



T.C

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**SAĞLIK YÖNETİMİ ÖĞRENCİLERİNİN BÖLÜMÜ TERCİH  
NEDENLERİ VE AKADEMİK MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN  
BELİRLENMESİ**

KÜBRA SON

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üye. PAKİZE YİĞİT

İSTANBUL-2022

## TEZ ONAY FORMU

Kurum : İstanbul Medipol Üniversitesi  
Programın Seviyesi : Yüksek Lisans (X) Doktora ( )  
Anabilim Dalı : Sağlık Yönetimi  
Tez Sahibi : Kübra SON  
Tez Başlığı : Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Bölümü Tercih Nedenleri ve Akademik Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi  
Sınav Yeri : İstanbul Medipol Üniversitesi Güney Yerleşkesi  
Sınav Tarihi : 13.01.2022

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve nitelik yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

### Danışman

Dr. Öğr. Üye. Pakize YİĞİT

### Kurumu

İstanbul Medipol Üniversitesi

### İmza

### Sınav Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Yeter DEMİR USLU

İstanbul Medipol Üniversitesi

Dr. Öğr. Üye. Seda KUMRU

İzmir Bakırçay Üniversitesi

Yukarıdaki jüri kararıyla kabul edilen bu Yüksek Lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulu'nun ...../...../..... tarih ve ...../.....-..... sayılı kararı ile şekil yönünden Tez Yazım Kılavuzuna uygun olduğu onaylanmıştır.

Prof. Dr. Neslin EMEKLİ

**Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdür V.**

## **ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANI**

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içerisinde elde ettiğimi, bu tez çalışması ile elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve teklif haklarımı ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Kübra SON



## TEŞEKKÜR

Çalışmalarım süresince hiçbir desteğini esirgemeden yanımda olan değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üye. Pakize YİĞİT'e ve sağlık yönetimi Anabilim Dalı Başkanı Sn. Prof. Dr. Yeter DEMİR USLU' ya teşekkürlerimi bir borç bilirim.



## İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY FORMU .....	i
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANI .....	ii
TEŞEKKÜR .....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vi
<b>1. ÖZET.....</b>	<b>1</b>
<b>2. ABSTRACT .....</b>	<b>2</b>
<b>3. GİRİŞ VE AMAÇ .....</b>	<b>3</b>
<b>4. GENEL BİLGİLER.....</b>	<b>5</b>
4.1. Sağlık Yönetimi Kavramı .....	5
4.1.1. Sağlık yöneticisi .....	6
4.1.2. Sağlık yönetiminin amacı ve önemi.....	8
4.1.3. Sağlık yönetimi eğitiminin tarihsel gelişimi .....	10
4.1.3.1. Dünyada sağlık yönetimi eğitiminin gelişimi.....	11
4.1.3.2. Türkiye’de sağlık yönetimi eğitiminin gelişimi .....	12
4.2. Motivasyon ve Akademik Motivasyon .....	15
4.2.1. Motivasyon.....	15
4.2.1.1. İçsel motivasyon .....	16
4.2.1.2. Dışsal motivasyon.....	16
4.2.1.3. Motivasyonsuzluk.....	17
4.2.2. Motivasyon kuramları .....	18
4.2.2.1. Hümanistik yaklaşım ve motivasyon.....	18
4.2.2.2 Davranışçı yaklaşım ve motivasyon .....	18
4.2.2.3. Beklenti değer kuramı ve motivasyon .....	19
4.2.2.4. Başarı motivasyon kuramı .....	20
4.2.2.5. Psikanalitik kuram ve motivasyon.....	20
4.2.2.6. Yapılandırmacı kuram ve motivasyon.....	20
4.2.2.7. Öz Belirleme kuramı ve motivasyon .....	21
4.2.3. Akademik motivasyon .....	21
<b>5. MATERYAL VE METOT .....</b>	<b>26</b>
5.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı .....	26
5.2. Araştırmanın Soruları.....	27

5.3. Araştırmanın Türü .....	27
5.4. Araştırmanın Örnekleme.....	27
5.5. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi .....	28
5.6. Araştırmada Kullanılan Analizler .....	29
5.7. Araştırmanın Etik Boyutu .....	30
<b>6. BULGULAR .....</b>	<b>31</b>
<b>7. TARTIşMA .....</b>	<b>41</b>
<b>8. SONUÇ.....</b>	<b>45</b>
<b>9. KAYNAKLAR .....</b>	<b>47</b>
<b>10. EKLER.....</b>	<b>54</b>
<b>11. ETİK KURUL ONAYI.....</b>	<b>59</b>
<b>12. ÖZGEÇMİş.....</b>	<b>62</b>

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 4.1.</b> Ülkemizde Sağlık Yönetimi Bölümü Bulunan Fakültelerin Yer Aldığı Üniversiteler.....	13
<b>Tablo 5.1.</b> Üniversiteler Bazında Evren ve Örneklem Sayıları.....	28
<b>Tablo 5.2.</b> Grupların Normal Dağılım Analizi .....	30
<b>Tablo 6.1.</b> Sosyodemografik Özelliklerin Karşılaştırmaları.....	31
<b>Tablo 6.2.</b> Öğrencilerin Bölümü Tercih Nedenlerinin Dağılımları.....	32
<b>Tablo 6.3.</b> Öğrencilerin Bölümü Tercih Nedenlerinin Eğitim Kurumlarına Göre Karşılaştırılmaları.....	33
<b>Tablo 6.4.</b> Eğitim Kurumları ile AMÖ ve Alt Boyutlarının Karşılaştırılması .....	36
<b>Tablo 6.5.</b> Akademik Motivasyon Ölçeği ile Cinsiyetin Karşılaştırılması .....	38
<b>Tablo 6.6.</b> Öğrencilerin Bölüm Tercih Nedenlerinin AMÖ ile İlişki Analizi.....	39
<b>Tablo 6.7.</b> Çok Değişkenli Regresyon Analizi.....	40

## 1. ÖZET

### SAĞLIK YÖNETİMİ ÖĞRENCİLERİNİN BÖLÜMÜ TERCİH NEDENLERİ VE AKADEMİK MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

Bu kesitsel çalışmanın amacı Sağlık Yönetimi bölümünü tercih eden öğrencilerin bölümü tercih nedenlerinin ve akademik motivasyonlarının belirlenmesidir. Çalışma Sağlık Yönetimi bölümünde okuyan 2 vakıf (233 öğrenci) ve 2 devlet üniversitesi (174 öğrenci) öğrencileri ile yapıldı. Çalışmaya katılan öğrencilerin %82,3'ü kadın, %17,7'si erkek; vakıf üniversitesinde okuyan kadın öğrencilerin oranı %82, erkek öğrencilerin oranı %18; devlet üniversitesinde okuyan kadın öğrencilerin oranı %82,8, erkek öğrencilerin oranı ise %17,2 bulundu. Veri toplama aracı olarak; tanıtıcı bilgi formu, bölüm seçimini etkileyen faktörler ve akademik motivasyon ölçeği kullanıldı. Çalışmada, tanımlayıcı istatistikler, Mann-Whitney-U, Kruskal-Wallis ve Point-Biserial korelasyon analizi kullanıldı. Bölüm tercih nedenleri arasında “Alanın kendimi geliştirmeme olanak tanınması” (%78,6), “Gelecekle ilgili amaçlarıma uygun olması” (%77,1) ve “Prestijli bir meslek olması” (%70,1) değişkenlerinin ön planda olduğu görüldü. Öğrencilerin akademik motivasyon ölçeği ortalama puanı 129,66±25,26 bulundu. Vakıf üniversitesi öğrencilerinin akademik motivasyon ölçeği puan ortalaması (131,28±24,22), devlet üniversitesi öğrencilerinin puan ortalamasından (127,5±26,5) istatistiksel olarak daha yüksek bulundu ( $p<0,05$ ). Öğrencilerin bölüm tercih nedenlerinin akademik motivasyon ölçeği ile ilişki analizinde en yüksek ilişki düzeyi akademik motivasyon ölçeği ile “Alanın kendimi geliştirmeme olanak tanınması” ( $r:0,337$ ), “Gelecekle ilgili amaçlarıma uygun olması” ( $r:0,306$ ), “Prestijli bir meslek olması” ( $r:0,284$ ) değişkenlerinde görüldü. Yapılan Regresyon analizinde ise “alanın kendimi geliştirmesine olanak sağladığımı” ve “prestijli bir meslek olduğunu” düşünerek bölümü tercih eden öğrencilerin akademik motivasyon düzeyi ile ilişkisi anlamlı bulundu ( $p=0,001$ ;  $p=0,027$ ). Sonuç olarak; öğrencilerin bölüm tercihlerinin akademik motivasyonları ile ilişkili olduğu görüldü.

**Anahtar Kelimeler:** Akademik Motivasyon, Eğitim, Motivasyon, Sağlık Yönetimi Eğitimi



## 2. ABSTRACT

### REASONS FOR HEALTH MANAGEMENT STUDENTS' PREFERENCE TO THE DEPARTMENT AND DETERMINATION OF ACADEMIC MOTIVATION LEVELS

The purpose of this cross-sectional study is to determine the reasons for choosing the Department of Health Management and the academic motivations of the students. The study was conducted with students from 2 foundation (233 students) and 2 state universities (174 students) studying in the Department of Health Management. 82.3% of the students participating in the study were female, 17.7% were male; the rate of female students studying at a foundation university is 82%, the rate of male students is 18%; The rate of female students studying at a state university was 82.8%, while the rate of male students was 17.2%. As a data collection tool; Introductory information form, factors affecting department selection and academic motivation scale were used. Descriptive statistics, Mann-Whitney-U, Kruskal-Wallis and Point-Biserial correlation analysis were used in the study. Among the reasons for choosing the department, it was seen that the variables "The field allows me to improve myself" (78.6%), "It is suitable for my future goals" (77.1%) and "Being a prestigious profession" (70.1%). The average score of the students' academic motivation scale was  $129.66 \pm 25.26$ . The academic motivation scale mean score of foundation university students ( $131.28 \pm 24.22$ ) was statistically higher than the mean score of state university students ( $127.5 \pm 26.5$ ) ( $p < 0.05$ ). In the analysis of the reasons for choosing the department of the students with the academic motivation scale, the highest level of relationship was with the academic motivation scale, "The field allows me to improve myself" ( $r: 0.337$ ), "It is suitable for my future goals" ( $r: 0.306$ ), "Being a prestigious profession" ( $r: 0.284$ ) variables. In the regression analysis, however, the relationship between the academic motivation level of the students who chose the department, thinking that "the field allows me to develop myself" and "it is a prestigious profession", was found to be significant ( $p = 0.001$ ;  $p = 0.027$ ). As a result; it was seen that the department preferences of the students affected their academic motivation.

**Keywords:** Academic Motivation, Education, Health Management Education, Motivation

### 3. GİRİŞ VE AMAÇ

Üniversitelerin iki önemli amacı bulunmaktadır. Bunlardan ilki; öğrenci ve araştırmacıların bilgiye ulaşımını sağlamak ve bilgi hazinelerini artırmak, ikincisi ise alanında uzmanlaşmış ve yetkin bireylerin yetiştirilmesi yoluyla ekonomik gelişime katkı sağlamaktır (1).

Gelişen teknolojiyle birlikte eğitim kurumları verdikleri eğitimin kaynak, içerik ve uygulamalarını sürekli geliştirmektedirler.

İktisadi ve teknolojik gelişmeler paralelinde, sağlık sektöründeki ihtiyaç ve hizmetler hızla değişmekte ve gelişmektedir. Sektördeki bu gelişme sağlık eğitimi veren kurumları da direkt olarak etkilemektedir. Sağlık eğitimi veren kurumların sayısı artmakta ve kurumlarda eğitim kalitelerini arttırmak için yoğun bir çaba içerisine girmektedirler. Diğer bir ifadeyle sağlık sektöründeki eğitim kalite beklentisi ve uygulaması hem nicel hem de nitel açıdan her geçen gün biraz daha artmaktadır.

Sağlık ve sağlıkla ilgili konular tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de önem arz etmektedir. Koruyucu sağlık hizmetleriyle sağlığın kaybedilmeden korunması ve devamının sağlanması için çaba gösterilmektedir. Bu nedenle, sağlığın korunmasını ve koruma çalışmalarını geliştirmek amacıyla sağlık hizmeti sunumu yapan tüm profesyonellere önemli vazifeler düşmektedir (2). Söz konusu profesyoneller arasında sağlık yöneticileri de önemli bir aktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Amerika'da 1910'lu yıllarda bir hastanenin idaresi için özel bir eğitim gerektiği anlaşılmış ve 1929'da Michael Davis'in bu alanda dönüm noktası niteliğinde kabul edilen "Hospital Administration: A Career" isimli kitabı yayınladığında hastane idaresi için farkındalık oluşturacak dönüm noktası olmuştur. Fakat Davis'in düşünceleri hemen uygulamaya yansımamış ve Davis'in bu kitabında aktardığı fikirler 1934 yılından itibaren kabul görmüş ve birçok üniversitede lisansüstü eğitimin temelini oluşturarak açılan "hastane yöneticiliği programları"nda ders kitabı olarak okutulmaya başlanmıştır. "Hastane Yöneticiliği" kavramının yerini giderek alanın genişlemesi ve teknolojik ilerleme, insan ihtiyacı doğrultusunda "sağlık yöneticiliği" kavramı almıştır. Sağlık yöneticiliği programları tüm dünyada yaygın hale gelmiş ve günümüzde 100'den fazla sağlık yönetimi alanında lisans ve lisansüstü eğitim veren kurum bulunmaktadır. (4). Türkiye'de sağlık yönetiminin temellerinin atılması ve sağlıkta yönetim ihtiyacının hissedilmeye başlaması sonucunda sağlık yönetimi

eğitimi veren kurumlar oluşturulmaya başlanmıştır. İlk olarak 1963 yılında ‘‘Sağlık İdaresi Yüksek Okulu’’ kurularak bu alanda yetişmiş personel ihtiyaçı giderme yönünde hizmet vermeye başlanmıştır. 1988 yılı sonrasında lisansüstü eğitimler verilmeye başlanmıştır. Türkiye’de sağlık yönetimi ihtiyaçı ile başlayan sağlık yönetimi eğitimi, uygulamada artarak devam etmektedir (5).

Ülkemizde sağlık yöneticisi yetiştirmek için üniversitelerde lisans ve ön lisans düzeyinde farklı adlar altında eğitim verilmekteydi. Daha nce Hastane Yönetimi, Hastane İşletmeciliği, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Sağlık Kurumları Yönetimi, Sağlık İdaresi vb. adlar ile eğitim verilmekteyken yapılan yasal değişiklikler ile günümüzde sadece ‘‘Sağlık Yönetimi’’ adı altında eğitim verilmektedir. Bu alanda 2021 yılı itibari ile 2 Açık ğretim, 80 niversitede (61 Devlet- 19 Vakıf) lisans düzeyinde eğitim verilmektedir (3)

Öğrenciler meslek seçimi yaparken seçimlerini geleceği düşünerek yapmaktadırlar. Bu seçim öğrencilerin beklentilerine paralel bir şekilde kariyer hedeflerine de uygun yapılmaktadır. Beklenti ve kariyerleri adına yapacakları seçim için motivasyona ihtiyaçları vardır.

Motivasyon, insanların beklentilerini, ihtiyaçlarını, amaçlarını ve davranışlarını kapsar (6). Kişilerin motivasyonları ise o kişinin kişilik yapılarına, beklentilerine, içinde buldukları ulusal ve örgüt kültürü değerlerine göre değişmektedir (7). Dolayısıyla bireylerin beklentileri, kariyer motivasyonlarını da etkilemektedir.

Akademik başarıyı etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır ve bu faktörlerden en belirleyici olan motivasyondur (8). Akademik motivasyonu daha iyi anlamak için birkaç teori ne sürülmüştür (9). Bu teorilerden birisi, davranışların içsel veya dışsal olarak motive olabileceğini ya da olmayabileceğini ne süren zerklik Teorisi'dir. Özerklik, insanların tercihleri ve deney tercihleri olduğu anlamına gelir. Teoride zerklik, bireyin kendi amaçlarını belirleme ve bu hedeflere ulaşmak için öncelikleri belirleme motivasyonu ve sorumluluğu olarak tanımlanır (10). Bu teoriye göre, kişiler içsel uyarılara ve eğitim arzusuna sahip olmaktadır. Bu içsel uyarılma derecesi (motivasyon), kişinin gereksinimlerinin ortadan kaldırılmasına kadar gerçekleşir. Bu gereksinimlerin ortadan kaldırılması içsel motivasyon için bir n şarttır (11).

Bu alışma ile Sağlık Yönetimi bölümünü tercih eden öğrencilerin bölüm tercih sebeplerinin ve akademik motivasyon düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

## 4. GENEL BİLGİLER

### 4.1. Sağlık Yönetimi Kavramı

Sağlık, kimsenin vazgeçemeyeceği, hayati önem taşıyan bir kavramdır. DSÖ sağlığı, “Sadece hastalık ve sakatlık halinin olmayışı değil, bedenen, ruhen ve sosyal açıdan tam bir iyilik halidir” şeklinde tanımlamıştır (12).

“İnsanların sağlığında meydana gelen bozulmaların giderilmesi için sağlık hizmetlerinin sunumuna ihtiyaç duyulmaktadır. Sağlık hizmetleri; insanların sağlık ihtiyaçlarını gidermek, insanların sağlığını korumak, geliştirmek ve rehabilitasyon hizmetlerini vermek amacıyla kurulan sağlık kurum ve kuruluşlarının ürettiği hizmetlerdir” (13).

Sağlık yönetimi; “birey ve toplumların sağlık düzeylerini korumak ve geliştirmek amacıyla sağlık hizmetleri üretimi için maddi ve beşeri kaynakların planlanması, örgütlenmesi, harekete geçirilmesi ve denetlenmesi süreci” şeklinde tanımlanmıştır (Tengilimoğlu vd., 2012). SAYÇEP raporunda (2017) ise sağlık yönetimi; “İnsan ve diğer kaynaklar aracılığı ile önceden belirlenmiş amaçların başarılması için belirli bir formal örgütlenme içinde ortaya çıkan, birbirleriyle ilişkili sosyal ve teknik işlevleri ve faaliyetleri içeren bir süreçtir” şeklinde tanımlanmıştır. Yıldırım Kaptanoğlu (2011), sağlık yönetimini şu şekilde tanımlamıştır; “Malzeme yönetimini, iş gücü yönetimini ve tam zamanında hizmet üretimlerini planlayan, nitelikli ve ekonomik bir hizmet desteği sağlayan bir bilim dalıdır”.

Sağlık örgütleri karmaşık yapıda olan sosyal sistemlerdir. Sağlık örgütleri diğer örgütlere nazaran kendine özgü dinamikleri olan ve diğer örgütlerle farklılık gösteren matriks organizasyon şeklinde bir organizasyon şeması olan örgütlerdir. Bu yönetim bilimleri alanında da oldukça önemli bir çalışma alanı olmasına yol açmıştır. Çıktıları tanımlamanın ve ölçümün bir hayli güç oluşu, iş faaliyetlerinin birbiri arasında bağlantılı olması, değişik profesyonel meslekler içerisinde yüksek seviyede koordinasyon gerektirmesi ve işin yüksek oranda uzmanlık gerektirmesi en çok bilinen farklılıklardır. Sağlık hizmetlerinin yönetilmesi, geçmişe göre daha zordur. Bunun sebebi ise sağlık hizmetleri yönetimi; hizmet taleplerinin çoğalması, maliyeti kontrolde tutma baskıları, meslekler arasındaki gerilim, teknolojiye meydana gelen değişmelerin baskıları, mevzuat uygulamaları, kalitenin geliştirilme uğraşı gibi birçok etkenin ortak bir alanda toplandığı yer olmasıdır (14).

Günümüzde sağlık hizmetleri, ülke ekonomilerinin oransal olarak yatırım ve geliştirme maliyeti açısından önemli bir bölümünü kapsamakta ve büyük bir hizmet endüstrisi oluşturmaktadır. Türkiye’de, sağlık hizmetlerinin etkin ve kaliteli biçimde gerçekleştirilebilmesi için yapılan planlama çalışmaları son zamanlarda çok konuşulan konulardan biridir. Bunun en önemli göstergesi Genel Sağlık Sigortasıyla (GSS) ilgili yapılan çalışmalardır. Diğer alanlarda olduğu gibi, sağlık hizmetleri alanında da hedeflenen kalite ve verimlilik seviyesine ulaşılabilmesi için, sağlık kurum ve kuruluşlarının yönetiminin profesyonel şekilde gerçekleştirilmesi gerekir. Dünya Sağlık Örgütü’nün Avrupa Sağlık Reformu Raporu’nda da özellikle daha profesyonel yönetim eğitimi almış yöneticilerin ve günümüz koşullarına uygun sağlık enformasyon sisteminin oluşturulmasının sağlık reformlarında etkinlik ve başarı sağlanmasında büyük bir etkisinin olduğundan bahsedilmiştir (14).

Sağlık yönetimi denilince akla ilk gelen çalışma alanı hastanelerdir. Sağlık yönetimi kavram itibariyle sağlık hizmetlerinin tüm basamaklarını ve bu sağlık hizmetlerini sunan tüm kurum ve kuruluşları kapsamaktadır. Bu basamaklar ise şöyledir (Yıldırım Kaptanoğlu, 2011):

- Birinci Basamak Sağlık Kuruluşları (Aile Hekimliği Birimi, Aile Sağlığı Merkezi, Toplum Sağlığı Merkezi vd.)
- İkinci ve üçüncü basamak sağlık hizmetleri kapsamındaki hastaneler,
- Uzun dönem tıbbi bakım ve tedavi evleri
- Son dönem bakım evleri (Hospis)

Sağlık hizmetleri sunumunda yönetim başarısının temel taşıdır. Bu nedenle sağlık hizmetlerinde temeli insan sağlığı olmasından dolayı diğer örgütlerdekine nazaran daha fazla profesyonel yönetim bakış açısında sahip yönetime ihtiyaç vardır. Bu ihtiyacı ise günümüzde sağlık yöneticileri yerine getirmektedir.

#### **4.1.1. Sağlık yöneticisi**

Doğru ve iyi yönetim, hastanelerin varlıklarını sürdürebilmesi adına önemlidir. Sağlık sektörünün mevcut karmaşık yapısında hizmet sunucuları olan hastaneler, sağlık hizmeti sunumu, personel ve finans yönetimi gibi konularda da karmaşık süreçlere sahiptir. Söz konusu bu düzen, hastane yöneticileriyle birlikte hekimlerin de kararlara katıldığı bütüncül bir yapıyı beraberinde getirmektedir. Burada sağlık

yöneticisinin hastaneyi yönetirken yapması gereken, kısıtlı finansal kaynaklarla etkin bir yönetim stratejisi oluşturarak iç ve dış paydaşların katılımını sağlayacak etkin bir yönetim anlayışını tabana yaymaktır. Bunun sonucunda tüm idari ve tıbbi personelin ve hastaların isteklerine yanıt verilebilen ve beklentilerini karşılayan süreç yönetimi meydana gelebilmektedir (5).

Sağlık yöneticileri, hastanenin tıbbi hizmetleri ile ilgili kaynakların tahsisi, evde bakım hizmetleri konusunda aseptik koşulların sağlanması yönünde önlem alma gerekliliği, tıbbi satın alma öncelikleri gibi sağlık alanına özgü konularda karar alma ve faaliyet gösterme işlevlerini yerine getirmektedir. Sağlık hizmetlerinin kendine has bu gibi gereklilikleri sebebiyle sağlık yöneticileri, diğer sektör yöneticilerinden bu anlamda ayrılmaktadır. Sağlık yöneticilerinin yönetsel bilgi, beceri, karar alma kabiliyetleri kadar, sağlık hizmetleri ve sağlık sistemi ile ilgili konularda da bilgi ve deneyime sahip olması beklenmektedir (15).

Sezgi ve hisler ile sağlık örgütlerinin yönetiminin sağlanması mümkün olmamaktadır. Bir sağlık yöneticisi, hastane fonksiyonlarını ve hizmetlerini objektif bir şekilde çalıştırmak ve değerlendirmek için kullanılan bilimsel yöntemlerin farkında olmalıdır (16).

#### Sağlık Yöneticisi İş ve Görev Tanımları (17):

- “Kurumun idari, mali ve teknik hizmetlerinin yürütülmesinde, misyon, vizyon, temel hedef ve değerlerinin belirlenmesinde, kalite, standardizasyon ve akreditasyon çalışmaları ile performans değerlendirmesinde görev alır.”
- “Kurumun finansal yönetim politikalarının belirlenmesi, uygulanması ve yönetilmesinde görev alır.”
- “Kurumun muhasebe, bütçe, mali analiz ve maliyet analizi faaliyetlerini yürütür.”
- “Sağlık hizmetleri sunumunun planlanması, yürütülmesi ve sonuçlarının değerlendirilmesi sürecinde görev alır.
- “Kurumda tıbbi ve hasta bakımı dışında verilen hizmetlerin organizasyonu, yürütülmesi ve denetimini sağlar.”

- “Kurumda kriz ve afet planının hazırlanması ve yürütülmesi çalışmalarında görev alır.”
- “Hastalıkların tanıları ve ameliyatların uluslararası hastalıklar kod sistemine göre kaydedilmesi, tıbbi ve idari istatistiklerinin tutulması, saklanması, değerlendirilmesi ve raporlanmasında görev alır.”
- “Kurumun genel ve tıbbi arşiv hizmetleri ile hastane bilgi sistemlerinin yürütülmesinde görev alır.”
- “Sağlık yönetimi alanına ilişkin politikalar geliştirir, planlamalar yapar veya bu çalışmalarda görev alır.”

Sağlık örgütlerinde yönetim işlevini üstlenmekte olan sağlık yöneticilerinin birçok alanda bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Sağlık örgütlerinde gerçekleşen sağlık hizmetinin niteliğini, kalitesini değerlendirecek olan, bu konularda gerekli çalışmaları gerçekleştirecek olan sağlık yöneticileridir. Dolayısı ile sağlık alanında yeterli bilgiye sahip olması önemlidir. Hizmet sunumu esnasında gerekli tüm süreçlerin, hizmeti gerçekleştirecek personelin verimliliğinin, hizmeti gerçekleştirmek için gerekli olacak malzeme ve cihaz etkinliğinin, ihtiyaçları karşılamak adına kullanılacak olan kaynakların yönetilmesi yine sağlık yöneticisinin bilgi sahibi olarak karar vermesi, yönetmesi gereken önemli alanlardandır. Sağlık yöneticisinin hem sağlık alanında hem de yönetim konusunda gerekli donanıma sahip olması gerektiği söylenebilir.

#### **4.1.2. Sağlık yönetiminin amacı ve önemi**

Yaşamın her alanında olduğu gibi sağlık sektöründe de ihtiyaçlar sonsuz olup kaynaklar kısıtlıdır. Sağlık hizmetlerinde günden güne artarak devam eden talep, mevcut kısıtlı kaynakların daha verimli ve daha etkin bir şekilde kullanılması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Bununla beraber sağlık hizmetlerinin hem yoğun teknoloji hem de yoğun emek gerekliliği göz önünde bulundurulduğunda kaynak yönetimi konusunun önemi kendini daha da hissettirmektedir. Bu kaynakların yanlış yönetimi, sağlık hizmetlerinde büyük sorunlara yol açabilecektir. Söz konusu durumun optimum düzeyde sağlanabilmesi, alanında uzman yöneticiler ve profesyonel yönetim ile mümkün olacaktır (18,19).

Sağlık yönetimi alanı, multidisipliner bir alan olup; birey ve toplum bazında sağlık düzeylerinin geliştirilmesini amaçlar. Organizasyonel biçimde tüm kaynak ve

süreçlerin planlama, örgütlenme, yönlendirme, eşgüdümleme ve denetleme faaliyetlerinin bütünüdür. Yönetim fonksiyonlarını oluşturan bu faaliyetler, sağlık yönetiminin temel ögeleri niteliğindedir (20).

Teknolojik gelişmelere ilaveten hastanelerin çok yönlü hizmet sunduğu bilinmektedir. Bu sebeple hastanelerde farklı birçok unvanda çalışan bulunmaktadır. Hastanelerde sağlık hizmetinin yanında; eğitim hizmeti, otelcilik ve lokantacılık hizmeti ve toplum sağlığı hizmeti de verilmektedir. Hastanelerin sunduğu ana hizmetin başında sağlık hizmetleri gelmektedir. Sağlık hizmetleri de kendi içinde alt dallara ayrılmıştır. Bu dallar, poliklinikler ve laboratuvarlar, tedavi ve bakım hizmetleri ve rehabilitasyon olarak üç grupta sınıflandırılmaktadır (12).

“Sağlık hizmeti sunan kurumlar belirli bir amaç için kurulurlar; ancak zamanla istek ve beklentilerin değişmesi, bilişim ve teknolojinin gelişmesi, bu amacın değişmesini gerektirmektedir. Hastanelerde sunulan hizmetlerin çeşitli ve karmaşık olması sebebiyle hastane kapasitesinin nesnel olarak hesaplanamaması ve toplum ihtiyaçlarının tam olarak tanımlanamaması, hastanelerin toplum ihtiyaçlarına ve beklentilerine göre yapılanmasını engellemektedir” (21).

Sağlık hizmetlerinde tüketim rastlantısaldır. Sağlık hizmetlerine ne zaman, nerede ve ne kadar ihtiyaç duyulacağını önceden tahmin etmek olanaksızdır. Sağlık hizmetlerindeki tüketimin rastlantısal olması, ikamesinin olmaması ve ertelenememesi, bu hizmetlerin sürekli olarak sunulmasını gerektirmektedir. Sağlık işletmelerinde verilen hizmetler her birey için özel olarak verilmektedir. Kişilere özel olarak verilen sağlık hizmetlerinin yönetimi de karmaşıklaşmaktadır. Sağlık hizmetlerinin kişilere özgü olması bu hizmetin o anda, o kişiye özgü olarak verilmesidir. Bu sebeple sağlık hizmetlerini depolamak da mümkün değildir. Tüm bu sayılan özelliklerinden yola çıkıldığında; sağlık hizmetlerine olan talebin ve hizmet tüketiminin belirlenememesinin ekonomik olarak yapılması gereken yatırımlar veya sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi planları için fizibilite yapılması zorlaşmaktadır. Bu zorluk sağlık kuruluşlarındaki ekonomik riskin artmasına neden olmaktadır (13,22).

Hükümetler, sosyal devlet anlayışıyla sunulan sağlık hizmetlerini yeniden yapılandırarak hem yönetim şekli hem de üretim şekli itibarıyla özel işletmelere benzetmeye çalışmıştır. Kamu-özel sektör ortaklığıyla gerçekleştirilen ve çalışmaları



sürdürülen şehir hastaneleri ve yeniden yapılanma ile Kamu Hastane Birlikleri'nin yönetim sistemleri değişim ve dönüşüme uğramış çeşitli değişiklikler gerçekleştirilmiştir (23).

Sağlık sistemlerinin başarısı ile sağlık yönetimine verilen önem arasında doğrusal ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu varsayılmaktadır. Bu sebeple sağlık yönetimi eğitiminin önemsenmesi, eğitim imkanlarının daha fazla sunulması ve bu eğitimden geçmiş olan yöneticiler, başarı için gerekli görülmektedir (4).

#### **4.1.3. Sağlık yönetimi eğitiminin tarihsel gelişimi**

Dünya üzerinde sağlık hizmetlerinin ve tıp uygulamalarının ortaya çıkışının, insanlığın varoluşuyla başladığı söylenebilir. İnsanlar, varoluşlarından bu yana sağlık durumlarını korumak mecburiyetinde idiler. Tarih öncesi döneme ait araştırmalarda, birtakım ilaçlara, tıbbi amaçlarla kullanılan bitkilere ve bazı hastalıkların varlığına yönelik bilgilere ulaşılmıştır. Yine bu dönemlerde insanların tıp konusunda elde ettiği bilgilerin babadan oğula aktarılarak devam ettiği bilinmektedir. Tıp eğitimi almak isteyenler ise hekimin yanında kalarak eğitim alabilmekte idi. Ancak zaman içerisinde hastalıklar yaygınlaşmış ve hasta birey sayısı artış göstermiştir. Bu durum ise hem tıbbi eğitim verilmesi hem de hasta bakımının yapılabilmesi için yapılar oluşturulması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu amaçlarla tarihte M.Ö. 437 yılında ilk hastane yapılarına başlandığı bilinmektedir (24,25).

Hastaneler ortaya çıktığı ilk dönemlerde daha çok dinsel bir kimliğe sahipti ve kendi içlerinde hem tıbbi hem de toplumsal birtakım hizmetler sağlayan bir yapıda idiler. Zaman içerisinde toplum yapısının değişmesi ve teknolojik gelişmelerin yaşanması ile beraber, tanı ve tedaviler için donanımlı sağlık yapılarına ve ileri tedavi yöntemlerine ihtiyaç olduğu düşüncesi ortaya çıkmıştır. Daha sonra modern sağlık örgütlerinin yapımı ve yaygınlaşması başlamıştır. Ortaya çıkan bu gelişmiş yapıdaki sağlık örgütlerinin organizasyonu ve işleyişi konusunda sağlık örgütlerinin yönetilmesi hususu ön plana çıkmıştır (26).

Sağlık hizmetlerinde yaşanan önemli gelişmeler, profesyonelleşme, sağlık mesleklerinin ve sağlık uzmanlarının güç kazanması gibi sebepler sağlık hizmetlerinde örgütlenme ve yönetimi zorunlu kılmıştır. 1980'li yıllarda kalite ve toplam kalite yönetimi gibi kavramların yönetimde egemen düşünceler olması ile birlikte, "işlerin

iyi ve doğru yapılması” gerekliliği önem arz etmiştir. 1990’lı yıllarda ise tıbbın en temel koşullarından olan fakat dönem şartlarında bir süredir ihmal edilen “doğru işlerin yapılması” gerekliliği kendini tekrar göstermiş ve bu konudaki etik tartışmaların başlamasına sebebiyet vermiştir. Sağlık hizmetlerinin insan hayatı açısından hassas bir alan olması, sağlık hizmetlerine duyulan ihtiyaç ve talebin günden güne artış göstermesi, sağlık hizmetlerinin sunumunda geçmişten günümüze söz konusu olan anlayış değişikliği gibi birçok sebep sağlık yöneticiliğinin önemli ve gerekli bir uzmanlık haline gelmesini zorunlu kılmıştır (25,27).

#### ***4.1.3.1. Dünyada sağlık yönetimi eğitiminin gelişimi***

Sağlık yöneticiliği yurtdışında da yeni bir meslek olmakla beraber bu meslekte en gelişmiş dal hastane yöneticiliğidir. Sağlık yöneticiliği alanındaki dünyada açılmış ilk bölüm 1934 senesinde Chicago Üniversitesi'nde "Hastane Yönetimi Master Programı" adıyla açılmıştır. Şu anda hastane yöneticileri, kısıtlı kaynaklar ile hızla gelişen teknolojik imkânlar ve tüketici hareketlerinin baskıları içerisinde aşırı maliyetli bir bütçenin sorumluluğunu üstlenmekte olup, farklı alanlardan profesyonel, yarı profesyonel ve yardımcı hizmet personelinin kendi içlerinde uyum içerisinde çalışmalarını sağlama görevleriyle oldukça karmaşık bir kurumu yönetmek durumunda kalmaktadırlar. Sağlık yöneticiliği eğitimi serüveni özellikle son yirmi yılda tekrar önem kazanmış ve gereksinimlere hazır hale gelmiştir. Bu eğitim programlarını lisans eğitim programı ve lisansüstü eğitim programı olarak 2 ana grupta inceleyebiliriz. Lisans eğitimi ile anlatılmak istenen, lise eğitiminin tamamlanmasından sonra üniversite ortamında gerçekleştirilen; eskiden 3 sene, sonraları 4 sene ve hatta bazı ülkelerde 5 sene de süren yükseköğrenim kurumlarında yapılan eğitimlerdir. Lisansüstü eğitim programından kastedilen ise; tıp veya hemşirelik gibi sağlık mesleği nosyonu sonrasında yapılan üst eğitim olarak başlatılan, sonrasında bunun tabanının işletme, iktisat gibi alanlardan gelen öğrencilere, sağlık eğitimi ile olgunlaştırılarak bir bütün olarak verilen eğitimidir. Şu anda da lisansüstü eğitim programı hem sağlık alanı hem de işletme alanında alt yapısı olan kişilerin yönelebileceği bir üst eğitim programı olarak son halini almıştır (14).

ABD’de 1948 senesinde başlatılan sağlık yönetimi üniversite programları birliği (Association of University Programs in Health Administration, AUPHA) sağlık

yönetimi eğitimine rehberlik amacıyla kurulmuştur. Bu organizasyon sağlığın gelişimi için üniversiteler, yüksekokullar ile şahıs ve kurumların sağlık yönetimi eğitimi ve araştırmalarını teşvik eden, yönlendiren ve destekleyen bir kuruluştur. Bu kuruluş yalnızca ülke sınırları içinde değil uluslararası alanda eğitim desteği gerçekleştirmektedir. 500'ü aşkın üyesi bulunan (üniversiteler, eğitimi kurumları) bu organizasyon üyelerine yaklaşık 160 eğitim programı sunmaktadır (4).

Dünyada 1998 senesiyle birlikte, sağlık yönetimi alanında toplamda 420 lisans ve lisansüstü program yürütülmektedir. AUPHA (Association of University Programs in Health Administration)'nın analizine göre bu programların yüzde 37'si Kuzey Amerika'da (ABD ve Kanada), yüzde 23 'ü Güney Amerika'da, yüzde 22 'si Avrupa'da, yüzde 17'si Uzak Doğuda, yüzde 64'ü de Yakın Doğu ve Afrika'da yer almaktadır (14).

#### ***4.1.3.2. Türkiye’de sağlık yönetimi eğitiminin gelişimi***

Ülkemizdeki sağlık işletmelerinin yönetimi için profesyonel yöneticilere ihtiyaç duyulmasıyla birlikte 1. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda bu ihtiyacın karşılanmasını sağlamak amacıyla 1964 yılında “hastane idareciliği” adı altında bir eğitimin başlatılması için okul açılması planlanmıştır. Fakat 1964 yılında açılması planlanan bu okul 18.12.1963 yılında Sağlık Bakanlığı Mesleki Öğretim Genel Müdürlüğü'ne bağlı 3 yıllık bir meslek okulu olarak kurulmuş ve “Sağlık İdaresi Yüksekokulu” adıyla açılmıştır (22).

Daha sonra Hacettepe Üniversite Senatosu kararı ile (05.06.1970 tarih ve 800 Sayılı) Hastane İdaresi Yüksekokulu kurulmuş ve 1975 yılına kadar da lisansüstü eğitim vermiştir. 1975 yılına geldiğinde ise 75-816 sayılı senato kararıyla lisans düzeyinde eğitim programı açılmış ve okulun adı “Sağlık İdaresi Yüksekokulu” şeklinde değiştirilmiştir. Bu okul; 20.07.1982 tarih ve 41 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname’yle Hacettepe Üniversitesi bünyesinde bulunan Hastane İdaresi Yüksekokulu’yla Hacettepe Üniversitesi bünyesi içinde birleştirilmiştir. 24.04.2006 tarih ve 008913 sayılı Yükseköğretim Kurumu (YÖK) ve Hacettepe Üniversitesi senatosunun kararıyla İktisadi İdari Bilimler Fakültesi (İİBF)’ne Sağlık İdaresi ismiyle bağlanmıştır. Halen “Sağlık Yönetimi” alanında eğitim vermeye devam etmektedir (28)

2013 yılında Sağlık Yönetimi bölüm başkanlarının yapmış oldukları çalıştayda, üniversite bünyelerinde bulunan sağlık yönetimi alanındaki bölümlerin isimlerinin farklılık göstermesi konusu tartışılmıştır. Bu çalıştay sonucunda üniversite bünyelerindeki lisans programlarının “Sağlık Yönetimi” adı altında toplanması kararlaştırılmış ve YÖK’e başvuru yapma kararı alınmıştır. YÖK Başkanlığı da Yüksek Öğretim Yürütme Kurulu'nun 11.02.2015 tarihli toplantısında 2547 Sayılı Kanun'un 2880 Sayılı Kanun'la değişik 7/d-2 maddesi uyarınca farklı adlarla kurulan sağlık yönetimi bölümlerinin “Sağlık Yönetimi” adı altında toplanmasını kararlaştırmıştır.

ÖSYM 2021 kılavuzuna göre Sağlık Yönetimi alanında 2 Açık öğretim, 80 üniversitede (61 Devlet- 19 Vakıf) lisans düzeyinde eğitim verilmektedir.

**Tablo 4.1.** Ülkemizde Sağlık Yönetimi Bölümü Bulunan Fakültelerin Yer Aldığı Üniversiteler

ÜNİVERSİTE	FAKÜLTE	TÜR
Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Ünv.	SBF	Vakıf
Afyonkarahisar SBÜ	SBF	Devlet
Aksaray Ünv.	SBF	Devlet
Altınbaş Ünv.	UBÜ	Vakıf
Ankara Hacı Bayram Veli Ünv.	İİBF	Devlet
Ankara Ünv.	SBF	Devlet
Ankara Yıldırım Beyazıt Ünv.	SBF	Devlet
Artvin Çoruh Ünv.	İİBF	Devlet
Avrasya Ünv.	SBF	Vakıf
Bandırma Onyeddi Eylül Ünv.	SBF	Devlet
Başkent Ünv.	SBF	Vakıf
Bayburt Ünv.	SBF	Devlet
Bezm-İ Alem Vakıf Ünv.	SBF	Vakıf
Bilecik Şeyh Edebali Ünv.	SBF	Devlet
Bingöl Ünv.	SBF	Devlet
Biruni Ünv.	SBF	Vakıf
Burdur Mehmet Akif Ersoy Ünv.	İİBF	Devlet
Çankırı Karatekin Ünv.	SBF	Devlet
Demiroğlu Bilim Ünv.	SBF	Vakıf
Dicle Ünv.	İİBF	Devlet
Doğu Akdeniz Ünv.	SBF	Vakıf

Düzce Ünv.	İİBF	Devlet
Erzincan Binali Yıldırım Ünv.	İİBF	Devlet
Eskişehir Osmangazi Ünv.	SBF	Devlet
Girne Amerikan Ünv.	SBF	Vakıf
Gümüşhane Ünv.	SBF	Devlet
Hacettepe Ünv.	İİBF	Devlet
Hitit Ünv.	SBF	Devlet
Iğdır Ünv.	İİBF	Devlet
İstanbul Aydın Ünv.	SBF	Vakıf
İstanbul Kent Ünv.	SBF	Vakıf
İstanbul Medeniyet Ünv.	SBF	Devlet
İstanbul Medipol Ünv.	SBF	Vakıf
İstanbul Okan Ünv.	SBF	Vakıf
İstanbul Sabahattin Zaim Ünv.	SBF	Vakıf
İstanbul Ünv.	SBF	Devlet
İstanbul Yeni Yüzyıl Ünv.	SBF	Vakıf
İstinye Ünv.	İİBF	Vakıf
İzmir Bakırçay Ünv.	SBF	Devlet
İzmir Kâtip Çelebi Ünv.	İİBF	Devlet
Kahramanmaraş Sütçü İmam Ünv.	İİBF	Devlet
Karadeniz Teknik Ünv.	SBF	Devlet
Karamanoğlu Mehmet Bey Ünv.	SBF	Devlet
Kayseri Ünv.	DSBBF	Devlet
Kırıkkale Ünv.	SBF	Devlet
Kilis 7 Aralık Ünv.	SBF	Devlet
Lefke Avrupa Ünv.	SBF	Vakıf
Marmara Ünv.	SBF	Devlet
Muğla Sıtkı Koçman Ünv.	SBF	Devlet
Munzur Ünv.	İİBF	Devlet
Necmettin Erbakan Ünv.	SBF	Devlet
Niğantaşı Ünv.	İİBF	Vakıf
Ondokuz Mayıs Ünv.	SBF	Devlet
Ordu Ünv.	SBF	Devlet
Osmaniye Korkut Ata Ünv.	SBF	Devlet
Sağlık Bilimleri Ünv. (Ankara)	SBF	Devlet
Sakarya Ünv.	İİBF	Devlet
Samsun Ünv.	İİBF	Devlet
Selçuk Ünv.	SBF	Devlet

Sinop Ünv.	İİBF	Devlet
Sivas Cumhuriyet Ünv.	SBF	Devlet
Süleyman Demirel Ünv.	İİBF	Devlet
Şırnak Ünv.	İİBF	Devlet
Trakya Ünv.	SBF	Devlet
Üsküdar Ünv.	SBF	Vakıf
Yozgat Bozok Ünv.	İİBF	Devlet
Yüksek İhtisas Ünv.	SBF	Vakıf

**Kaynak:** Yüksek Öğrenim Kurumu (29), DSBBF: Develi Sosyal ve Beşerî Bilimler Fakültesi, SBF: Sağlık Bilimleri Fakültesi, İİBF: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, UBÜ: Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

## 4.2. Motivasyon ve Akademik Motivasyon

### 4.2.1. Motivasyon

İnsanlar hedef yönelimli canlılardır. Bu hedef yönelimli olma durumu insanların doğuştan itibaren bir şeye motive olabilmelerini de beraberinde getirir (30). Motivasyon kuramlarının temelinde, insan davranışlarının ardındaki nedenleri inceleme arzusu vardır ve bireyi hareket ettiren, bu hareketin devam etmesini sağlayan faktörler araştırılmaktadır (31).

Motivasyon bireyleri harekete geçiren bir güç olarak tanımlanabilir (32). Bu hareket, seçilen bir amaç doğrultusunda yapılan eylemlerin başladığı ve devam ettiği bir süreçtir. Burada asıl vurgu, motivasyonun bir süreç olduğuna ilişkindir. Bu süreç doğrudan gözlemlenemese de yapılan eylemler aracılığı ile fark edilir. Bu eylemler yoğun çaba gösterici fiziksel etkinlikler olabilirken, planlama gibi zihinsel aktiviteleri de içerebilir. Şüphesiz bu amaca dönük etkinliklerin sürdürülebilmesi motivasyon için en önemli hususlardan birisidir (33). Çünkü hedef için çaba gösterme yoğunluğu, motivasyon kavramının bir başka odaklandığı noktadır (34).

İki önemli niteliğe sahip olan motivasyonun bu niteliklerinden biri motivasyonun kişisel bir durum olmasıdır. Diğer ise motivasyonun bireyin tutumlarında gözlemlenebiliyor olmasıdır. Her birey aynı durumdan motive olmaz, her insanı motive eden şeyler birbirinden farklıdır (35).

Kişinin belli bir süreçte algıladığı eksiklik olarak ifade edilen ihtiyaçlar; yeme, içme, uyku gibi fizyolojik olabileceği gibi sevmek, sevilmek gibi psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarda olabilmektedir. Bir amaca ilişkin motivasyon sürecinde, ulaşılmak istenen amaç ve sonuçlar kişiyi cezbeder. İstenilen sonuca ulaşıldığında ise ihtiyaç

azalmaktadır. Kişi gereksinimlerini en aza indirmek için farklı arayışlara girerek amacına varmak için tutumlar sergiler (36).

Literatürde motivasyonun içsel ve dışsal motivasyon şeklinde ilk olarak Herzberg (37)'in çift faktör kuramında yer aldığı görülür. Bununla birlikte üçüncü bir faktör olarak motivasyonsuzluk kavramı (87) da günümüzde motivasyonun alt türlerinde yer almaktadır. Bu faktörlere aşağıda değinilmiştir.

#### **4.2.1.1. İçsel motivasyon**

Taşkın (38) içsel motivasyonun bireyin yaratıcılığında gelen ve kendisine bağlı bir motivasyon türü olduğunu ifade etmektedir.

Vallerand vd. (9)'ne göre içsel motivasyon üç başlık altında şu şekilde incelenmektedir.

**Bilmeye yönelik içsel motivasyon:** Bireylerin bir şeyleri öğrenirken ya da keşfederken deneyimledikleri keyif ve tatmin duygusundan kaynaklanmaktadır. Örneğin birey, okumaya devam ettiği bir kitaptan yeni bir öğrenim gerçekleştirdiği için keyif alabilir.

**Başarmaya yönelik içsel motivasyon:** Bireylerin sonuçtan ziyade başarıma sürecine odaklanarak motive olmalarıdır. Bu motivasyon türü, bireyin bir şeyi başarmaya veya yaratmaya çabaladığında yaşayacağı keyif ve tatmin duygusu için bir faaliyete girme olgusu olarak tanımlanmaktadır. Örneğin kendini aşmaya çalışırken keyif ve tatmin duygularını yaşamak için görevi olan çalışmalarını gerektiğinden fazla genişleten öğrenciler, başarıma yönelik içsel motivasyon sergilemektedirler.

**Uyarım yaşamaya yönelik motivasyon:** Bireyin duygusal zevk, estetik deneyimler, akışın dinamik ve bütünsel yansımaları gibi uyarıcı hisler deneyimlemek için bir faaliyete başladığında etkindir. Heyecan duygusu ve estetik uyarıcı deneyimler bu içsel motivasyon türünü temsil etmektedir.

#### **4.2.1.2. Dışsal motivasyon**

Dışsal motivasyon, sonuca ulaşmak için yapılan faaliyetlerle ortaya çıkmaktadır. Yapılan aktivitenin kendisinden keyif almaya atıfta bulunan içsel motivasyonun aksine sonuç odaklıdır. Örneğin ödevini yapmadığı için ebeveynlerinin yaptırımlarından çekinen bir öğrenci, yaptırımlardan kaçınabilmek için dışsal olarak motive olur ve

ödevleri yapar. Benzer şekilde yapması gereken işin kariyeri için değerli olduğuna inanan ve işini bu inançla yapan bir öğrenci de dışsal olarak motive olmuştur. Bu durumda öğrenci işi ilginç bulduğu için değil, kariyerine ulaştırıcı değeri olduğu için yapmaktadır (10).

Deci vd. (39)'ne göre dışsal motivasyon dört başlık altında, örneklerle şu şekilde tanımlanmaktadır:

1. Dışsal düzenleme; herhangi bir ödül veya ceza tehdidiyle ilgilidir. Öğretmenin övgüsünü kazanmak veya ebeveynlerle yüzleşmeyi engellemek için ödev yapan bir öğrencinin motivasyonu dışsal olarak düzenlenmektedir.
2. İçer yansıtılmış dışsal motivasyon; iç baskı ile ilgilidir. İçer dönük olması itibarıyla içsel olsa da bireyin kendi belirlediği biçimlerden daha çok dışsal uyarıyı içermektedir.
3. Belirlenmiş dışsal motivasyon; bireyin başarılı olmaya devam edebilmek için kendi isteğiyle daha fazla çaba sarf etmesiyle ilgilidir.
4. Bütünleşmiş dışsal motivasyon: Dışsal motivasyonun en gelişmiş halidir. Bu durumda bireyin motivasyon kaynakları; kendi benliğiyle bütünleşmekte, sahip olduğu değerlerle, ihtiyaçlarıyla ve kişiliğiyle karşılıklı olarak özümsemektedir. Örneğin iyi bir öğrenci ve iyi bir sporcu olmak isteyen bir kişi, bu istekleri arasındaki çelişkidenden kaynaklı bir gerginlik hissedebilir. Buradaki iki özdeşleşmenin bütünleşmeleri, birbiriyle ve öğrencinin diğer benlik duygularıyla uyumlu hale gelmeleri ile içselleştirme süreci tamamlanmaktadır. Bireyin yaptığı faaliyetler onu kendince değerli gördüğü bir sonuca ulaştıracaktır ve bu bireyi bu yönüyle motive edecektir.

#### ***4.2.1.3. Motivasyonsuzluk***

Bireyler, kendi eylemleri ile bu eylemlerinin olası sonuçları arasındaki ilişkiyi algılayamadıklarında motivasyonsuzluk yaşamaktadırlar. İçsel ya da dışsal olarak motive edilmemişlerdir. Bu bireyler, yetersizlik duygusuna ve kontrolün kendilerinde olmadığına yönelik algılara sahip olmakla birlikte davranışlarının kendi kontroлінde olmayan dış güçlerce yönlendirildiğini düşünmektedirler. Bu nedenle de kendilerini aldatılmış hissetmektedirler (9). Deci ve Ryan (10)'a göre bu bireylerde harekete



geçme niyeti olmamakta, davranışlarında yeterince kasıtlılık ve kişisel nedensellik yer almamaktadır.

Motivasyonsuzluk; yapılan eylemler ile elde edilen sonuçlar arasında bir bağlantının olmadığı ve bir etkinliğe katılmak için bir amaç veya hedefin bulunmadığı bir motivasyon eksikliğidir (89).

“Motivasyonsuzluk; bir davranışın tutumlarıyla o davranış arasındaki muhtemel bir bağlantıyı sağlayamamaktan ötürü dürtü ve isteklerin olmaması olarak tanımlanmaktadır” (11).

Bireyler eyleme geçmek için o eylemin sonucunda bir değer, ödül veya anlam elde etmek isterler. Eğer bunlar elde edilemiyorsa bireyler eyleme geçmezler. Bu da motivasyonsuzluğu ifa etmektedir (62)

#### **4.2.2. Motivasyon kuramları**

Motivasyon kavramının daha detaylı anlaşılabilmesi için çeşitli kuramların motivasyonu nasıl ele aldığı ve hangi açılardan yaklaştığının görülmesi yararlı olacaktır. İlgili kuramlar başlıklar halinde aşağıda açıklanmıştır.

##### ***4.2.2.1. Hümanistik yaklaşım ve motivasyon***

İhtiyaç kelimesini odağında tutan bu yaklaşım, bireyin hayatını sürdürebilmesi için gerekli olan bir noksanlığın oluşmasını ihtiyaç olarak adlandırmaktadır. Yaklaşım, insanın ruhu ve bedeni ile ilgili normalliğin bozulması sonucunda meydana gelen gereksinimi, bireyin yaşamının temel belirleyicisi olarak görmektedir. Bireyin ihtiyaçlarını Abraham Maslow beş grupta ele almıştır. Bu ihtiyaçlar hiyerarşik yapıda, piramit biçiminde gösterilir. Sırasıyla ihtiyaçlar şunlardır: fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ihtiyacı, kişisel doyum ihtiyaçları (78). Bu yaklaşımda, beş gruptaki ihtiyaçlar sırayla giderildikçe bir sonraki ihtiyacın karşılanması için birey hazır olur (79).

##### ***4.2.2.2 Davranışçı yaklaşım ve motivasyon***

Kürüm (80)'e göre davranışçı yaklaşım, dışsal uyarıcı ve pekiştireç kelimeleriyle motivasyonu açıklar. Uyaran karşısında vücut tepki vererek beraberinde eyleme

yönelir ve bu koşullanma motivasyonun sebebi olarak ifade edilir. Davranışçı kuram, olması istenen eylem neticesinde öğrenciye ‘yıldız’ vermeyi bir pekiştirici olarak kabul ederek bu eylemi çoğaltma noktasında motivasyona sebep olduğunu belirtmektedir. Sonrasında bu kuram için pekişen eylemin tekrar edeceği görüşüyle davranışın şekillendirilmesinde dış uyarıcılar ve motivasyon önemli hale gelmiştir (81). Koçel (78)’e göre, birey gösterdiği eylem neticesinde mutlu olduğu, keyif aldığı ve hoşnut hissettiği durum ile karşılaşıyorsa yüksek ihtimalle aynı eylemi tekrarlayacaktır fakat eylem sonucunda hoşnut olmadığı, üzüldüğü yani olumsuz hisse sebep olacak bir durum ile karşı karşıya ise yüksek ihtimalle bu eylemi tekrar etmekten kaçınacaktır.

#### **4.2.2.3. Beklenti değer kuramı ve motivasyon**

Bu yaklaşıma göre güdülenmişlik düzeyi bireyin öğrenmedeki durumunun belirleyicisidir. Güdülenen insan öğrenmeyi öğrenirken, güdülenme seviyesi az olan insan öğrenmiş gibi görünecektir. Yine benzer biçimde güdülenmişlik seviyesi bireyin hedeflerini etkiler. Buna örnek olarak şöyle denilebilir: güdülenmişlik seviyesi yüksek olan insanlar kendilerine uygun zorlukta bir hedef belirleyip bu doğrultuda karşılıklarına çıkan zorluklarla baş etmeye çalışırken; güdülenmişlik seviyesi az olan insanlar üzerinde yeterince düşünülmemiş, özensiz hedefler belirleyerek karşılıklarına çıkan zorluklarla baş etmede yetersiz kalır, hemen pes ederler (79). Eren (82)’e göre bu yaklaşımın temelini oluşturan üç ana öğe vardır:

1) Başarı-Ödül-Ümit İlişkileri: Birey eyleme geçmeden önce davranışının nihayetinde ne ile karşılaşacağını değerlendirilmektedir. Dolayısıyla birey tüm eylemlerinde ödül veya ceza alacağını bilerek harekete geçmektedir.

2) İstek veya İhtiyaç Şiddeti: İnsanların birey olarak arzuları, beklentileri ihtiyaçları farklılık göstermektedir. Hatta her bireyin ödül veya cezaya olan arzularının yoğunluğu da farklılık göstermektedir. İnsanlar ödüllere farklı yoğunluk düzeyinde gereksinim hissetmektedirler. Bu durum ödülün değeri yahut ödülün cazibesi olarak adlandırılmaktadır. Bahsedilen bu bilgiler insan yaşamındaki birçok alana ve bilhassa eylemlerine etki edebilmektedir.

3) Çaba-Başarı-Ümit (Beklenti) İlişkileri: İnsanın bir hususta emek sarf etmesi iki faktörle ilişkilidir: İlki insanın gösterdiği emek nihayetinde şahsından beklenenler, diğeri ise sarf ettiği emek nihayetinde şahsından bekleneni kazanma ihtimalidir.

#### **4.2.2.4. Başarı motivasyon kuramı**

Bu yaklaşımda, bireyin yaşamındaki gereksinimleri McClelland (83) tarafından güçlülük, bağlılık ve başarı olmak üzere üç temel ögede belirtilmiştir. McClelland'ın görüşüne göre bu öğeler toplumsal yönden oldukça önemlidir. Bu temel ihtiyaçları McClelland şöyle açıklamıştır: Başarı ihtiyacı; bireyin temel çalışma alanında gösterilebilecek en yüksek düzeyde performansa ulaşma isteği, en yetkin olabilme arzusu gibi duyguların temelinde gizlidir. Bağlılık ihtiyacı; bireyin sosyal bir varlık olması nedeniyle başka kişilerle iletişim kurma gereksinimi temeline dayanır. Son olarak güçlü olma ihtiyacı ise; bireyin sosyal yaşamında üstün çıkma arzusu temeline dayandırılır.

#### **4.2.2.5. Psikanalitik kuram ve motivasyon**

Psikanalitik kuramın öncüsü Sigmund Freud bireyin eylemlerini içgüdü kelimesiyle izah etmiş ve kişinin üzüntü verecek durumlardan uzaklaşma ya da zevk alacağı duruma yakın olma yöneliminde bulunduğunu belirtmiştir. Öğrenmeden bağımsız olan içgüdüler bireyin yaradılışıyla beraber getirilmiş eylemlerdir. Örnek olarak arıların bal yapması ya da yavru deniz kaplumbağalarının yumurtadan çıkar çıkmaz denize doğru sürünmeleri verilebilir. Freud'un yaklaşımında güdülenme kavramı haz ilkesi ile eş değer tutulmakla birlikte haz ilkesi cinsellik içgüdüğü ile açıklanmaktadır. Bedensel hazların sebebinin cinsellik olup, gücünü libidodan aldığı belirtilmektedir. Bu yaklaşımda güdülenme, şu üç kavramın birbirini etkilemesi süreci ile açıklanmaktadır: Organizmanın gereksinimi neticesinde haz alma hissi ile çalışan id, mantığa bağlı ego ve toplumsal kurallara ve ahlak yargılarına göre işleyen süper ego (84).

#### **4.2.2.6. Yapılandırmacı kuram ve motivasyon**

Bu yaklaşım bilgiden daha çok, bilginin yaratılması sırasında gerçekleşen bilişsel süreçlere odaklanmaktadır. Motivasyon kavramı bu kuramda, insanın daha önce edinmiş olduğu bilgilere tutunarak, insanın öğrenme tecrübesini takiben bilgiyi beyinde özgün bir şekilde işleyerek yapılandırması noktasında ele alınmaktadır (85).

#### **4.2.2.7. Öz Belirleme kuramı ve motivasyon**

Edward Deci ve Richard Ryan aracılığıyla öz belirleme (self determination) sözcüğünün psikoloji alanında 1970'li yıllarda incelenmeye başlandığı görülmektedir. Bu yaklaşım insanlarda doğuştan içsel uyarılma ve öğrenme arzusunun var olduğunu savunmaktadır (86). Öz Belirleme Kuramı; yeterlilik, özerklik ve sosyal ilişki olmak üzere bireylerin üç ana ihtiyacından söz etmektedir (87).

Öz Belirleme Kuramı sınırları içerisinde motivasyon kelimesi, içsel motivasyon ve motivasyonsuzluk gibi birbirinden oldukça uzak iki kavram eşliğinde ve dışsal motivasyon da değerlendirilerek anlamlandırılmıştır. Motive olmuş bireylerin hedef doğrultusunda yönelimi, kararlılığı ve içsel bir denetimi vardır. Aynı zamanda yeni bilgiler edinme ve öğrenme konusunda arzuludurlar. İçsel öğrenme hazzından bağımsız olan yani dışsal nedenlerle motive olmuş bireyler mümkün amaçlar doğrultusunda öğrenim görürler. Son olarak motivasyonsuz insanlar ilgisiz tutum göstermekte ve etrafta olup bitene dönütsüz kalmaktadırlar. Bu bilgiler doğrultusunda öncelikle içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve motivasyonsuzluk kavramları irdelenecek daha sonra yaklaşıma göre bireylerin üç ana ihtiyaçları olan yeterlilik, özerklik ve sosyal ilişki kavramları açıklanacaktır (88).

#### **4.2.3. Akademik motivasyon**

Motivasyon, eğitim süreçlerinde sıklıkla kullanılan bir kavramdır. Öyle ki çeşitli faktörlerin akademik başarı üzerinde etkililiğinin sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesi için bireylerin motivasyon düzeylerinin belirlenmesi gerekli görülmüştür (40).

Eğitim süreçlerindeki öğrenme motivasyonu daha çok akademik motivasyon kavramıyla açıklanmıştır. Buna göre akademik motivasyon; akademik faaliyetleri anlamlı ve değerli bulma ve bu faaliyetlerden yarar sağlama olarak tanımlanmıştır (41). Başka bir tanımda ise bir öğrencinin içsel ya da dışsal motivasyonunu akademik alanlarda kullanması olarak açıklanmıştır (42).

Akademik motivasyon, öğrencilerin okula devam etmeleri, başarılı olmaları gibi akademik süreci etkileyen bir faktör olarak görülmüştür (43). Kavramın özellikle akademik süreçlerdeki başarı ve performans ile ilişkili olduğu birçok araştırmayla ortaya konulmuştur (44-49). Eğitim süreçlerinde sağlanan başarının öğrencilerin akademik motivasyon seviyeleriyle ilişkili olduğu; bu süreçlerdeki engelleri aşmada

akademik motivasyon seviyesi yüksek öğrencilerin daha yetkin oldukları düşünülmüştür (43). Akademik motivasyon kavramı ile akademik performans arasında ilişkinin varlığı bilinmektedir. Buna göre akademik motivasyonu yüksek olan bireylerin daha iyi performans gösterdikleri belirtilmektedir (50). Akademik motivasyonu yüksek öğrenciler okul ile ilgili süreçlere karşı daha ilgilidirler. Okulda yaşanan olaylar, öğrenilen bilgiler, yapılan paylaşımlara karşı duyarlı bir yapı sergilerler. Yani bütün okul iklimini olumlu olarak algılayıp okula karşı olumlu bir tutum sergilerler (31,51).

Akademik motivasyon seviyelerine ilişkin birtakım problemlerin belirlenmesi ve giderilmesi öğrenci başarısını yükseltmek için bir çözüm olarak görülmüştür (11). Calp (52) yaptığı çalışmada öğrencilerin akademik başarısının doğrudan özerk akademik motivasyon tarafından etkilendiği sonucuna ulaşmıştır. Karagüven (11) ise akademik başarı ve akademik motivasyonun karşılıklı bir ilişkiye sahip olduğunu, başarı algıları olumlu olan (kendini başarılı gören) öğrencilerin motivasyon seviyelerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İçsel olarak motive edilmenin akademik süreçleri iyileştirdiğine ilişkin bulgular mevcuttur. Ormord (53), içsel olarak motive edilmiş bir öğrencinin akademik etkinliklerden zevk aldığını belirtmiştir. Vallerand vd. (54)'in çeşitli çalışmalardan yapmış oldukları atıflara göre içsel motivasyonun eğitim süreçlerinde; daha fazla ilgi, bilişsel esneklik, yaratıcılık, kavramsal öğrenme, olumlu duygular ve yüksek akademik performans gibi önemli sonuçları vardır. Akademik süreçlerde içsel olarak motive olmuş bireylerin sahip olduğu bazı özellikler aşağıda sıralanmıştır (53):

- Davranışı, teşvik ya da baskı olmadan gerçekleştirir,
- Göreve odaklanır,
- Güçlüklerden kaçınmaz ve azimli olur,
- Anlamlı öğrenme için çaba sarf eder,
- Yaratıcı performansa sahiptir,
- Ek fırsatlar yaratır,
- Faaliyetten keyif alır,
- Başarı seviyesi yüksektir.

Akademik faaliyetlere başlama, sürdürme ve faaliyetin sonlandırılmasıyla son derece yakından ilişkili görülen akademik motivasyonu etkileyen birtakım faktörler üzerinde de durulmuştur. Bu faktörleri; hedefler, isteklilik, özerklik, yeterlik, etkileşim (49), psikolojik kontrol (37), anne-baba tutumları (42) ve benlik saygısı (55) olarak sıralamak mümkündür. Bununla birlikte eğitimde motivasyonu artıran birtakım unsurlardan bahsedilmiştir: Bu unsurlar ise şu şekilde belirlenmiştir; sınıf içi görevler, özerklik, onay, değerlendirme şekli, zaman planlaması ve destek (53).

Akademik motivasyon ile ilgili çeşitli kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramlara aşağıda değinilmiştir.

**Atıf/Yükleme kuramı:** Atıf veya yükleme kuramının temelinde, bireylerin bilinçli karar vericiler olduğu varsayımı bulunmaktadır. Bu varsayım ile birlikte bireyler, çevrelerini kontrol ederek amaçları için uygun zemini oluştururlar. Aynı zamanda kişiler, bu çevreyi kendisi için bir bilgi alma alanı olarak görürler. Böylece hem yeni bilgiler edinmeye açık olurlar, hem de gösterdikleri çaba ve kontrol duygusu ile birlikte farklı durumlara uyum sağlayabilirler. Yüklemeye kuramı çerçevesinde yapılan atıflar, aslında o kişi için bir sonuçtur. Yani sınavdan aldığı başarıyı veya başarısızlığı kişi hangi değişkene atfediyorsa, o atıf onun için bir sonuç niteliği taşır. Örneğin sınav sonunda, sınavın zor olması öğrencinin oluşturduğu atıftır. Aynı zamanda o öğrenciye göre bu bir sonuçtur. Bu anlamda atıf sürecinin, bir zihinsel sistem ile birlikte ele alınması gerekmektedir. Bu zihinsel süreç üç temel bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler kararlılık, kontrol edilebilirlik ve denetim odağıdır (33).

**Başarı Hedefleri Kuramı:** Başarı motivasyonunu açıklayan birçok yaklaşım olmasına rağmen bunlar içerisinde en etkililerinden birisi başarı hedefleri kuramıdır. Bu yaklaşıma göre başarı, bireyin yaptığı işte yetkin ve yeterli olmasını ifade etmektedir. Bu anlamda kuram, bireylerin yeterli davranışlar sergilemek için yaptıkları amaçlı davranışları incelemektedir (56,57).

**Beklenti-Değer Kuramı:** Beklenti-değer kuramına göre bireyler öznel biçimde oluşturdukları beklentileri ve değerleri ile hareket ederler. Beklentiler, bir kişinin durum ile ilgili başarılarına dair inançlarıdır. İnsanların her duruma dair bir beklentisi vardır. Bazı görevleri başaracaklarına dair beklentiler yüksek iken, bazılarında dair başarı beklentileri düşük olabilir. Bu çerçevede bireyler, başaracaklarına dair beklenti geliştirdikleri görevlere yönelirler. Yani bireyler, bu doğrultuda davranarak motive

olurlar. Geliştirilen bu beklentiler gelecek odaklı bir biçimde işlemektedir. Mevcut beklenti yapısı şimdiki durumu etkilediği gibi, gelecekteki başarı ve motivasyon süreçleriyle de ilişki içindedir. Değerler ise bireyin başlayacağı görevi hangi nedenlerden dolayı yaptığı ile ilgilidir. Herkes tarafından yapılan bir davranış, her birey için farklı nedenlerden dolayı yapılabilir (58,59).

**Sosyal Bilişsel Kuram:** Sosyal bilişsel kurama göre bireyler, sürekli olarak çevresinden bilgi edinerek bu bilgileri işler. Bandura'nın ekolüyle ortaya çıkan bu kurama göre, elde edilen bilgilerin kullanılacağı zamanı bireyin kendisi belirler. Yani model alınarak öğrenilen bir bilgi zamanı geldiğinde, kişi o duruma motive olduğunda kullanılabilir. Bu motive olma durumu ise kişinin beklentileri ile ilişkilidir. Eğer kişi öğrendiği bilgiyi performansa dönüştürdüğünde olumlu pekiştirmeler alacağı beklentisine sahip ise o davranışa dair motive olma olasılığı artmaktadır. Beklentilere ek olarak kişinin kendi yeteneklerine dair olan inancı da davranışa dair motivasyonu etkilemektedir. Böylece davranış birey tarafından bizzat yapılarak öğrenilir. Bu davranışın sonucu beklentiler ile uyuşur ise davranış devam eder (60).

**Öz Belirleme Kuramı:** Öz belirleme kuramı; biyolojik, sosyolojik, kültürel ve psikolojik alanların birbiri ile etkileşimi üzerinden, geniş bir açıdan insanı değerlendirme sistemi kurar. Bu bakış açısı ile birlikte bireylerin daha sağlıklı olma ve iyi oluşlarına giden yolda onları destekleyen veya onlara engel olan durumları bütüncül bir biçimde ele almaktadır. Sağlıklı bir insan olma yolunda bireyin hangi durumlarda nasıl motive olduklarını incelemektedir. Motivasyon için temel olarak ise bireyin ihtiyaçları ve bu ihtiyaçları karşılama durumları ele alınmaktadır. Bu ihtiyaçların doyumunda ise bireysel etkilerle birlikte sosyal etkiler de dikkate alınmaktadır (61). Öz belirleme kuramı bireyin benliğinin fenomenolojik biçimde işlediği görüşünü savunmaktadır. Böylece dış çevrede olup bitenlerle ilgili kişinin kendi algıları sürece dahil edilmiş olur. Bu fenomenolojik bakış açısıyla birlikte ise bireyin doğuştan getirdiği kapasitesini; ihtiyaçları, değerleri ve hedefleri açısından incelemektedir. Böylece öz belirleme kuramı, bireyin özerkliğinin altında yatan deneyimlere odaklanır ve bunları incelemeyi amaçlar (62).

Sağlık yönetimi bölümünü seçen öğrencilerin bölümü seçmedeki motivasyonları ne kadar yüksek olursa olsun, okulun sağladığı imkanlar ve dışsal (çevre, aile, arkadaş ortamı vb.) faktörler zamanla öğrencilerin bölüme ilişkin motivasyonlarının

düşmesine hatta kaybolmasına neden olabilir. Sonuç olarak öğrencilerin bölümü seçmedeki içsel motivasyonları tek başına yeterli olmamaktadır.





## 5. MATERYAL VE METOT

### 5.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Geleceğe yönelik yatırımlardan biri de eğitimidir. Eğitim ile hem bir meslek sahibi olma amaçlanırken diğer taraftan da belirli bir alanda kişisel gelişim ve uzmanlık elde edilir. Bu nedenle üniversite ve bölüm tercihi bireylerin geleceklerini planlamada önem arz etmektedir.

Öğrencilerin üniversite seçimini etkileyen faktörler arasında; üniversitenin saygınlığı, üniversite ziyaretindeki pozitif deneyim, finansal yardım, konaklama durumu, kurumun akademik çevre özellikleri, üniversite bölümü, kampus yaşamının sosyal çevresi, üniversitenin konumu, şehir hayatı, eğitimsel beklentiler, akademik saygınlık, öğrencinin cebinden karşıladığı maliyetleri, yükseköğretim danışmanı, kampus ziyareti, iş bulma olasılığı/imekânı, kurs/bölüm uygunluğu, üniversite personeli, akran/arkadaşlar, kampus içi konaklama, atletizmle ilgili saygınlık, üniversite ile ilgili çıkan haberler, üniversitedeki teknik olanaklar. Öğretim kalitesi de üniversite seçiminde önemli bir etkiye sahiptir (63).

Meslek seçimi de hem bireysel hem de toplumsal anlamda büyük önem taşımaktadır. Günümüzde, mesleki seçim aşamasında, meslek sayılarının giderek artması ve uzmanlık gerektirmesi nedeniyle bireylerin kendilerine uygun meslek seçmeleri, dolayısıyla da meslek seçimini etkileyen etmenler üzerinde odaklanılması önem kazanmaktadır (64). Kuzgun (65) meslek seçimini etkileyen etmenleri psikolojik (yetenek, ilgi, değer vb.) ve sosyal faktörler (sosyoekonomik düzey, aile ilişkileri) olmak üzere iki grupta ele almaktadır. Korkut--Owen (64) ise bu faktörlere ek olarak, politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin özellikler (ülkenin yönetim biçimi, ekonomik yapısı, yasalar vb.) ve şans (sağlık koşulları, doğal olaylar vb.) etmenlerine değinmektedir.

Eğitim ve öğrenme sürecinde psikolojideki en önemli kavramlardan biri motivasyondur (9). Bireyin harekete geçmesini sağlayan ve davranışına yön veren motivasyon kavramı akademik alanda önemli bir yere sahiptir. Akademik motivasyon ise bireyin akademik çalışmalar yapması için gerekli olan enerjiyi üretmesi olarak tanımlanabilir (66).

Yönetim kolları içinde yer alan sağlık yönetimi; "Birey ve toplumların sağlık düzeylerini korumak ve geliştirmek amacıyla sağlık hizmetleri üretimi için maddi ve

beşeri kaynakların planlanması, örgütlenmesi, harekete geçirilmesi ve denetlenmesi süreci” şeklinde tanımlanmıştır (13).

Öztürk ve İlman (67)’in 2015 yılında yaptıkları “Sağlık Yönetimi ve İşletmeciliği Bölümünde Okuyan Öğrencilerin Bölümü Tercih Nedenleriyle Beklenti ve Motivasyon Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışmalarında öğrencilerin bu bölümü tercih etme nedenlerinin başında mezuniyet sonrası iş bulma beklentisi gelmektedir. Araştırmada ayrıca memnuniyet, beklenti ve motivasyon düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu da belirlenmiştir.

Bu çalışma ile Sağlık Yönetimi bölümünü tercih eden öğrencilerin bölüm tercih sebeplerinin ve akademik motivasyon düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

## **5.2. Araştırmanın Soruları**

Sağlık yönetimi öğrencilerinin, akademik motivasyon düzeyleri ile bölüm tercih nedenleri arasında ilişki var mıdır?

Alt amaçlar:

Sağlık yönetimi öğrencilerinin akademik motivasyon düzeyi nedir?

Sağlık yönetimi öğrencilerinin bölüm tercih nedenleri ne/lerdir?

Sağlık yönetimi öğrencilerinin bölüm tercih nedenleri üniversitelere göre (Vakıf/Devlet) göre farklılık gösterir mi?

Sağlık yönetimi öğrencilerinin akademik motivasyon düzeyi cinsiyete göre farklılık gösterir mi?

Sağlık yönetimi öğrencilerinin akademik motivasyon düzeyi üniversiteye (Vakıf/Devlet) göre farklılık gösterir mi?

Sağlık yönetimi öğrencilerinin akademik motivasyon düzeyi ile ilişkili faktörler nelerdir?

## **5.3. Araştırmanın Türü**

Araştırma 15.03.2018-15.09.2019 tarihleri arasında Acıbadem, İstanbul, Medipol ve Süleyman Demirel Üniversitelerinin Sağlık Yönetimi Bölümünde okuyan öğrenciler ile yapılmış tanımlayıcı ve kesitsel tipte bir araştırmadır.

## **5.4. Araştırmanın Örnekleme**

Çalışmanın evrenini Medipol, Acıbadem, İstanbul ve Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi bölümünde okuyan 1., 2., 3. ve 4. sınıf öğrencilerini kapsamaktadır. Çalışmanın yapıldığı bölümlerde okuyan

öğrenci sayısı toplam 687'dir. Üniversiteler bazında öğrenci ve örneklem sayıları Tablo 5.1'de gösterilmiştir. Çalışmanın örneklemini hesaplamak için aşağıdaki formül kullanılmıştır.

$$\text{Tahmini } n = Nt^2pq / d^2(N-1) + t^2pq$$

N: Evrendeki birey sayısı

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı

t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosundan bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen  $\pm$  sapma

**Tablo 5.1.** Üniversiteler Bazında Evren ve Örneklem Sayıları

Üniversite	Evren	Örneklem
Vakıf	244	141
Devlet	463	210

Çalışmada dağıtılan anketlerden 407'si doldurulmuş ve yapılan incelemede boş verilere rastlanmamıştır.

### 5.5. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada öğrencilere tanıtıcı bilgi formu, Bölüm Seçimini Etkileyen Faktörler ve Akademik Motivasyon Ölçeği (AMÖ) uygulanmıştır.

Bölüm Seçimini Etkileyen Faktörler Korkut-Owen vd. tarafından yapılan çalışmadan (64) yararlanarak hazırlanmış ve 22 ifadeden oluşan bir ankettir. Yanıtlar “evet” ve “hayır” şeklindedir.

**AMÖ:** Vallerand ve ark. (9) tarafından 1992 yılında Kanada'da geliştirilmiştir. 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 (54). Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Ünal (68) tarafından 2012 yılında yapılmıştır. Ölçek 28 maddeden oluşmaktadır. Üçü içsel, üçü dışsal motivasyon ve bir tanesi de motivasyonsuzluk olmak üzere, her biri dört maddeden oluşan, toplamda yedi alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla;

- İçsel Motivasyon Bilme-İMBİ,

- İçsel Motivasyon Başarma-İMBA,
- İçsel Motivasyon Hareket-İMİH,
- Dışsal Motivasyon Tanınma-DMT,
- Dışsal Motivasyon Kendini İspat-DMKİ,
- Dışsal Motivasyon Düzenleme-DMD
- Motivasyonsuzluk-MS boyutlarıdır.

Alt boyutlardan alınan puanlar 4-28 puan arasında değişmektedir. Alt ölçekler ayrı ayrı değerlendirilmekte, her alt ölçekten elde edilen değer, bireyde o boyutun ne derecede olduğunu gösterir. Ölçek, ifadelerin devamında yer alan 1-Hiç uyuşmuyor ile 7-Tam olarak uyuşuyor arasında yedi kademe üzerinde işaret uygulanarak gerçekleştirilmektedir. Motivasyonsuzluk boyutu diğerlerine göre terstir. Örneğin; “...bilmiyorum, zaten okulda ne yaptığımı bir türlü anlayamadım” gibi. Fakat puanlama yapılırken bu maddeler diğerlerinde olduğu gibi hesaplanır. Orijinal ölçeğin güvenilirlik (Cronbach’s Alpha) katsayısı 0,87 bulunmuştur. Bu çalışmada ise güvenilirlik katsayısı 0,889 bulundu.

### **5.6. Araştırmada Kullanılan Analizler**

Veriler SPSS 22.0 programı ile analiz edildi. Verilerin normallik analizi her grup için (Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk) ayrı ayrı yapıldı ve normal dağılım göstermedikleri saptandı ( $p < 0,05$ ). Bu nedenle analizler parametrik olmayan testler ile yapıldı. Değişkenler sayı, yüzde; ölçek ise minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma analizleri ile gösterildi. Metin içerisinde ortalama standart sapma  $ort \pm SS$  şeklinde gösterildi. Tanımlayıcı değişkenlerin ölçek puanları ile karşılaştırılmasında; ikili gruplar için Mann-Whitney U, ikiden fazla gruplar için Kruskal-Wallis testi yapıldı. Nitel özelliklerin karşılaştırılmasında Ki-Kare testi yapıldı. Kruskal-Wallis testinde anlamlı bulunan sonuçlar için Bonferroni düzeltmeli Post-Hoc (Mann-Whitney U testi) testi yapıldı. Değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizi, akademik motivasyon düzeyini modelleyebilmek için çok değişkenli regresyon analizi kullanıldı. Regresyon analizinin varsayımları olan çoklu doğrusal bağlantı, hataların normal dağılması, otokorelasyon ve eş varyanslılık test edilerek modelin varsayımları sağladığı ve modelin geçerli olduğu sonucuna ulaşıldı.

**Tablo 5.2.** Grupların Normal Dağılım Analizi

Üniversite	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
Vakıf	0,220	233	0,000
Devlet	0,171	174	0,000

### **5.7. Araştırmanın Etik Boyutu**

İstanbul Medipol Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı'ndan çalışmanın yapılabilmesi için 07.03.2018 tarih ve 204 no'lu karar ile etik kurul onayı alınmıştır.



## 6. BULGULAR

Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 6.1’de yer almaktadır.

**Tablo 6.1.** Sosyodemografik Özelliklerin Karşılaştırmaları

Değişkenler	Eğitim Kurumu		Toplam	X <sup>2</sup>	p
	Vakıf Üniversitesi	Devlet Üniversitesi			
<b>Cinsiyet</b>					
Kadın	191 (%82)	144 (%82,8)	335 (82,3)	0,042	0,472
Erkek	42 (%18)	30 (%17,2)	72 (%17,7)		
<b>Sınıf Düzeyi</b>				116,686	<b>0,001*</b>
1.sınıf	106 (%45,5)	28 (%16,1)	134 (%32,9)		
2.sınıf	60 (%25,8)	20 (%11,5)	80 (%19,7)		
3.sınıf	61 (%26,2)	53 (%30,5)	114 (%28)		
4.sınıf	6 (%2,6)	73 (%42)	79 (%19,4)		
<b>Anne Eğitim Seviyesi</b>				8,249	0,083
Okur-yazar	9 (%3,9)	14 (%8)	23 (%5,7)		
İlköğretim	101 (%43,3)	75 (%43,1)	176 (%43,2)		
Ortaöğretim	52 (%22,3)	28 (%16,1)	80 (%19,7)		
Lise	60 (%25,8)	41 (%23,6)	101 (%24,8)		
Yükseköğretim	11 (%4,7)	16 (%9,2)	27 (%6,6)		
<b>Baba Eğitim Seviyesi</b>				7,801	0,099
Okur-yazar	3 (%1,3)	4 (%2,3)	7 (%1,7)		
İlköğretim	54 (%23,2)	53 (%30,5)	107 (%26,3)		
Ortaöğretim	65 (%27,9)	30 (%17,2)	95 (%23,3)		
Lise	85 (%36,5)	64 (%36,8)	149 (%36,6)		
Yükseköğretim	26 (%11,2)	23 (%13,2)	49 (%12)		

X<sup>2</sup>: Ki-Kare testi, \*p<0,01

Tablo 6.1’de öğrencilerin sosyodemografik özelliklerinin karşılaştırmaları yer almaktadır. Öğrencilerin %82,3’ünün kadın, %32,9’unun 1. sınıf öğrencisi, %43,2’sinin annesinin ilköğretim mezunu olduğu ve %36,6’sının babasının lise mezunu olduğu saptandı. Yapılan karşılaştırmalarda sınıf değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı fark saptandı (p<0,05). Anlamlı farklılıkların vakıf ve devlet üniversitelerindeki 1.,2. ve 4. sınıf öğrencileri arasında olduğu saptandı. 1. ve 2. sınıftaki vakıf üniversitelerinde okuyan öğrencilerin oranı devlet üniversitelerinde okuyan öğrencilerden daha yüksekken, 4. sınıftaki vakıf üniversite öğrencilerin oranı devlet üniversitesinde okuyan öğrencilerden daha düşük bulundu.

**Tablo 6.2. Öğrencilerin Bölümü Tercih Nedenlerinin Dağılımları**

Değişkenler	n	%
<b>Mesleğe olan ilgin</b>		
Evet	288	70,8
Hayır	119	29,2
<b>Üniversiteye giriş puanının bu bölüme yetmesi</b>		
Evet	288	73
Hayır	119	27
<b>Bu alanın benim kişilik özellikte uygun olması</b>		
Evet	314	77,1
Hayır	93	22,9
<b>İş bulma olanağının yüksek olması</b>		
Evet	229	56,3
Hayır	178	43,7
<b>Gelecekle ilgili amaçlarımı uygun olması</b>		
Evet	287	70,5
Hayır	120	29,5
<b>Geçmişte bu alana çalışanlardan etkilenmem</b>		
Evet	87	21,4
Hayır	320	78,6
<b>İyi bir kazanç sağlayacağımı düşünmem</b>		
Evet	252	61,9
Hayır	155	38,1
<b>Prestijli bir meslek olması</b>		
Evet	275	67,6
Hayır	132	32,4
<b>Lisedeki alan tercihim</b>		
Evet	83	20,4
Hayır	324	79,6
<b>Mesleğe olan yeteneğim</b>		
Evet	244	60
Hayır	163	40
<b>Alanın kendimi geliştirmeme olanak tanınması</b>		
Evet	320	78,6
Hayır	87	21,4
<b>Anne/babanın yönlendirmesi</b>		
Evet	128	31,4
Hayır	279	68,6
<b>Öğretmenlerimin yönlendirmesi</b>		
Evet	129	31,7
Hayır	278	68,3
<b>Üniversitenin ailemle yaşadığım yere yakınlığı</b>		
Evet	190	46,7
Hayır	217	53,3
<b>Meslekte yükselme olanaklarının fazlalığı</b>		
Evet	284	69,8
Hayır	123	30,2
<b>Aile dostlarımızın yönlendirmesi</b>		
Evet	98	24,1
Hayır	309	75,9
<b>Bu şehirde yaşamının cazip gelmesi</b>		
Evet	219	53,8
Hayır	188	46,2
<b>Diğer akrabalarımın yönlendirmesi</b>		
Evet	54	13,3
Hayır	353	86,7

**Tablo 6.2.** Öğrencilerin Bölümü Tercih Nedenlerinin Dağılımları (Devam)

Değişkenler	n	%
<b>Arkadaşlarının yönlendirmesi</b>		
Evet	73	17,9
Hayır	334	82,1
<b>Üniversitenin eğitsel/sosyal/kültürel olanakları</b>		
Evet	227	55,8
Hayır	180	44,2
<b>Üniversitenin popülerliği</b>		
Evet	229	56,3
Hayır	178	43,7
<b>Girdiğim yıl sınavın zor olması</b>		
Evet	165	40,5
Hayır	242	59,5

Öğrencilerin bölümü tercih nedenleri Tablo 6.2’de yer almaktadır. Bölümü tercih nedenleri arasında yüzde olarak en yüksek “Alanın kendimi geliştirmeme olanak tanınması” (%78,6), “Bu alanın benim kişilik özellikte uygun olması” (%77,1), “Mesleğe olan ilgim” (%70,1) en düşük ise “Diğer akrabalarımın yönlendirmesi” (%13,3), “Arkadaşlarının yönlendirmesi” (%17,9), “Lisedeki alan tercihim” (%20,4) değişkenlerinde olduğu saptandı.

**Tablo 6.3.** Öğrencilerin Bölümü Tercih Nedenlerinin Eğitim Kurumlarına Göre Karşılaştırılmaları

Değişkenler	Eğitim Kurumu			X <sup>2</sup>	p
	Vakıf Üniversitesi	Devlet Üniversitesi	Toplam (n:407)		
<b>Mesleğe olan ilgim</b>	<b>n (%)</b>	<b>n (%)</b>	<b>n (%)</b>		
Evet	172 (%73,8)	116 (%66,7)	288 (%70,8)	2,463	0,072
Hayır	61 (%26,2)	58 (%33,3)	119 (%29,2)		
<b>Üniversiteye giriş puanımın bu bölüme yetmesi</b>					
Evet	172 (%73,8)	125 (%71,8)	297 (%73)	0,198	0,369
Hayır	61 (%26,2)	49 (%28,2)	110 (%27)		
<b>Bu alanın benim kişilik özelliklerime uygun olması</b>					
Evet	189 (%81,1)	125 (%71,8)	314 (%77,1)	4,863	<b>0,019*</b>
Hayır	44 (%18,9)	49 (%28,2)	93 (%22,9)		
<b>İş bulma olanağının yüksek olması</b>					
Evet	146 (%62,7)	83 (%47,7)	229 (%56,3)	9,059	<b>0,002**</b>
Hayır	87 (%37,3)	91 (%52,3)	178 (%43,7)		
<b>Gelecekle ilgili amaçlarımı uygun olması</b>					
Evet	172 (%73,8)	115 (%66,1)	287 (%70,5)	2,861	0,057
Hayır	61 (%26,2)	59 (%33,9)	120 (%29,5)		
<b>Arkadaşlarının yönlendirmesi</b>					
Evet	48 (%20,6)	25 (%14,4)	73 (%17,9)	2,629	0,067
Hayır	185 (%79,4)	149 (%85,6)	334 (%82,1)		



**Tablo 6.3.** Öğrencilerin Bölümü Tercih Nedenlerinin Eğitim Kurumlarına Göre Karşılaştırılmaları (Devam)

Değişkenler	Eğitim Kurumu		Toplam (n:407)	X <sup>2</sup>	p
	Vakıf Üniversitesi	Devlet Üniversitesi			
<b>Geçmişte bu alana çalışanlardan etkilenmem</b>					
Evet	50 (%21,5)	37 (%21,3)	87 (%21,4)	0,002	0,531
Hayır	183 (%78,5)	137 (%78,7)	320 (%78,6)		
<b>İyi bir kazanç sağlayacağımı düşünmem</b>					
Evet	151 (%64,8)	101 (%58)	252 (%61,9)	1,931	0,099
Hayır	82 (%35,2)	73 (%42)	155 (%38,1)		
<b>Prestijli bir meslek olması</b>					
Evet	173 (%74,2)	102 (%58,6)	275 (%67,6)	11,102	<b>0,001**</b>
Hayır	60 (%25,8)	72 (%41,4)	132 (%32,4)		
<b>Lisedeki alan tercihim</b>					
Evet	47 (%20,2)	36 (%20,7)	83 (%20,4)	0,898	0,497
Hayır	186 (%79,8)	138 (%79,3)	324 (%79,6)		
<b>Mesleğe olan yeteneğim</b>					
Evet	147 (%63,1)	97 (%55,7)	244 (%60)	2,237	0,082
Hayır	86 (%36,9)	77 (%44,3)	163 (%40)		
<b>Alanın kendimi geliştirmeme olanak tanınması</b>					
Evet	189 (%81,1)	131 (%75,3)	320 (%78,6)	2,013	0,098
Hayır	44 (%18,9)	43 (%24,7)	87 (%21,4)		
<b>Anne/babanın yönlendirmesi</b>					
Evet	83 (%35,6)	45 (%25,9)	128 (%31,4)	4,402	<b>0,023*</b>
Hayır	150 (%64,4)	129 (%74,1)	279 (%68,6)		
<b>Öğretmenlerimin yönlendirmesi</b>					
Evet	66 (%28,3)	63 (%36,2)	129 (%31,7)	2,858	0,057
Hayır	167 (%71,7)	111 (%63,8)	278 (%68,3)		
<b>Üniversitenin aileme yaşadığım yere yakınlığı</b>					
Evet	111 (%47,6)	79 (%45,4)	190 (%46,7)	0,2	0,364
Hayır	122 (%52,4)	95 (%54,6)	217 (%53,3)		
<b>Meslekte yükselme olanaklarının fazlalığı</b>					
Evet	170 (%73)	114 (%65,5)	284 (%69,8)	2,618	0,066
Hayır	63 (%27)	60 (%34,5)	123 (%30,2)		
<b>Aile dostlarımızın yönlendirmesi</b>					
Evet	63 (%27)	35 (%20,1)	98 (%24,1)	2,612	0,065
Hayır	170 (%73)	139 (%79,9)	309 (%75,9)		
<b>Bu şehirde yaşamının cazip gelmesi</b>					
Evet	125 (%53,6)	94 (%54)	219 (%53,8)	0,006	0,51
Hayır	108 (%46,4)	80 (%46)	188 (%46,2)		

**Tablo 6.3.** Öğrencilerin Bölümü Tercih Nedenlerinin Eğitim Kurumlarına Göre Karşılaştırılmaları (Devam)

Değişkenler	Eğitim Kurumu		Toplam (n:407)	X <sup>2</sup>	p
	Vakıf Üniversitesi	Devlet Üniversitesi			
<b>Diğer akrabalarımın yönlendirmesi</b>					
Evet	36 (%15,5)	18 (%10,3)	54 (%13,3)	2,257	0,087
Hayır	197 (%84,5)	156 (%89,7)	353 (%86,7)		
<b>Üniversitenin eğitsel/sosyal/kültürel olanakları</b>					
Evet	142 (%60,9)	85 (%48,9)	227 (%55,8)	5,906	<b>0,01*</b>
Hayır	91 (%39,1)	89 (%51,1)	180 (%44,2)		
<b>Üniversitenin popülerliği</b>					
Evet	141 (%60,5)	88 (%50,6)	229 (%56,3)	4	<b>0,029*</b>
Hayır	92 (%39,5)	86 (%49,4)	178 (%43,7)		
<b>Girdiğim yıl sınavın zor olması</b>					
Evet	95 (%40,8)	70 (%40,2)	165 (%40,5)	0,012	0,497
Hayır	138 (%59,2)	104 (%59,8)	242 (%59,5)		

X<sup>2</sup>: Ki-Kare testi \*p<0,05, \*\*p<0,01

Öğrencilerin bölümü tercih nedenlerinin eğitim kurumlarına göre karşılaştırılmaları Tablo 6.3'te yer almaktadır. Yapılan karşılaştırmalarda; “Bu alanın benim kişilik özelliklerime uygun olması” (p=0,019), “İş bulma olanağının yüksek olması” (p=0,002), “Prestijli bir meslek olması” (p=0,001), “Anne/babanın yönlendirmesi” (p=0,023), “Üniversitenin eğitsel/sosyal/kültürel olanakları” (p=0,01), “Üniversitenin popülerliği” (p=0,029) değişkenlerinde vakıf ve devlet üniversiteleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptandı (p<0,05). Anlamlı farklılık bulunan değişkenlerde evet yanıtı veren vakıf üniversite öğrencilerinin oranları devlet üniversitesinde okuyan ve evet yanıtı veren öğrencilerin oranlarından daha yüksek olduğu saptandı.

**Tablo 6.4.** Eğitim Kurumları ile AMÖ ve Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyutları	Eğitim Kurumu	n (407)	Min.	Maks.	Ort.+SS	U	p
AMÖ	Vakıf Üniversitesi	233	50	185	131,28±24,22	17889	<b>0,042*</b>
	Devlet Üniversitesi	174	52	196	127,5±26,5		
İMBİ	Vakıf Üniversitesi	233	4	28	22,13±5,3	18022,5	0,054
	Devlet Üniversitesi	174	4	28	21,14±5,5		
İMBA	Vakıf Üniversitesi	233	4	28	18,31±5,62	18912	0,246
	Devlet Üniversitesi	174	4	28	17,75±5,38		
İMH	Vakıf Üniversitesi	233	4	28	18,3±5,98	18511,5	0,133
	Devlet Üniversitesi	174	4	28	17,51±5,72		
DMT	Vakıf Üniversitesi	233	4	28	22,72±5,03	18653	0,166
	Devlet Üniversitesi	174	4	28	21,8±5,71		
DMKİ	Vakıf Üniversitesi	233	4	28	18,33±5,71	18096	0,064
	Devlet Üniversitesi	174	4	28	17,11±6,06		
DMD	Vakıf Üniversitesi	233	6	28	22,6±4,8	18778	0,202
	Devlet Üniversitesi	174	4	28	21,84±5,31		
MS	Vakıf Üniversitesi	233	4	28	8,88±6,32	17067	<b>0,005**</b>
	Devlet Üniversitesi	174	4	28	10,32±6,66		

U: Mann-Whitney U testi, **AMÖ**: Akademik Motivasyon Ölçeği, **İMBİ**: İçsel Motivasyon Bilme, **İMBA**: İçsel Motivasyon Başarım, **İMH**: İçsel Motivasyon Hareket, **DMT**: Dışsal Motivasyon Tanınma, **DMKİ**: Dışsal Motivasyon Kendini İspat, **DMD**: Dışsal Motivasyon Düzenleme, **MS**: Motivasyonsuzluk, \*p<0,05, \*\*p<0,01

Tablo 6.4'te eğitim kurumu değişkeni ile AMÖ ve alt boyutlarının karşılaştırılmasına yer verilmiştir. Grupların Akademik Motivasyon ve alt boyutlarının puan dağılımlarına bakıldığında; vakıf üniversitesi öğrencilerinin AMÖ'den aldıkları minimum puan 50, maksimum puan 185 ortalaması 131,28±24,22, İMBİ alt boyutundan aldıkları minimum puan 4, maksimum puan 28 ortalaması 22,13±5,3, İMBA alt boyutundan aldıkları minimum puan 4, maksimum puan 28 ortalaması 18,31±5,62, İMH alt boyutundan aldıkları minimum puan 4, maksimum puan 28 ortalaması 18,3±5,98, DMT alt boyutundan aldıkları minimum puan 4, maksimum

puan 28 ortalaması  $22,72 \pm 5,03$ , DMKİ alt boyutundan aldıkları minimum puan 4, maksimum puan 28 ortalaması  $18,33 \pm 5,71$ , DMD alt boyutundan aldıkları minimum puan 6, maksimum puan 28 ortalaması  $22,6 \pm 4,8$ , MS alt boyutundan aldıkları minimum puan 6, maksimum puan 28 ortalaması  $8,88 \pm 6,32$  olduğu saptandı.

Devlet üniversitesi öğrencilerinin AMÖ'den aldıkları minimum puan 52, maksimum puan 196 ortalaması  $127,5 \pm 26,5$ , İMBİ alt boyutundan aldıkları minimum puan 4, maksimum puan 28 ortalaması  $21,14 \pm 5,5$ , İMBA alt boyutundan aldıkları minimum puan 4, maksimum puan 28, ortalaması  $17,75 \pm 5,38$ , İMH alt boyutundan aldıkları minimum puan 4, maksimum puan 28, ortalaması  $17,51 \pm 5,72$ , DMT alt boyutundan aldıkları minimum puan 4, maksimum puan 28, ortalaması  $21,8 \pm 5,71$ , DMKİ alt boyutundan aldıkları minimum puan 4, maksimum puan 28, ortalaması  $17,11 \pm 6,06$ , DMD alt boyutundan aldıkları minimum puan 4, maksimum puan 28, ortalaması  $21,84 \pm 5,31$ , MS alt boyutundan aldıkları minimum puan 6, maksimum puan 28, ortalaması  $10,32 \pm 6,66$  olduğu saptandı. Tablodan da görüleceği üzere devlet üniversitesindeki öğrencilerin Motivasyonsuzluk alt boyutu hariç AMÖ ve alt boyut ortalama puanları vakıf üniversitesinde okuyan öğrencilerin AMÖ ve alt boyut puan ortalamalarından daha düşük bulunmuştur. Motivasyonsuzluk alt boyutunda ise ortalama puan daha yüksek bulunmuştur.

Yapılan karşılaştırmada eğitim kurumu değişkeni ile AMÖ ve MS alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptandı ( $p < 0,05$ ). AMÖ'de vakıf üniversitesi öğrencilerinin puan ortalamasının ( $131,28 \pm 24,22$ ) devlet üniversitesi öğrencilerinin puan ortalamasından ( $127,5 \pm 26,5$ ) daha yüksek ( $p = 0,042$ ); MS alt boyutunda ise vakıf üniversite öğrencilerinin puan ortalamasının ( $8,88 \pm 6,32$ ) devlet üniversitesi öğrencilerinin puan ortalamasından ( $10,32 \pm 6,66$ ) daha düşük olduğu saptandı ( $p = 0,005$ ).

**Tablo 6.5.** Akademik Motivasyon Ölçeği ile Cinsiyetin Karşılaştırılması

		n (407)	Ort. + SS	U	p
AMÖ	Kadın	335	130,51±25,83	10060	<b>0,027*</b>
	Erkek	72	125,72±22,12		
İMBİ	Kadın	335	21,96±5,52	9544,5	<b>0,005**</b>
	Erkek	72	20,58±4,7		
İMBA	Kadın	335	18,28±5,65±	10564,00	0,098
	Erkek	72	17,13±4,78		
İMH	Kadın	335	18,2±5,88	10414,5	0,069
	Erkek	72	16,83±5,77		
DMT	Kadın	335	22,51±5,34	10529,5	0,089
	Erkek	72	21,46±5,33		
DMKİ	Kadın	335	17,96±6,05	10811,5	0,167
	Erkek	72	17,11±5,05		
DMD	Kadın	335	22,24±4,92	11436,5	0,489
	Erkek	72	22,42±5,52		
MS	Kadın	335	9,36±6,5	10849,5	0,172
	Erkek	72	10,19±6,51		

U: Mann-Whitney U testi \*p<0,05 \*\*p<0,01

Sağlık yönetimi öğrencilerinin Akademik Motivasyon Ölçeği ile cinsiyetlerin karşılaştırılmasında AMÖ ve İMBİ alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark saptandı ( $p<0,05$ ). AMÖ’de kadın öğrencilerin puan ortalamasının ( $130,51\pm25,83$ ) erkek öğrencilerin puan ortalamasından ( $125,72\pm22,12$ ) daha yüksek ( $p=0,027$ ); İMBİ alt boyutunda da benzer şekilde kadın öğrencilerin puan ortalamasının ( $21,96\pm5,52$ ) erkek öğrencilerin puan ortalamasından ( $20,58\pm4,7$ ) daha yüksek olduğu saptandı ( $p=0,005$ ).

**Tablo 6.6.** Öğrencilerin Bölüm Tercih Nedenlerinin AMÖ ile İlişki Analizi

	r	p
<b>Alanın kendimi geliştirmeme olanak tanınması</b>	<b>0,337</b>	<b>0,001**</b>
<b>Gelecekle ilgili amaçlarımı uygun olması</b>	<b>0,306</b>	<b>0,001**</b>
<b>Prestijli bir meslek olması</b>	<b>0,284</b>	<b>0,001**</b>
<b>Bu alanın benim kişilik özelliğime uygun olması</b>	<b>0,272</b>	<b>0,001**</b>
<b>Mesleğe olan yeteneğim</b>	<b>0,272</b>	<b>0,001**</b>
<b>Meslekte yükselme olanaklarının fazlalığı</b>	<b>0,261</b>	<b>0,001**</b>
<b>Üniversitenin eğitsel/sosyal/kültürel olanakları</b>	<b>0,223</b>	<b>0,001**</b>
<b>Mesleğe olan ilgim</b>	<b>0,215</b>	<b>0,001**</b>
<b>İyi bir kazanç sağlayacağımı düşünmem</b>	<b>0,203</b>	<b>0,001**</b>
<b>Geçmişte bu alana çalışanlardan etkilenmem</b>	<b>0,198</b>	<b>0,001**</b>
<b>Üniversitenin popülerliği</b>	<b>0,145</b>	<b>0,003**</b>
<b>İş bulma olanağının yüksek olması</b>	<b>0,122</b>	<b>0,014*</b>
Lisedeki alan tercihim	0,023	0,648
Girdiğim yıl sınavın zor olması	0,019	0,709
Bu şehirde yaşamının cazip gelmesi	-0,001	0,979
Üniversiteye giriş puanımın bu bölüme yetmesi	-0,014	0,771
Üniversitenin ailemle yaşadığım yere yakınlığı	-0,045	0,364
Anne/babanın yönlendirmesi	-0,056	0,26
Aile dostlarımızın yönlendirmesi	-0,056	0,259
Öğretmenlerimin yönlendirmesi	-0,058	0,243
Diğer akrabalarımın yönlendirmesi	-0,067	0,176
Arkadaşlarımın yönlendirmesi	-0,07	0,156

Point Biseral Korelasyon testi, \*p<0,05, \*\*p<0,01, r: Korelasyon katsayısı

Öğrencilerin bölüm tercih nedenlerinin AMÖ ile ilişki analizinde; AMÖ ile “Alanın kendimi geliştirmeme olanak tanınması” (r:0,337), “Gelecekle ilgili amaçlarımı uygun olması” (r:0,306), “Prestijli bir meslek olması” (r:0,284), “Bu alanın benim kişilik özelliğime uygun olması” (r:0,272), “Mesleğe olan yeteneğim” (r:0,272), “Meslekte yükselme olanaklarının fazlalığı” (r:0,261), “Üniversitenin eğitsel/sosyal/kültürel olanakları” (r:0,223), “Mesleğe olan ilgim” (r:0,215) değişkenleri arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptandı (p<0,05). Anlamlı bulunan değişkenlerde sağlık yönetimi öğrencilerinin oranları arttıkça AMÖ düzeyinde de artış olmaktadır.

**Tablo 6.7.** Çok Değişkenli Regresyon Analizi

	t	p	R	R <sup>2</sup>	F	p
Vakıf-Devlet	-0,385	0,701				
Cinsiyet	-0,582	0,561				
Alanın kendimi geliştirmeme olanak tanıması	3,199	<b>0,001</b>				
Gelecekle ilgili amaçlarımı uygun olması	1,245	0,214				
Prestijli bir meslek olması	2,224	<b>0,027</b>	0,42	0,177	10,685	<b>p&lt;0,001</b>
Bu alanın benim kişilik özelliklerime uygun olması	1,137	0,256				
Meslekte yükselme olanaklarının fazlalığı	1,239	0,216				
Mesleğe olan yeteneğim	1,493	0,136				

Sağlık Yönetimi öğrencilerinin akademik motivasyon ile cinsiyet, vakıf/devlet üniversitesi öğrencisi olmasının ve bölüm tercih nedeni ile akademik motivasyon arasında korelasyonu 0,25'in üzerinde olanları alarak yapılan çok değişkenli regresyon modeli Tablo 6.10'da görülmektedir. Modelin tüm varsayımları sağladığı belirlenmiştir, bu nedenle model yorumlanabilir bir modeldir. Model istatistiksel anlamlı bulunmuştur ( $F(8;398) = 10,568; p < 0,001$ ). Araştırmada kullanılan bağımsız değişkenlerin, öğrencinin akademik motivasyon toplam varyansının %17,7'sini açıkladığı belirlenmiştir. Buna göre, alanın kendisini geliştirmesine olanak sağladığını ve prestijli bir meslek olduğunu düşünerek bölümü tercih eden öğrencilerin akademik motivasyon düzeyi yüksektir ( $p < 0,005; p = 0,027$ ). Öğrencinin cinsiyetinin ve vakıf ya da devlet üniversitesinde okumasının akademik motivasyonla anlamlı bir ilişkisi bulunmadığı görülmüştür ( $p > 0,05$ ).

## 7. TARTIŞMA

Bu çalışma ile Sağlık Yönetimi bölümünü tercih eden öğrencilerin bölüm tercih nedenlerinin ve akademik motivasyon düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Sağlık Yönetimi bölümünde okuyan öğrencilerin Akademik Motivasyonları ile bölümü seçme nedenleri arasındaki ilişkiyi araştıran bu çalışmada; öğrencilerin %82,3'ünün kadın, %32,9'unun 1. sınıf öğrencisi, %43,2'sinin annesinin ilköğretim mezunu olduğu ve %36,6'sının babasının lise mezunu olduğu saptandı. Gruplar arasında yapılan karşılaştırmalarda sınıf değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı fark saptandı ( $p<0,05$ ). Anlamlı farklar 1. ve 4. sınıf öğrencilerinde saptandı.

Çarıkçı ve ark. (69)'nın yaptıkları çalışmada; öğrencilerin Sağlık Yönetimi bölümünü tercih etmelerinin nedenleri arasında; bölümün iyi eğitim ve iş imkanı sunduğu düşünceleri ön plana çıkmıştır. Öğrencilerin %96,7 gibi büyük bir çoğunluğu okulu bitirince hastane müdürü olabileceği düşüncesindedirler. Öztürk ve İlman (67)'in yaptıkları çalışmada Sağlık Kurumları Yöneticiliği bölümünde lisans eğitimini sürdüren öğrencilerin bölümü seçme nedenleri, beklenti, motivasyon ve memnuniyet düzeyleri araştırılmıştır. Bu araştırma sonucuna göre öğrencilerin bu bölümü tercih etme nedenlerinin başında mezuniyet sonrası iş bulma beklentisi gelmektedir. Araştırmada ayrıca memnuniyet, beklenti ve motivasyon düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu da belirlenmiştir. Öğrencilerin yaklaşık yarısının üniversiteden, bölümlerinden memnun oldukları, motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Soysal ve ark. (70)'nin Sağlık Yönetimi bölümü öğrencileri ile yaptıkları çalışmada öğrencilerin bölüm ile ilgili beklenti ve motivasyon düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Bu çalışmaya karşın Öztürk ve İlman (67) tarafından Sağlık Yönetimi bölümü öğrencileri ile yapılan başka bir çalışmada ise öğrenci beklenti ve motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Bu iki çalışma arasında çıkan farklı sonucun, demografik özelliklerden, öğrencilerin içinde buldukları ortamdan (üniversite şartlarından) kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu çalışmada ise bölümü tercih nedenleri arasında yüzde olarak en yüksek "Alanın kendimi geliştirmeme olanak tanınması" (%78,6), en düşük ise "Diğer akrabalarımın yönlendirmesi" değişkenlerinde olduğu saptandı. Öğrencilerin bölümü tercih nedenlerinin eğitim kurumlarına göre karşılaştırılmalarında; "Bu alanın benim kişilik özelliklerime uygun olması", "İş bulma olanağının yüksek olması", "Prestijli bir meslek olması", "Anne/babanın



yönlendirmesi”, “Üniversitenin eğitsel/sosyal/kültürel olanakları”, “Üniversitenin popülerliği” değişkenlerinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptandı ( $p<0,05$ ) Anlamlı farklılık bulunan tüm değişkenlerde evet yanıtı veren vakıf üniversitesi öğrencilerinin oranları devlet üniversitesinde okuyan ve evet yanıtı veren öğrencilerin oranlarından daha yüksek olduğu saptandı.

Özen (71)’in “Öğretmen Adaylarının Üniversite İlk Yıl Deneyimlerinin Akademik Motivasyon ve Akademik Başarı Açısından İncelenmesi” isimli çalışmada Akademik Motivasyon Ölçeği’nin alt boyutları olan İMBİ alt boyutunun ortalaması  $16,74\pm 2,79$ , İMBA ortalaması  $14,86\pm 3,26$ , İMH ortalaması  $14,62\pm 2,9$ , DMT ortalaması  $16,83\pm 2,68$ , DMKİ ortalaması  $13,7\pm 3,35$ , DMD ortalaması  $16,11\pm 2,97$ , MS ortalaması ise  $7,83\pm 3,4$  bulunmuştur. İçsel motivasyon, dışsal motivasyona göre eğitimde daha pozitif bir sonuç verir. İçsel motivasyon ile ders çalışan ve okula giden öğrencilerin dışsal motivasyona göre daha başarılı olduğu yapılan çalışmalarda belirtilmiştir (72). Bu çalışmada ise vakıf üniversitesi öğrencilerinin AMÖ ortalaması  $131,28\pm 24,22$ , İMBİ ortalaması  $22,13\pm 5,3$ , İMBA ortalaması  $18,31\pm 5,62$ , İMH ortalaması  $18,3\pm 5,98$ , DMT ortalaması  $22,72\pm 5,03$ , DMKİ ortalaması  $18,33\pm 5,71$ , DMD ortalaması  $22,6\pm 4,8$ , MS ortalaması  $8,88\pm 6,32$  olduğu saptandı. Devlet üniversitesi öğrencilerinin AMÖ ortalaması  $127,5\pm 26,5$ , İMBİ ortalaması  $21,14\pm 5,5$ , İMBA ortalaması  $17,75\pm 5,38$ , İMH ortalaması  $17,51\pm 5,72$ , DMT ortalaması  $21,8\pm 5,71$ , DMKİ ortalaması  $17,11\pm 6,06$ , DMD ortalaması  $21,84\pm 5,31$ , MS ortalaması  $10,32\pm 6,66$  olduğu saptandı. Devlet üniversitesindeki öğrencilerin Motivasyonsuzluk alt boyutu hariç AMÖ ve alt boyut ortalama puanları vakıf üniversitesinde okuyan öğrencilerin AMÖ ve alt boyut puan ortalamalarından daha düşük bulunmuştur. Motivasyonsuzluk alt boyutunda ise ortalama puan daha yüksek bulunmuştur. Özen (71)’in çalışmasıyla karşılaştırıldığında bu çalışmadaki AMÖ alt boyutları ortalama puanlarının hem devlet hem vakıf üniversitesi gruplarında daha yüksek olduğu saptandı.

Üniversite tercihini etkileyen faktörlerin genellikle üniversitenin saygınlık ve imajı, bilgiye ulaşma imkanları, kampus özellikleri ve konumu ve sosyal imkânların fazlalığı alt boyutlarından oluşmaktadır (63). Üniversitelerin kurumsal imaj algısı ile öğrencilerin akademik motivasyon arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Kurumsal imaj algısı yüksek olan okulun öğrenciler tarafından daha fazla tercih edileceği

bilinmektedir. Bu okullarda eğitim alan öğrencilerin öğrenimleri süresince bu imaja göre akademik başarıları da etkilenecektir. Bu nedenle, yükseköğretim kurumları öğrenciler tarafından tercih edilmek için kurumsal imajlarının olumlu algılanması için çaba göstermelidirler (73). Üniversitenin kurumsal imajı öğrencilerin üniversite tercihinin yanı sıra, öğrenci memnuniyetini ve bağlılığını da etkilemektedir (74, 75). Bizim çalışmamızda eğitim kurumu değişkeni ile AMÖ ve MS alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptandı ( $p<0,05$ ). AMÖ’de vakıf üniversitesi öğrencilerinin puan ortalamasının ( $131,28\pm24,22$ ) devlet üniversitesi öğrencilerinin puan ortalamasından ( $127,5\pm26,5$ ) daha yüksek; MS alt boyutunda ise vakıf üniversitesi öğrencilerinin puan ortalamasının ( $8,88\pm6,32$ ) devlet üniversitesi öğrencilerinin puan ortalamasından ( $10,32\pm6,66$ ) daha düşük olduğu saptandı. Vakıf üniversitesinde okuyan öğrencilerin AMÖ’de yüksek, MS’de düşük puan ortalamalarına sahip olmaları, üniversitelerinin imajı, sosyal imkanlarının fazlalığı, saygınlık vb. gibi artılarının fazlalığıyla ilişkili olabileceği söylenebilir.

Meslek seçiminde cinsiyetin etkisi konusunda pek çok çalışmaya rastlanmaktadır. Frolian (76), yaptığı çalışmada; kadınların geleneksel olan mesleklere, erkeklerin ise geleneksel olmayan mesleklere daha çok yöneldiklerini bulmuştur. Edwards ve Quinter (77) ise meslek seçiminde cinsiyet değişkeninin dolaylı etkisi olduğunu belirtse de araştırmalarında meslek seçiminde erkekler için mesleki esnekliğin, kadınlar için mesleğin kendini geliştirme fırsatı ve yeteneklerini ortaya koyma şansının olmasının önemli olduğunu bulmuşlardır. Özen (71)’in yapmış olduğu çalışmada kadın öğrenciler ile erkek öğrencilerin İMBİ alt boyutunda kadın öğrenciler lehine, İMBA alt boyutunda kadın öğrenciler lehine, DMT alt boyutunda kadın öğrenciler lehine DMKİ alt boyutunda kadın öğrenciler lehine, MS alt boyutunda erkek öğrenciler lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu çalışmada ise cinsiyet değişkeni ile AMÖ ve İMBİ alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark saptandı ( $p<0,05$ ). AMÖ’de kadın öğrencilerin puan ortalamasının ( $130,51\pm25,83$ ) erkek öğrencilerin puan ortalamasından ( $125,72\pm22,12$ ) daha yüksek; İMBİ alt boyutunda da benzer şekilde kadın öğrencilerin puan ortalaması ( $21,96\pm5,52$ ) erkek öğrencilerin puan ortalamasından ( $20,58\pm4,7$ ) daha yüksek bulundu.

Öğrencilerin bölüm tercih nedenlerinin AMÖ ile ilişki analizinde; AMÖ ile “Alanın kendimi geliştirmeme olanak tanınması” ( $r:0,337$ ), “Gelecekle ilgili

amaçlarını uygun olması” (r:0,306), “Prestijli bir meslek olması” (r:0,284), “Bu alanın benim kişilik özelliğime uygun olması” (r:0,272), “Mesleğe olan yeteneğim” (r:0,272), “Meslekte yükselme olanaklarının fazlalığı” (r:0,261), “Üniversitenin eğitsel/sosyal/kültürel olanakları” (r:0,223), “Mesleğe olan ilgim” (r:0,215) değişkenleri arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı fark saptandı ( $p<0,05$ ). Anlamlı bulunan değişkenlerde sağlık yönetimi öğrencilerinin tercih nedenlerindeki oranları arttıkça AMÖ düzeyinde de artış olmaktadır. Bu çalışmada özellikle “Alanın kendimi geliştirmeme olanak tanınması” değişkeninde bu öğrencilerin hali hazırda sağlık ile ilgili bir alanda çalıştıkları, bu nedenle bu alanı tercih ettikleri söylenebilir.

Soysal ve ark. (70)’nın öğrencilerin bölümden beklentileri ile motivasyonları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, beklenti motivasyonları arasında yaptıkları regresyon analizinde bölüm ile ilgili beklentileri ile motivasyonları arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ( $R:0,652$ ,  $p<0,001$ ). Bu çalışmada yapılan regresyon analizinde model istatistiksel anlamlı bulunmuştur ( $F(8;398) = 10,568$ ;  $p<0,001$ ). Araştırmada kullanılan bağımsız değişkenlerin, öğrencinin akademik motivasyon toplam varyansının %17,7’sini açıkladığı belirlenmiştir. Buna göre, “alanın kendimi geliştirmeme olanak sağladığını” ve “prestijli bir meslek olduğunu” düşünerek bölümü tercih eden öğrencilerin akademik motivasyon düzeyi yüksektir ( $p=0,001$ ;  $p=0,027$ ). Öğrencinin cinsiyetinin ve vakıf ya da devlet üniversitesinde okumasının akademik motivasyonla anlamlı bir ilişkisi bulunmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ).

## 8. SONUÇ

Sağlık yönetimi öğrencilerinin bölümü tercih nedenleri arasında en yüksek “Alanın kendimi geliştirmeme olanak tanınması”, en düşük ise “Diğer akrabalarımın yönlendirmesi” değişkenlerinde olduğu saptandı. Yapılan karşılaştırmalarda; “Kişilik özelliklerine uygunluk”, “İş bulma olanağının yüksek olması”, “Prestijli bir meslek olması”, “Anne/babanın yönlendirmesi”, “Üniversitenin eğitsel/sosyal/kültürel olanakları” ve “Üniversitenin popülerliği” faktörlerinde vakıf ve devlet üniversitesi öğrencileri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptandı. Vakıf üniversitesinde okuyan sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin Akademik Motivasyon puan ortalamasının devlet üniversitesinde okuyan sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin Akademik Motivasyon puan ortalamasından daha yüksek olduğu saptandı. Vakıf üniversitesinde okuyan sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin Motivasyonsuzluk alt boyutu puan ortalamasının devlet üniversitesinde okuyan sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin Motivasyonsuzluk alt boyutu puan ortalamasından daha düşük olduğu saptandı.

Sağlık yönetimi bölümünde okuyan kadın öğrencilerin Akademik Motivasyon ve İçsel Motivasyon alt boyutu puan ortalamasının erkek öğrencilerin Akademik Motivasyon ve İçsel Motivasyon alt boyutu puan ortalamasından daha yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptandı.

Çalışmada “alanın kendimi geliştirmeme olanak sağladığını” ve “prestijli bir meslek olduğunu” düşünerek bölümü tercih eden öğrencilerin akademik motivasyon düzeyi yüksek bulundu.

Bu sonuçlar ışığında:

- Yapılan çalışmada vakıf üniversitesi Sağlık Yönetimi bölümünde eğitim gören öğrencilerin akademik motivasyon düzeyi daha yüksek bulunmuş olmasına rağmen, özellikle devlet üniversitesi sağlık yönetimi bölümünde okuyan öğrencilerin birinci sınıftan itibaren mezun oluncaya kadar bölümden memnuniyetlerini artırarak akademik motivasyonları arttırılacağı düşünülmektedir. Vakıf ve devlet üniversitesinde okuyan öğrencilerin Akademik Motivasyonlarının neden farklılık gösterdiğinin anlaşılabilmesi için geniş ölçekli çalışmalar yapılarak bu durum incelenebilir.

- Vakıf Üniversitesi öğrencileri 3. ve 4. sınıfta yapılan mesleki uygulama/staj sürecinde bağlı oldukları okulların hastaneleri olması veya afillasyon anlaşması sonucunda üniversite hastaneleri ile anlaşmalarının olması sebebi ile sahada kolaylıkla gözlem yapma ve deneyim sahibi olma şansları çok daha yüksektir. Bu deneyim sonucunda işe yerleşme oranı da doğru orantılı olarak artmaktadır. Bu durumun sonucu vakıf üniversitesi sağlık yönetimi öğrencilerinin motivasyonunu arttıran önemli bir etkidir.
- Vakıf üniversitesinde okuyan öğrencilerin mesleği prestijli olarak gördükleri için tercih etmeleri vakıf üniversitelerinin yaptıkları imaj çalışması, sosyo-kültürel olanakları gibi faktörler olduğundan, bölümle ilgili daha doğru bir algının oluşabilmesi için sağlık yönetimi bölümünden mezun, sektörde çalışan kişilerle etkinlikler, seminerler düzenlenebilir.
- Sağlık Yönetimi bölümünün kadın öğrenciler tarafından neden daha fazla tercih edildiğinin anlaşılması için geniş çaplı araştırmalar yapılabilir.
- Liselerde sağlık yönetimi bölümüne dair tanıtımlar yapıp bölümle ilgili öğrenciler motive edilerek, sağlık yönetimi öğrencilerinin akademik motivasyon düzeyleri artırılabilir.

## 9. KAYNAKLAR

1. Marinas C, Iğret RS, Agoston SI. Students' Career Motivation – A Pilot Study, Proceedings of the 8th International Management Conference, Bucharest, Romania, November 6th-7th. 973- 980, 2014.
2. Söyük S, Gün İ. Sağlık Yönetimi Stajyer Öğrencilerinin Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi: Bir Alan Araştırması, Journal of Health Science and Profession, 4(2); 111-118, 2017.
3. Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM), <https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2021/YKS/kntkilavuz05082021.pdf>, Erişim Tarihi: 06.01.2022.
4. Çimen M. Sağlık Yönetimi ve Sağlık Yönetim Eğitimi, Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 1(3): 136-139, 2010.
5. Gemlik N. Hastane Yöneticiliği Temel Yaklaşımlar ve Öneriler, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2018.
6. Karaköse T. Kocabaş İ. Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri, Journal of Theory and Practice in Education. 2(1); 3-14, 2006.
7. Kırçı Z. Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, 2007.
8. Alderman MK. Motivation for achievement: Possibilities for teaching and learning (Second Ed.), New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2004.
9. Vallerand RJ, Pelletier LG, Blais MR, Brière NM, Senécal C, Vallières, EF. The academic motivation scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. Educational and Psychological Measurement, 52: 1003-1017, 1992
10. Deci EL, Ryan RM. The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior, Psychological Inquiry, 11: 227-268, 2000.
11. Karagüven MH. Akademik motivasyon ölçeğinin Türkçeye adaptasyonu, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12:2599-2620, 2012.
12. Sözen C, Özdevecioğlu M. Sağlık Hizmetlerinde ve İşletmelerinde Yönetim, 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2002.

13. Tengilimoğlu D, Işık O, Akbolat M. Sağlık İşletmeleri Yönetimi, 4. Baskı, Ankara: Nobel Yayınevi, 2012.
14. Aydın İ. Sağlık Yönetimi Alanında Lisans Eğitimi Almış Sağlık alışanlarının alışma Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2009.
15. Akbulut Y. Hastane Yönetimi, Yöneticisi ve Türkiye'deki Uygulama, Tatar M (Ed.), Sağlık Kurumları Yönetimi-I İçinde, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 2012.
16. Siddiqui MI. Hospital Administration. Shas KS, Iliyas M, Ansari MA, Siddiqui MI. In Community Medicine and Public Health, Time publishers. 2016, pp:235-46.
17. Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde alışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete, Sayı: 29007, Tarih: 22.05.2014.
18. Güngör Önlü B, Öngel V. Türkiye'de Sağlık Yöneticiliği Eğitimi ve Yüksek Lisans Öğrencilerinin Öz Değerlendirmeleri. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23:887-903, 2018.
19. Özsarı SH. Sağlık Yönetimi ve Sağlık Eğitimi İlişkisi, Yükseköğretim Dergisi, 9-11, 2013.
20. Ulusoy H, Tosun N, Aydın JC. Türkiye'de Sağlık Yönetimi Alanında Lisans Eğitimini Sürdürmekte Olan Öğrencilerin Genel Profiline Belirlenmesine Yönelik Bir alışma, 7. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, Konya, s:10-22, 2014.
21. Ersoy K, Kavuncubaşı ř. Hastane Yönetimi: Nereden Başlamalı, Toplum ve hekim, Türk Tabipler Birliği Yayın Organı, 10(60-70); 6-9, 1995.
22. Sarvan F. Hastane Yönetimi Eğitimi, Toplum ve Hekim, 10(60-70); 10-18, 1995.
23. avmak ř, avmak D. Türkiye'de Sağlık Hizmetlerinin Tarihsel Gelişimi ve Sağlıkta Dönüşüm Programı, Sağlık Yönetimi Dergisi, 1(1); 48-57, 2017.
24. Taneli B, şahin H. Cumhuriyetten Önce ve Sonra Ülkemizde Hastaneler, ocuk Hastaneleri ve Tıp Eğitimi, İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi, 2013.
25. Aslan S, Erdem R. Hastanelerin Tarihsel Gelişimi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2:7-21, 2017.
26. Kaptanoğlu AY. Sağlık Yönetimi. Kaptanoğlu AY. (Ed.), Sağlık Yönetimi İçinde, İstanbul: Beşir Kitabevi, 2010.

28. Hayran O. Sağlık Yönetimi Yönetimi Bölüm Tanıtımı, <http://www.sid.hacettepe.edu.tr/tr/menu/tanitim-12>, Erişim: 15.01.2022.
29. Yüksek Öğrenim Kurumu, <https://istatistik.yok.gov.tr/>, Erişim: 05.05.2020.
30. Yazıcı H, Altun F. Üniversite öğrencilerinin içsel ve dışsal motivasyon kaynakları ile akademik başarıları arasındaki ilişki, *International Journal of Social Science*, 6(6): 1241-1252, 2013.
31. Wentzel KR, Miele DB. *Handbook of Motivation at School*. Routledge, 2016.
32. Ryan RM, Deci EL, Vansteenkiste M. Autonomy and autonomy disturbances in self-development and psychopathology: Research on motivation, attachment, and clinical process. *Developmental Psychopathology*, 1:385-438, 2016.
33. Schunk DH, Meece JR, Pintrich PR. *Motivation in education: Theory, research, and applications*. Pearson, 2014.
34. Robbins SP, Judge T. *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education, 2012.
35. Koçel T. *İşletme Yöneticiliği (9. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2003.
36. Mercanlıoğlu Ç. Örgütlerde Performans Yönetimi ile İşgörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1):41-52, 2013.
37. Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. *The motivation to work*. New York: Wiley, 1959.
38. Taşkın Oskay Y. Öğretmen Adaylarının Değer Yönelimleri ile Akademik Motivasyonları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, 2016.
39. Deci EL, Vallerand RJ, Pelletier LG, Ryan RM. Motivation and education: The self-determination perspective, *Educational Psychology*, 26: 325-346, 1991.
40. Akça F, Demir S. Investigation of the Relationship Between Pre-Service Teachers' Cognitive Absorption, Academic Motivation and Chorotypes Using Structural Equation Model: Relationship Between Pre-Service Teachers' Cognitive Absorption, Academic Motivation and Chorotypes. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(1):383-399, 2021.
41. Woolfolk Hoy A. *Eğitim psikolojisi*. (D., Özen, çev.). İstanbul:Kaknüs Yayınları, 2015.



42. Mızrak Ş. Anne Baba Tutumları ve Denetim Odağının Akademik Motivasyonla İlişkinde Öz Düzenlemenin Aracı Rolü, Yüksek Lisan Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, 2018.
43. Karadeniz Ö. Ortaöğretim Öğrencilerinde Çocukluk Depresyonu ile Akademik Motivasyon ve Akademik Erteleme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Bayburt Üniversitesi, 2020.
44. Calp Ş, Bacanlı H. Algılanan akademik yeterlik ve özerklik desteğinin özerk akademik motivasyon ve akademik başarıyla ilişkisi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(40):300-317, 2016.
45. Gupta PK, Mili R. Impact of academic motivation on academic achievement: A study on high schools students. European Journal of Education Studies, 2(10):43-51 2017.
46. Koca F, Dadandı İ. Akademik öz-yeterlik ile akademik başarı arasındaki ilişkide sınav kaygısı ve akademik motivasyonun aracı rolü. İlköğretim Online, 18(1):241-252, 2019.
47. Sivrikaya AH Öğrencilerin Akademik Motivasyonları ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki. Asya Eğitim ve Öğretim Dergisi, 5 (2): 309-315, 2019.
48. Taşkesen O, Yılmaz M, Taşkesen S. Güzel sanatlar eğitimi bölümü öğrencilerinin bazı değişkenlere göre akademik motivasyonları ile akademik başarıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(2), 1056-1072, 2016.
49. Toplu G. Farklı yaş grubunda ilkokula başlamış 5. sınıf öğrencilerinin benlik saygıları ile akademik motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul, 2019.
50. Hattie J. Self-concept. Psychology Press, 2014.
51. Ratelle CF, Guay F, Vallerand RJ, Larose S, Senécal C. Autonomous, controlled, and amotivated types of academic motivation: A person-oriented analysis. Journal of Educational Psychology, 99(4), 734, 2007.
52. Calp Ş. Algılanan Akademik Yeterlik ve Algılanan Özerklik Desteğinin Özerk Akademik Motivasyon ve Akademik Başarıyla İlişkisi, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2013.

53. Ormord JE. Öğrenme psikolojisi. (Çev. Mustafa Baloğlu), Ankara: Nobel Yayınları, 2018.
54. Vallerand RJ, Blais MR, Brière NM, Pelletier LG. Construction et validation de l'échelle de motivation en éducation (EME). *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 21(3): 323-349, 1989.
55. Direktör C, Nuri C. Benlik saygısının akademik motivasyon üzerindeki etkisi: Otomatik düşüncenin aracı rolü. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 1(1): 66-75, 2017.
56. Elliot AJ, Hulleman CS. Achievement goals. In A. Elliot, C. Dweck and D. Yeager (Eds.), *Handbook of Competence and Motivation*. The Guilford, 2017.
57. Hulleman CS, Schragger SM, Bodmann SM, Harackiewicz JM. A metaanalytic review of achievement goal measures: Different labels for the same constructs or different constructs with similar labels?. *Psychological Bulletin*, 136(3): 422, 2010.
58. Eccles JS. Subjective task value and the model of achievement-related choices. In A. J. Elliot and C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation*. Guilford Press, 2005.
59. Eccles JS, Wigfield A. Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53: 109-132, 2002.
60. Bandura A. Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52: 1-26, 2001.
61. Ryan RM, Hawley P. Naturally good?: Basic psychological needs and the proximal and evolutionary bases of human benevolence. In K. W. Brown and M. Leary (Eds.), *The Oxford handbook of hypo-egoic phenomena*. Oxford University Press, 2016.
62. Ryan RM, Deci, E. L. *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications, 2017.
63. Çatı K, İhtar E, Özcan H. Üniversite Tercihlerine Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi: Türkiye Geneline Bir Alan Araştırması, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6(2): 163-177, 2016.
64. Korkut-Owen, F., Kepir, DD., Özdemir, S., Ulaş, Ö., Yılmaz O. Üniversite Öğrencilerinin Bölüm Seçme Nedenleri, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3):135-151, 2012.

65. Kuzgun Y. Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2004.
66. Bacanlı H, şahinkaya Ö. The adaptation study of academic motivation scale into Turkish. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 12, 562-567, 2011.
67. Öztürk Z, İlman E. Sağlık Yönetimi ve İşletmeciliği Bölümünde Okuyan Öğrencilerin Bölümü Tercih Nedenleriyle Beklenti ve Motivasyon Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1): 71-93, 2015.
68. Ünal Karagüven MH. Akademik Motivasyon Ölçeğinin Türkçeye adaptasyonu, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(4), 2599-2620, 2012.
69. Çarıkcı İ, Erdem R, Akçakanat T, Karagöz D. Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Bölüme Geliş Amaçları ve Bölümden Beklentilerinin Araştırılması. *Conference: IV. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi*, Antalya, 2010.
70. Soysal A, Yağar F, Öke P, Yoldas M. Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Motivasyon ve Beklenti Düzeylerinin İncelenmesi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Kongresi*, 2017.
71. Özen B. Öğretmen Adaylarının Üniversite İlk Yıl Deneyimlerinin Akademik Motivasyon ve Akademik Başarı Açısından İncelenmesi, *Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*, 2019.
72. Yüksel G. Öğrenme için Motivasyon, Sınıf Yönetimi, (Ed: şule Erçetin; Çağatay Özdemir), Ankara: Asil Yayınevi, 2004.
73. Melewar TC, Akel S. The role of corporate identity in the higher education sector. A case study. *Corporate Communications: An International Journal*, 10(1), 41-57, 2005.
74. Nguyen N, LeBlanc G. Image and reputation of higher education institutions in students' retention decisions, *The International Journal of Education Management*, 15(6/7), 303-311, 2001.
75. Brown RM, Mazzarol TW. The Importance of Institutional Image to Student Satisfaction and Loyalty within Higher Education, *Higher Education*, 58, 81-95, 2009.
76. Frolian WS. Gender and traditionality of occupational choice as moderators of interest-choice and self-efficacy choice congruence for college students. (Electronic Thesis or Dissertation), 2010. Retrieved from <https://etd.ohiolink.edu/>.

77. Edwards, K., Quinter, M. Factors influencing students career choices among secondary school students in Kisumu municipality, Kenya. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*. 2 (2): 81- 87, 2011.
78. Koçel T. İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayınevi, 2015.
79. Açıkgöz KÜ. Etkili öğrenme ve öğretme. İzmir: Kanyılmaz Matbaası, 2000.
80. Kürüm EY. The Effect of Motivational Factors on the Foreign Language Achievement of Students in University Education, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2007.
81. Erden M. Eğitim Psikolojisi. Ankara: Arkadaş Yayınevi, 2008.
82. Eren E. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul: Beta, 2004.
83. Eren E. Yönetim ve organizasyon. İstanbul: Beta Yayın Dağıtım, 2001.
84. Bozanoğlu İ. Bilişsel Davranışçı Yaklaşımın Dayalı Grup Rehberliğinin Gütülenme, Benlik Saygısı, Başarı ve Sınav Kaygısı Düzeylerine Etkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 38(1): 17–42, 2005.
85. Fergusson JY. A Regression Analysis of Problem-Based Learning Student Variables. Ph. D Thesis, University of Nebraska, 2003.
86. Deci EL. Intrinsic motivation. New York: Plenum, 1975.
87. Deci EL, Ryan RM. Intrinsic motivation and selfdetermination in human behavior. New York: Plenum, 1985.
88. Ryan RM, Deci EL. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *55(1)*, 68–78, 2000.
89. Perlman, D. (2010). Change in affect and needs satisfaction for amotivated students within the sport education model. *Journal of Teaching in Physical Education*, 29(4), 433-445.

## 10. EKLER

### Anket Formu

Bu anket İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programında “Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Bölümü Tercih Nedenleri ve Akademik Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi” konulu tez çalışması için kullanılacaktır. Sorular toplamda 3 (üç) bölümden oluşmaktadır.

İlk 2 (iki) bölümde anket soruları, 3. bölümde ise akademik motivasyon ölçeği yer almaktadır.

Cevaplamanız ortalama 5 dakikanızı alacaktır.

Değerli katkı ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Kübra SON

Dr. Öğr. Üye. Pakize YİĞİT

### 1.BÖLÜM

Hangi Yükseköğretim Kurumunda Eğitim Görmektesiniz?

- Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi
- İstanbul Medipol Üniversitesi
- İstanbul Üniversitesi
- Süleyman Demirel Üniversitesi

1) Cinsiyetiniz?

- Kadın
- Erkek

2) Kaçınıcı Sınıfta Eğitim Görmektesiniz?

- 1.Sınıf
- 2.Sınıf
- 3.Sınıf
- 4.Sınıf

4)Anne Eğitim Düzeyi?

- Okur-Yazar
- İlköğretim

- Ortaöğretim
  - Lise
  - Yükseköğretim
- 5) Baba Eğitim Düzeyi?

- Okur-Yazar
- İlköğretim
- Ortaöğretim
- Lise
- Yükseköğretim

## 2. BÖLÜM

### 1.) Bölümü Tercih Nedeniniz?

- Mesleğe olan ilgim  
Evet Hayır
- Üniversiteye giriş sınav puanımın bu bölüme yetmesi  
Evet Hayır
- Bu alanın benim kişilik özelliklerime uygun olduğunu düşünmem  
Evet Hayır
- İş bulma olanağının yüksek olması  
Evet Hayır
- Gelecekle ilgili amaçlarıma uygun olması  
Evet Hayır
- Geçmişte bu alanda çalışan kişilerden etkilenmem  
Evet Hayır
- İyi bir kazanç sağlayabileceğini düşünmem  
Evet Hayır
- Prestijli bir meslek olması  
Evet Hayır
- Lisedeki alan tercihim  
Evet Hayır
- Mesleğe olan yeteneğim  
Evet Hayır

- Alanın kendimi geliştirmeme olanak tanımıası  
Evet Hayır
- Anne/babamın tavsiye/yönlendirmesi  
Evet Hayır
- Öğretmenlerimin yönlendirmesi  
Evet Hayır
- Bu üniversitenin ailemle yaşadığım yere yakın olması  
Evet Hayır
- Meslekte yükselme olanaklarının fazla olması  
Evet Hayır
- Aile dostlarımızın tavsiye/yönlendirmesi  
Evet Hayır
- Bu şehirde yaşamamanın cazip gelmesi  
Evet Hayır
- Diğer akrabalarımın tavsiye/yönlendirmesi  
Evet Hayır
- Arkadaşlarımın tavsiye/yönlendirmesi  
Evet Hayır
- Üniversitenin eğitsel, sosyal ve kültürel olanakları  
Evet Hayır
- Üniversitenin popülerliği  
Evet Hayır
- Üniversite sınavına girdiğim sene sınavın zor olması  
Evet Hayır

## AKADEMİK MOTİVASYON ÖLÇEĞİ

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

Hiç uyuşmuyor (1)

Biraz uyuşuyor (2)

Orta derecede uyuşuyor (3)

Oldukça uyuşuyor (4)

Tam olarak uyuşuyor (5)

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. İleride 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. İlginç 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. Su da bir gerçek ki, okulda başarılı olduğum zaman kendimi önemli hissediyorum	1	2	3	4	5	6	7
15. İleride “iyi bir hayat” yaşamak istiyorum	1	2	3	4	5	6	7
16. İlğimi 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 kaptırdığımda hissettiğim mutluluktan dolayı	1	2	3	4	5	6	7



19. Neden okula gittiğimi bilemiyorum, açıkçası pek de umurumda 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. İleride daha iyi ücret alabilmek için	1	2	3	4	5	6	7
23. İlgimi çeken birçok konu hakkında daha fazla şey öğrenmeye devam etmemi sağlıyor	1	2	3	4	5	6	7
24. İnaniyorum 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

## 11. ETİK KURUL ONAYI



T.C.  
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı

E-İmzalıdır

Sayı : 10840098-604.01.01-E.8478  
Konu : Etik Kurulu Kararı

09/03/2018

Sayın Kübra SON

Üniversitemiz Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna yapmış olduğunuz "Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Bölümü Tercih Nedenleri ve Akademik Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi" isimli başvurunuz incelenmiş olup etik kurulu kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK  
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar  
Etik Kurulu Başkanı

Ek:  
-Karar Formu (2 sayfa)

Bu belge 5070 sayılı e-İmza Kanununa göre Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK tarafından 09.03.2018 tarihinde e-İmzalanmıştır. Evrağımızı <https://cbys.medipol.edu.tr/e-imza> linkinden E1F65434X2 kodu ile doğrulayabilirsiniz.

İstanbul Medipol Üniversitesi

Kavacık Mah. Ekiñciler Cad.No:19 Kavacık Kavşağı: 34810  
Beykoz/İSTANBUL

Tel: 444 85 44  
İnternet: [www.medipol.edu.tr](http://www.medipol.edu.tr)  
Ayrıntılı Bilgi İçin : [bilgi@medipol.edu.tr](mailto:bilgi@medipol.edu.tr)

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR  
ETİK KURULU KARAR FORMU

<b>BAŞVURU BİLGİLERİ</b>	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Bölümü Tercih Nedenleri ve Akademik Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Kübra Son			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	İstanbul			
	DESTEKLEYİCİ	-			
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSAL <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>

**İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ**  
**GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR**  
**ETİK KURULU KARAR FORMU**

Değerlendirilen Belgeler	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili		
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ/PLANI	26/02/2018		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>		
BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	26/02/2018		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>			
Karar Bilgileri	<b>Karar No: 204</b>		<b>Tarih: 07/03/2018</b>			
	Yukarıda bilgileri verilen Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve araştırmanın etik ve bilimsel yönden uygun olduğuna "oybirliği" ile karar verilmiştir.					

**İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**

**BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI** Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile İlişki		Katılım *		İmza
Prof. Dr. Şeref DEMİRAYAK	Eczacılık	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK	Farmakoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. Sibel DOĞAN	Psiko-onkoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. Devrim TARAKCI	Ergoterapi	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. İknur KESKİN	Histoloji ve Embriyoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. Mehmet Hikmet ÜÇİŞİK	Biyoteknoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	

\* :Toplantıda Bulunma