderleri azaltmaya

çalışabilmektedirler. Bu da, işgörenlerin sosyal güvenlik haklarından faydalanmalarında sıkıntıya sebep olabilmektedir (Özgenç 2014).

2.7.2.5 Takdir edilme

Psiko-sosyal motivasyon aracı olarak onaylamak ve övmek işgörenleri pozitif anlamda motive etmektedir. Onaylamanın ve övmenin motivasyon miktarı, sosyal çevrenin yanında veyahut toplumdan yalnız yapılmasına göre farklılık gösterebilmektedir. Sosyal çevrenin yanında yapılan takdir ve övmek bireyi çok daha motive edebilmektedir. Özellikle birey örgüt içerisinde bir çalışansa, yöneticileri tarafından şirket içerisinde öteki çalışanlar önünde bireyin takdir edilmesi ve övülmesi o bireyi çok gururlandıracaktır. Yöneticileri tarafından takdir ve övülme duygusundan hoşnut olan çalışan bu durumun devamlılığını sağlamak için çalışmalarını arttırarak devam etmek isteyecektir. Yöneticilerin diğer çalışanların yanında kendisini takdir etmesi ve övmesi aynı zamanda çalışanın kendisini diğer çalışanların yanında farklı hissetmesini sağlayarak yöneticilerin onları farklı bir statüye çıkardıklarını düşünebilirler. Yöneticilerin, çalışanları sürekli gözlemlediklerinin düşünülmesi çalışanlar tarafından iyi çalışan ve çalışmayanın ayrımının doğru bir şekilde yapılacağı ve değerlendirildiğinin hissedilmesini sağlayarak çalışanları motive edecektir. Takdir ve övgünün toplum içinde gerçekleştirilmesi övgü yapılan kişinin motive olması kadar övgü yapılmayan kişilerinde toplumda motivasyonunu sağlayabilir (Dorman and Maxwell 2001). Bu sayede, toplum içinde övülen bireyler, çalışanlar ya da çalışmalar örnek gösterilerek diğer çalışanlarında bu takdiri hak etmeleri için yapılması gerekenleri ortaya koyacaktır. Hatta bu durumun şirkette fark edilmek istenilen çalışanlar için neler yapması konusunda örnek olacağı düşünülmektedir. Bu nedenledir ki işverenlerin, onayı, övgüyü güdülenme vasıtası olarak olması gereken zamanlarda gerçek çalışanları onaylamaları ve övmeleri, kurumdaki diğer çalışanlar arasında adaletin sağlanarak işgörenlerin ayırt edilebilir olmasını sağlayarak onları çalışma konusunda daha çok motive edecektir (Özgenç 2014).

Takdir edilme eylemi aslında bir pozitif güdülenme aracıdır ve birey bu eylemi daha çok yapmak isteyecektir. Bireyin başkaları tarafından ya da yöneticileri tarafından takdir edilmesi, bireyin yaptığı davranışın doğru olduğunu düşünmesini sağlayacaktır

(Korkmaz 2008). Bu sayede, takdir edilen ve övülen işgören çalışmasının karşılığını aldığını düşünerek ve değer gördüğünü hissederek bu hareketi daha da fazla emek harcayarak yüksek motivasyonla yapacaktır. Çalışmalar göstermiştir ki, “tebrik ederim” ve “teşekkür ederim” gibi ifadelerin kullanıldığı iş yerlerinde çalışanların motivasyonu aynı yüzde birlik oranda maaş artışı yapılmış kadar artmaktadır (Kırcı 2013). Basit cümlelerin bile çalışanları bu kadar motive edebiliyor olması çalışanların gözünde takdir edilmelerinin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanlar için önemli bir konu olan maaş artışı ile olan karşılaştırılması ise sadece bu durumun somutlaştırılması olup çalışan için yöneticileri tarafından takdir edilmenin ve övülmenin önemini gözler önüne sermektedir (Özgenç 2014).

Takdir ve övgü sadece yöneticiler tarafından yapıldığı düşünülmeyle birlikte, örgüt içerisinde yöneticilerin dışında bireyin üstleri, astları, arkadaşları, iş sahipleri, diğer örgütlerdeki çalışanlar ve hatta iş dışındaki insanların çalışanları takdir edilmesi ve övülmesi de aynı şekilde çalışanı motive edebilmektedir (Genç 2005). Takdir ve övgü kolay bir motivasyon aracı olmakla birlikte, herkes tarafından yaygın olarak kullanılan bir motivasyon aracı değildir. Günlük hayatta bile, bireyler birbirlerini takdir etme konusunda geri planda kalabilmektedirler. Bunun bir nedeni olarak, yeteri kadar takdir edilmediğini düşünen bireylerin zamanı ve yeri geldiğinde diğer bireyleri takdir etme ve övme konusunda çekimser kalması ya da unutmalarıdır.

2.7.2.6 Sosyal imkânlar ve uğraşlar

Örgütler, işçilerin kurumda ya da kurum dışında harcadıkları zamanı verimli geçirmeleri adına farklı etkinliklere yönlendirilmektedir. Bu uğraşlar sportif uğraşlar olabildiği gibi, kütüphane hizmetler, eğlenceler ve geziler yer almaktadır. Bunların içinde sporsal etkinlikler çalışanlar tarafından gerçekleştirilebilmesi için iş yerinin imkânlarının müsait olması ile birlikte iş yerine çeşitli spor tesisleri yapılabilmektedir. Bu sayede, işyeri içindeki çeşitli bölümler arasında karşılaşmalar ve turnuvalar düzenleneler çalışanların kendi içlerinde tanışmaları ve kaynaşmaları da sağlanmış olur. Kurumlar arası eğlenceler yapılarak işçilerin bilgi ve deneyimleri arttırılmaktadır. Farklı durumlardaki merakın ve bilginin geliştirilmesi adına kütüphane hizmetleri de bulundurulmaktadır. kurum içerisinde ve kurum dışında

farklı etkinlikler yapılarak işçilerin tanışması hedeflenebilir. Sosyal aktivitelerin dikkat çekmesi gerekli olan durumlardan birisi bu konunun yönetici desteğiyle yapılması ancak işverenin kontrolünün altında yapılmamasıdır. Bunun nedeni, işveren kontrolünde yapılacak olan sosyal uğraşların çalışanlar tarafından işin bir uzantısı gibi algılanabilecek gibi olmasıdır. Kurumda işverenin denetimi altında olan işçiler, bu olayın iş dışındaki etkinliklerde de sürekli olmasından hoşnut olmayacak ve söz konusu bu durum içsel motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyecektir. Sosyal uğraşlarla çalışanların kendi aralarında da kaynaştırılmasına sağlanarak işyerlerine olan bağlılıkları arttırılmaya çalışılır. Bununla birlikte, sosyal uğraşlar sırasında bazı çalışanların sergilediği davranışlar, elde ettikleri başarılar çalışanlar arasında kimlerin doğal lider olduğu konusunda da ipuçları verir. Bu durum, yöneticilerin çalışanları motive edebilmeleri için öncelikli olarak etkilemeleri gereken çalışanları seçmeleri konusunda onlara yardımcı olacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz 2001). İş yerinde sosyal uğraşlara önem verilmesi çalışanların kendilerine önem verildiğini hissetmesini sağlayarak çalışanların çalışma isteklerini daha çok artırır.

Sürekli çalışmanın getireceği iş stresi ve monotonluk gibi olumsuz etkenlerden kurtulmanın bir yolu da çalışanlar için sosyal uğraşlar ile ilgilenmektir. İş yerinde sosyal imkânların ve uğraşların olması çalışanların iş yerine daha istekli gelmeleri konusunda motivasyonlarını arttıracaktır. Çalışma isteğini arttırabilecek sosyal imkân ve uğraşlar örgütlerin imkân ve çeşitlerine, uygulamalarına göre çeşitlilik gösterebilmektedir. Sosyal uğraşlar kadar örgüt içindeki sosyal imkânlar da çalışanların motivasyonunun arttırılmasında oldukça önemli olabilmektedir. Özellikle nöbet ya da vardiya usulü çalışılan örgütlerde, çalışanların örgütleri ve evleri arasında ulaşımı sağlayan araçların kullanılması sosyal imkânlar açısından güzel bir örnektir. Bu sayede, ulaşım sorunu olan bölgelerde yaşayan çalışanların ulaşım sorununun çözülmesi, bununla birlikte gece geç vakitlerde vardiya değişimi olan örgütlerde de kullanımı ile bu örgütlerde motivasyon artışı da sağlanmış olur. Sosyal imkânın kullanımı ile çalışanın sadece ulaşım sorunu değil aynı zamanda güvenlik ihtiyaçları da karşılanmış olur (Özgenç 2014). Bu durum, çalışanların işlerinde huzurlu ve hoşnut olmalarını sağlayarak motivasyonlarını arttırarak işyerinde verimin artmasını sağlar.

2.7.2.7 Çevreye uyum

Çalışanların, örgüt içinde çalışmaya başladıkları birinci gün itibariyle ya da işe yerleştirildikleri, yerleri değiştirildikleri ilk zamandan sonra gerek fiziksel gerekse psiko-sosyal durumlardan dolayı çevrelerine kısa zamanda uyumlu hale gelebilmektedirler.. Çalışanların motivasyonunun üst düzeyde tutularak örgütün veriminin yüksek olmasının sağlanabilmesi adına çalışanın ortama hemen uyum sağlayabilmesi gereklidir. Örgütün içsel yapılanmalarına, kurallarına ve etiklerine uyum gösteremeyen ya da uyum göstermek istemeyen işçiler üzerindeki yabancı hissetme duygusunu kalıcı hale getirerek motive olama da güçlük çekecek bu da kurum içerisinde ötekileştirmeye sebep olacaktır. İş veren, böyle durumlar karşısında oluşumu engellemek adına bu yabancılık hisseden çalışanlara yardımcı olmalı, onları adapte olmaları için zorlamalıdır. Yöneticilerin aynı zamanda, örgüt içinde yaşanabilecek sorunlarla ilgili danışmanlık hizmeti sunabilmeleri de örgütün verimliliğini arttıracaktır (Çiçek 2005). Ayrıca, kurumun bu profesyonel tutumuyla bu yeni çalışanlara kurumdaki kurumsallığı göstermiş olacaktır.

Kuruma yeni başlayanların çevresine adapte süreçleri eğer hızlı olur ise örgütün verimliliği de direkt bundan olumlu etkilenecek artışa geçecektir. Verimlilik için bütün imkânlarını kullanan örgütlerin diğerlerine kıyasla daha profesyonel örgütler oldukları düşünülmektedir. Bu durumun farkında olan yöneticiler, yeni çalışmaya başlayanların çevreye uyum aşamasını hızlı atlatabilmeleri için çalışanlarına tam destek vermesi için örgüt içinde danışmanlık hizmetleri oluşturacaklardır. Yeni işe başlayanların danışmanlık hizmetlerinden destek alması çevreye uyumun hızlı olmasını sağlayarak doyum seviyesinin yüksek olmasını sağlayacaktır. Bu çevreye adapte olma konusunda özen gösterilmesi gereken unsurlardan bir tanesi de kurum içindeki istemeden ve çok sık yapılması düşünülen yer değişimi de adapte olma sürecini negatif yönde etkileyecektir. İşçilerin terfi durumlarının farklı düşünülmemesi onların işlerinde çevreye olan uyum süreçlerini zorlaştıracak ve verim düşüşüne neden olabilecektir (Özgenç 2014).

2.7.3 Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Araçları

Motivasyon artırıcı unsurlar arasında düşünülen bir diğer grupta örgütsel-yönetimsel güdülenme unsurlarıdır. Bahsedilen bu güdülenme unsurlarının asıl amacı , hedef

birliği, eğitim ve terfi , görev zenginleştirilmesi, görevde terfi olanakları, kalite kontrol çemberleri , olmak üzere bu bölümde incelenecektir.

2.7.3.1 Amaç birliği

Kurumların iyi bir başarıya sahip olmalarında, kurum içerisinde ortak amaç beraberliğinin sağlanması gerekmektedir. Örgüt içerisinde amaç birliğinin sağlanmış olması, yöneticilerin örgüt içerisindeki çalışanları daha kolay motive etmesini sağlayarak motivasyonlarını arttıracaktır. Bununla birlikte, örgütlerin başarıları da motivasyonları ile birlikte artacaktır. Motivasyonu artmış olan çalışan, işletmenin hayatta kalmasında ve büyümesinde daha çok katkı sahibi olarak daha verimli çalışacaktır (Barlı ve zen 2008). Çalışanların farklı bakış açılarında olsalar bile yöneticileri ile aynı amaçta buluşabilmeleri amaç birliğini oluşturarak birçok sorunun daha ortaya çıkmadan çözülmesini sağlayarak verim artışını sağlamaktadır. Oluşturulabilen amaç birliği, örgüt içerisinde çalışanlar arasında birliği sağlar. Ancak bu durum kendiliğinden oluşmadığı için bunun sağlanmasında ön plana yöneticiler çıkmaktadır. Yöneticiler, alışanların işletmenin çıkarlarına uygun çalışmasının aynı zamanda çalışanın da kendi çıkarına çalışmak anlamına geldiğini burada bir ortak amaç olduğunu hissettirebilir ise amaç birliği sağlanmış olur (Sabuncuoğlu ve Tz 2001).

Örgütler, yöneticileri vasıtasıyla çalışanlarına makul hedefler göstererek ortak amaçlarını çalışanları ile paylaşabilirler. Bununla birlikte, gerçekleştirilen her hedef için yöneticilerin çalışanları ayrıca ödüllendirmesi de bir motivasyon aracıdır ve çalışanı motive ederek verimini daha da artırır. Verimi yüksek bir örgüt olunmasında başarılı bir işçi belirleme ve bununla berabere değerlendırme hususunda kurumlarda kullanılabilmektedir. Bunun sayesinde, kurumda gerçekten kurumun faydasında olabilecek işçiler bahsedilen sistemle kurumdan atılabirler. Örgütler olabildiğince kurumun amaçları doğrultusunda bu amaca ortak olan işçi sayısını fazlalaştırmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda gnmđze bakıldığında örgütlerin arasındaki rekabetin fazlalaşması, kurumların gerekli gördükleri zamanda hızlı bir şekilde farklılık gösterebilen bir olguya sahip olmaları gerekli görülmektedir. söz konusu durum, örgütteki vasıflı ve motivasyona açık çalışanlar ile daha kolay sağlanır. Bunun nedeni, örgütlerin değişen amaçlar karşısında hızlı motive olabilen ve değişen

amaçlara hızla cevap verebilen çalışanlar sayesinde koşullara daha iyi uyum sağlayabilmesidir. Örgütlerin yeni fırsatların değerlendirilmesinde çalışanları sürekli ellerinin altında tutmaları önemlidir. Bunun için bir tür örgüt personel havuzu kurulur ve örgüt bu sayede karşısına çıkan fırsatları hızlıca değerlendirebilecektir. Bununla birlikte, bazı özel durumlarda örgütlerin hızla küçülmesi gibi gereklilikler doğabilecek bu da örgütleri zorlayabilecektir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde, kurumların önüne gerçek amaçlar sunarak işlerine devamlılık göstermeleri için önemli olmaktadır. (Keser 2012). Her bir çalışanın farklı bir amaçla çalıştığı amaç birliğinin sağlanmadığı örgütlerde, kriz anlarında hızlı cevap verilmesi gereken durumlarda kriz anına hızlı müdahale edemeyen örgütlerde ciddi sorunlar oluşabilmekte ve hatta örgütün sonlanmasına kadar gidebilecek ciddi tehlikeler oluşabilmektedir.

2.7.3.2 Eğitim ve yükselme

Motivasyonun sağlanmasında kullanılan eğitim ve yükselme kavramları aslında bakıldığında birbirlerini tamamlayan önemli iki kavramdır. Özellikle yöneticiler tarafından işyerinde kullanılmaları daha etkili sonuçlar alınmasını sağlayabilmektedir. Eğitim, birey adına bir ihtiyaç olup kurumda eğitimin kullanılmasında öngörülen hedef, teknolojik ve mesleki doyumları bizzate gözetlemek, yenilikleri öğrenmek ve bilimsel açıdan yenilenmekle birlikte becerileri fazlaştırmaktır. Eğitim ile sağlanan bireysel gelişim ile birlikte işçinin özgüvenini, motivasyonu da artacak bu durumda işyerinde verimin artmasını sağlayacaktır (Sabunvuoğlu ve Tüz 2001).

Çalışanın iş yerine saüladığı en dikkat çekici karakteristik niteliği eğitim seviyesi olup onun çalışma ahlakını ve gücünü etkilemektedir. Çalışanın eğitim seviyesi arttıkça, iş yaşamındaki beklentileri de fazlaştırmaktadır. (Silah 2001). Her geçen gün eğitim düzeyi artan çalışanın, eğitim düzeyi ile birlikte örgütün veriminin de artması beklenen bir sonuçtur. Ancak, çalışanların eğitim düzeyleri yükselirken yöneticilerin dikkat etmesi gereken bir husus, örgüt içinde eğitim düzeyi artan çalışanların örgüt içinde daha iyi konulara gelmelerinin sağlanabilmesidir. Bunun nedeni, örgüt içerisinde eğitim düzeyi yükselen çalışanın örgüt tarafından onore edilmeyi

beklemesidir. Bu beklentiye örgüt adına yöneticilerin olumlu karşılık vermesi ve çalışanın konumunu yükseltmesi motivasyonu arttıracaktır (Özgenç 2014).

Eğitim seviyesi artan çalışanını gözeten örgütlerde çalışanlar, eğitim düzeylerinin artmaları ile birlikte hem işlerinde yükselbilme imkanı bulabilmekte hem de toplumsal statüleri yükselbilmektedir. Eğitim sahibi işçiler kurumların hedeflerini kavrayarak kurumla aynı hedef üzerinde iş yapmalarıyla hedef birlikteliği yapmaktadırlar. Bu durum, eğitilmiş çalışanların motivasyonlarının daha yüksek olmasını ve verimli çalışmalarını sağlar. İş konusunda yükselmede ön görülen hedef, taze bilgi veya becerilere ulaşan bir işçinin daha iyi şartlarda ve daha yüksek görevlere yükselmeleridir. Bakıldığında, eğitim bir çalışanın mesleği ile ilgili bilgilere kavuşmasıyla birlikte bilgi seviyesini arttırmakla, yükselişe geçme durumu , çalışanın öğrenilen bir bilgi ve/veya yetenek karşısında daha üst kademelerle onurlandırılmasıdır. Bu nedenle, görüldüğü üzere eğitim yükselmenin bir basamağı olarak karşımıza çıkmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz 2001). Eğitim seviyesini yükseltmeyen çalışanın örgütte yükselme imkanı bulması örgüt içerisinde huzursuzluğa neden olacağı gibi motivasyon eksikliklerine de neden olacaktır. Yöneticilerin yaptığı yanlış uygulamada ısrar etmeleri huzursuzluğun devam etmesini sağlayacağı gibi hatta verimin düşmesine de neden olacaktır. Bununla birlikte, yaptığı yanlışta ısrarcı olan yönetici, aynı zamanda çalışanların gözünde yöneticilik vasıflarını yitirerek sıradan birisi haline gelecektir. Böyle bir bireyin çalışanlarını bir daha motive edemeyecek bir hale gelmesi de yönetici konumundaki kişiyi mutsuz ve huzursuz ederek verimini düşürecektir. Bununla birlikte, eğitim seviyelerini arttırmaları ile birlikte yükselme imkanı da bulan çalışanlar, yöneticilerin adil ve hakkaniyetli davrandıklarını tüm çalışanlara göstermiş olacaklardır. Bundan da anlaşılacağı gibi, örgüt içerisinde eğitim seviyesi ve yükselme imkânı ancak birlikte kullanıldıklarında anlamlı olmaktadır (Özgenç 2014).

2.7.3.3 İş genişletme

İş genişletme, motivasyonun sağlanmasında işyerinde monotonluktan kurtulmak için kullanılan örgütsel-yönetimsel araçlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanın çeşitli işleri yaparak daha fazla iş görmesi sağlanır. İşyerinde dikey iş zenginleştirme imkânı olmadığı durumlarda çalışanların monotonluktan kurtarılmasında çalışanlara

daha fazla sorumluluk ve çeşitli işler yüklenmesi iş genişletmedir (Yapar 2005). Aynı zamanda işçinin etkinlik alanında geliştirilmesi olarak da bilinmektedir. Bunun sayesinde, iş genişletmesi biten bir işçinin daha çok kapsamda sorumluluk ve yetki bilincinde olmasıyla devamlı bir şekilde yaptığı işi yapmasını gerektiren olaylardan da kaçınmış olmaktadır. Bununla beraber, çalışanlar iş genişletme ile birlikte farklı işler değişik becerilerini sergileyerek bu sayede değişik becerilerini öne sürmek olanağı bulabilmektedirler. (Bingöl 2003). Bu nedenle, iş genişletme işten kaçınma, işi bırakma, memnuniyetsizlik, sıradanlık gibi negatif durumların engellenme için çalışanların desteklenmesi ve isteklerinin artırılmasında yöneticiler tarafından etkili bir şekilde sürekli kullanılan bir yöntemdir (Özgenç 2014).

İş genişletmenin motivasyon aracı olarak kullanımında yöneticilerin dikkat etmesi gereken önemli bazı hususlar bulunmaktadır. Bu önemli hususlara uyulmadığında çalışanın motivasyonunun sağlanmasında sorunlar yaşanabilmektedir. Özellikle, iş genişletmede işçinin yaptığı iş şekillendirmesiyle işçinin yaptığı işe bir ek eklenerek verilecek olan işlerin ana yaptığı işe benzer, yakın işler olması yani akıllıca bir ekip sağlanması önemli görülmektedir. Sağlanan bu ekip içinde işçiye ayrı olarak özgürlük sağlanması çalışanın motivasyonunu daha da fazla arttıracaktır. Bununla birlikte, unutulmamalıdır ki iş genişletme uygulamasında, çeşitlilik işin bitirilme süresini uzatacaktır. Ayrıca, işlem hatlarında değişikliğe gidilmesi de bazı durumlarda söz konusu olabilmektedir (Yapar 2005). Bu nedenle, iş genişletmenin yöneticiler tarafından, planlanan verim artışının önceden hesaplanarak, gelir-gider dengesinin sağlanması ile çalışanlara gerektiğinde uygulanması gerçekten önemlidir.

2.7.3.4 İş zenginleştirme

İş genişletme yönteminde yatay düzlemde yani çalışanın yaptığı işe yakın ve benzer işler çalışana ek iş olarak verilirken, iş zenginleştirmede ise dikey bir düzlemde ek işlerde daha önce üstler tarafından yapılan işlerin bir kısmı çalışana devredilmektedir. İş zenginleştirme ile yapılan işler, faaliyet alanı dikey yönde genişletilerek bütünleştirilmiş işlerdir (Bingöl 2003).

Teorinin temeli Herzberg'in çift faktör teorisine dayanmakla birlikte, çalışanın yaptığı işin temelinin esası korunarak yaptığı işin motivasyon unsurları ile desteklenerek anlamlı hale gelmesi hedeflenmektedir. Bundan öncesi yöneticiler

tarafında üstlenilen işlerin bazılarının işçiye aktarılması Daha önce üstler tarafından yapılan işlerin bir kısmının çalışana devredilmesi işçinin yaptıkları faaliyetler neticesinde örgütleme, yöneltme ve kontrol etkinliklerine katılım sağlamaları kuruma olan aidiyetlerini arttırmaktadır. Çalışanlara verilen bu imkanlar çalışanların motivasyonunu arttırarak özgün ve yeni işler oluşturma imkanına sahip olabilmektedirler. Hatta bazı durumlarda işçilerin işyerleri ile alakalı koydukları amaçlar kurumun amaçlarını dahi arkada bırakabilmektedir. İşi zenginleştirme yönteminde çalışanın işsel tatmininin fazlalaşması var olan bir hakikat olamsıyla beraber kurumların asıl beklentisi verimin artmasıdır. Bu nedenle, iş çeşitlendirme örgütte niteliğin arttırabildiği zamanla kurumlar adına önemli bir yer oluşturur. Verim artışı oluşmayacak ya da var olan verim artışının artık devam edemeyeceği durumlarda örgütler iş zenginleştirme tekniğini ya hiç uygulamayabilir ya da uyguladıkları tekniği terkedebilirler. Bundan dolayı, bütün işlerde iş çeşitlendirme tekniği kullanılmadığı gibi özellikle alt kademede yer alan işlerin zenginleştirilmesinde beklenen başarıya ulaşılamayacaktır (Yapar 2005). Aynı diğer motivasyon araçlarında olduğu gibi iş zenginleştirme tekniğinde de yöneticilerin uygulamada dikkatli olmaları gerekmektedir. Uygun olmayan durumlarda iş zenginleştirme tekniği ne çalışan ne de örgüt için faydalı olabilecektir.

2.7.3.5 İletişim

Örgüt içerisinde iletişimin sürekli sağlanabilmesi motivasyonu arttırmanın yollarından biridir. ‘Açık iletişim, haberlerin bir örgütsel yapı içerisinde zirveden en dibe, dipten de zirveye serbestçe ve sağlıklı bir şekilde akışı olup etkili bir motivasyon için bu akışın herhangi bir noktada bozulmaması gerekmektedir’ der (Soykenar 2008).

İdeal güdülenmenin oluşturulmasında faydalı bir iletişim sistemi ilk koşuldur. Bunun nedeni, işgörenlerin kurum içerisindeki davranışlarının örgüt içi emir, haber, duygu ve düşüncelerin etkili bir şekilde iletimi ile yönlendirilmesidir. Örgüt içerisindeki bu tür bir iletişim açık iletişimin varlığını göstermektedir. Açık olan iletişim kanalları sayesinde örgüt içerisindeki bir çalışanın davranışları değiştirilebilmektedir. Sağlanan bu tutum değişikliği, işgöreni pozitif olarak güdülediği sürece iletişimin doğru iletişim olduğudur. Etkili doğru iletişimde alt üst zinciri bulunmaz ancak,

işgörenlerin vakıf olduklarını paylaşarak problemi yoketme konusunda tüm çalışanlar yardımcı olabilmelidir. Şirkette eşgüdüm, informasyon paylaşımı, kritik yapma, eğitim, karar alma ve denetlemeler örgüt için önemli olan mekanizmaların temeli de etkin iletişim ile oluşturulabilmektedir. Etkin iletişimin sağlanmasında iletişimin iki yönlülüğünün sağlanması oldukça önemlidir. İdarecilerin iletişimi yalnızca üstten asta bir iş akışı şeklinde görmeleri iletişim yollarını açık tutmuş olsalar bile etkili bir iletişim sağlayamayacaklarının bir göstergesidir. Etkin iletişimin sağlanmasında, sadece yukarıdan aşağıya değil asttan üste olan iletişimi de fark edebilen ve analiz yapabilen işverenlere gereksinim bulunmaktadır (Yıldırım 2000). Bununla birlikte, etkili iletişimi meydana getiren bütün elemanlarının devamlılığının olması gerekmektedir ve kurumda bu görev idarecilerin vazifesidir.

Onal (2000) göre ise ' iletişim, ileten kişi ile alan kişi arasında ortak bir ruh halinin amaçlanmasıdır. Ortak ruh halinin oluşturulmasında sadece dil kullanılmamaktadır. Her ne kadar iletişimin en önemli hali sözcükler kullanılarak yapılabilsin olsa bile; el kol hareketleri, mimikler, sesle, kıyafet tarzı ile sağlanan iletişim ile de iletişim kurulmak istenen kişiye ulaşılabilir' (Onal 2000). İdarecilerin, iletişim becerilerinin gelişmişliği sadece kelimeleri ne kadar başarılı kullanabildikleri ile değil aynı zamanda öteki iletişim kanallarını da ne kadar doğru kullanabildikleri ile ölçülmektedir. Bundan dolayı idarecilerin iletişim ile ilgili gelişimlerini sağlamaları ve iletişimin farklı tüm kanallarını kullanabiliyor olmaları gerekmektedir. İletişim kanallarının tümünü bilen idareciler, bu sayede kurumun yapısına göre çalışanlarla iletişimde farklı iletişim kanallarından faydalanabileceklerdir.

Örgütlerde yaşanan problemlerin çoğu işgörenler arasında meydana gelen sosyal münasebetlerdeki sorunlardan kaynaklı olup işgörenlerin motivasyonlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Yöneticilerin etkin iletişimi sağlayabilmesi için, çalışılan yerin ve çalışanların özelliklerini gözetenek yöneticiler sahip oldukları iletişim becerilerini kullanmalıdırlar (Kıdak ve Aksaraylı 2009). Örgüt içerisindeki iletişimden herkes sorumludur ve tüm çalışanlarca kullanılmalıdır. İdareci, kurumun üretimini artırabilmek ve korumak için güdülenmeyi oluşturmaktan ve kurumdaki etkili iletişimden sorumludur ki bunu daima açık ve çift taraflı tutmak zorundadır (Özgenç 2014).

2.7.3.6 Kararlara katılma

Motivasyonu yükseltmenin bir başka yolu olan kararları onaylamanın merkezinde bulunan fikir, çalışanların kararları onayladıklarında , destekleyerek, kararların etkin bir şekilde uygulanmasını sağlayarak kararın amacına ulaşmasının sağlanacağı gerçeğidir (Obuz 2001). Bu sayede, örgüt içerisinde alınan kararların çalışanlar tarafından daha kolay benimsenmesi amaçlanmakta olup çalışanların kararların alınmasında aktif rol oynamaları ile de örgütü benimsemeleri sağlanmış olmaktadır (Özgenç 2014).

Alınacak olan kararlar ile görevlerin uygulanış biçimlerinin farklılaşabilmesi, işgörene ekstra işyükü çıkartabilmesi, mesai vakitlerinin ve çalışma yerinin değiştirilebilmesi gibi konular söz konusu olduğundan işgörenlerin çoğu bu durumdan etkilenecekleri için kararın alınışı sırasında bilgili olmayı beklemektedirler. Bu sayede, çalışan kararın alınma aşamasında kendisini zorlayıcı kararlara müdahale etme şansı elde ederek önleyebileceği gibi aynı zamanda kararın sonradan bir tür emri vaki gibi aniden önüne çıkmasını da engelleyecektir. Bu durum, çalışanın kendisine önem verildiğini düşündürtecek ve kararlara itiraz etmesini engelleyecektir. Bununla birlikte, alınan kararlar çoğu zaman çalışanın lehine bile alınmış olsa çalışanın karar alma sürecinde katılımının olmaması çalışanlar arasında karar hakkında huzursuzluğa neden olabilmektedir (Eren 1998). Bu durumun işverenler tarafından çalışanlara lütuf olarak sunulması çalışanların örgüt içerisinde çalışmalarının anılmadığının değer görmediğinin göstergesi gibi kabul edilecektir. Çalışanın örgütüne yaptığı katkıların işveren ya da yöneticiler tarafından dikkate alınmaması hatta sadece tamamen işverenin insiyatifi doğrultusunda bazı ödüllendirmelere ulaşabilmesi düşüncesi çalışanların motivasyonunun olumsuz yönde etkileyecektir (Özgenç 2014).

Çalışanların kararlara katılma yönteminde dikkat edilmesi gereken önemli husus, işgörenlerin kararlara iştirak etmeleri ile kararla ilgili ifade edecekleri arzuların ve önerilerin işveren ya da yöneticiler tarafından içtenlikle kabul edilerek, hakikaten kurumun üretimini arttırarak sonuçlanıyorsa, işgörenlerin arzu ettiği şekilde düzenlenilmesinin sağlanmasıdır. İşveren ya da idarecilerin bu içtenliği, işgörenlerin motivasyonlarının artmasına gerçek sebep olacaktır. Bir idareci, örgütü ilgilendiren

bir kararı eskiden almış ancak çalışanların sırf onlarında görüşlerinin de alındığı izlenimi oluşturulmak için önlerine sunuluyorsa, çalışanlar bu durumu hemen fark edecektir. Çalışanların bu durumu fark etmesi onların bu karar hakkında motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyecek ve verimlerinin düşmesine neden olabilecektir (Baykal 1974). Çalışanların kararlara katılmadaki esas nedenleri, kendilerini örgüt için önemli hissetmek istemeleridir. Bu hissın oluşturulabilmesi diğer yöntemlerde de olduğu gibi yöneticiye ve yöneticinin samimiyetine bağlıdır. Bu yöntemde özellikle yöneticinin samimiyetini hisseden çalışanlar örgütlerine daha da bağlı olacaklardır (Özgenç 2014).

2.7.3.7 İşin yükselme imkânları

Çalışan insanların çok büyük bir kısmı kendilerine ideal bir meslekteki işe girdikten ve işi öğrendikten sonra işyerinde yükselme imkanlarını araştırmaya başlarlar. Meslekte yükselme, bireyin görevinin daha zor bir hal olarak da değerlendirilmekle birlikte bireylerin çoğu işlerini iyi yaparak işlerinde yükselmeyi ummaktadırlar. Bununla birlikte, görev zorlaştıkça bireye işyerinde yüklenen sorumluluk ve yetkide artmaktadır. Bireyin işyerinde sorumluluk ve yetkisinin artması yanında alacağı ücretinde artmasını sağlamaktadır. Bu durum çok yönlü motivasyona güzel bir örnektir. Bireyler işyerlerinde yükselmek için kendilerini geliştirmek zorunda olduklarının farkındadırlar ve bu nedenle yükselmek için kendilerini geliştirmeye çalışacaklardır. İşyerinde kendilerini alakadar eden konularda söz hakkı almak isteyen bireyler için işyerinde yükselme aynı zamanda ruhsal bir fırsat olarak da nitelendirilebilmektedir. (Ünlüönen vd. 2007).

Kendi alanında yükselme, aynı zamanda bireyin statüsünde de bir artışa neden olacaktır. Statüsü ile birlikte çalışanın prestiji de artacak ve ek olarak ücretinin de artmış olması çalışanı birçok açıdan motive etmiş olacaktır. Bu sayede, çalışanlardaki motivasyon artışı işe verim artışı olarak yansıtacaktır. Bununla birlikte, görevde yükselme imkânı olmaması monoton bir iş hayatı içerisinde sıkışıp kalmalarına neden olacaktır (Ünlüönen vd. 2007). Bu nedenle, yöneticiler işyerinde yükselme imkanı olmayan çalışanlarını motive etme konusunda diğer çalışanlarına oranla daha fazla zorlanacaklardır. Hatta bazen belki de motivasyonu hiç sağlayamayacaklar ve verimin düşmesine bağlı olarak çalışanlar ile yollarını ayırmak

zorunda bile kalabileceklerdir. İşyerinde ya da bir grupta pozisyon yükselmesi imkanı gibi içinde maddi ve ruhsal açıdan çok yönlü etkenleri içinde barındıran motivasyon etkenlerinin kullanılması hem verim artışının daha kolay sağlanması için hem de yönetimle uğtaşan kimse için daha konforlu bir şekilde çalışanları tatmin edebilmeleri açısından oldukça önem arz etmektedir (Özgenç 2014).

2.7.3.8 Kalite kontrol çemberleri

Gruplarda işin sayısal ve rakamlarını arttırmaya yönelik sekiz ya da on kişiden oluşan beyin fırtınası yapabilecek çalışanlardan küçük gruplar oluşturulabilmektedir. Bu küçük gruplar içerisinde çeşitli kademelerden çalışanlar bulunmakta ve bu bireyler belirlenen kurallar çerçevesinde toplantılar yaparak grup içerisinde karşılaştıkları problemleri birbirlerine ileterek, grup içerisinde bu problemlerin çözümü için çalışır ve öneriler oluştururlar. Daha sonrasında bu grup tarafından oluşturulan öneriler yönetim birimine sunulur. Ancak, bu grupların yetkileri yönetim problemini halledememektedir ve son yetkiyi yine verecek olan yönetimidir birimidir. Bununla birlikte, her şeye rağmen yönetim biriminin fark edemediği sorunların yine yönetime iletilmiş olması ve gerekli önerilerin yapılması hem yönetim birimi hem de çalışan gruplar adına oldukça önemlidir (Can 1999). Yönetim birimlerinin, problemleri zamanında fark etmesi ile birlikte zaman kaybetmeden ve içtenlikle hareket etmesi grup düzeninin devam etmesine yardımcı olacaktır. Bu durum grup içerisinde artan motivasyon ile birlikte kalite yükselişi de oluşturabilecektir (Özgenç 2014).

2.7.3.9 Fiziksel çalışma koşulları

İş yerinde çalışanın, kendi çalışma ortamı olan karşılıklı etkilemelerini etkileşimi fiziksel çalışma şartlarını oluşturmakta olup bu şartlar ne kadar iyi olursa çalışan o kadar iyi tatmin olabilmektedir. Motivasyon açısından, yönetim biriminin fiziki çalışma şartlarının temizliğini, konforunu, ergonomik oluşunu ve iç açıcı bir görüntüye sahip olması için emek harcamaları gerekmektedir. Bu özelliklerin o kadar mükemmel olması işgören için ortamın o kadar sağlıklı çalışma şartlarına sahip olduğu anlamına gelmektedir. Düzenli, titiz, aydınlık ortamlarda çalışan bireyler işlerinden zevk alabilmelerini sağlayarak çalışanlar üzerinde olumlu etkilere sahip olacaktır. Bu nedenle, neredeyse bütün çalışanlar böyle ortamlarda çalışmayı arzu etmektedirler. Bununla birlikte, çalışılan ortamın fiziksel şartları ile ilgili istek ve

önerilerinin karşılanabilmesi çalışanları motive ederek çalışanları bir adım ileriye daha taşıyacaktır (Çiçek 2005). (Özgenç 2014) göre çalışanların iyi ve istedikleri fiziki olanaklara sahip olmaları ve bu olanakların grup tarafından güvenliğinin sağlanması, çalışanların da kullandıkları ortamı daha düzenli ve temiz kullanılmasını sağlayacaktır.

Çalışanların fiziki şartlardan genellikle etkilenmedikleri düşünülse de yapılan çalışmalar tam tersini söylemektedir. Konica Minilta'nın yapmış olduğu bir çalışmaya göre, çalışma ortamına hakim olan renkler çalışanlar üzerinde farklı etkiler yaratmaktadır. Farklı şirketlerdeki yüzlerce çalışan üzerinde yapılan bu çalışmaya göre, maviye boyanmış bir ofiste çalışan bir kişi kendini depresif hissederken, duvarları ve tavanı sarı ile boyanmış ofislerde çalışan kişiler kendilerini böyle ortamlarda ruhsal olarak pozitif ve yüksek enerjili hissetmiş ve işlerine daha iyi odaklanabilmişlerdir. Bununla birlikte, kırmızı renginin daha ağırlıklı olduğu ofis ortamlarında çalışanlar ise kendilerini coşkulu ve normale kıyasla daha sinirli hissettiklerini ifade etmişlerdir (Korkmaz 2008). Bu çalışma ortamı bile, sadece tek bir bileşeni olan rengin bile çalışanlar üzerinde nasıl tesirli olabileceğini göstermekle birlikte, işyapılan ortamın fiziksel yapısını oluşturan birçok etkenin birleşmesinin çalışan gruplarda etkisinin zannedilenden daha fazla olduğunu düşündürmektedir.

2.8 TÜRKİYE'DEKİ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE MOTİVASYON

Pintrich and Schunk (2002) motivasyonu, doğrudan hizmete yönelik etkinliğin başlatılıp sürdürüldüğü zaman olarak belirtilmektedir. Bununla birlikte, birçok araştırmacı tatmini harekete geçiren, yönlendiren ve davranışın devamlılığını sağlayan bir niyet olarak da tanımlamaktadır. Woolfolk (2004) ise, bir tavrı meydana çıkaran, yönlendiren ve kalıcı olmasını sağlayan içsel niyet olarak tatmini tanımlamaktadır. Bütün bu tanımlar genel olarak değerlendirildiğinde tatminin, niyeti, var olan nitelikler, uyarıya karşı tepkisel tutumlar, inanç ve tesirleri kapsayan bir modeli bulunmaktadır. Evans (2000) göre, bir etkinliğe katılmaya (girişmeye) olan arzunun dercesini belirleyen tüm etkenler oluşturduğu bir olay ya da böyle bir olayı oluşturmasıdır motivasyon. Esasında, etkinliğin gerçekte var olup olmadığından çok bireylerin bu etkinliği ne kadar arzuladığı burada daha önemlidir. Tatmin derecesinin, akademik başarı ile ilgili olan kısmı ise daha kompleks konuları

kapsamaktadır (Stiptek 2002). Bu nedenledir ki, öğrenme üstüne motivasyon konusunda çeşitli çalışmalar yapılmış, tanımlar ve teoriler geliştirilmiştir (Karagüven 2012).

Tucker vd. (2002) göre akademik tatmin, öğrencinin öğrenimine olan yatırımını ve sadakatini belirleyen ruhsal, hissel ve tutumsal belirleyicilerdir. Bununla birlikte, motivasyonun bir öğrencinin performansını diğer bütün faktörlerden çok daha fazla etkilediği bilinmektedir (Franchis vd. 2004). Buna ek olarak, bazı başarılı öğrenci tanımlarının içerisinde motivasyonda yer almaktadır. Buna göre birçok tanımda üstesinden gelmiş öğrenci; okulun toplumsal ve bilimsel yönünü etkili bir şekilde eşitleyebilen, toplumsal olarak yeterli görülen, amaç olarak konsantreli ve içsel olarak tatmin olabilen öğrencidir. (Ellis and Worthington 1998). Motivasyonun akademik başarıyı etkileyen önemli etmenlerden biri olduğu yapılan bu tanım ile görülmektedir.

Akademik motivasyon Marshal (1987) göre, öğrencilerin akademik görevlerini yerine getirebilmeleri için öğrenme kavramı ve becerilerin anlamı, değeri ve faydalarını tanıması olarak belirtilmiştir. Ames (1990) ise akademik motivasyonu, öğrencilerin öğrenme faaliyetlerine dâhil olması, öğrenme ilgisinin uzun vadeli devam etmesi ve öğrenme sürecine olan bağlılığı olarak tanımlamıştır. Akademik motivasyon eksikliğinde ise öğrenci çoğu zaman ders çalışmadan uzaklaşarak arkadaşlarla zaman harcama, telefon görüşmeleri, televizyon izleme gibi eğitim ile ilgili olmayan etkinliklere yönelirler. Bu durumda, bir öğrenci için ders çalışmak can sıkıcı bir uğraş olabilmektedir (Akbaba 2006). Bununla birlikte, doğası gereği motivasyonlu olan bir öğrenci, bir aktiviteyi sadece kendisi için ve o aktivitenin verdiği keyif, sunduğu öğrenme fırsatı ya da uyandırdığı başarıya duygusu için yerine getirmektedir (Leeper 1988).

Motivasyonun iki kaynağı bulunmakta olup bu kaynaklardan biri amaçların saptaması bir diğeri ise bireyin kendisine sorduğu “başarabilecek miyim?” sorusunun sorulmasıdır. İkinci kaynağın yanıtlanmasında öz yeterlik önemli bir rol oynamaktadır (Açıkgöz 2007). Öz yeterlik ise inançları ve motivasyonu etkileyen pek çok kişisel faktörden biri olup bireyin belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip başarılı olarak yapma kapasitesine ilişkin kendi

yargısıdır (Bandura 1986). Literatürdeki birçok çalışmaya göre, öz yeterlik öğrencilerin işlerindeki performansları ve motivasyonları arasındaki ilişkiyi sağlamak için kullanışlı bir alan yaratmaktadır (Chowdhury and Shahabuddin 2007).

Kılıçgil (1998) tarafından yapılan çalışmaya göre, spor yapan öğrencilerin derslerinde daha başarılı olma eğiliminde olduğu ve akademik motivasyonlarının daha yüksek olduğu gösterilmiştir. Bununla birlikte, çalışma örnekleminin Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinden oluşması ve spor faaliyetlerinde esas amaçlarının başarı olarak kabul edilmesi ve bu amaçları olumsuz etkileyebilecek riskleri belirlemek ve en aza indirme eğiliminde olmalarından dolayı akademik motivasyon düzeyleri ile akademik başarıları arasında pozitif ilişki olduğu düşünülmektedir. Buna ek olarak, sporcu öğrenciler üzerinde yapılan çalışmalarda spor yapmanın akademik başarıyı arttırmak, eğitim ve mesleki isteklilik, motivasyon, öz benlik, popülerlik gibi olumlu etkilerinin olduğu Fejgin (2001) tarafından belirtilmiştir. Yenihan (2015) tarafından Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin motivasyon düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmanın sonucunda öğrencilerin motivasyonlarının kurumun fiziksel şartlarından dolayı olumsuz etkilendiği gözlemlenmiştir. Çalışmaya göre öğrenciler, okulun yeni bir kampüse taşınmasından kaynaklı fiziksel sorunlarından, ulaşım sorunlarından, barınma sorunlarından, yeterli düzeyde sosyal ve kültürel imkânların olmaması ile akademik düzeyde yeterli aktivitelerin olmamasından olumsuz yönde etkilenmekte bu durumda onların akademik motivasyonlarını düşürmektedir.

Beyaz'a (2012) göre, öğrenciler Meslek Yüksekokullarına genellikle isteklerinin dışında zorunlu olarak gelmekte ve bu nedenle de öğrenciler öğretilmek istenilenlere kayıtsız kalmaktadırlar. Özellikle, öğrencilerin yüzde 70'inin nitelik açısından öğretim elemanlarını yetersiz gördüğü gösterilmiştir. Öğrenciler genellikle iki ya da üç defa üniversite sınavına girip başarısız olduktan sonra Meslek Yüksekokuluna yönelmektedirler. Bu durum, öğrencilerin motivasyonlarının düşük olmasına neden olmaktadır. Eğitim fakültesi öğrencileri arasında yapılan bir çalışmaya göre, bu fakültenin öğrencileri genel olarak olumlu motivasyona sahip olup motivasyon sorunu oluşturan durumları daha az yaşamaktadırlar. Buna ek olarak, bayan öğrencilerin erkeklere oranla daha yüksek motivasyona sahip olduğu gösterilmiştir Acat (2004). Hem üniversite eğitimi boyunca hem de mezuniyet sonrasında iş bulma

sürecinde İngilizcenin son derece önemli olduğu Turist Rehberliği ve Konuk Ağırhama Hizmetleri gibi bölümlerin öğrencilerinin motivasyon düzeyleri incelendiğinde diğer bölümlere göre motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu gösterilmiştir (Burgucu 2011).

2.9 SAĞLIK PERSONELİNDE VE SAĞLIK MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNDE MOTİVASYON

İnsan kaynakları uygulamalarında en fazla göz ardı edilen uygulamalardan biri olan motivasyon, aslında bütün kurumlar için oldukça önemlidir. Özellikle birey ömrünün söz konusu olduğu sağlık kurumlarında, çalışanların göstermiş olduğu emek ile insanların sağlıklarına sahip olduğu kurumlardaki güdülenme önemi daha da artmakta ve motivasyon faktörleri bireysel farklılık olarak değişerek kurumdaki çalışanların ruhsal yapılarına göre onları tatmin edecek araçlarında farklı olması gerekliliği unutulmamalıdır. Sağlık kurumlarında bireylerin ihtiyacı doğrultusunda sağlık olanaklarını karşılamak üzere etkinlik gösteren emek-yoğun kurumlar olup bu kurumlarda hedefe yönelmek asıl önemli olanın yani hastanenin başarısının ya da başarısızlığının, bu kurumlarda çalışan sağlık personeline bağlı olduğunu söylemek mümkündür. Sağlık sektöründe çalışan personeline ait elamanlar arasında hekimler, hemşireler, ebeler, mühendisler, muhasebeciler, hastabakıcılar, bilgisayar elemanları ve aşçılar gibi çeşitli meslek gruplarına ait elemanları görebileceğimiz gibi Sağlık Meslek Yüksek Okulu öğrencilerini de içinde barındıran ilk ve acil yardım teknisyenleri, anestezi teknisyenleri, tıbbi laboratuvar teknikerleri ve tıbbi dokümantasyon sekreterleri gibi çeşitli elemanları da görmek mümkündür (İGB 2004). Hastanenin başarısının çalışanların başarısına bağlı olarak arttığı göz önüne alındığında her bir meslek grubunun hastanenin amaçları doğrultusunda motive edilmeleri gerekmektedir.

Sağlık kurumlarında çalışan personelde beklenen verimin sağlanmasında sakin bir kurum ortamı elde edilmesine, personellerin doğal yeteneklerine göre ihtiyaçlarının belirlenmesine ve ihtiyaçlarının olabilen en iyi şekilde karşılanmasına bağlıdır. Bu nedenle, çalışanların motivasyonlarının artırılmasında, yönetim tarafından gerçekleştirilen faaliyetler sağlık kurumlarında verimi yükselteceği için bu sayede kaynaklarında daha doğru kullanılmasını sağlayacaktır (Hageman 1997). Aykanat ve

Tengilimoğlu'nun (2003) yaptığı çalışmada, hastanelerde sağlık personelini motive ederek iş başarısını olumlu yönde etkileyen faktörler araştırıldığında ortaya çıkan tabloda aylık, armağanlandırma, işsel ihtiyaçlarını, fikirlele katılma, sağlık üretimlerinden yararlanma, emeklilik sorumluluğunun güvencesi, işsel sıkıntılara karşı gard alma, görevin bireyler içerisinde oluşturduğu saygınlık, toplum kuruluşlar, toplumsal etkinlikler, ulaşım üretimleri, besin üretimleri, konaklama üretimleri ve fiziksel etkenlerin yeterliğinin bir sağlık çalışanı için oldukça önemli olduğu belirtilmiştir.

Bununla birlikte, Kıdad ve Aksaraylı (2009) tarafından yapılan çalışma ise tanınma ve terfi faktörlerinin diğer motivasyon araçlarından daha etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Sağlık personeli üzerinde tanınma ve terfinin motivasyona etkisi oldukça yüksektir. Buna ek olarak, çalışma göstermiştir ki, sağlık personelinin çalışmaya başladığı ilk yıllarındaki çalışma şartları, yönetim, ücret ve sorumluluk faktörlerinin de motive edici etkisi diğer faktörlere göre daha fazladır. Sağlık kurumları ve personeli ele alındığında, sağlık çalışanlarının motivasyonu ve onları motive eden faktörlerin belirlenmesine yönelik çeşitli çalışmalar mevcuttur. Bu durum, özellikle insan hayatının söz konusu olduğu emek yoğun bir işte çalışan sağlık çalışanlarının motivasyonunun önemini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, Sağlık Meslek Yüksekokulu ğrencilerinin motivasyonlarını, onları etkileyen faktörleri gösteren herhangi bir çalışma bulunmamaktadır.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1 ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışma kapsamında, sađlđın farklı alanlarında hizmet verecek olan personel adaylarının hastaya girişimsel olan ve olmayan uygulama durumlarına göre doğal yetenek ve ders kazanımlarının uygulamalı olan ve olmayan sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu ön lisans öğrencileri üzerinde girişimcilik ve akademik motivasyon açısından fark oluşturup oluşturmadığı saptanmaya çalışılacaktır. Bununla birlikte, çalışmadan elde edilecek veriler ışığında, olası farkların sebeplerinin eğitim kalitesinin niteliği, sağlık personel adayının bölümsel farklılıklara karşı olası çözüm önerileri tartışılacaktır.

3.2 SINIRLIKLİK

Bu çalışma tek okulda ve okulun belli ve demografik olarak birbirine yakın gruplarla yapılmıştır.

3.3 ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Alt Problemler

- 1) Girişimcilik alt boyutları ile akademik motivasyon alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 2) Girişimcilik alt boyutları akademik motivasyon alt boyutlarını yordamakta mıdır?
- 3) Uygulamalı olan ve olmayan durumlarına göre akademik motivasyonun motivasyonsuzluk alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 4) Uygulamalı olan ve olmayan durumlarına göre Akademik Motivasyonun Dürtü alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 5) Cinsiyet durumuna göre uygulamalı olan ve olmayan öğrencilerin girişimcilik ve alt boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 6) Cinsiyet durumuna göre uygulamalı olan ve olmayan öğrencilerin akademik motivasyon ve alt boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

7) Sınıf düzeyine göre uygulamalı olan ve olmayan öğrencilerin girişimcilik ve alt boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

8) Sınıf düzeyine göre uygulamalı olan ve olmayan öğrencilerin akademik motivasyon ve alt boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

9) Katılımcıların doğduğu bölgeye göre uygulamalı olan ve olmayan öğrencilerin girişimcilik ve alt boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

10) Katılımcıların doğduğu bölgeye göre uygulamalı olan ve olmayan öğrencilerin akademik motivasyon ve alt boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Hipotezler

1) Girişimcilik alt boyutları ile akademik motivasyon alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

2) Girişimcilik alt boyutları akademik motivasyon alt boyutlarını yordamaktadır.

3) Uygulamalı olan ve olmayan durumlarına göre akademik motivasyonun motivasyonsuzluk alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

4) Uygulamalı olan ve olmayan durumlarına göre Akademik Motivasyonun Dürtü alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

5) Cinsiyet durumuna göre uygulamalı olan ve olmayan öğrencilerin girişimcilik ve alt boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık vardır.

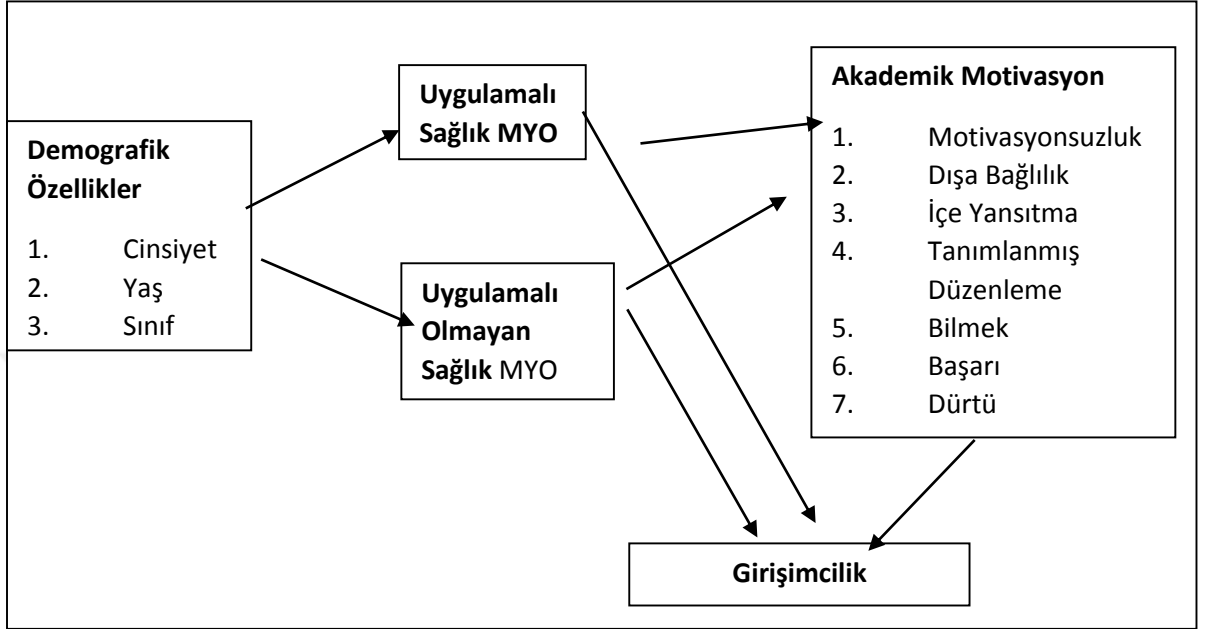
6) Cinsiyet durumuna göre uygulamalı olan ve olmayan öğrencilerin akademik motivasyon ve alt boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık vardır.

7) Sınıf düzeyine göre uygulamalı olan ve olmayan öğrencilerin girişimcilik ve alt boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık vardır.

8) Sınıf düzeyine göre uygulamalı olan ve olmayan öğrencilerin akademik motivasyon ve alt boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık vardır.

9) Katılımcıların doğduğu bölgeye göre uygulamalı olan ve olmayan öğrencilerin girişimcilik ve alt boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık vardır.

10) Katılımcıların doğduğu bölgeye göre uygulamalı olan ve olmayan öğrencilerin akademik motivasyon ve alt boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık vardır.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

3.4 EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu çalışmanın evreni İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu ön lisans öğrencilerinden oluşmaktadır. 2016-2017 Eğitim-Öğretim Döneminde seçilmiş olan bölümlere ait toplam öğrenci sayısı 1010 öğrenciden oluşmaktadır. Tablo 3.1’ de gösterilmiştir.

Çalışmanın örnekleme toplamda 929 öğrenciden oluşmaktadır. Öğrenciler uygulamalı olan ve olmayan sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu ön lisans öğrencileri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Uygulamalı bölüm öğrencilerinin toplam sayısı olan 590 toplam öğrencilerin sayısının (örneklem olarak kabul edilen toplam 929 öğrencinin) yüzde 63,51’ini oluştururken uygulamalı olmayan öğrencilerin toplam sayısı olan 339 toplam örneklemin (örneklem olarak kabul edilen toplam 929 öğrencinin) yüzde 36,49’tur. Bu çalışmada yer alan uygulamalı ve

uygulamalı olmayan meslek yüksekokulu ön lisans bölümleri ve bu bölümlerden çalışmaya katılan öğrencilerin sayıları Tablo 3.2’de gösterilmektedir.

Bu çalışmanın evreni İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu ön lisans öğrencilerinden oluşmaktadır. 2016-2017 Eğitim-Öğretim Döneminde seçilmiş olan bölümlere ait toplam öğrenci sayısı 1010 öğrenciden oluşmaktadır. Tablo 3.1’ de gösterilmiştir.

Çalışmanın örnekleme toplamda 929 öğrenciden oluşmaktadır. Öğrenciler uygulamalı olan ve olmayan sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu ön lisans öğrencileri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Uygulamalı bölüm öğrencilerinin toplam sayısı olan 590 toplam öğrencilerin sayısının (örneklem olarak kabul edilen toplam 929 öğrencinin) yüzde 63,51’ini oluştururken uygulamalı olmayan öğrencilerin toplam sayısı olan 339 toplam örneklemin (örneklem olarak kabul edilen toplam 929 öğrencinin) yüzde 36,49’tur. Bu çalışmada yer alan uygulamalı ve uygulamalı olmayan meslek yüksekokulu ön lisans bölümleri ve bu bölümlerden çalışmaya katılan öğrencilerin sayıları Tablo 3.2’de gösterilmektedir.

Tablo 3.1. İstanbul Gelişim Üniversitesi SHMYO 2016-2017 Eğitim-Öğretim Yılı Örnekleme Olarak Alınan Bölümlerin Toplam Öğrenci Sayıları

SHMYO	BÖLÜMLER	2016-2017 EĞİTİM YILI ÖĞRENCİ SAYILARI
Uygulamalı Olan	Anestezi	150
	Diyaliz	150
	İlk ve Acil Yardım	150
	Tıbbi Laboratuvar Teknikleri	150
Uygulamalı Olmayan	Biyomedikal Cihaz Teknolojileri	80
	Çocuk Gelişimi	120
	Tıbbi Dökümantasyon	150
	Sağlık Kurumları İşletmeciliği	60
TOPLAM		1010

Tablo 3.2. Girişimcilik ve Akademik Motivasyon Testlerinde Kullanılan Bölümler ve Öğrenciler.

UYGULAMALI BÖLÜMLER		UYGULAMALI OLMAYAN BÖLÜMLER	
Anestezi	146	Biyomedikal Cihaz Teknolojisi	71
Diyaliz	150	Çocuk Gelişimi	95
İlk ve Acil Yardım	147	Tıbbi Dökümantasyon ve Sekreterlik	133
Tıbbi Laboratuvar Teknikleri	149	Sağlık Kurumları İşletmeciliği	50

3.5 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

3.5.1. Girişimcilik Ölçeği

Girişimcilik ölçeği, öğrencilerin girişimci özelliklerini saptamak amacıyla kullanılmıştır. Ölçeğin maddelerinin hazırlanmasından önce ön lisans düzeyindeki 90 öğrenciye girişimcilik üzerine çeşitli kompozisyonlar yazdırılmıştır.

3.5.2. Akademik Motivasyon Ölçeği

Vallerand ve Diğ. tarafından Kanada’da geliştirilen bu ölçeğin ““Academic Motivation Scale- AMS” olarak bilinen İngilizce formunun yanı sıra “Echelle de Motivation en Education-EME” adıyla geliştirilmiş olan bir de Fransızca formu bulunmaktadır (Vallerand vd. 1989). Farklı versiyonları bulunmakla birlikte bu çalışmada üniversite düzeyindeki öğrenciler için geliştirilmiş olan İngilizce formdan çeviri yapılarak kullanılmıştır.

3.5.3 Verilerin Analizi

Veri toplama ölçekleri ile elde edilen veriler bilgisayar ortamına sayısal ifade olarak girilmiş ve bu veriler sosyal bilimler için istatistik paket programı (spss 21) kullanılarak istatistiksel sonuçlara dönüştürülmüştür.

Analiz sonuçlarında, anlamlılık düzeyleri en az $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir. Sonuçlar, spss programının hesapladığı değer 0.05'den küçükse anlamlıdır, 0.05'den büyükse anlamsızdır ilkesine göre değerlendirilmiştir. İki grup arasında farkı bulmak için t testi yapılmıştır. Girişimcilik ve Akademik Motivasyonu etkileyen faktörleri bulmak için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. İki grup arasındaki farkları çoklu varyans analizi ile yapılmıştır. İki grup arasındaki ilişki spearman korelasyon analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde Uygulamalı Olan ve Olmayan Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik ve Akademik Motivasyon ölçeklerinden elde edilen bilgiler ile araştırmacı tarafından hazırlanan genel bilgi formundan elde edilen bulgular yer almaktadır. Araştırmaya katılan kişilerin demografik değişkenlere göre dağılımları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Kişilerin Uygulamalı Olan ve Olmayan Bölümlere göre Dağılımı

UYGULAMALI BÖLÜMLER	N	UYGULAMALI OLMAYAN BÖLÜMLER	N
Anestezi	146	Biyomedikal Cihaz Teknolojisi	71
Diyaliz	150	Çocuk Gelişimi	95
İlk ve Acil Yardım	147	Tıbbi Dökümantasyon ve Sekreterlik	133
Tıbbi Laboratuvar Teknikleri	149	Sağlık Kurumları İşletmeciliği	50
Toplam	592	Toplam	349

Araştırmanın örneklemini oluşturan Uygulamalı bölümlerden 146’sı Anestezi, 150’si Diyaliz, 147’si İlk ve Acil Yardım, 149’u Tıbbi Laboratuvar Teknikleri, Uygulamalı Olmayan bölümlerden ise 71’i Biyomedikal Cihaz Teknolojisi, 95’i Çocuk Gelişimi, 133’ü Tıbbi Dökümantasyon ve Sekreterlik, 50’si Sağlık Kurumları İşletmeciliği ‘dir.

Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Kişilerin Çeşitli Değişkenlere İlişkin Dağılımı

	Uygulamalı Olan		Uygulamalı Olmayan	
	N	(Yüzdelerik)	N	(Yüzdelerik)
Cinsiyet				
Kadın	337	35,8	243	25,8
Erkek	255	27,1	106	11,3
Yaş				
17-19 yaş	236	25,1	129	13,7
20-23 yaş	306	32,5	197	20,9
24 yaş üstü	50	5,3	23	2,4
Doğduğu Bölge				
Marmara Bölgesi	167	17,7	193	20,5
Ege Bölgesi	29	3,1	8	,9
Akdeniz Bölgesi	88	9,4	36	3,8
İç Anadolu Bölgesi	4	4,8	18	1,9
Karadeniz Bölgesi	37	3,9	29	3,1
Güney Doğu A. Bölgesi	101	10,7	29	3,1
Doğu Anadolu Bölgesi	125	13,3	36	3,8
Sınıf				
1.Sınıf	246	33,7	64	8,8
2.Sınıf	261	35,8	159	21,8
İstanbul'dan Gelenler				
Evet	212	29,9	52	7,3
Hayır	263	37,1	181	25,6
Yaşadığı Yer				
Ev	402	49,5	252	31
Yurt	118	14,5	40	4,9

Araştırmaya katılan Uygulamalı bölümleri olan öğrencilerin yüzde 35,8'i kadın, yüzde 27,1 erkek, yaşları yüzde 25,1'i 17-19 yaş, yüzde 32,5'i 20-23 yaş, yüzde 5,3'ü 24 yaş ve üstüdür. Doğduğu bölgeye göre yüzde 17,7'ye Marmara bölgesi, yüzde 3,1'i Ege bölgesi, yüzde 9,4'ü Akdeniz bölgesi, yüzde 4,8'i İç Anadolu bölgesi, yüzde 3,9'u Karadeniz bölgesi, yüzde 10,7'si Güney Doğu Anadolu bölgesi,

yüzde 13.3'ü Doğu Anadolu bölgesi, Sınıf düzeyi yüzde 33.7'si 1. Sınıf, yüzde 35.8'i 2. sınıf, İstanbul'dan gelenler yüzde 29.9'u, İstanbul'dan gelmeyenler yüzde 37.1'dir. Yaşadığı yer yüzde 49.5'i ev, yüzde 14.5'i yurttur. Araştırmaya katılan Uygulamalı bölümleri olmayan öğrencilerin yüzde 25.8'i kadın, yüzde 11.3'ü erkek, yaşları yüzde 13.7'si 17-19 yaş, yüzde 20.9'u 20-23 yaş, yüzde 2.4'ü 24 yaş ve üstüdür. Doğduğu bölgeye göre yüzde 20.5'i Marmara bölgesi, yüzde .9'u Ege bölgesi, yüzde 3.8'i Akdeniz bölgesi, yüzde 1.9'u İç Anadolu bölgesi, yüzde 3.1'i Karadeniz bölgesi, yüzde 3.1'i Güney Doğu Anadolu bölgesi, yüzde 3.8'i Doğu Anadolu bölgesi, Sınıf düzeyi yüzde 8.8'i 1. Sınıf, yüzde 21.8'i 2. sınıf, İstanbul'dan gelenler yüzde 7.3'ü, İstanbul'dan gelmeyenler yüzde 25.6'dır. Yaşadığı yer yüzde 31'i ev, yüzde 4.9'u yurttur.

Tablo 4.3 Girişimcilik ve Akademik Motivasyon Ölçeklerinin Güvenirlik Düzeyi

Ölçek	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Girişimcilik	,945	36
Akademik Motivasyon	,885	28

Tablo 4.3'de görüldüğü üzere; Akademik Motivasyon Ölçeği ve Girişimcilik Ölçeği yüksek güvenilirliğe sahiptir.

Tablo 4.4. Girişimcilik ve Akademik Motivasyon Alt Boyutlarının Düzeyleri Arasındaki İlişkisi

		Girişimcilik	
Dışsal Motivasyon	Motivasyonsuzluk	r	-,040
		p	,218
	Dışa Bağlı Düzenleme	r	,210**
		p	,000
	İçe Yansıtma Düzenlemesi	r	,183**
		p	,000
Tanımlanmış Düzenleme	r	,282**	
	p	,000	
İçsel Motivasyon	Bilmek	r	,352**
		p	,000
	Başarı	r	,309**
		p	,000
	Dürtü	r	,286**
		p	,000

Tablo 4.4’de görüldüğü üzere Girişimcilik ve Akademik Motivasyon alt boyutu olan Motivasyonsuzluk puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla spearman korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ($r = -.040$, $p > .05$).

Girişimcilik ve Akademik Motivasyon alt boyutu olan Dışa Bağlı Düzenleme puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla spearman korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r = .210$, $p < .05$). Girişimcilik artarken Dışa bağlı düzenleme artmaktadır.

Girişimcilik ve Akademik Motivasyon alt boyutu olan İçe Yansıtma Düzenleme puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla spearman korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r = .183$, $p < .05$). Girişimcilik artarken içe yansıtma düzenlemesi artmaktadır.

Girişimcilik ve Akademik Motivasyon alt boyutu olan Tanımlanmış Düzenleme puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla spearman korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r = .282$, $p < .05$). Girişimcilik artarken Tanımlanmış düzenleme artmaktadır.

Girişimcilik ve Akademik Motivasyon alt boyutu olan Bilmek puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla spearman korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r = .352$, $p < .05$). Girişimcilik artarken bilmek artmaktadır.

Girişimcilik ve Akademik Motivasyon alt boyutu olan Başarı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla spearman korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r = .309$, $p < .05$). Girişimcilik artarken başarı artmaktadır.

Girişimcilik ve Akademik Motivasyon alt boyutu olan Dürtü puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla spearman korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r = .286$, $p < .05$). Girişimcilik artarken dürtü artmaktadır.

Tablo 4.5. Araştırmaya Katılan Kişilerin Akademik Motivasyonun Girişimcilik Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	105,689	3,758		28,121	,000		
Motivasyonsuzluk	-,071	,103	-,024	-,685	,494	-,022	-,021
Dışa bağlı düzenleme	,030	,174	,007	,170	,865	,006	,005
İçe yansıtma düzenlemesi	-,258	,150	-,072	-1,719	,086	-,056	-,052
Tanımlanmış düzenleme	,249	,205	,058	1,211	,226	,040	,037
Bilmek	,823	,220	,192	3,745	,000	,122	,113
Başarı	,591	,192	,148	3,075	,002	,100	,093
Dürtü	,329	,161	,088	2,040	,042	,067	,062
R= .380		R ² =.144					
F(7,932)=22,421		p=.000					

Girişimcilik ve Akademik Motivasyon Alt Boyutları arasında anlamlı ilişkiler göstermektedir ($R^2=.144$, $p<.05$). Adı geçen değişkenlerle birlikte Girişimcilik varyansın sadece yüzde 14'ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin Girişimcilik üzerindeki görece önem sırası; Dışa bağlı düzenleme, motivasyonsuzluk, tanımlanmış düzenleme, içe yansıtma düzenlemesi, dürtü, başarı, bilmek alt boyutlarıdır.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise Bilmek ve Başarı alt boyutlarının Girişimcilik üzerinde önemli(anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Tablo 4.6. Girişimcilik Uygulamalı Olan ve Olmayan Durumlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Değişkenler	Uygulama	N	\bar{X}	Ss	Sd	T	p
Girişimcilik	Olan	592	143,78	20,82		1,584	,394
	Olmayan	349	141,52	21,53	939		

*p<.05

Tablo 4.6' da görüldüğü üzere, yapılan ikili bağımsız t testi neticesinde uygulamalı olan ve olmayan durumlarına göre Girişimcilik ölçeği arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (t=1.584, p>.05).

Tablo 4.7. Akademik Motivasyonu Alt Boyutu Olan Motivasyonsuzluğun Uygulamalı Olan ve Olmayan Durumlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Değişkenler	Uygulamalı	N	\bar{X}	Ss	Sd	T	p
Motivasyonsuzluk	Olan	592	10,41	7,40		2,527	,000*
	Olmayan	349	9,21	6,44	939		

*p<.05

Tablo 4.7' de görüldüğü üzere, yapılan ikili bağımsız t testi neticesinde uygulamalı olan ve olmayan durumlarına göre Akademik Motivasyonun Motivasyonsuzluk alt boyutu arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (t=2.527, p<.05). Uygulamalı bölüm okuyan kişilerden uygulamalı olmayanlara göre motivasyonsuzluk yüksek çıkmıştır.

Tablo 4.8. Akademik Motivasyonu Alt Boyutu Olan Dışsal Motivasyonun Uygulamalı Olan ve Olmayan Durumlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

	Değişkenler	Uygulamalı	N	\bar{X}	Ss	Sd	T	p
Dışsal Motivasyon	Dışa Bağlı Düzenleme	Olan	592	22,07	4,91	939	,804	,206
		Olmayan	349	21,80	5,18			
	İçe Yansıtma Düzenlemesi	Olan	592	19,22	5,94	939	-,250	,919
		Olmayan	349	19,32	5,83			
	Tanımlanmış Düzenleme	Olan	592	23,51	4,85	939	1,251	,197
		Olmayan	349	23,09	5,17			

*p<.05

Tablo 4.8’ de görüldüğü üzere, Yapılan ikili bağımsız t testi neticesinde uygulamalı olan ve olmayan durumlarına göre Akademik Motivasyon alt boyutları olan Dışa bağlı düzenlemesi, İçe yansıtma düzenlemesi, tanımlanmış düzenleme alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>.05).

Tablo 4.9. Akademik Motivasyonu Alt Boyutu Olan İçsel Motivasyonun Uygulamalı Olan ve Olmayan Durumlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

	Değişkenler	Uygulamalı	N	\bar{X}	Ss	Sd	T	p
İçsel Motivasyon	Bilmek	Olan	592	22,99	5,04	939	,358	,478
		Olmayan	349	22,87	4,75			
	Başarı	Olan	592	19,52	5,31	939	2,550	,928
		Olmayan	349	18,61	5,30			
	Dürtü	Olan	592	19,06	5,83	939	,062	,026
		Olmayan	349	19,03	5,39			

*p<.05

Tablo 4.9’ da görüldüğü üzere, yapılan ikili bağımsız t testi neticesinde uygulamalı olan ve olmayan durumlarına göre Akademik Motivasyonun Dürtü alt boyutu arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (t= .062, p<.05). Uygulamalı bölüm okuyan kişilerden uygulamalı olmayanlara göre dürtü yüksek çıkmıştır. Ancak değerlerin birbirine çok yakın olduğu görülmektedir.

Yapılan ikili bağımsız t testi neticesinde uygulamalı olan ve olmayan durumlarına göre Akademik Motivasyon alt boyutları olan bilmek ve başarı arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>.05$).

Tablo 4.10. Cinsiyet Durumlarının Girişimcilik Ölçeğine göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları

Cinsiyet	Girişimcilik						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
Kadın	337	143,73	19,18	243	141,37	20,15	F=2,903
Erkek	255	143,84	22,85	106	141,86	24,49	p=,034*
Toplam	592	143,78	21,01	349	141,61	22,32	

* $p<.05$

Tablo 4.10' da görüldüğü üzere Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin cinsiyet durumuna göre Girişimcilik ölçeği puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<.05$). Uygulamalı olanlarda girişimcilik puanı uygulamalı olmayanlardan yüksektir. Kadın ve erkeklerin girişimcilik değerlerinin birbirine yakın oldukları görülmektedir. Erkeklerin girişimcilik puanları daha yüksektir.

Tablo 4.11. Cinsiyet Durumlarının Akademik Motivasyon Alt Boyutu olan Motivasyonsuzluğa göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları

Cinsiyet	Motivasyonsuzluk						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
Kadın	337	8,03	5,96	243	7,86	6,03	F=25,126
Erkek	255	13,56	7,94	106	12,29	6,31	p=,000*
Toplam	592	10,79	6,95	349	10,07	6,17	

* $p<.05$

Tablo 4.11'de görüldüğü üzere Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin cinsiyet durumuna göre Motivasyonsuzluk alt boyutu puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<.05$). Uygulamalı olanlarda motivasyonsuzluk puanı uygulamalı olmayanlardan yüksektir. Erkeklerin motivasyonsuzluk puanları daha yüksektir.

Tablo 4.12. Cinsiyet Durumlarının Akademik Motivasyon Alt Boyutu olan Dışsal Motivasyona göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları

Cinsiyet	Dışa Bağlı Düzenleme						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
Kadın	337	22,55	5,03	243	22,48	5,02	F=1,331
Erkek	255	21,44	4,67	106	20,24	5,24	p=,263
Toplam	592	21,99	4,85	349	21,36	5,13	

Cinsiyet	İçe Yansıtma Düzenlemesi						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
Kadın	337	18,80	6,14	243	19,48	5,96	F=1,319
Erkek	255	19,79	5,64	106	18,97	5,52	p=,267
Toplam	592	19,29	5,89	349	19,22	5,74	

Cinsiyet	Tanımlanmış Düzenleme						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
Kadın	337	24,11	5,01	243	24,20	4,72	F=2,999
Erkek	255	21,71	4,52	106	20,53	5,28	p=,030*
Toplam	592	34,96	4,76	349	22,36	5,00	

*p<.05

Tablo 4.12’de görüldüğü üzere Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin cinsiyet durumuna göre dışa bağlı düzenleme, içe yansıtma düzenlemesi alt boyutları puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>.05).

Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin cinsiyet durumuna göre Tanımlanmış düzenleme alt boyutu puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<.05).

Uygulamalı olanlarda tanımlanmış düzenleme puanı uygulamalı olmayanlardan yüksektir. Kadınların tanımlanmış düzenleme düzey puanları daha yüksektir.

Tablo 4.13. Cinsiyet Durumlarının Akademik Motivasyon Alt Boyutu Olan İçsel Motivasyona göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları

Cinsiyet	Bilmek						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	X	Ss	N	\bar{X}	Ss	
Kadın	337	23,45	5,15	243	23,45	4,81	F=,423 p=,736
Erkek	255	22,38	4,84	106	21,54	4,35	
Toplam	592	22,91	4,99	349	22,49	4,58	
Cinsiyet	Başarı						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
Kadın	337	19,24	5,57	243	18,90	5,50	F=2,274 p=,078*
Erkek	255	19,90	4,92	106	17,94	4,77	
Toplam	592	19,57	5,24	349	18,42	5,13	
Cinsiyet	Dürtü						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
Kadın	337	18,81	6,01	243	19,50	5,51	F=3,046 p=,028*
Erkek	255	19,39	5,57	106	17,96	4,98	
Toplam	592	19,01	5,79	349	18,73	5,24	

*p<.05

Tablo 4.13’de görüldüğü üzere Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin cinsiyet durumuna göre Dürtü alt boyutu puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<.05). Uygulamalı olanlarda dürtü puanı uygulamalı olmayanlardan yüksektir.

Uygulamalı olanlarda erkeklerin dürtü puanı yüksek uygulamalı olmayanlarda kadınların dürtü puanı yüksektir.

Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin cinsiyet durumuna göre bilmek ve başarı alt boyutları puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > .05$).

Tablo 4.14. Yaş Durumlarının Girişimcilik Ölçeğine göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları

Yaş	Girişimcilik						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
17-19 yaş	236	143,17	20,94578	129	141,3411	21,49836	F=,372
20-23 yaş	306	144,25	20,83917	197	140,7157	21,86555	
24 yaş üstü	50	143,72	20,49195	23	149,5217	17,65289	p=,868
Toplam	592	143,78	20,82417	349	141,5272	21,53098	

* $p < .05$

Tablo 4.14' de görüldüğü üzere Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin yaş durumuna göre Girişimcilik ölçeği puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > .05$).

Tablo 4.15. Yaş Durumlarının Akademik Motivasyon Alt Boyutlarına göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları

Yaş	Motivasyonsuzluk						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
17-19 yaş	23	9,06	7,07	129	9,09	6,58	F=6,448
20-23 yaş	30	11,35	7,63	197	9,44	6,56	
24 yaş üstü	50	11,04	6,70	23	7,91	4,14	p=,000*
Toplam	592	10,41	7,40	349	9,21	6,44	

* $p < .05$

Tablo 4.15’de görüldüğü üzere Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin yaş durumuna göre Motivasyonsuzluk alt boyutu puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<.05$). Uygulamalı olanlarda motivasyonsuzluk puanı uygulamalı olmayanlardan yüksektir. 20-23 yaş arasındaki öğrencilerde motivasyonsuzluk yüksektir.

Tablo 4.16. Yaş Durumlarının Akademik Motivasyon Alt Boyutu Olan Dışsal Motivasyona göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları

Yaş	Dışa Bağlı Düzenleme						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
17-19 yaş	236	22,84	4,53	129	21,87	4,70	F=2,167
20-23 yaş	306	21,53	5,06	197	21,89	5,35	
24 yaş üstü	50	21,72	5,31	23	20,60	6,34	p=,056
Toplam	592	22,07	4,91	349	21,80	5,18	
Yaş	İçe Yansıtma Düzenlemesi						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
17-19 yaş	236	19,41	5,98	129	20,07	5,39	F=,490
20-23 yaş	306	19,38	5,86	197	18,96	6,00	
24 yaş üstü	50	17,40	6,07	23	18,26	6,48	p=,784
Toplam	592	19,22	5,94	349	19,32	5,83	
Yaş	Tanımlanmış Düzenleme						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
17-19 yaş	236	24,27	4,62	129	23,83	4,59	F=1,472
20-23 yaş	306	22,96	4,98	197	22,66	5,36	
24 yaş üstü	50	23,24	4,73	23	22,56	6,31	p=,196
Toplam	592	23,51	4,85	349	23,09	5,17	

* $p<.05$

Tablo 4.16’da görüldüğü üzere Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin yaş durumuna göre Dışa bağlı düzenleme, İçe yansıtma düzenlemesi ve Tanımlanmış düzenleme alt boyutları puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$).

Tablo 4.17. Yaş Durumlarının Akademik Motivasyon Alt Boyutu Olan İçsel Motivasyona göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları

Yaş	Bilmek						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	X	Ss	N	\bar{X}	Ss	
17-19 yaş	236	23,20	5,22	129	23,00	4,40	F=,607
20-23 yaş	306	22,96	4,82	197	22,92	4,91	
24 yaş üstü	50	22,16	5,51	23	21,65	5,29	p=,695
Toplam	592	22,99	5,04	349	22,87	4,75	
Yaş	Başarı						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
17-19 yaş	236	18,97	5,52	129	18,83	4,91	F=1,629
20-23 yaş	306	19,97	5,05	197	18,58	5,36	
24 yaş üstü	50	19,38	5,68	23	17,60	6,85	p=,149
Toplam	592	19,52	5,31	349	18,61	5,30	
Yaş	Dürtü						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
17-19 yaş	236	18,75	6,02	129	19,33	5,23	F=1,430
20-23 yaş	306	19,25	5,63	197	18,92	5,46	
24 yaş üstü	50	19,32	6,12	23	18,34	5,82	p=,211
Toplam	592	19,06	5,83	349	19,03	5,39	

* $p<.05$

Tablo 4.17’de görüldüğü üzere Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin yaş durumuna göre tanımlanmış düzenleme, bilmek dürtü ve başarı alt boyutları puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$).

Tablo 4.18. Sınıf Düzeyine Girişimcilik Ölçeğine göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları

Sınıf	Girişimcilik						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
1. Sınıf	246	144,01	20,12	64	141,28	22,97	F=,712
2. Sınıf	259	145,03	19,310	126	143,17	21,02	p=,545
Toplam	502	146,53	19,72	223	14,61	20,94	

*p<.05

Tablo 3.48' de görüldüğü üzere Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin sınıf düzeyine göre Girişimcilik ölçeği puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>.05).

Tablo 4.19. Sınıf Düzeyinin Akademik Motivasyon Alt Boyutu Olan Motivasyonsuzluğa göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları

Sınıf	Motivasyonsuzluk						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
1. Sınıf	246	8,18	6,21	64	8,12	5,79	F=19,97 8
2. Sınıf	259	12,43	7,80	126	8,94	6,11	p=,000*
Toplam	507	10,37	7,38	223	8,70	6,00	

*p<.05

Tablo 4.19'da görüldüğü üzere Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin sınıf düzeyine göre Motivasyonsuzluk alt boyutu puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<.05). Uygulamalı olanlarda motivasyonsuzluk puanı uygulamalı olmayanlardan yüksektir. İki grupta da 2.sınıf öğrencilerde motivasyonsuzluk yüksektir.

Tablo 4.20. Sınıf Düzeyinin Akademik Motivasyon Alt Boyutu Olan Dışsal Motivasyona göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları

Sınıf	Dışa Bağlı Düzenleme						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
1. Sınıf	246	22,39	4,85	64	22,23	5,18	F=,454 p=,856
2. Sınıf	259	22,23	4,85	126	22,64	4,65	
Toplam	507	22,14	4,85	223	22,52	4,84	

Sınıf	İçe Yansıtma Düzenlemesi						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
1. Sınıf	246	19,28	6,01	64	19,34	5,54	F=,061 p=,980
2. Sınıf	259	19,34	5,80	126	19,52	5,20	
Toplam	507	19,30	5,91	223	19,49	5,58	

Sınıf	Tanımlanmış Düzenleme						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
1. Sınıf	246	24,23	4,63	64	23,67	4,90	F=2,360 p=,070
2. Sınıf	259	23,67	4,98	126	23,52	5,03	
Toplam	507	23,90	4,78	223	23,60	4,94	

*p<.05

Tablo 4.20’de görüldüğü üzere Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin sınıf düzeyine göre dışa bağlı düzenleme, içe yansıtma düzenlemesi ve tanımlanmış düzenleme alt boyutları puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>.05).

Tablo 4.21. Sınıf Düzeyinin Akademik Motivasyon Alt Boyutu Olan İçsel Motivasyona göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları

Bilmek							Test Sonucu
Sınıf	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
1. Sınıf	303	23,32	5,15	183	22,72	5,02	F=1,011
2. Sınıf	288	22,64	4,91	166	23,04	4,44	p=,315
Toplam	592	22,93	5,03	349	22,88	4,4	
Başarı							Test Sonucu
3Sınıf	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
1. Sınıf	304	19,24	5,38	183	18,61	5,38	F=,235
2. Sınıf	288	19,82	5,22	166	18,60	5,23	p=,628
Toplam	592	19,53	5,30	349	18,60	5,30	
Dürtü							Test Sonucu
Sınıf	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
1. Sınıf	304	18,47	6,02	183	19,29	5,71	F=,349
2. Sınıf	288	19,68	5,56	166	18,75	5,02	p=,063
Toplam	592	19,07	5,64	349	19,02	5,36	

*p<.05

Tablo 4.21’de görüldüğü üzere Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin sınıf düzeyine göre bilmek, dürtü ve başarı alt boyutları puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>.05).

Tablo 4.22. Doğduğu Bölgelerin Girişimcilik Ölçeğine göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları

Doğduğu Bölge	Girişimcilik						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
Marmara	167	144,25	18,24	193	142,84	19,33	
Ege	29	141,10	19,62	8	140,00	34,82	
Akdeniz	88	147,53	15,95	36	138,41	25,23	
İç Anadolu	45	145,42	19,45	18	138,61	30,06	F=2,488 p=,002*
Karadeniz	37	141,72	24,40	29	138,34	19,34	
Güneydoğu Anadolu	101	142,65	22,95	29	139,03	25,86	
Doğu Anadolu	125	142,05	24,60	36	143,91	19,00	
Toplam	592	143,78	20,82	349	141,52	21,53	

*p<.05

Tablo 4.22' de görüldüğü üzere Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin doğduğu bölgeye göre Girişimcilik düzey puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<.05). Uygulamalı olanlarda girişimcilik puanı uygulamalı olmayanlardan yüksektir. Uygulamalı olanlarda Akdeniz bölgesinde doğanlarda yüksek iken uygulamalı olmayanlarda Doğu Anadolu bölgesi yüksektir.

Tablo 4.23. Doğduğı Bölgelerin Akademik Motivasyon Alt Boyutu Olan Motivasyonsuzluğa göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları

Doğduğı Bölge	Motivasyonsuzluk						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
Marmara	167	9,52	6,67	193	9,16	6,62	F=3,500
Ege	29	8,82	7,22	8	6,00	3,16	
Akdeniz	88	10,39	7,99	36	9,91	6,66	
İç Anadolu	45	9,15	6,75	18	10,55	6,74	p=,000*
Karadeniz	37	9,43	7,16	29	9,55	6,67	
Güneydoğu Anadolu	101	11,70	7,81	29	8,13	6,34	
Doğu Anadolu	125	11,70	7,71	36	9,41	5,52	
Toplam	592	10,41	7,40	349	9,21	6,44	

*p<.05

Tablo 4.23'te görüldüğü üzere Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin doğduğı bölgeye göre Motivasyonsuzluk düzey puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<.05). Uygulamalı olanlarda motivasyonsuzluk puanı uygulamalı olmayanlardan yüksektir. Uygulamalı olanlarda Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgelerinde doğanlarda yüksek iken uygulamalı olmayanlarda İç Anadolu bölgesi yüksektir.

Tablo 4.24. Doğduğu Bölgelerin Akademik Motivasyon Alt Boyutu Olan Dışsal Motivasyona göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları

Doğduğu Bölge	Dışa Bağlı Düzenleme						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
Marmara	167	22,52	4,49	193	21,76	5,01	F=1,474 p=,121
Ege	29	22,86	5,69	8	21,25	5,52	
Akdeniz	88	23,13	4,00	36	22,11	5,54	
İç Anadolu	45	20,55	6,04	18	21,27	5,34	
Karadeniz	37	22,56	4,63	29	22,48	5,04	
Güneydoğu Anadolu	101	21,41	4,98	29	22,51	6,07	
Doğu Anadolu	125	21,48	5,22	36	20,97	5,24	
Toplam	592	22,07	4,91	349	21,80	5,18	
Doğduğu Bölge	İçe Yansıtma Düzenlemesi						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
Marmara	167	19,01	5,99	193	19,30	6,155	F=1,094 p=,360
Ege	29	19,06	5,70	8	19,25	7,12	
Akdeniz	88	19,40	5,49	36	19,00	5,40	
İç Anadolu	45	17,88	6,44	18	18,83	4,57	
Karadeniz	37	19,56	6,55	29	20,03	5,07	
Güneydoğu Anadolu	101	19,63	5,65	29	19,41	6,20	

Doğu Anadolu	125	19,48	6,15	36	19,44	5,39	
Toplam	592	19,22	5,94	349	19,32	5,83	
	Tanımlanmış Düzenleme						
Doğduğu Bölge	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			Test Sonucu
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
Marmara	167	23,39	4,89	193	23,19	5,017	
Ege	29	24,20	5,87	8	23,12	5,46	
Akdeniz	88	24,15	3,82	36	22,13	6,17	
İç Anadolu	45	22,88	5,61	18	23,83	5,66	F=1,596
Karadeniz	37	23,40	5,64	29	23,03	4,06	p=,080
Güneydoğu Anadolu	101	23,05	4,78	29	24,37	5,55	
Doğu Anadolu	125	23,67	4,74	36	22,13	5,21	
Toplam	592	23,51	4,85	349	23,09	5,17	

*p<.05

Tablo 4.24’de görüldüğü üzere Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin doğduğu bölgeye göre dışa bağlı düzenleme, içe yansıtma düzenlemesi ve tanımlanmış düzenleme alt boyutları puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>.05).

Tablo 4.25. Doğduğu Bölgelerin Akademik Motivasyon Alt Boyutu Olan İçsel Motivasyona göre Çok Yönlü Varyans Sonuçları

Doğduğu Bölge	Bilmek						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	X	Ss	N	\bar{X}	Ss	
Marmara	167	22,70	4,80	193	22,90	4,87	
Ege	29	22,37	5,95	8	23,87	4,35	
Akdeniz	88	24,05	3,58	36	22,50	5,39	
İç Anadolu	45	22,88	5,19	18	23,05	4,74	F=2,011
Karadeniz	37	23,37	5,96	29	22,62	4,32	p=,017*
Güneydoğu Anadolu	101	23,14	4,95	29	23,51	5,37	
Doğu Anadolu	125	22,57	5,69	36	22,44	3,42	
Toplam	592	22,99	5,04	349	22,87	4,75	

Doğduğu Bölge	Başarı						Test Sonucu
	Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			
	N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
Marmara	167	18,80	5,44	193	18,60	5,16	
Ege	29	18,79	5,88	8	20,25	4,49	
Akdeniz	88	20,13	4,84	36	18,25	5,59	F=1,280
İç Anadolu	45	19,26	5,79	18	18,38	5,65	p=,218
Karadeniz	37	19,37	5,48	29	19,27	4,57	
Güneydoğu Anadolu	10	20,65	4,55	29	18,51	6,71	

Anadolu	1							
Doğu Anadolu	12	19,46	5,57	36	18,33	5,35		
Anadolu	5							
Toplam	59	19,52	5,31	349	18,61	5,30		
	2							
		Dürtü					Test	
Doğduğu Bölge		Uygulamalı Olan			Uygulamalı Olmayan			Sonucu
		N	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	
Marmara	167	18,45	5,51417	193	19,21	5,61		
Ege	29	17,79	6,81	8	20,37	5,12		
Akdeniz	88	19,61	5,22	36	18,44	5,14		
İç Anadolu	45	17,44	6,25	18	19,16	4,65	F=1,642	
Karadeniz	37	19,51	6,36	29	18,72	4,70	p=,068	
Güneydoğu Anadolu	101	20,39	5,34	29	20,00	5,75		
Doğu Anadolu	125	19,14	6,28	36	17,80	5,20		
Toplam	592	19,06	5,83	349	19,03	5,39		

*p<.05

Tablo 4.25’de görüldüğü üzere Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin doğduğu bölgeye göre Bilmek düzey puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<.05). Uygulamalı olanlarda Bilmek puanı uygulamalı olmayanlardan yüksektir. Uygulamalı olanlarda Akdeniz Bölgesinde doğanlarda yüksek iken uygulamalı olmayanlarda İç Anadolu bölgesi yüksektir. Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin doğduğu bölgeye göre dürtü ve başarı alt boyutları puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>.05).

5. TARTIŞMA , SONUÇ VE ÖNERİLER

Girişimcilik ve Akademik Motivasyon alt boyutu olan Dışa Bağlı Düzenleme arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Girişimcilik artarken Dışa bağlı düzenleme artmaktadır. Kişilerin davranışları sonucunda bir ödül veya ceza alacak olması girişimcilik davranışını artırabilir. Girişimcilik ve Akademik Motivasyon alt boyutu olan İçe Yansıtma Düzenleme puanı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Girişimcilik artarken içe yansıtma düzenlemesi artmaktadır. Bireyler kişisel beklentilerini karşılamak veya bir suçtan kaçınmak amacıyla girişimcilik davranışlarını artırabilirler. Girişimcilik ve Akademik Motivasyon alt boyutu olan Tanımlanmış Düzenleme puanı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Girişimcilik artarken Tanımlanmış düzenleme artmaktadır. Kişilerin normalde girişimcilik davranışında bulunmamalarına rağmen, girişimcilik davranışında bulunmalarının nedeni bir işten hoşlanmaları veya değer vermeleri olabilir. Girişimcilik ve Akademik Motivasyon alt boyutu olan Bilmek puanı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Girişimcilik artarken bilmek artmaktadır. Eğer birey öğrenmekten veya yeni bir şey öğrenmeye çaba sarf etmekten zevk alıyorsa, içsel motivasyon arttığı için girişimciliğe bağlı bilme davranışı da artabilir. Girişimcilik ve Akademik Motivasyon alt boyutu olan Başarı puanı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Girişimcilik artarken başarı artmaktadır. Kişinin bir şeyi başarması, kendini yeterli hissetmesi ve bir şeyler üretmesinin verdiği tatmin sonucunda başarı da artabilir. Girişimcilik ve Akademik Motivasyon alt boyutu olan Dürtü puanı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Girişimcilik artarken dürtü artmaktadır. Eğer kişinin girişimcilik davranışı artarsa, kişinin kendini yeterli hissetmeye bağlı içsel motivasyonu sağlanarak kişinin bu davranışı heyecan verici veya ilgi çekici hale gelebilir. Patır ve Karahan yaptıkları çalışmada girişimcilik eğitimi ve üniversite öğrencilerinin girişimcilik profillerinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırmasını amaçlamışlardır. Çalışmanın sonunda, üniversite öğrencilerinin girişimcilik altyapılarının yeterli düzeyde olduğu, girişimcilik eğitimi alanların kendi iş yerini kurmaya daha yatkın olduğu sonucuna varılmıştır (Patır ve Karahan 2010).

Öğrencilere verilen girişimcilik eğitimi ile daha çok akademik başarı üzerinde durdukları ve bunun sonucunda ise kendilerini bu yönde motive ettiklerini düşünebiliriz. Arslan yaptığı çalışmada üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri ve bu eğilimleri etkileyen faktörleri araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet ve eğitim gibi sosyo-demografik verilerin girişimcilikle ilişkili olduğu görülmüştür (Arslan 2002). Kişilerin aldıkları eğitimler akademik motivasyonu etkilemekte ve bu durumda öğrencilerin girişimcilik eğilimleri oluşmakta olduğunu düşünebiliriz. Girişimciliğin üniversite öğrencilerinde artması ve daha fazla motive olabilmeleri için üniversitelerde bir takım değişiklik yapılması gerekmektedir. Bu değişiklikleri Klofsten bir üniversitenin girişimciliği harekete geçirmeye yönelik üç temel faaliyette bulunması gerektiğini savunmaktadır. İlki üniversitede tam bir girişimci kültürü oluşturmak ve sürdürmektir. İkincisi öğrencilere girişimciliğin ayrı bir ders olarak verilmesidir. Üçüncüsü de kendi işini kurmak isteyen bireyler için özel eğitim programları teklif etmektir (Klofsten 2000). Yapılacak bu değişikliklerle kişiler akademik olarak doyum sağlayabilecek ve motivasyonlarını arttırabileceklerdir. Zahra var olan bir kurum içinde girişimcilik, diğer bir deyişle “kurumsal girişimcilik”, akademik dünyanın gerek uygulama odaklı gerekse de akademik çalışmalarında uzun vadede başarının reçetesi olduğunu savunmaktadır (Zahra 1996). Üniversiteden sonra sağlanacak olan akademik motivasyon ile kişilerin girişimcilik düzeylerinin artması konusunda Schulte üniversite mezunlarının yalnızca iş arayan değil, aynı zamanda iş üreten hale gelmesi; girişimcilik yönetiminin multidisipliner araştırma konusu haline alması; araştırma ve bulguların, ekonomide, toplumda ve sanayide yenilik kaynağı ve şirketler için yeni fikirlerin geliştirilmesinde başlangıç noktası olması gerektiğini savunmaktadır (Schulte 2004).

Girişimcilik ve Akademik Motivasyon Alt Boyutları arasında anlamlı ilişkiler göstermektedir. Yordayıcı değişkenlerin Girişimcilik üzerindeki göreceli önem sırası; Dışa bağlı düzenleme, motivasyonsuzluk, tanımlanmış düzenleme, içe yansıtma düzenlemesi, dürtü, başarı, bilmek alt boyutlarıdır. Korkmaz'ın araştırmasına göre demografik özellikler girişimciliği yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, ailede girişimci olması ve ailenin gelir durumuna göre açıklamaktadır. Girişimciliğin belirlenmesinde etkili olan ikinci faktörün ise psikolojik faktörler olduğu görülmektedir. Bu faktörler; başarı ihtiyacı, kontrol odağı, risk alma eğilimi,

belirsizliğe karşı tolerans, kendine güven ve yenilikçilik gibi faktörlerden oluşmaktadır (Korkmaz 2012). Balaban ve Özdemir yaptıkları çalışmada girişimcilik eğitiminin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda eğitimin girişimcilik üzerinde en etkili olan faktör olduğu görülmektedir (Balaban ve Özdemir 2008). Bu sonuçlara göre akademik kontrolün girişimcilik üzerinde etkisi olduğunu söyleyebiliriz. Bilmek ve Başarı alt boyutlarının Girişimcilik üzerinde önemli(anlamalı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Uygulamalı olan ve olmayan durumlarına göre Akademik Motivasyonun Motivasyonsuzluk alt boyutu arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Uygulamalı bölüm okuyan kişilerden uygulamalı olmayanlara göre motivasyonsuzluk yüksek çıkmıştır. Sağlık sektöründeki dinamik ve karmaşık yapı girişimciliğin önemli adımlarından biri olan yenilikçiliği gerekli kılabilmektedir. Bununla birlikte sağlık sektöründeki neyin gerekli ve etkili olduğunun belirlenmesinin güç olması yenilik yapılmasını da zorlaştırabilmektedir. Uygulamalı bölüm okuyan kişilerin sağlık sektöründeki bu yoğunluk, karmaşa ve yenilik yapılmasının güç olmasının bilincinde olmaları dolayısıyla motivasyonları azalabilir.

Uygulamalı olan ve olmayan durumlarına göre Akademik Motivasyonun Dürtü alt boyutu arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Uygulamalı bölüm okuyan kişilerden uygulamalı olmayanlara göre dürtü yüksek çıkmıştır. Ancak değerlerin birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Kişilerin bir işi başarma, yeterli olma ve kendilerini bir konuda tatmin etmesi içsel motivasyonu artırabilir. İçsel motivasyonun artması da kişilerde heyecan verici veya uyarıcı olabilmektedir.

Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin cinsiyet durumuna göre Girişimcilik ölçeği puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Uygulamalı olanlarda girişimcilik puanı uygulamalı olmayanlardan yüksektir. Kadın ve erkeklerin girişimcilik değerlerinin birbirine yakın oldukları görülmektedir. Erkeklerin girişimcilik puanları daha yüksektir. Uygulamalı olan öğrencilerde sağlık sektörünün karmaşık ve yoğun yapısının gerektirdiği sorun çözme becerisinin gelişmesine katkı sağlayacağından dolayı girişimcilik davranışları da artabilir. Kadınlar için ödül, erkeklere göre daha motive edici olabilir. Bununla birlikte sağlık sektöründeki yoğun ve karmaşık yapı, kişilerin dışsal motivasyonunu olumsuz etkileyebilir. Arslan'ın

üniversite gençlerin meslek tercihi ve girişimcilik eğilimlerini araştırdığı çalışmada cinsiyet açısından mesleki eğilim ve girişimcilik ilişkisi incelendiğinde erkek öğrencilerin birinci inceliği kendi işini kurma ya verdiği, kız öğrencilerin ise özel sektörde bir iş bulup çalışmayı tercih ettiği görülmektedir (Arslan 2002). Hoşgörü, uzlaşma, şefkat, sabır ve paylaşmaya hazır olma gibi kadınların ön plana çıkan özellikleri, kadın girişimcilerin daha güçlü ve başarılı olmalarını sağlayacak temel unsurlar olacaktır (TESAR 1993). Hofstede, girişimci edimlerin, “kültürün cinsiyeti” açısından da farklılaştığını, kültürel cinsiyet’in girişimci değer oluşumuyla yakından ilişkili olduğunu belirtir. Ona göre, erkek ve dişi kültürler göre girişimcilik değişik şekillerde tezahür eder. Erkek kültürler, girişken, saldırgan, kararlı kişilikler üretirken, dişi kültürler uyumcu, fazla öne çıkmayan, içe dönük karakterlere açıklık gösterirler. Kültürün erkeklik boyutu; para kazanmaya önem verme, materyalist eğilimli olma, atılganlık, gözü peklik gibi özellikler sergiler. Dişi kültür, geleneksel anlamda dişilikle özdeşleştirilen şefkat, merhamet, nezaket, sadakat vb. özelliklere sahiptir (Hofstede 2006).

Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin cinsiyet durumuna göre Tanımlanmış düzenleme alt boyutu puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Uygulamalı olanlarda tanımlanmış düzenleme puanı uygulamalı olmayanlardan yüksektir. Kadınların tanımlanmış düzenleme düzey puanları daha yüksektir. Kadının kendini hemcinsleri ile kıyaslayıp, kendini bir rekabet ortamında hissetmesi, bir kariyer veya statü elde etmek istemesi, aslında girişimcilik davranışında bulunmak istememesine rağmen, bu davranışın orta çıkaracağı sonuçtan hoşlanmasıyla ilgili olabilir. Uygulamalı olanlarda hastanedeki kariyer ve statü kaygısı nedeniyle tanımlanmış düzenleme daha fazla olabilir. Cinsiyet motivasyon üzerinde etkili olan en önemli faktörlerden biridir. Literatürde kız ve erkek öğrencilerin akademik motivasyonlarını; içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, belirlenmiş dışsal motivasyon ve motivasyonsuzluk boyutlarıyla ele alarak inceleyen çalışmalar bulunmaktadır (Meece vd. 2006). Bu çalışmalarda elde edilen sonuçlar birbiri ile tutarlılık göstermemektedir. Örneğin bazı araştırmalarda motivasyonsuzluğun cinsiyete göre farklılaştığı Barkoukis vd (2008) bazı

araştırmalarda ise farklılaşmadığı belirlenmiştir (Vallerand 1992). Akademik motivasyonu cinsiyete göre karşılaştıran daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır.

Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin sınıf düzeyine göre Motivasyonsuzluk alt boyutu puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Uygulamalı olanlarda motivasyonsuzluk puanı uygulamalı olmayanlardan yüksektir. İki grupta da 2.sınıf öğrencilerde motivasyonsuzluk yüksektir. Öğrenciler 2. Sınıfta henüz yeterli mesleki bilginin olmaması, önlerinde uzun bir süre olması, henüz hedeflerini belirlememiş olmaları nedeniyle motivasyonsuzluk yaşayabilirler. Türk yaptığı çalışmada akademik motivasyon ve siber zorbalık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre sınıf düzeyi değişkenine göre 7. Sınıf öğrencilerin bilinmeyen öğrenme motivasyonları 6. Sınıflara oranla daha yüksek olduğu görölmektedir (Türk 2018).

Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin doğduğu bölgeye göre Girişimcilik düzey puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Uygulamalı olanlarda girişimcilik puanı uygulamalı olmayanlardan yüksektir. Uygulamalı olanlarda Akdeniz bölgesinde doğanlarda yüksek iken uygulamalı olmayanlarda Doğu Anadolu bölgesi yüksektir. Kişilerin denize yakın bölgelerde doğmuş olması, onların genetik olarak daha huzurlu, enerjik ve kendileriyle barışık olmalarını sağlamış olabilir. Bu nedenle Akdeniz Bölgesi'nde doğan kişilerde bu özelliklerin yanında, uygulamalı olanlarda hastanede edindikleri tecrübelerle, problem çözme yeteneklerinin gelişmiş olmasından dolayı girişimcilik davranışı yüksek olabilir. Doğu Anadolu Bölgesi'nde ise zorlu hayat koşulları kişilerin günlük yaşamda beceri kazanmalarını ve girişimci olmalarını sağlamış olabilir. Bu nedenle Doğu Anadolu Bölgesi'nde uygulamalı olmayanlarda girişimcilik yüksek olabilir. Girişimcilik eğiliminin kentsel alanda doğup büyüyenlerde kırsal kesimde doğan ve yaşayanlara nazaran daha yüksek olacağı beklentisinden hareketle, kentsel alanlarda doğan ve yaşayan öğrencilerde girişimcilik eğiliminin daha yüksek olması beklenir (Emsen vd 2001). Ancak çalışmamızın aksine Arslan yaptığı çalışmada Haliç üniversitesi'nin bulunduğu İstanbul ilinde doğup büyüdükleri ve bu nedenle örnek kitlenin çok büyük bir bölümü teşkil ettikleri için kır-kent ayırımında bir mukayese yapmanın anlamlı olmayacağı sonucuna ulaşılmıştır (Arslan 2002). Aytaç çalışmasında girişimcilik-sosyal yapı ilişkisi, belirleyici faktörler ve kültürün girişimci kişilik/benlik

oluşumuna etkisi açılmaya çalışılmaktadır. Bazı toplumlar girişimcilik konusunda yüksek performans gösterirken diğerlerinde aynı performans görülmemektedir. Sosyal bilimciler bu farkın oluşmasında kültürün oynadığı rol üzerinde durmaktadırlar. Toplumun hakim değer ve zihniyet ölçüleri olarak kültürel unsurlar, belli tutum ve davranışların oluşmasını doğrudan etkilemektedir. Girişimci edimler için kültürün verileri büyük önem taşımaktadır. Girişimciler de üyesi oldukları kültürden bağımsız, ondan ayrı bir konumda değildirler. Yaşadıkları kültürden etkilenecek, bir takım etkinlikler içine girerler (Aytaç 2006). Ayrıca Bygrave-Minniti'ye göre Başlı başına bir zihniyet ve davranış biçimi olan girişimcilik, içinde yaşanılan toplumun sosyo-kültürel ortamıyla kopmaz bir ilişki içindedir. Girişimcilik, bir bakıma kültürel bir refleks, bir ifade aracıdır. Toplumların kültürel bağlamları, girişimci tutumları ya da girişimcilik stillerini önemli ölçüde etkiler. Çünkü, kültür, toplum üyeleri için, genel davranış düzlemi oluşturur; risk almada, belirsizlikten kaçınmada, değişime karşı direnç göstermede, yeniliklere karşı takınılan tavırda belirleyici, yönlendirici bir rol oynar. Bundan dolayı, girişimcilik, farklı kültürler açısından farklı şekillerde temayüz eder, ülkeden ülkeye, hatta bölgeden bölgeye farklılık göstermektedir (Minniti 2000). Morrison'da, girişimcilikle toplumsal kültür arasında yakın bir ilişki olduğunu ileri sürer. Ona göre, kültür, girişimciliği başlatan, harekete geçiren itkilere, güdülere bünyesinde yer verir ve girişimciliğe dönük tutumları önemli ölçüde belirler. Demokratik toplumlarda kişisel başarısızlık ve yapılan hatalar çok büyütülmez ve bunlara yüksek tolerans gösterilir. Bu da kişileri yenilikleri denemeye, teşebbüse geçmeye teşvik eder. Bu toplumlarda, yeni şeyler yapma, değişiklik ve teşebbüse geçme olumlanır ve bu da doğal olarak girişimci eğilimlerin pekişmesine katkı sağlar (Morrison 2000).

Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin doğduğu bölgeye göre Motivasyonsuzluk düzey puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Uygulamalı olanlarda motivasyonsuzluk puanı uygulamalı olmayanlardan yüksektir. Uygulamalı olanlarda Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgelerinde doğanlarda yüksek iken uygulamalı olmayanlarda İç Anadolu bölgesi yüksektir. Doğu bölgelerimizde hayat koşullarının zor ve yıldırıcı olmasından dolayı, kişilerin küçük yaşta yaşadıkları zorluklar ve engellemeler, ileride günlük yaşama motive olmalarını da zorlaştırabilir. Kişiler hedeflerine odaklanamazlarsa motivasyonsuzluk yaşayabilirler.

Uygulamalı Olan ve olmayan öğrencilerin doğduğu bölgeye göre Bilmek düzey puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Uygulamalı olanlarda Bilmek puanı uygulamalı olmayanlardan yüksektir. Uygulamalı olanlarda Akdeniz Bölgesinde doğanlarda yüksek iken uygulamalı olmayanlarda İç Anadolu bölgesi yüksektir. Kişilerin okulda öğrendiği teorik bilgileri uygulama sayesinde hastanede pekiştirmesi, öğrenmekten zevk almaya başlamasını ve öğrenmek için daha çok çabalamasını sağlayabilir. Denize yakın olan bölgelerde kişiler suyun verdiği huzur ve enerji ile içsel motivasyonlarını daha yüksek tutabilirler. Bu nedenle öğrenmeye ve öğrenmek için çabalamaya daha düşkün olabilirler. Uygulamalı olmayanlarda İç Anadolu Bölgesi'nin yüksek çıkma nedeni ise kişilerin motivasyon artırıcı bir etkene alışmamış olması veya ihtiyaç duymamaları olabilir.

KAYNAKÇA

- Acat, B. ve Yenilmez, K. (2004). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Motivasyon Düzeyleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 1 (12), 125-139.
- Acuner, Ş.A. (2010). *Örgüt kültürünü oluşturan unsurların çalışanlar üzerindeki motivasyonel etkileri*. Ankara: Millî Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Açıkgöz, K.Ü. (2007). *Etkili öğrenme ve öğretme*. İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Adair, J. (2005). *Etkili motivasyon*. S, Uyan (Çev.), İstanbul: Babıali Kültür.
- Adnan, E. (1994). *Psikolojik terimler sözlüğü*. Ankara: Doruk Yayınları.
- Akat, İ., Budak, G. ve Budak, G. (2002). *İşletme yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde Motivasyon. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1 (13), 22-35.
- Akdemir, A. (1996). *Girişimcilik kültürü*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Yayınları
- Akdemir, A. (2012). *İşletmeciliğin temel bilgileri*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Aktan, O. (1996). *Türk işadamları ve işletmesi*. Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Akpınar, T. ve Küçüköksel, N.Ç. (2015). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Girişimcilik Algısı ve Girişimciliği Engellenen Sebepler. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*. 1 (1), 13-19.
- Altıparmak, A. (1993). Müteşebbis Kavramı ve Tanzimat'tan 1932'ye Türkiye'de Müteşebbis Sınıfının Gelişimi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Ames, C. A. (1990). Motivation: What Teachers Need to Know?. *Teachers College Record*. 91(3), 55-59.
- Arıkan, S. (2002). *Girişimcilik*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Arıkan, S. (2004). *Girişimcilik temel kavramlar ve bazı güncel konular*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Arıcı, İ. (2007). İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Dersinde Öğrenci Başarisini Etkileyen Faktörler (Ankara Örneği). *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ariff, M. (2010). Predicting Entrepreneurship Intention Among Malay University Accounting Students In Malaysia. *Unitar E-Journal*. 6 (1), 1-10.
- Arslan, K. (2002). Üniversiteli Gençlerde Mesleki Tercihler ve Girişimcilik Eğilimleri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6 (1), 1-11.
- Arslan, K. (2002). Üniversiteli Gençlerde Mesleki Tercihler ve Girişimcilik Eğilimleri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 10-15.
- Aşıkoğlu, M. (1996). *İnsan kaynaklarını verimliliğe yönlendirme aracı olarak motivasyon*. Kütahya: Üniversite Kitabevi.
- Atasoy, Y. (2009). Çalışanların Sermaye Ortaklığı (Çalışanları Hisse Senedi Edindirme) Konusunda Şirketler ve Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama ve Türkiye İçin Öneriler. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Audretsch, D. B. and Thurik R (2001). Linking Entrepreneurship To Growth. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*. 2 (1), 14-16.
- Aytaç, Ö. (2006). Girişimcilik: Sosyo-kültürel Bir Perspektif. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 15 (1), 20-25.
- Balaban, Ö. ve Özdemir, Y. (2008). Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği. *Sakarya Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Dergisi*. 1(1), 1-11.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: a social cognitive theory*. N.J. Prentice-Hall: Englewood Cliffs.
- Barlı, Ö. ve Özen, Ü. (2008). Maddi Değer Taşımayan Motivasyonel Araçlar Bağlamında Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12 (1), 2-5.
- Başar, M., Tosunoğlu, B., Tuğberk, A. ve Demirci, A.E. (2001). *Girişimcilik ve girişimcinin yol haritası*. Eskişehir: Eskişehir Ticaret Odası Yayınları.

- Başarı & İç Motivasyon*, (2013). http://www.temyonetim.com/tr/pdf/basari_ve_ic_motivasyon.pdf [Erişim tarihi: 12 Aralık 2018].
- Baykal, B. (1974). *Günümüzde yönetim*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Boyd, F. B. (2002). Motivation to Continue: Enhancing Literacy Learning For Struggling Readers And Writers. *Reading and Writing Quarterly: Overcoming Learning Difficulties*. 18 (1), 257–277.
- Boyutu, A. (2004). *Türk Dünyaları Araştırması Sempozyumu*, 13-15 Haziran 2004, Kırgızistan, 3-5.
- Bozanoğlu, İ. (2004). Bilişsel Davranışçı Yaklaşım Dayalı Grup Rehberliğinin Güdülenme, Benlik Saygısı, Başarı ve Sınav Kaygısı Düzeylerine Etkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bozkurt, R. (1996). Girişimci Profili Üzerine Değerlendirmeler. *Dünya Gazetesi*. 14 Kasım 1996.
- Bridge, S., O’neill, K. ve Cromie, S. (1998). *Understanding enterprive: entrepreneurship & small business*. London: McMilan Pres.
- Buchanan, J. and Vanberg, J. (1991). The Market as a Creative Proccs. *Economics and Philosophy*. 7 (7), 86 -167.
- Budak, S. (2000). *Psikoloji sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Bulut, M. (2011). Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Sosyal YardımYaklaşımı ve Türkiye’de Durum. *Yardım ve Dayanışma Dergisi*. 2 (3), 3-59.
- Burgucu, A. (2011). The Role of Motivation, Attitude and Anxiety in Learning English as a Foreign Language. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Bygrave, W. M. (2000). The Social Dynamics of Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 24 (3), 15-22.

- Bygrave, W.D. (1994). *The portable mba in entrepreneurship*. USA: John Wiley Sons Inc.
- Bygrave, W. D. (1989). The entrepreneurship paradigm (i): A philosophical look at its research methodologies. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Fall. 1 (1), 11-22.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Can, H. (2002). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım, S. (2009). *Kamu ve özel kesimde insan kaynaklari yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Ceylan, A. ve Demircan, N. (2002). Girişimcilerin Başarı, Güç ve Yakın İlişki İhtiyaçlarının Kişilik Özellikleriyle İlişkisi Üzerine Düzce Bölgesi'ndeki Kobi'lerde Bir Araştırma. 21. Yüzyılda Kobi'ler: Sorunlar, Fırsatlar Ve Çözüm Önerileri, 2002, Doğu Akdeniz Üniversitesi, 2-5.
- Chicken, J. (2002). *Yönetim ve girişimcilik*. Beyhan Kurt (Çev.), İstanbul: Epsilon Yayınları
- Chowdhury, M. S. and Shahabuddin, A. M. (2007). Self Efficacy, Motivation And Their Relationship To Academic Performance Of Bangladesh College Students. *College Quarterly*. 10(1), 1-9..
- Coşkun, R. (2006). Girişimcilik: Türkiye Uygulamaları. *Basılmamış Ders Notları*. Sakarya Üniversitesi,
- Cuervo, A. (2005). Individual and Environmental Dederminants of Entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*. 1 (1), 293-295.
- Çelik, Z. (2006). İlköğretim Öğrencilerinin Başarı Gütüleri ve Anne Baba Beklentilerine İlişkin Algıları. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çelik, A. (2006). Bir İstihdam Politikası Olarak Girişimcilik. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi*, 2006, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 25-27 Mayıs, Bişkek, 470-475.

- Çelik, A. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Niyetlerini Etkileyen Ailesel Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 7 (3), 113-124.
- Çetindamar, D. (2002). *Türkiye’de girişimcilik*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Çiçek, D. (2005). Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Çonkar, K. ve İlter, B. (2006). Ülke Kalkınmasında Girişimcilik ve Entelektüel Sermaye boyutu. İçinde: *Türk Dünyaları Araştırması Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Literatür Yayıncılık, İzmir
- Çoktan Pes Etmeyi Seçmiş Birini Nasıl Motive Ederiz?*, (2008). <http://www.makaleler.com/ruh-sagligi-makaleleri/coktan-pes-etmeyi-secmis-birini-nasil-motive-ederiz.html> [Erişim tarihi: 28 Ekim 2018].
- Dandrade, R. G. (1992). *Human motives and cultural models*. Cambridge University Press
- Deci, E. L. and Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*. 11(4), 227-268
- Demircan, N. (2000). Girişimcilik ve Girişimcilerin Kişilik Özellikleri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Demirel, E.T. (2003). Girişimcilik Kültürü. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya..
- Demirez, M. ve Cebeci, R. (2005). Türkiye’de Girişimciliğin Tarihçesi ve Girişimcilerin Sosyolojik Profili. *KOSGEB GGM Ulusal Girişimcilik Raporu*. 2 (1), 42-45.
- Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (2000). *İşletme yönetimine giriş*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

- Doğan, M. (1998). *İşletme ekonomisi ve yönetimi*. İzmir: Anadolu Matbaacılık.
- Dollinger, M. (1999). *Entrepreneurship*. USA: Prentice Hall.
- Dornan, J. ve Maxwell, J. C. (2001). *Başarı için stratejiler*. İstanbul: Aura Kitapları.
- Dm, S. (2006). *Girişimcilik ve küçük işletme yöneticiliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Drucker, P. F. (1986). *The frontiers of management: where tomorrow's decisions are being shajoed today*. New York: Harper & Row.
- Drucker, P. F. (1998). *Fırtınalı dönemlerde yönetim*. Blent Toksz (ev.), İstanbul: İnkilap Kitabevi.
- Edison ve İcatları*, (2014). <http://www.uralakbulut.com.tr/wp-content/uploads/2009/11/ED%C4%B0SON-Ve%BOCATLAR1.docmayıs2011.pdf> [Erişim tarihi: 25 Kasım 2018].
- Eğitim Ynetiminde Motivasyon ve dllendirme, (2013). www.hayatidurmus.com/GGO/subat_pdf/08.pdf, [Erişim tarihi: 30 Eylül 2018].
- Ellis, E. S. and Worthington, L. A. (1994). Research Synthesis On Effective Teaching Principles And The Design Of Quality Tools For Educators. *Eugene: University of Oregon, National Center to Improve the Tools of Educators*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED386853), 1994.
- Emsen, . S. (2001). Genç Nesilde Mesleki Eğilimler ve Girişimcilik: Ampirik Bir alışma. *MPM Verimlilik Dergisi*. 1 (1), 153-176.
- Emsen, ., Yılmaz . ve ınar, S. (2001). Genç Nesilde Mesleki Eğilimler Ve Girişimcilik: Ampirik Bir alışma. *MPM Verimlilik Dergisi*. 1(1), 11-15.
- Erdem, F. (2001). Girişimcilerde Risk Alma Eğilimi ve Belirsizliğe Tolerans İlişkisine Kültürel Yaklaşım. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. 2 (1), 43-61.
- Eren, E. (1998). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Evans, L. (2000). The Effects of Educational Change on Morale, Job Satisfaction And Motivation. *Journal of Educational Change*. 1(1), 173-192.

- Eyuboğlu, D. (2003). *Girişimciliğin geliştirilmesi*. Ankara: Milli Prodükтивite Merkezi Yayınları.
- Fejgin, N. (2001). Participation in High School Competitive Sport: a Subversion of School Mission or Contribution to Academic Goals. *Sociology of Sport Journal*. (11)3, 211-230.
- Fidan, M. ve Yılmaz, ř. (2001). *Müteşebbislik*. Ankara: Tutubay Yayınları.
- Francıs, A. (2004). Promoting Academic Achievement and Motivation: a Discussion & Contemporary İssues Based Approach. Retrieved November 9, 2009, from http://www.wepapers.com/Papers/57793/Promoting_Academic_Achievement_and_Motivation-_A_Discussion_%26_Contemporary_Issues_Based_Approach.
- Genç, N. (2005). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gerber, M. E. (1997). *Girişimcilik tutkusu küçük işletmeler niçin batıyor, nasıl büyür?*. Tayfur Keskin (Çev.), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Gabel, T. (2003). An Evolutionary Approach To The Theory of Entrepreneurship. *Industry and Innovation*. 10 (4), 495-497.
- Gottfried, A. W. (2001). Continuity of Academic Intrinsic Motivation From Childhood Through Late Adolescence: a Longitudinal Study. *Journal of Educational Psychology*. 93 (1), 3-13.
- Gürol, Y. ve Atsan, N. (2006). Entrepreneurial Characteristics Amongst University Students. *Education Training*. 48 (1), 25-38.
- Harp Akademi Komutanlığı (1996). *Türklerde motivasyon*. İstanbul: Harp Akademileri Komutanlığı Yayınevi.
- Herbig, P. (1994). The Relationship of Structure to Entrepreneurial and Innovative Success. *Marketing Intelligence & Planning*. 12 (9), 37-48.
- Hinterhuber, H. H. and Popp, W. (1992). Are You A Strategist or Just A Manager?. *Harward Business Review*. 1 (1), 105-113.
- Hısrich, R. D. and Peters, M. P. (2002). *Entrepreneurship*. I.L. McGraw Hill: Boston Burr Ridge.

- Hodgkinson, C. (2008). *Yönetim felsefesi: örgütsel yağamda değerler ve motivasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Hofstede, G. (1980). Motivation and Leadership. *Organizational Dynamics*. Hofstede
- Howie, S. J. and Pietersen, J. J. (2001). Mathematics Literacy of Final Year Students: South African Realities. *Studies in Educational Evaluation*. 27 (1), 7-25.
- İraz, R. (2005). *Yaratıcılık ve yenilik bağlamında girişimcilik ve kobi'ler*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İş Yaşamında Motivasyonun Önemi*, (2008). <http://www.psikiyatrivehayat.com/motivasyon.html> [Erişim tarihi: 20 Eylül 2018].
- Kalmış, H. (2002). Türkiye'deki KOBİ'lere Uygun Finansman Kaynaklarının Sağlanması. *Uluslararası Ekonomi Kongresi*, 11-14 Eylül 2002, Ankara, Türkiye.
- Kanbur, A. ve Kanbur, E. (2008). Toplam Kalite Yönetiminin Mavi Yakalı İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sektöründe Ampirik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 15 (1), 30-35.
- Kapu, H. (2001). Orta ve Güneydoğu Anadolu'da Yaşayan Girişimci/ Yöneticilerin Yaşam ve Girişimcilik Değerleri. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakuzu, A. (2013). Sağlık Çalışanlarında Motivasyon ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler: Kırklareli Örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karagüven, H. Ü. (2012). Akademik Motivasyon Ölçeğinin Türkçeye Adaptasyonu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*. 12 (4), 2599-2620.
- Kast, F. E. and Rosenzweig, E. J. (1985). *Organization and management*. New York: McGraw Hill.
- Keenan, K. (1996). *Yöneticinin kılavuzu: motivasyon*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel.
- Keser, A. (2012). *Örgütlerde motivasyon, örgüt sosyolojisi*. Bursa: Dora Basım Yayın.

- Kırcı, A. (2013). Sağlık Çalışanlarının Motivasyonunu Etkileyen Faktörler Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kirzner, İ. (1985). *Discovery and the kapitalist process*. Chicago: University of Chicago Pres.
- Kidak, L. ve Aksaraylı, M. (2009). Sağlık Hizmetlerinde Motivasyon Faktörleri. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7 (1), 80-83.
- Kilcigil, E. (1998). *Sosyal çevre spor ilişkileri*. Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Kim, S. H. (1997). *Kendinizi ve başkalarını motive etmenin 1001 yolu*. İstanbul: Timas Yayınları.
- Kim, S. H. (2005). *Kendinizi ve başkalarını motive etmenin 1001 yolu*. İstanbul: Timas Yayınları.
- Klein, N.J. (2002). *P.G. entrepreneurship and the firm*. England: Edward Elgar Adershot.
- Klofsten, M. (2000). Training Entrepreneurship at Universities: a Swedish Case. *Journal of European Industrial Training*. 24 (6), 20-25.
- Koh, H. C. (1996). Testing Hypotheses of Entrepreneurial Characteristics: a Study of Hong Kong MBA Students. *Journal of Managerial Psychology*. 11(3), 12-25.
- Korkmaz, S. (2008). Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Korkmaz, S. (2000). Girişimcilik ve Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 1(1), 116-119.
- Korkmaz, O. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği. *Afyon Kocatepe İİBF Dergisi*. 19 (2), 30-32.
- KOSGEB Amacı, Tanımı*, (2007). <http://www.kosgeb.gov.tr/KOSGEB/> [Erişim tarihi: 10 Temmuz 2018].

- Krueger, N. F. (2000). Competing Models of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Business Venturing*. 15 (6), 411-415.
- Küçük, O. (2007). *Girişimcilik ve küçük işletme yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Küçüktekin, K. (2006). Girişimcilik Politikası Çerçevesinde Avrupa Birliği'nin Kobi Politikası ve Avrupa Birliği Müktesebatına Uyum Çerçevesinde Türkiye'nin Kobi Politikası. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Landström, H. (2005). *Pioneers in Entrepreneurship and Small Business Research*. Springer Science. New York: Springer.
- Lepper, M. R. (1988). Motivational Considerations in the Study of Instruction. *Cognition and Instruction*. 5(4), 289-309.
- Luthje, C. and Franke, N. (2003). Testing Making of an Entrepreneur: Testing a Model of Entrepreneurial Intent among Engineering Students at MIT. *R ve D Management*. 33 (2), 135-47.
- Marshal, H. H. (1987). Motivational Strategies of Three Fifth-Grade Teachers. *The Elementary School Journal*. 88 (2), 135-50.
- Maya, Ç. İ. (2012). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerini Farklı Kaynaklardan Algıladıkları Sosyal Desteğin Yordaması. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 7(1), 1-10.
- Meece, J. (2006). Beverly Bower Glienke, and Samantha Burg, Gender and Motivation. *Journal of School Psychology*. 44(5), 20-25.
- Meredith, G.G., Robert, E.N. ve Philip, A. (1984). *Girişimciliğin uygulaması*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Meslek Yüksekokullarının Sanayi İşbirliği ve Geliştirilmesi*, (2012). <http://www.duzicimyo.osmaniye.edu.tr> [Erişim tarihi: 20 Aralık 2018].
- Millman, C. (2008). Entrepreneurship Education in China: a case Study Approach. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 15 (4), 802-815.
- Moorhead, G. ve Griffin, R.W. (1989). *Organizational behavior*. Texas: Houghton Mifflin Company.

- Morrison, A. (2000). Entrepreneurship: What Triggers It?. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. 6(2), 30-35.
- Motivasyon, (2008). <http://www.bilgiekonomisi.googlepages.com/motivasyon.ppt>
[Erişim tarihi: 20 Kasım 2018].
- Mucuk, İ. (2001). *Modern işletmecilik*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Müftüoğlu, T.M. (2004). *Girişimcilik*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Müftüoğlu, T. (2000). Kobi ve Girişimcilik. *KOSGEB Sanayicinin Sesi*. 12(1), 10-11.
- Müftüoğlu, M.T. ve Durukan, T. (2004). *Girişimcilik ve kobi'ler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Naldöken, Ü. (2011). Bir Devlet Hastanesinde Ek Ödeme Yapılmasının İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 12 (2), 286-289.
- Obuz, Y. (2011). Maddi ve Maddi Olmayan Motivasyon Unsurlarının Cinsiyete Dayalı Ölçümü; Perakendecilik Sektöründe Uygulaması. *Yayımlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- OECD, (2003). Entrepreneurship and Local Economic Development. OECD. France, 39-42.
- Ölçer, F. (2005). Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 25 (1), 3-5.
- Önal, G. (2000). *Temel işletmecilik bilgisi*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Öncü, H. (2004). *Motivasyon sınıf yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*. 15 (1), 87-90.
- Öz, E. (2005). Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Durumu ve Reorganizasyon Arayışları. *Sosyoekonomi Dergisi*. 2 (1), 181-186.

- Özdevecioğlu, (2003). M. Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetimi Altındaki Personelin Motivasyonu, Stres ve İş Tatmini Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 10 (2), 125-131.
- Özgenç, M. (2014). Motivasyon ve Sağlık Çalışanları. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkan, Ş. (2003). Türkiye’de Girişimcilik ve Belirleyicileri: Marmara ve Doğu Anadolu Bölgesi Üzerine Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 54 (4), 148-150.
- Özkul, G. (2008). Girişimcilik Teorileri ve Girişimci Tipleri: Antalya-Burdur-Isparta İllerinde (İBBS Düzey 2 TR61 Bölgesinde) İmalat Sanayi KOBİ’lerindeki Girişimciler Üzerine Bir İnceleme. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Öztürk, İ. (2008). *İktisadi girişim ve iş ahlakı derneği 2008 girişimcilik raporu*. İstanbul: İGİAD Yayınları.
- Öztürk, Z. ve DüNDAR, H. (2003). Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi (İİBD)*. 4 (2), 58-60.
- Patir, S. ve Karahan, M. (2010). Girişimcilik Eğitimi ve Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Business and Economics Research Journal*. 1(2), 20-23.
- Pekel, H. N. (2001). İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Pintrich, P. R. and Schunk, D. H. (2002). *Motivation in education: theory, research, and applications*. New Jersey: Prentice Hall.
- Pintrich, P. R. and De Groot E.V. (1990). Motivational and Self-Regulated Learning Components of Classroom Academic Performance. *Journal of Educational Psychology*. 82 (1), 33-40.

- Renchler, R. (1992). Student Motivation, School Culture, and Academic Achievement. *ERIC/CEM Trends and Issues Series*. 7(1), 55-63.
- Rıpsas, S. (1998). Towards an Interdisciplinary Theory of Entrepreneurship. *Small Business Economics*. 10 (1), 103-105.
- Robinson, P. B. (1991). An Attitude Approach to the Prediction of Entrepreneurship. *Entrepreneurship: Theory and Practice*. 15(1), 13-31.
- Russel, R.D. (1997). The Impact of National Culture on the Emergence of Entrepreneurship. *Paper presented at USASBE Conferance, 1997*.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları.
- Savaşır, R. (1999). *Türkiye ve avrupa birliği ülkelerinde küçük ve orta boyutlu işletmeler açısından istihdam politikaları*. Ankara: Kamu İş.
- Scheuermann, B. (2000). *Curricular and instructional recommendations for creating safe, effective, and nurturing school environments for all students*. Norfolk, VA: Council for Children with Behavioral Disorders.
- Schulte, P. (2004). The Entrepreneurial University: a Strategy for Institutional Development. Higher education in Europe, 2004 - Taylor & Francis
- Schunk, D. H. (1990). Goal Setting and Self-Efficacy During Self-Regulated Learning. *Educational Psychologist*. 25(1), 3-17.
- Sciascia, S. and De Vita, R. (2004). The Development of Entrepreneurship Research. *Liuc Papers, Serie Economia Aziendale*. 146 (19), 6-9.
- Seikkula-Leino, J. (2010). Promoting Entrepreneurship Education: The Role of the Teacher?. *Education Training*. 52 (2), 117-127.
- Sekman, M. (2002). *Kişisel ataleti yenmek*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Shane, S. (2000). Prior Knowledge and the Discovery of Entrepreneurial Opportunities. *Organisational Science*. 11 (4), 448-169.
- Shinn, G. (1996). *Motivasyonun mucizesi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Silah, M. (2001). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayınları.

- Solmaz, S. A. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Girişimci Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi: Turizm Lisans Ve Ön Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Alan Araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 16 (26), 41-55.
- Soykenar, M. (2008). Sağlık İşletmelerinde Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde Örnek Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Stipek, D. J. (2002). *Motivation to learn: integrating theory and practice*. Boston; Ally & Bacon.
- Şahin, E. (2006). Kadın Girişimcilik ve Konya İlinde Kadın Girişimcilik Profili Üzerine Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şevik, Y. (2014). İlköğretim Müdür ve Müdür Yardımcılarının Öğrencilerin Akademik Başarısını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri ile Akademik Başarısına Katkıları. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Mehmet Akif Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- T.C. Devlet Planlama Teşkilatı. (2004). KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı. Ocak 2004, 33-35.
- T.C. Devlet Planlama Teşkilatı. (2003). Türkiye Sanayi Politikası (AB Üyeliğine Doğru). Ağustos 2003, 9-11.
- T.C. Ticaret ve Sanayi Bakanlığı, *Küçük İşletmeler İçin Avrupa Şartı*, (2009). <http://www.sanayi.gov.tr/> [Erişim Tarihi: 26 Haziran 2018].
- Tekin, M. (1999). *Girişimcilik, kendi işini kurma, işletme*. Konya: Damla Ofset.
- Temel ve Öğrenilmiş Güdüler*, (2012). <http://www.e-motivasyon.net/Temel-ve-ogrenilmis-Guduler.html> [Erişim tarihi: 25 Ekim 2018].
- Tes-Ar, (1993). *Türkiye 'de kadın girişimcilik, türkiye esnaf-sanatkar ve küçük sanayi araştırma enstitüsü*. Ankara: Tes-Ar.

- Thorkildsen, T. A. ve Nicholls, J.G. (2002). *Motivation and the struggle to learn: responding to fractured experiences*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tınaz, P. (2000). Çalışma Yaşamında Motivasyon Kuramları. *Mercek Dergisi*. 5(19), 29–37.
- Titiz, T. (1994). *Girişimcilik*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Titiz, T. (1994). *Girişimcilik: ulusça zenginliğe açılan kapı*. İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- Top, S. (2006). *Girişimcilik keşif süreci*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tucker, C. M. (2002). Teacher Child Variables as Predictors of Academic Engagement Among Low-Income African American Children. *Psychology in the School*. 39 (4), 477-488.
- Turner, C. (2003). *Başarmak için yönetmek girişimci organizasyonlar yaratmak*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- TÜGİAD, (1993). *Ekonomik kalkınmada girişimciliğin önemi ve değişen girişimcilik nitelikleri*. İstanbul: TÜGİAD Yayınları.
- Türk, N. (2018). 6. ve 7. Sınıf Öğrencilerinde Akademik Motivasyon Ve Siber Zorbalığın İncelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Mersin.
- Türkiye’de Girişimcilik Özet Bulgular*, (2007). <http://www.tusiad.org/haberler/basin/duyuruno284.pdf>, [Erişim tarihi: 25 Haziran 2018].
- TÜSİAD, (1987). *Türkiye’de girişimcilik ile ilgili sorunlar ve çözümler*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- TÜSİAD. (2002). *Türkiye’de Girişimcilik ile İlgili Sorunlar ve Çözümleri*. TÜSİAD, Yayın No: 10 /103, İstanbul.
- TÜSİAD. (2002). *Türkiye’de Girişimcilik*. Yayın No: TÜSİAD–T/2002/12/340, İstanbul, 2002.
- Ulukan, C. (2001). Aile İşletmelerinde Büyüme Süreci. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Uluyol, O. (2013). Öğrencilerin Girişimcilik eğilimlerinin Belirlenmesi: Gölbaşı Meslek Yüksekokulu Örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6 (15), 22-25.
- Ünlüöner, K. (2007). Otel İşletmelerinde Psiko-Sosyal Motivasyon Araçları ve Bu Araçların Farklı Departmanlar Üzerindeki Etkisine Yönelik Ankara ve İzmir Otellerinde Bir Uygulama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 6 (19), 13-15.
- Vallerand, R. J. (1989). Construction et validation de l'Échelle de Motivation en Éducation (EME). *Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*. 21 (1), 323-349.
- Vallerand, R. J. (1992). The Academic Motivation Scale: a Measure of Intrinsic, Extrinsic, and Amotivation in Education. *Educational and Psychological Measurement*. 52 (1), 1003-1017.
- Vallerand, R. J. and Bissonnette R. (1992). Intrinsic, Extrinsic, and Amotivational Styles as Predictors of Behavior: a Prospective Study. *Journal of Personality*. 60 (3), 599-620.
- Vallerand, R., Pelletier, L. and Blais, M. (1992). The Academic Motivation Scale: A Measure of Intrinsic, Extrinsic, and Amotivation in Education. *Educational and Psychological Measurement*. 52(4), 20-25.
- Vassilis, B., Tsorbatzoudis, H., Grouios, G. and Sideridis, G. (2008). The Assessment of Intrinsic and Extrinsic Motivation and Amotivation: Validity and Reliability of The Greek Version of The Academic Motivation Scale, Assessment In Education: Principles. *Policy & Practice*. 15(1), 15-20.
- What is Entrepreneurship ?*, (2002). <http://www.accenture.com/xd/ideas/entrepreneurship/home.xml> [Erişim tarihi: 15 Haziran 2018].
- Wang, C. K. and Wong P. K. (2004). Entrepreneurial Interest of University Students in Singapore. *Technovation*. 24 (1), 163-72.
- Wang, D. B. (2004). Family Background Factors and Mathematics Success: a Comparison of Chinese and Us Students. *International Journal of Educational Research*. 41 (1), 40-54.

- Wickham, P. A. (1998). *Strategie entrepreneurship*. USA: Pitman Publishing.
- Wickham, P. A. (2001). *Strategic entrepreneurship: a decisionmaking approach to need venture creation and management*. Prentice Hall: Financial Times Management.
- Woolfolk, A. E. (2004). *Educational psychology*. New York: Pearson.
- Yapar, T. (2005). Motivasyonun İş Verimliliği Üzerine Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Yazıcı, H. (2009). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yenihan, B. (2015). Örgüt Kültürünün Motivasyona Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Emek ve Toplum Dergisi*. 4 (10), 4-6.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009). Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 21 (1),195-203.
- Yildirim, S. (2007). Motivasyon ve Çalışma Yaşamında Motivasyonun Önemi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Yildiz, S. ve Kapu, H. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Değerleri ile Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki: Kafkas Üniversitesinde Bir Araştırma. *Kafkas Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*. 3 (3), 39-66.
- Yüksel, G. (2004). *Öğrenme için motivasyon, sınıf yönetimi*. Ankara: Asil Yayınevi.
- Zahra, S. (1996). Governance, Ownership, and Corporate Entrepreneurship: The Moderating Impact of Industry Technological Opportunities. *Academy Of Management Journal*. 39 (6), 1-11.

EKLER

EK-1



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ GİRİŞİMCİLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki dereceleri kullanarak, okula neden gittiğinizi ifadeleri uygun şekilde işaretleyerek cevaplandırınız. Lütfen boş bırakmayınız!

	Maddeler	Hiçbir zaman	Nadir en	Bazen	Sık sık	Çok sık
1	İşimde geçmiş performansımın daha iyi olabilmek için daha çok çaba harcamaya çalışırım	()	()	()	()	()
2	Görevimin son	()	()	()	()	()

	derece zor olduğu zamanlarda elimden gelenin en iyisini yaparım.					
3	İstediđim Őeyi elde ettiđim zaman bunun sebebini genellikle kendi yeteneklerim olduđunu dűŐunűrűm.	()	()	()	()	()
4	İŐlerimde kendi kararlarım etkilidir.	()	()	()	()	()
5	Kendi işimi kurabilirim.	()	()	()	()	()
6	İŞten zorunlu olarak ayrılısam işle ilgili kendime seŐenekler oluŐturabilirim.	()	()	()	()	()
7	Zor durumda seŐenekler oluŐturabilirim.	()	()	()	()	()
8	Farklı insanlarla dostluklarla kurabilirim.	()	()	()	()	()
9	Denemediklerimi denemekten őkkinmem.	()	()	()	()	()
10	Kendimde farklı işler yapabilecek enerjiyi hissederim.	()	()	()	()	()

11	Arkadaşlarıma değişik iş projelerden söz ederim.	()	()	()	()	()
12	Yeteneklerimi uygulayabilecek alanlar oluştururum.	()	()	()	()	()
13	Arkadaşlarımdan gelen bazı projelere katılmaktan çekinmem.	()	()	()	()	()
14	Hayatımı dış etkenlere bırakmam.	()	()	()	()	()
15	Kararlarımla hayatımı şekillendirebileceğimi düşünüyorum.	()	()	()	()	()
16	Risk almaktan çekinmem.	()	()	()	()	()
17	Geleceği görerek ona dönük hazırlıklar yapabilirim.	()	()	()	()	()
18	Yeni bir şeyleri denememe imkan veren projeler üzerinde çalışmayı severim.	()	()	()	()	()
19	Eski fikirlere ve uygulamalara meydan okumayı ve daha iyilerini araştırmayı severim.	()	()	()	()	()
20	Yeni bir perspektiften	()	()	()	()	()

	bakmama imkan sağlayan proje ve işlerle uğraşırım.					
21	Geçmişte başkaları tarafından kullanılmamış yeni yöntemlerle çalışmayı denerim.	()	()	()	()	()
22	Yeterli çabayla, her türlü sorunu ortadan kaldırabiliriz.	()	()	()	()	()
23	Yaptığım planları yürütebileceğimden çoğunlukla eminimdir.	()	()	()	()	()
24	Yeni bir durum ve uygulamaya adapte olmakta sorun yaşamam.	()	()	()	()	()
25	Üzerinde çalıştığım bir konuda hata yapmaktan çekinmem.	()	()	()	()	()
26	Her işin bir risk vardır. İşimde her türlü riski göze alabilirim.	()	()	()	()	()

27	Başarıyı sağlayacak uygun yöntem ve tekniklerin arayışı içerisindeyim.	()	()	()	()	()
28	Karşıma çıkan fırsatları değerlendirebilirim.	()	()	()	()	()
29	Elimdeki kaynakları bir araya getirerek verimliliği dönüştürebilirim.	()	()	()	()	()
30	İşimde ve çalışmalarımdaya ortaya çıkan değişimlere açıgımdır.	()	()	()	()	()
31	İşimi severek ve azimle yaparım.	()	()	()	()	()
32	İşimde yaratıcılık yönüm güçlüdür.	()	()	()	()	()
33	İşimi gerçekleştirirken, herhangi bir ekip ya da kişiyle çalışabilirim.	()	()	()	()	()
34	Bir işte ya da uygulamada liderliği ele almaktan çekinmem.	()	()	()	()	()
35	İş konusunda gelecekle ilgili etkili kararlar alabilirim.	()	()	()	()	()

36	Farklı işlere yönelik motivasyonunun ve eğilimlerim güçlüdür.	()	()	()	()	()
----	---	-----	-----	-----	-----	-----

Teşekkür

Çalışmanın başlangıcından bu yana destek olan herkese, teşekkür ederim.



EK-2



**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK
HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU**

AKADEMİK MOTİVASYON TESTİ

NEDEN OKULA GİDİYORSUNUZ?

Aşağıdaki dereceleri kullanarak, okula neden gittiğinizi ifadeleri uygun şekilde işaretleyerek cevaplandırınız. Lütfen boş bırakmayınız!

Hiç uyuşmuyor	Biraz	Orta derecede	Oldukça
T am olarak			
	Uyuşuyor	Uyuşuyor	Uyuşuyor
Uyuşuyor			
1-----2-----3-----4-----5-----6-----			
--7-----			

NEDEN OKULA GİDİYORSUNUZ? Çünkü

1. ...sadece lise diploması ile ileride

iyi bir iş bulamayabilirim..... 1 2 3 4 5 6

7

2. ...yeni bir şeyler öğrenirken zevk alıyorum ve

tatmin oluyorum..... 1 2 3 4 5 6

7

3. ...üniversite eğitiminin, seçtiğim alana
daha iyi hazırlanmamda yardımcı olacağını
düşünüyorum..... 1 2 3 4 5 6
7
- 4...bana ait düşünceleri başkalarıyla paylaşırken
çok yoğun duygular yaşıyorum..... 1 2 3 4 5 6
7
5. ...dürüst olmak gerekirse, bilmiyorum, aslında okulda
boşa zaman harcıyormuşum gibi geliyor..... 1 2 3 4 5 6
7
6. ...derslerimde kendimi aşarken zevk
aldığım için..... 1 2 3 4 5 6
7
7. ...üniversiteyi bitirebileceğimi kendi kendime
kanıtlamak için..... 1 2 3 4 5 6
7
8. ...ileride daha itibarlı bir iş sahibi olabilmek için..... 1 2 3 4 5
6 7
9. ...daha önce hiç görmediğim şeyleri keşfederken
zevk aldığım için..... 1 2 3 4 5 6
7
10. ...aslında, istediğim iyi bir iş alanına girebilmemi
sağlayacak..... 1 2 3 4 5 6 7
11. ...ilginç yazılar okumaktan zevk aldığım için..... 1 2 3 4 5
6 7

12. ...önceden okula gitmek için iyi nedenlerim vardı ama,
şimdi devam edip etmeme konusunda kararsızım..... 1 2 3 4 5
6 7
13. ...kişisel hedeflerimden birine ulaşmak için kendimi aşarken
yaşadığım mutluluktan dolayı..... 1 2 3 4 5
6 7
14. ... şu da bir gerçek ki, okulda başarılı olduğum zaman
kendimi önemli hissediyorum..... 1 2 3 4 5
6 7
15. ... ileride “iyi bir hayat” yaşamak istiyorum..... 1 2 3 4 5
6 7
16. ... ilgimi çeken konular hakkında bilgilerimi artırırken
duyduğum mutluluktan dolayı..... 1 2 3 4 5 6
7
17. ... meslek edinme açısından daha iyi
seçim yapmamı sağlayacak..... 1 2 3 4 5 6
7
18. ... önemli yazarların yazdıklarına tamamen kendimi
kaptırduğumda hissettiğim mutluluktan dolayı..... 1 2 3 4 5 6
7
19. ...neden okula gittiğimi bilemiyorum,
açıkçası pek de umurunda değil..... 1 2 3 4 5 6
7
20. ... zor olan akademik çalışmalarda zorlandığımı

- hissetmekten zevk aldığım için..... 1 2 3 4 5 6
7
21. ... kendi kendime zeki olduğumu göstermek için..... 1 2 3 4 5 6
7
22. ... ileride daha iyi ücret alabilmek için..... 1 2 3 4 5 6
7
23. ... ilgimi çeken birçok konu hakkında daha fazla şey
öğrenmeye devam etmemi sağlıyor..... 1 2 3 4 5 6
7
24. ... inanıyorum ki, birkaç yıl daha aldığım bu eğitim
çalışma hayatı için gereken yeteneklerimi geliştirecek..... 1 2 3 4 5 6
7
25. ... birbirinden farklı ve ilginç konuları okurken hissettiğim
büyük hazdan dolayı..... 1 2 3 4 5 6
7
26. ...bilmiyorum, zaten okulda ne yaptığımı bir türlü
anlayamadım..... 1 2 3 4 5 6
7
27. ... üniversitedeki çalışmalarımda mükemmel olmaya çalışmak,
bireysel tatmin yaşamamı sağlıyor..... 1 2 3 4 5 6
7
28. ... kendi kendime, derslerde başarılı olabileceğimi göstermek
istiyorum..... 1 2 3 4 5 6 7

Anahtar:

# 2, 9, 16, 23	Bilmeye yönelik içsel motivasyon
# 6, 13, 20, 27	Başarıya yönelik içsel motivasyon
# 4, 11, 18, 25	Uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon
# 3, 10, 17, 24	Belirlenmiş dışsal motivasyon
# 7, 14, 21, 28	İçe yansıyan dışsal motivasyon
# 1, 8, 15, 22	Dışsal motivasyon - dış düzenleme
# 5, 12, 19, 26	Motivasyonsuzluk

Teşekkür

Çalışmanın başlangıcından bu yana destek olan herkese, teşekkür ederim.

ÖZGEÇMİŞ

Yazar 1971' de İstanbul' da doğmuştur. Tüm eğitim hayatını İstanbul'da gerçekleştirmiştir. İstanbul Üniversitesi Moleküler Biyoloji ve Genetik (1982) mezunu olduktan sonra yurtdışında Danimarka ve İngiltere' de Moleküler Patoloji, Flowcyometry, Kanser Teşhisi alanlarında eğitim almıştır, Bu alanlarla ilgili yurtdışı ve yurt içi birçok sertifika ve katılım belgelerine sahiptir.

Acıbadem Hastaneleri Grubunda Laboratuvar Sorumlusu olarak çalıştıktan sonra kanser teşhisinde dünya liderlerinden biri olan yurtdışı menşeyli bir firmanın tıbbi direktörlüğünü yapmıştır.

2013'den beri İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulunda akademik görevini Patoloji Laboratuvar Teknikleri Program Başkanı olarak yapan yazar SHMYO kurucu müdür yardımcılığı görevinde de bulunmuştur. Son iki yıldır İGU Araştırma Laboratuvarları Koordinatörü olarak da idari görevini yerine getirmektedir.