



BUUMYOS2019

1. ULUSAL MESLEK YÜKSEKOKULLARI SEMPOZYUMU

Özet ve Tam Metin Kitapçığı

2 KASIM 2019
İSTANBUL / TÜRKİYE

YAYIN HAKLARI

Bu kitabın tüm yayın hakları saklıdır.

Tanıtım amacıyla, kaynak göstermek şartıyla yapılacak kısa alıntılar dışında yayınevinden izin alınmadan çoğaltılamaz, yayımlanamaz ve dağıtılamaz.



BEYKENT ÜNİVERSİTESİ

1. ULUSAL MESLEK YÜKSEKOKULLARI SEMPOZYUMU

ÖZET VE TAM METİN KİTAPÇIĞI

TEKNİK BİLİMLER

Bilgisayar Teknolojileri

Bitkisel ve Hayvansal Üretim, Su Ürünleri

Elektrik ve Enerji

Elektronik ve Otomasyon

Gıda İşleme ve Teknolojileri

İnşaat

Kimya ve Kimyasal İşleme Teknolojileri

Makina ve Metal Teknolojileri

Malzeme ve Malzeme İşleme Teknolojileri

Mimarlık ve Şehir Planlama

Motorlu Araç ve Ulaştırma Teknolojileri

Mülkiyet Koruma ve Güvenlik

Tasarım Tekstil Giyim Ayakkabı ve Deri

Diğer

TEMEL BİLİMLER

Biyoloji

Fizik

İstatistik

Kimya

Matematik

Diğer

SAĞLIK BİLİMLERİ

Ameliyathane

Anestezi

Dişçilik Hizmetleri

Diyaliz

Eczane Hizmetleri

Elektronörofizyoloji

İlk ve Acil Yardım

Odyometri

Optisyenlik

Ortopedik Protez ve Ortez

Patoloji Laboratuvar Teknikleri

Perfüzyon Teknikleri

Radyoterapi

Saç ve Güzellik Hizmetleri

Terapi ve Rehabilitasyon

Tıbbi Görüntüleme Teknikleri

Tıbbi Laboratuvar Teknikleri

Diğer

SOSYAL BİLİMLER

Büro Hizmetleri ve Sekreterlik

Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri

Dış Ticaret

El Sanatları

Finans, Bankacılık ve Sigortacılık

Görsel İşitsel ve Medya Yapımcılığı

Hukuk

İletişim

Muhasebe ve Vergi

Otel Konaklama ve İkram Hizmetleri

Pazarlama ve Reklamcılık

Sağlık Kurumları İşletmeciliği

Seyahat Turizm ve Eğlence Hizmetleri

Sosyal Hizmetler ve Danışmanlık

Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik

Toptan ve Perakende Satış Ulaştırma Hizmetleri

Yabancı Diller ve Kültürler Yönetim ve Organizasyon

Diğer



BUUMYOS2019

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ

I. ULUSAL MESLEK YÜKSEKOKULLARI SEMPOZYUMU



02.11.2019



Beykent Üniversitesi Büyükçekmece Yerleşkesi Yeni Bina

ÖNEMLİ TARİHLER

Sempozyum Kayıt: 19 Ağustos - 6 Ekim 2019

Son Bildiri Özet Gönderimi: 6 Ekim 2019

Son Bildiri Tam Metin Gönderimi: 30 Kasım 2019

Sempozyumumuza Sağlık, Fen, Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler alanlarında bildiri gönderimi yapılabilir.

İLETİŞİM

Beykent Üniversitesi Büyükçekmece Yerleşkesi Yeni Bina

Akçaburgaz Mahallesi, 34522 Esenyurt / İSTANBUL

Tel. No: 444 1997

E-mail: buumyos2019@gmail.com



Dr. Canan YEMİ RUT
Medikal Estetik Uzmanı /
Genetik Kıkırtı



Tahir BALCI
Paramedik Derneği Başkanı



Umut KARADİŞ
Eğitmen Jefe

Sempozyum Dili:
Türkçe

www.buumyos2019.org



BEYKENT ÜNİVERSİTESİ

beykent.edu.tr

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ

1. ULUSAL MESLEK YÜKSEKOKULLARI SEMPOZYUMU

2 KASIM 2019 İSTANBUL/TÜRKİYE

ÖZET VE TAM METİN KİTAPÇIĞI

Editör

Dr. Öğr. Üyesi Firdevs Banu ÖZDEMİR

ISBN: 978-975-6319-49-9

e-ISBN: 978-975-6319-50-5

Beykent Üniversitesi Yayınları, No: 149

Baskı: Özlem Matbaacılık ve Reklamcılık LTD.ŞTİ

Maltepe Mah. Litros Yolu 2. Matbaacılar Sit. No: 2BB4 Topkapı/İST.

Sertifika No: 45257

BUUMYOS2019 BİLİMSEL PROGRAM (2 Kasım 2019 Cumartesi)	
SAAT	
09:30 – 12:30	KAYIT
10:00 – 10:15	Beykent Üniversitesi Rektör Yardımcısı ve Meslek Yüksekokulu Müdürü Prof. Dr. Mehmet Emin KARAHAN Açılış Konuşması
10:20 – 10:50	Davetli Konuşmacı Şef Umut KARAKUŞ
10:55 – 11:25	Davetli Konuşmacı Paramedik Derneği Başkanı Tarık BALCI / Paramediğin Ülkemiz ve Uluslararası Platformda Geleceği
11:30 – 12:00	Davetli Konuşmacı Dr. Cansen YENİ KUT / Medikal Estetik Hekimi-Genetik Kök Hücre
12:00 - 13:30	ÖĞLE YEMEĞİ
SÖZLÜ SUNUM BİLDİRİLER	
13:30 - 13:45	Beykent Üniversitesi Rektörü Sempozyum Onursal Başkanı Prof. Dr. Ali Murat FERMAN'ın BUUMYOS2019 Sempozyum Konuşması
1. OTURUM	
Oturum Başkanı: Dr. Öğr. Üyesi Tuba ÖZDEMİR ÖGE SALON 1	
13:45 – 14:05	Konuşmacı: Emre EREN Refraksiyon Kusurlarının Gözlük İle Düzeltmesi ve Gözlük Yapımında Kullanılan Oftalmik Lenslerin Hammaddeleri
14:05 – 14:25	Konuşmacı: Firdevs Banu ÖZDEMİR Eksternal Radyoterapide Kullanılan Medikal Cihazlar ve Çalışma İlkeleri
14:25 – 14:45	Konuşmacı: Mecit ÖGE Magnezyum (AZ91) Matrisli Kompozitlerin Özellikleri ve Kullanım Alanları
14:45 – 15:05	Konuşmacı: Tuba ÖZDEMİR ÖGE Göz ve Ultraviyole Radyasyonun Etkileri
Oturum Başkanı: Prof. Dr. Emine SÖNMEZ SALON 2	
13:45 – 14:05	Konuşmacı: Yasemin ŞAHBAZ Genç Akademisyenlerde Uyku Kalitesi, Fiziksel Aktivite Seviyesi ve Stres Düzeyi Arasındaki İlişki
14:05 – 14:25	Konuşmacı: Yasemin ŞAHBAZ Kadın Akademisyenlerde Yeme Bozukluğu Durumu, Vücut Farkındalığı ve İş Doymu Seviyesi Arasındaki İlişki
14:25 – 14:45	Konuşmacı: Melek KARATUZLA Sağlık Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Uygulama Stajlarının Kalite ve Verimlilik Açısından İncelenmesi
14:45 – 15:05	Konuşmacı: Gamze OYARDI Sağlık Hizmetleri Öğrencilerinin Ve Sağlık Personelinin Yaşlı Bireylere Karşı Tutum ve Davranışlarının Sistemik İncelemesi
15:05 – 15:25	Konuşmacı: Tülin ÖZALHAS Varis Tanı-Tedavi Yöntemleri ve Meslek Gruplarına Göre Varis Riski- Derleme
Oturum Başkanı: Prof. Dr. Ayşegül YILDIRIM KAPTANOĞLU SALON 3	
13:45 – 14:05	Konuşmacı: Okan Anıl AYDIN Türkiye'de Sağlık Turizminin Avrupa'daki Yeri
14:05 – 14:25	Konuşmacı: Gkionoul Nteli CHATZİOGLOU Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu'nda Sistemik Anatomi

Derslerinin Sorgulanması	
Oturum Başkanı: Öğr. Gör. Dr. Emre EREN SALON 4	
13:45 – 14:05	Konuşmacı: Dilek BALAK Güvenlik Kültürü: Kavramsal Bir Çerçeve
14:05 – 14:25	Konuşmacı: Belkıs SÜRÜCÜ Optisyenlerin İstihdamının Planlanması ve Yönetilmesi Üzerine Bir Model Önerisi
14:25 – 14:45	Konuşmacı: Banu BİCAN Özel Hastane Sektöründe Sürdürülebilirlik Bakış Açısıyla Kurumsal İtibar Yönetiminin Dinamikleri
14:45 – 15:05	Konuşmacı: Emre EREN Tıbbi Atık Lojistiğinde Risk Değerlendirilmesi
Oturum Başkanı: Dr. Öğr. Üyesi Celal GÜLŞEN SALON 5	
13:45 – 14:05	Konuşmacı: Mehmet Erdal EREN Geçmişten Günümüze Sultan Abdülmecid Türbesi, Yakın Çevresi ve Restorasyonu
14:05 – 14:25	Konuşmacı: Gülüzar AKPINAR Tüketicilerin Cilt Bakım Ürünlerini Satın Alma Alışkanlıklarının Belirlenmesi
14:25 – 14:45	Konuşmacı: Hale Nur GÜLER Özel ve Yabancı Sermayeli Bankaların İş İlanlarının İncelenmesi
14:45 – 15:05	Konuşmacı: Özge GÜRSOY ATAR Takipçilerin Gözünden Instagram Gönderileri
15:05 – 15:25	Konuşmacı: Celal GÜLŞEN Eğitim Kurumlarında Örgütsel Adalet Olgusunun Örgütsel Davranışlar Üzerine Etkileri

Beykent Üniversitesi

1. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu

2 Kasım 2019 İstanbul/Türkiye

ORGANİZASYON KOMİTESİ

SEMPOZYUM ONURSAL BAŞKANI

Prof. Dr. Murat FERMAN Beykent Üniversitesi Rektörü

SEMPOZYUM BAŞKANI

Prof. Dr. Mehmet Emin KARAHAN Beykent Üniversitesi MYO Müdürü

SEMPOZYUM BAŞKAN YARDIMCILARI

Öğr. Gör. Gülşah GENCER ÇELİK

Öğr. Gör. Nazife ORHAN ŞİMŞEK

DÜZENLEME KURULU BAŞKANI

Dr. Öğr. Üyesi Firdevs Banu ÖZDEMİR Beykent Üniversitesi, İstanbul

DÜZENLEME KURULU BAŞKAN YARDIMCILARI

Öğr. Gör. Betül KOÇKAN Beykent Üniversitesi, İstanbul

Öğr. Gör. Çiğdem KULOĞLU Beykent Üniversitesi, İstanbul

Öğr. Gör. Esra YILMAZ Beykent Üniversitesi, İstanbul

DÜZENLEME KURULU

- Dr. Öğr. Üyesi Celal GÜLŞEN Beykent Üniversitesi, İstanbul
Öğr. Gör. Dr. Emre EREN Beykent Üniversitesi, İstanbul
Öğr. Gör. Dr. Gönül AKIN Beykent Üniversitesi, İstanbul
Öğr. Gör. Dr. Sinem SİPAHİOĞLU Beykent Üniversitesi, İstanbul
Öğr. Gör. Burcu ARISOY Beykent Üniversitesi, İstanbul
Öğr. Gör. Ebru BAĞCI Beykent Üniversitesi, İstanbul
Öğr. Gör. Emsal Merve BİÇER YUMAK Beykent Üniversitesi, İstanbul
Öğr. Gör. Feyza Nur YÜCETEPE Beykent Üniversitesi, İstanbul
Öğr. Gör. Mesut ULU Beykent Üniversitesi, İstanbul
Öğr. Gör. Ufuk ÖZEN Beykent Üniversitesi, İstanbul
Öğr. Gör. Yasemin ŞAHBAZ Beykent Üniversitesi, İstanbul
Arş. Gör. Mecit ÖGE Bartın Üniversitesi, Bartın
Öğr. Dekanı Serhat BUTUR Beykent Üniversitesi, İstanbul

BİLİM KURULU EŞ BAŞKANLARI

Prof. Dr. Mehmet Emin KARAHAN

Prof. Dr. Emine SÖNMEZ

BİLİM KURULU

Prof. Dr. Ahmet Bülent KATİBOĞLU Beykent Üniversitesi, İstanbul

Prof. Dr. Altan VAROL Marmara Üniversitesi, İstanbul

Prof. Dr. Ayşegül YILDIRIM KAPTANOĞLU Beykent Üniversitesi, İstanbul

Prof. Dr. Bahaddin SİNSOYSAL Beykent Üniversitesi, İstanbul

Prof. Dr. Berna YELKEN Beykent Üniversitesi, İstanbul

Prof. Dr. Burak Ömür ÇAKIR Beykent Üniversitesi, İstanbul

Prof. Dr. Ethem Soner ÇELİKKOL Beykent Üniversitesi, İstanbul

Prof. Dr. Fatma Münevver GÖKYİĞİT Beykent Üniversitesi, İstanbul

Prof. Dr. Feyzi AKAR Beykent Üniversitesi, İstanbul

Prof. Dr. Firdevs ŞENEL Beykent Üniversitesi, İstanbul

Prof. Dr. Hale TUFAN Beykent Üniversitesi, İstanbul

Prof. Dr. Hamparsun HAMPİKYAN Beykent Üniversitesi, İstanbul

Prof. Dr. Hüseyin CÖMERT Beykent Üniversitesi, İstanbul

Prof. Dr. İsmet Ayşe KAYPMAZ Beykent Üniversitesi, İstanbul

Prof. Dr. Mehmet Ümit ERGENOĞLU Beykent Üniversitesi, İstanbul

Prof. Dr. Münevver GÖKYİĞİT Beykent Üniversitesi, İstanbul

Prof. Dr. Nail YILMAZ Beykent Üniversitesi, İstanbul

Prof. Dr. Ömer ÖZYURT Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu

Prof. Dr. Rehat FAİKOĞLU Arel Üniversitesi, İstanbul

- Prof. Dr. Sabri Kürşad ERİNÇ Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Prof. Dr. Semra BİRGÜN Fenerbahçe Üniversitesi, İstanbul
- Prof. Dr. Şenol CİVELEK Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Prof. Dr. Tahsin TURGAY Sakarya Üniversitesi, Sakarya
- Doç. Dr. Ayfer BAYINDIR ÇEVİK Bartın Üniversitesi, Bartın
- Doç. Dr. Gürcan YILDIRIM Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu
- Doç. Dr. Halil BURÇ Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Doç. Dr. Şahika Sena BAYAZIT Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Hakan DAĞDELEN Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Vedat ÇELİK Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Alptekin GÜNEY Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan ÖZTEZEL Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Atilla HAZAR Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül DALMIZRAK Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Babürhan ÖZBEK Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Bayram YÜKSEL Giresun Üniversitesi, Giresun
- Dr. Öğr. Üyesi Bora COŞAR Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Burcu ŞENTÜRK Bartın Üniversitesi, Bartın
- Dr. Öğr. Üyesi Celal GÜLŞEN Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Cem Ufuk BAYTAR Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Ceren TÜRKCAN Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Çağdaş AKTAN Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Dadaşhan Celaleddin KAVAS Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Deniz ÇELİK Bartın Üniversitesi, Bartın
- Dr. Öğr. Üyesi Deniz TAŞKIN Yeni Yüzyıl Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Ediz ŞAYKOL Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Eren TOSYALI İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul

- Dr. Öğr. Üyesi Esra MUTLU Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Ezgi CANKURT Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Fatih YURTBAŞI Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Filiz YILDIZ Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu
- Dr. Öğr. Üyesi Firdevs Banu ÖZDEMİR Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Gökçen KARATAŞLI Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Gül Nihan YEŞİLDAĞ Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Gülşah Sinem AYDIN Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Halim BÜYÜKUSLUGiresun Üniversitesi, Giresun
- Dr. Öğr. Üyesi Handan AĞIRBAŞLI Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin Kerim BEKER Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Işıl YILDIRIM Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Kadriye AY Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Lale GÜNDOĞDU ÇELEBİ Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Levent BOSTANCI Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Mehmet DEMİRCİ Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Emin ŞEKER Giresun Üniversitesi, Giresun
- Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Fatih AYDIN Adıyaman Üniversitesi, Adıyaman
- Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÖZEREN Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Nergin GÜNAY Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Nesrin SÖNMEZ Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üye Ömür UÇAR Bartın Üniversitesi, Bartın
- Dr. Öğr. Üyesi Özlem Ayşe TOSYALI Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Pınar ÇELİK Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Raşit CEVİZCİ Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Serdar KARGIN Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Dr. Öğr. Üyesi Süheyla YAZICIOĞLU Yeni Yüzyıl Üniversitesi, İstanbul

- Dr. Öğr. Üyesi Şebnem Gürsoy Ulusoy Gelişim Üniversitesi, İstanbul
Dr. Öğr. Üyesi Tahir AKDENİZ Beykent Üniversitesi, İstanbul
Öğr. Üye Talat FIRLAR Beykent Üniversitesi, İstanbul
Dr. Öğr. Üyesi Tuba ÖZDEMİR ÖGE Bartın Üniversitesi, Bartın
Dr. Öğr. Üyesi Tuba Yavaş İlim Üniversitesi, Kıbrıs
Dr. Öğr. Üyesi Zafer Volkan GÖKÇE Beykent Üniversitesi, İstanbul
Öğr. Gör. Dr. Emre EREN Beykent Üniversitesi, İstanbul
Öğr. Gör. Dr. Gönül AKIN Beykent Üniversitesi, İstanbul
Öğr. Gör. Dr. Mehmet DEĞERHacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara
Öğr. Gör. Dr. Mehtap ERDOĞAN Beykent Üniversitesi, İstanbul
Öğr. Gör. Dr. Sinem SİPAHİOĞLU KARA Beykent Üniversitesi, İstanbul
Öğr. Gör. Dr. Yasemin KARAASLAN Beykent Üniversitesi, İstanbul
Araş. Gör. Dr. Hasan BOZTOPRAK Beykent Üniversitesi, İstanbul
Araş. Gör. Dr. Mustafa ERÇAKICA Beykent Üniversitesi, İstanbul

DAVETLİ KONUŞMACILAR

- Davetli Konuşmacı Şef Umut KARAKUŞ/Türk Mutfağı ve Baharat Yolculuğu
Davetli Konuşmacı Paramedik Derneği Başkanı Tarık BALCI / Paramediğin Ülkemiz
ve Uluslararası Platformda Geleceği
Davetli Konuşmacı Dr. Cansen YENİ KUT / Medikal Estetik Hekimi-Genetik Kök
Hücre

AÇIKLAMA VE TEŞEKKÜR

Değerli Meslektaşlarım,

Beykent Üniversitesi- 1.Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, 2 Kasım 2019 tarihinde Beykent Üniversitesi Büyükçekmece Yerleşkesi Yeni Bina'da düzenlenmiştir. Teknik Bilimler, Temel Bilimler, Sağlık Bilimleri, Sosyal Bilimler, Eğitim Bilimleri alanlarındaki bilimsel çalışmaların sunumlarının gerçekleştirildiği, bilimsel verilerin ve teknolojik gelişmelerin ışığında değerlendirmelerin yapıldığı, tartışma ve bilgi alışverişleri ile zenginleştirilmiş olan sempozyumumuzu siz değerli katılımcıların katkılarıyla gerçekleştirmiş olmaktan mutluluk duyuyoruz. Kongremize sponsor olan Beykent Üniversitesi mütevelli heyetine teşekkürü borç biliriz. Bilimsel katkılarından dolayı davetli konuşmacılara, oturum başkanlarına, konuşmacılara ve katılımcılara teşekkürlerimizi sunarız.

Saygılarımla.

Prof.Dr. Mehmet Emin KARAHAN

Sempozyum Başkanı

AÇIKLAMA VE TEŞEKKÜR

Değerli Meslektaşlarım,

Beykent Üniversitesi- 1.Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, 2 Kasım 2019 tarihinde Beykent Üniversitesi Büyükçekmece Yerleşkesi Yeni Bina'da düzenlenmiştir. Sağlık ve Temel Bilimlerde 11, Mülkiyet Koruma ve Güvenlikte 3, Eğitim Bilimleri, Teknik ve Sosyal Bilimlerde 6 olmak üzere 20 sunum gerçekleştirilmiştir. 15'i sözlü özet bildiri, 5'i sözlü tam metin olarak sunulmuştur. Tüm bildiriler bildirinin alanına göre bilim kurulundaki hakemlerimiz tarafından değerlendirilmiştir. Sempozyumumuza desteklerinden dolayı Beykent Üniversitesi Mütevelli Heyetine, bilim kuruluna, davetli konuşmacılara, bildiri ile katılan konuşmacılara ve katılımcılara teşekkürlerimizi sunarız.

Saygılarımla.

Dr. Öğr. Üyesi Firdevs Banu ÖZDEMİR

Editör, Sempozyum Düzenleme Kurulu Başkanı

İÇERİK

Sözlü Sunumlar

ÖZETLER

Sağlık ve Temel Bilimler

SB-01 Emre EREN, Refraksiyon Kusurlarının Gözlük İle Düzeltilmesi ve Gözlük Yapımında Kullanılan Oftalmik Lenslerin Hammaddeleri

SB-2 Firdevs Banu ÖZDEMİR, Eksternal Radyoterapide Kullanılan Medikal Cihazlar ve Çalışma İlkeleri

SB-03 Mecit ÖGE, Magnezyum (AZ91) Matrisli Kompozitlerin Özellikleri ve Kullanım Alanları

SB-04 Tuba ÖZDEMİR ÖGE, Göz Ve Ultraviyole Radyasyonun Etkileri

SB-05 Yasemin ŞAHBAZ, Genç Akademisyenlerde Uyku Kalitesi, Fiziksel Aktivite Seviyesi ve Stres Düzeyi Arasındaki İlişki

SB-06 Yasemin ŞAHBAZ, Kadın Akademisyenlerde Yeme Bozukluğu Durumu, Vücut Farkındalığı ve İş Doyumu Seviyesi Arasındaki İlişki

SB-07 Melek KARATUZLA, Sağlık Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Uygulama Stajlarının Kalite ve Verimlilik Açısından İncelenmesi

SB-08 Gamze OYARDI, Sağlık Hizmetleri Öğrencilerinin Ve Sağlık Personelinin Yaşlı Bireylere Karşı Tutum ve Davranışlarının Sistemik İncelemesi

SB-09 Tülin ÖZALHAS, Varis Tanı-Tedavi Yöntemleri ve Meslek Gruplarına Göre Varis Riski-Derleme

SB-10 Gkionoul Nteli CHATZİOGLOU, Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu'nda Sistemik Anatomi Derslerinin Sorgulanması

Mülkiyet Koruma ve Güvenlik

SB-11 Belkıs SÜRÜCÜ, Optisyenlerin İstihdamının Planlanması ve Yönetilmesi Üzerine Bir Model Önerisi

SB-12 Emre EREN, Tıbbi Atık Lojistiğinde Risk Değerlendirilmesi

Eğitim Bilimleri, Teknik ve Sosyal Bilimler

SB-13 Mehmet Erdal EREN, Geçmişten Günümüze Sultan Abdülmecid Türbesi, Yakın Çevresi ve Restorasyonu

SB-14 Özge GÜRSOY ATAR, Takipçilerin Gözünden Instagram Gönderileri

SB-15 Celal GÜLŞEN, Eğitim Kurumlarında Örgütsel Adalet Olgusunun Örgütsel Davranışlar Üzerine Etkileri

TAM METİNLER

Sağlık ve Temel Bilimler

SB-16 Okan Anıl AYDIN, Türkiye'de Sağlık Turizminin Avrupa'daki Yeri

Mülkiyet Koruma ve Güvenlik

SB-17 Dilek BALAK, Güvenlik Kültürü: Kavramsal Bir Çerçeve

Eğitim Bilimleri, Teknik ve Sosyal Bilimler

SB-18 Gülüzar AKPINAR, Tüketicilerin Cilt Bakım Ürünlerini Satın Alma Alışkanlıklarının Belirlenmesi

SB-19 Hale Nur GÜLER, Özel ve Yabancı Sermayeli Bankaların İş İlanlarının İncelenmesi

SB-20 Banu BİCAN, Özel Hastane Sektöründe Sürdürülebilirlik Bakış Açısıyla Kurumsal İtibar Yönetiminin Dinamikleri

ÖZETLER

(SÖZLÜ SUNUMLAR)

SAĞLIK VE TEMEL BİLİMLER

SB-1 Refraksiyon kusurlarının gözlük ile düzeltilmesi ve gözlük yapımında kullanılan oftalmik lenslerin hammaddeleri

Emre EREN

Beykent Üniversitesi, MYO, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Optisyenlik Programı, Büyükçekmece, İstanbul, Türkiye.
E-posta: emreeren@beykent.edu.tr

Özet

Çevremizdeki nesnelere gözümüze gelen ışınların, çeşitli sebepler ile retina üzerinde odaklanamaması sonucu refraksiyon kusurları ortaya çıkmaktadır. Refraksiyon kusurlarının giderilebilmesi veya hafifletilebilmesi için çeşitli tedavi yöntemleri ve optik araç-gereçler geliştirilmiştir. Bu yöntemler arasında, gözlük ile refraksiyon kusurlarının düzeltilmesi yaygın bir şekilde tercih edilmektedir. Gözlük yapımında kullanılan oftalmik lenslerin üretiminde mineral, organik, polikarbon ve trivex hammaddeleri kullanılmaktadır. Bu hammaddelerin fiziksel ve kimyasal özellikleri de farklılık göstermekte olup, her bir hammaddenin diğer hammaddeler ile kıyaslandığında, avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Bu çalışmada, öncelikle refraksiyon kusurlarından ve bu refraksiyon kusurlarının oftalmik lensler ile düzeltilmesinden bahsedilmiştir. Sonrasında oftalmik lens üretiminde kullanılan hammaddelerin fiziksel ve kimyasal özellikleri incelenmiş, bu doğrultuda öncelikle her bir hammaddenin avantajları ve dezavantajlarından bahsedilmiş, hammaddeler arasında kıyaslamalar yapılmıştır. Sonuç olarak refraksiyon kusuru bulunan gözlük kullanıcıları için, bir gözlükten beklentilerine uygun hammaddeli oftalmik lensi seçebilecekleri önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Oftalmik Lensler, Mineral Lensler, Organik Lensler, Refraksiyon Kusurları

SB-2 Eksternal Radyoterapide Kullanılan Medikal Cihazlar ve Çalışma İlkeleri

Firdevs Banu ÖZDEMİR

Beykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, E-posta: firdevsbanuozdemir@beykent.edu.tr

Özet

Radyoterapi, kanser tedavisinin en önemli yöntemlerinden birisi olup, sağlıklı hücrelere minimum, kanserli hücrelere maksimum dozda iyonlaştırıcı radyasyon verilerek uygulanan bir tedavi yöntemidir. Radyoterapi uygulama şekline göre eksternal ve brakiterapi olarak sınıflandırılır. Tümörün çeşidine göre uygun cihaz ve tedavi protokolü ile hastaya belirli bir mesafeden uygulanan tedavi Eksternal radyoterapidir. 1895'te Wilhelm Conrad Röntgen tarafından X-ışınlarının keşfi ile radyoterapinin tarihi başlamıştır. Radyoterapi ile ilk tedavi edilen hasta 1899'da burnunda basal hücreli kanser tanısı konulan bir kadındır. İlk zamanlarda tedavilerde konvansiyonel X-ışını cihazları kullanılmış daha sonraki dönemlerde süpervoltaj cihazlar (500-1000 kV), rezonans transformatörlü cihazlar (1-2 MV X-ışını), Van De Graff Jenaratörler (2 MV X-ışını) kullanılmıştır. Günümüzde içinde Kobalt-60 radyoizotopu bulunan yüksek voltajlı kobalt-60 cihazları ile yüksek enerjili foton veya parçacık şeklinde radyasyon üreten medikal lineer hızlandırıcılar kullanılmaktadır. Yine küçük hacimli tümörlerin tedavisinde stereotaksik radyoterapi aygıtları GammaKnife ve CyberKnife tedavi aygıtları kullanılmaktadır. 2000'li yıllardan sonra medikal lineer hızlandırıcılarda bir çok iyileştirmeler yapılmış, görüntü eşliğinde radyoterapi (IGRT) standart tedavi olarak uygulanabilir hale gelmiştir.

Anahtar kelimeler: Radyoterapi, Medikal Hızlandırıcı, X-ışın

SB-3 MAGNEZYUM MATRİSLİ KOMPOZİTLERİN ÖZELLİKLERİ VE KULLANIM ALANLARI

Mecit Oge

Bartın Üniversitesi, Mühendislik Mimarlık ve Tasarım Fakültesi, Makine Mühendisliği Bölümü, Bartın, Türkiye,
E-posta: mecitoge@bartin.edu.tr

Özet

Kompozit malzemeler kendilerini meydana getiren geleneksel malzemelere göre daha yüksek mukavemet, aşınma dayanımı, sertlik ve korozyon direnci gibi özelliklere sahip olduklarından otomotiv sanayii, gaz türbinleri, nükleer güç ekipmanlarının üretimi ve havacılık sanayii gibi pek çok alanda yaygın olarak kullanılmaktadır. Metal matrisli kompozitlerde yüksek tokluk, korozyon gibi özelliklere sahip metal alaşımlar matris malzemesi olarak, yüksek sertlik ve aşınma direncine sahip SiC, Al₂O₃, B₄C, TiC gibi malzemeler de takviye malzemesi olarak kullanılmaktadır. Magnezyum alaşımları ise sağladıkları üstün mekanik özelliklere karşın sahip oldukları düşük yoğunluktan dolayı, otomotiv endüstrisi başta olmak üzere pek çok endüstride bileşen ağırlıklarının düşürülmesinde kullanılmaktadır. Ancak bu alaşımların nispeten düşük elastisite modülleri ve yüksek sıcaklıklara karşı gösterdikleri sınırlı direnç, bu eksikliklerini karşılayacak seramik esaslı takviye malzemelerin kullanımını zorunlu kılmaktadır. Bu literatür taramasında AZ91 alaşımlarının genel özellikleri açıklanmıştır ve mekanik ve tribolojik özelliklerinin seramik esaslı takviyelerle geliştirilmesi üzerine literatürdeki son gelişmeler hakkında bilgi verilmiştir.

Anahtar kelimeler: AZ91, Metal Matrisli Kompozit Malzemeler, Aşınma, Triboloji

SB-4 Göz ve Ultraviyole Radyasyonun Etkileri

Tuba Ozdemir Oge

Bartın Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Bartın, Türkiye, E-posta: tozdemir@bartin.edu.tr

Özet

Ultraviyole radyasyona maruz kalmak ciddi görme problemlerine ve erken yaşta katarakt oluşumu gibi göz hastalıklarına sebep olabilmektedir. Bu yüzden gözlerimizi ultraviyole radyasyonun zararlı etkilerinden korumak göz sağlığı açısından dikkat edilmesi gereken önemli bir konudur. Günlük yaşamda genel ve özel amaçlı kullanılan gözlüklerin UV ışınlarından koruyucu özellikte olması beklenmektedir. Normal koşullarda gözlük camları UV ışınlarını çeşitli oranlarda bloke etmektedir. Ancak kullanılan gözlük camlarının UV ışınlarını yeterli oranda bloke edip etmediği ve UV ışınlarının göz sağlığı üzerindeki etkileri hakkında yapılan çalışmaların sayısı azdır. Bu bildiri, ultraviyole radyasyonun göz sağlığı açısından etkileri hakkında bilgi vermeyi amaçlamaktadır. Bunun yanında, kullanılan gözlük camlarının özellikleri ve ultraviyole radyasyona karşı koruma değerleri incelenmiştir.

Anahtar kelimeler: Göz, Gözlük Camları, Ultraviyole Radyasyon

SB-5 GENÇ AKADEMİSYENLERDE UYKU KALİTESİ, FİZİKSEL AKTİVİTE SEVİYESİ VE STRES DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİ-PILOT ÇALIŞMA

Yasemin ŞAHBAZ

Beykent Üniversitesi, Terapi ve Rehabilitasyon Bölümü, Fizyoterapi Programı, İstanbul, Türkiye.
yaseminsahbazelassal@beykent.edu.tr

Özet

Amaç: Bu çalışmanın amacı genç akademisyenlerde uyku kalitesi, fiziksel aktivite seviyesi ve stres düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Gereçler ve Yöntem: Çalışmaya Beykent Üniversitesi Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan 20 gönüllü akademisyen dahil edilmiştir. Katılımcıların demografik verileri tarafımızdan hazırlanan demografik veri değerlendirme formu ile; uyku kalitesi, Pittsburgh Uyku Kalitesi İndeksi ile; fiziksel aktivite seviyesi, Uluslararası Fiziksel Aktivite Anketi (Kısa) ile; stres düzeyi, Stres Kaynağı Ölçeği ile değerlendirildi. Bağımsız değişkenler arasındaki ilişki Spearman Korelasyon Testi ile incelendi. Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edildi.

Bulgular: Katılımcıların cinsiyet dağılımları 17 kadın, 3 erkek; yaş ortalamaları $31,55 \pm 4,24$ yıl; vücut kitle indeksi $25,55 \pm 4,06$ kg/m² idi. Katılımcıların uyku kalitesi, fiziksel aktivite seviyesi ve stres düzeyi skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı ($p > 0,05$)

Sonuç: Uyku kalitesi, fiziksel aktivite seviyesi ve stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmamasını, katılımcı akademisyenlerin genç, enerjik ve iş tecrübesinin yıl bazında düşük olmasına ve katılımcı sayısının az olmasına bağlayabiliriz. Geniş yaş aralığını kapsayan ve daha fazla katılımcı ile yapılacak yeni çalışmaların sonuçları daha güçlü ve daha doğru ortaya koyacağı düşüncesindeyiz.

Anahtar kelimeler: Fiziksel Aktivite, Stres Düzeyi, Uyku Kalitesi

SB-6 KADIN AKADEMİSYENLERDE YEME BOZUKLUĞU DURUMU, VÜCUT FARKINDALIĞI VE İŞ DOYUMU SEVİYESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ-PILOT ÇALIŞMA

Yasemin ŞAHBAZ

Beykent Üniversitesi, Terapi ve Rehabilitasyon Bölümü, Fizyoterapi Programı, İstanbul, Türkiye.
yaseminsahbazelassal@beykent.edu.tr

Özet

Amaç: Bu çalışmanın amacı kadın akademisyenlerde yeme bozukluğu durumu, vücut farkındalığı ve iş doyumu seviyesi arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Gereçler ve Yöntem: Çalışmaya Beykent Üniversitesi Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan 17 gönüllü kadın akademisyen dahil edilmiştir. Katılımcıların demografik verileri tarafımızdan hazırlanan demografik veri değerlendirme formu ile; yeme bozukluğu durumu, Yeme Bozukluğu Değerlendirme Ölçeği ile; vücut farkındalığı, Vücut Farkındalığı Anketi ile; iş doyumu ise Minnesota Doyum Ölçeği ile değerlendirildi. Bağımsız değişkenler arasındaki ilişki Spearman Korelasyon Testi ile incelendi. Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edildi.

Bulgular: Katılımcıların yaş ortalamaları $30,82 \pm 3,53$ yıl; vücut kitle indeksi $25,25 \pm 4,31$ kg/m² idi. Katılımcıların 12'sinin (%70,6) orta iş doyumuna, 5'inin (%29,4) yüksek iş doyumuna sahip olduğu belirlendi. Yeme bozukluğu durumunun ise 14 katılımcıda (%82,4) görüldüğü ortaya kondu. Katılımcıların yeme bozukluğu durumu, vücut farkındalığı ve iş doyumu seviyesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı ($p > 0,05$)

Sonuç: Araştırma konusu olan yeme bozukluğu durumu, vücut farkındalığı ve iş doyumu seviyesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. Bununla birlikte ayrıntılı incelemelerde katılımcılardan hiçbirisinin düşük iş doyumuna sahip olmaması dikkat çekiciydi. Diğer bir dikkat çekici sonuç ise katılımcıların %82,4'ünün yeme bozukluğuna sahip olmasıydı. Daha fazla sayıda katılımcıyla ve düşük iş doyumuna sahip grup ile orta ve yüksek iş doyumuna sahip grupların karşılaştırmasını gösteren çalışmaların daha faydalı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: İş Doyumu, Vücut Farkındalığı, Yeme Bozukluğu

SB-7 Sağlık Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Uygulama Stajlarının Kalite Ve Verimlilik Açısından İncelenmesi

Melek Karatuzla

Beykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, E-posta: melekkaratuzla@beykent.edu.tr

Özet

Amaç

Uygulama stajlarının kalitesi, bireyin iş ve kariyer planlarını; yaşamla ilgili hedef ve amaçlarını doğrudan etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu derlemede amaç sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinin uygulama stajlarının kalite ve verimlilik açısından incelenmesi ve sağlık sektörünün ihtiyacı doğrultusunda nitelikli ara elemanların yetiştirilmesinde uygulama eğitimlerinin etkisini araştırmaktır.

Yöntem

Üniversite düzeyindeki meslek yüksekokullarında mesleki uygulama derslerine yer veriliyor olsa da staj; öğrencilerin iş hayatının içinde olmalarını ve uygulama derslerinde öğrendikleri teorik bilgileri uygulamaya dökme fırsatı bulmaları bakımından önemlidir. Bu bağlamda mesleki eğitim süresince öğrenciler için en etkili yöntem, mesleği ile ilgili yapacağı staj eğitimidir. Amaçlanan hedef doğrultusunda staj eğitimi alan öğrenciler üzerinde yapılan 48 ulusal ve uluslararası akademik çalışmaya ulaşılmış ve bu çalışmalar bulgular açısından sistematize edilerek incelenmiştir. Mevcut çalışmalara dergipark, EBSCOhost, MEDLINE, Scientific.Net, ULAKBİM - TR Dizin veri tabanları aracılığıyla ulaşılmış ve kalite, mesleki uygulama, meslek yüksekokulu, staj uygulamaları anahtar kelimeleri girilerek taranmıştır.

Bulgular

İncelenen çalışmalardan elde edilen bulgular ise şu şekildedir:

- Stajlar, öğrenciler için sektör ve kariyer planlamalarında önemli bir etkidir. Çünkü mesleki staj sayesinde, öğrenci iş yaşamında kendi profilini görmekte, gelecek ile ilgili planlarını şekillendirebilmekte ve üstlendiği görevler sayesinde sorumluluk almayı öğrenmektedir.
- Öğrenciler sektörler arasında çalıştırılabilecek ucuz işgücü olarak görüldüklerinden, fazla çalıştırıldıklarından ve gereksiz işler yaptırıldığından yakınmaktadır. Bu da stajın verimini, kalitesini ve etkililiğini etkilemekle birlikte öğrencide olumsuz mesleki düşüncelere sebep olabilmektedir.
- Kalite ve verimi olumsuz etkileyen bir başka konu ise staj sürelerinin yetersizliğidir.
- Staj uygulamalarının etkili ve verimli olabilmesi için alanında uzman öğretim elemanları tarafından öğrencilerin denetlenmesi faydalı olabilir.

Sonuç:

Ülkemizin ara eleman ihtiyacının meslek yüksekokulları aracılığıyla daha etkin karşılanabilmesi, uygulama eğitimlerinin daha etkin ve kaliteli olabilmesi sağlık bilimleri alanındaki meslek yüksekokullarında verilen uygulama eğitimlerinin, sektörle beraber ve sektörün ihtiyacı doğrultusunda yeniden yapılandırılması daha uygun olacaktır. Staj ve uygulamalı derslerin sürelerinin uzatılması, staj uygulamalarında denetimin artırılması, staj yeri yetkilisinin, stajyeri geleceğin meslek elemanı olarak görmesi Stajyere kendi iş alanlarına dair görevler verilmesi ile uygulama eğitimlerinin kalite ve veriminin artırılması gerektiği sonucuna ulaşılmış ve konuya ilişkin önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Kalite; Mesleki uygulama; Meslek yüksekokulu; Staj.

SB-8 SAĞLIK HİZMETLERİ ÖĞRENCİLERİNİN VE SAĞLIK PERSONELİNİN YAŞLI BİREYLERE KARŞI TUTUM VE DAVRANIŞLARININ SİSTEMATİK OLARAK İNCELENMESİ

Gamze OYARDI

Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye, e mail: gamzeoyardi@beykent.edu.tr

ÖZET

Amaç: Ülkemiz yaşlı nüfusu giderek artmaktadır. Yaşlılığın getirileri olan kronik hastalıklar nedeniyle yaşlı tedavi ve bakım hizmetleri daha fazla önem kazanmıştır. Yaşlı bireylere karşı yapılan olumsuz tutum ve davranışlar verilen sağlık hizmetlerinin de kalitesinde azalmaya neden olmuştur.

Bu çalışmamın amacı ülkemizdeki sağlık personelinin ve öğrencilerinin yaşlı bireylere karşı tutum ve davranışlarını araştıran çalışmaları karşılaştırmak ve gözden geçirmektir.

Yöntem: Ülkemizdeki sağlık personelleri ve öğrencilerinin yaşlı tutum ve davranışlarını inceleyen İngilizce ve Türkçe yayınları kapsayan sistematik bir tarama yapılmış ve tüm elde edilen çalışmalar değerlendirilmiştir.

Bulgular: Yapılan taramada sağlık personeli ve öğrencilerinin yaşlılara yönelik tutum ve davranışları olumlu niteliktedir. Ancak yapılan çalışmalarda öğrencilerin yaşlılara olan tutumlarının geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Giderek yaşlanan bir nüfusumuzun olması tutumların geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

Sonuç: Sağlık personelinin ve öğrencilerinin yaşlı bireylere karşı tutumlarının geliştirilmesine yönelik eğitimlerin artırılması ve bu konuda çalışmalar yapılması önerilir.

Anahtar kelimeler: Sağlık personeli, Yaşlı, Öğrenci

SB-9 VARİS TANI-TEDAVİ YÖNTEMLERİ VE MESLEK GRUPLARINA GÖRE VARİS RİSKİ-DERLEME

Tülin ÖZALHAS¹, Yasemin ŞAHBAZ²

1-İstanbul Üniversitesi, İstanbul Tıp Fakültesi, Kalp ve Damar Cerrahisi Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye. ozalhastulin333@gmail.com

2-Beykent Üniversitesi, Terapi ve Rehabilitasyon Bölümü, Fizyoterapi Programı, İstanbul, Türkiye. yaseminsahbazelassal@beykent.edu.tr

Özet

Varis, alt ekstremitelerde yüzeysel venlerin düzensiz bir şekilde dilate olması ve kıvrımlar oluşturması olarak tanımlanabilir. Alt ekstremitelere binen yük ve yer çekimi nedeniyle vücudun en fazla basınç altında kalan bölgesi bacaklardır. Bu yük bazı durum ve şartların tekrarlanması ile venler ve venin içindeki valf dediğimiz kapaklar üzerinde bir dizi probleme yol açar. Bu durumlar nelerdir? Kimlerde daha sık görülür? Kişilerin yaşam kalitesi nasıl etkilenir? Akademisyenlerde varis riski var mıdır? Varisin tanısı nasıl yapılır? Tedavisi nasıldır? Varisten korunma yöntemleri nelerdir? Bu çalışmanın amacı saydığımız soruları cevaplandırmak ve varis hakkında bir derleme yapmaktır.

Anahtar kelimeler: Varis, Venöz Yetmezlik, Mesleki Hastalıklar

SB-10 Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu'nda Sistemik Anatomi Derslerinin Sorgulanması

Gkionoul Nteli Chatzioglou^a, Yelda Pınar^b, Figen Govsa^b, Aslı Beril Karakaş^c

^aİstanbul Üniversitesi, Anatomi Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye,

gonul1991@hotmail.gr

^bEge Üniversitesi, Anatomi Anabilim Dalı, İzmir, Türkiye,

yeldapinar@gmail.com

^cKafkas Üniversitesi, Anatomi Anabilim Dalı, Kars, Türkiye,

asliberilkarakas@gmail.com

Özet

Giriş: Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokullarında anatomi dersleri ayrıntılı anlatılmamasına rağmen, öğrencilerin en çok zorlandıkları ders olmuştur. Anlatılan anatomi ders içeriğinin etkinliği ve verimliliğinin değerlendirilmesi için bu çalışma planlandı.

Amaç: Öğrencilere yıl sonunda vücudumuzu tanımayı, sağlığımız hakkında bilgi sahibi olmayı sağlamak, kulaktan duyma değil, pozitif bilgiyle çalışan bireyleri topluma kazandırmak.

Gereç-Yöntem: Çalışma İzmir Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu'nda; Diyaliz, Optisyenlik, Odyometri, Tıbbi Dökümantasyon ve Sekreterlik, Tıbbi Görüntüleme, Tıbbi Laboratuvar Teknikleri, Ameliyathane Hizmetleri, İlk-Acil Yardım Hizmetleri ve Anestezi Programı öğrencileri ile gerçekleştirildi. Anatomi dersleri I. ve II. dönemlerde aynı öğretim üyesi tarafından verildi. Bu dersler Latince-Türkçe olarak, hasta örnekleri üzerinden, klinik temele dayandırılarak ve en sık görülen hastalıklar ile ilgili örnekler sadeleşmiş bir anatomi bilgisi ile verildi. Bazı programlar iki dönem, bazıları ise tek dönem haftada 2 saat anatomi dersi aldılar. Anket çalışması iki aşamada gerçekleştirildi: Öğrencilerin anatomi dersi ile ilgili düşüncelerini ve beklentilerini anlamak amacıyla dersler başlamadan önce (I. Dönem) bir anket yapıldı. II. Dönem bitiminde aynı öğrencilere anket yeniden uygulandı. Toplam 207 gönüllü öğrenci üzerinde yapılan çalışmada, anatomi bilgisinin öğrenci üzerinde yarattığı etki araştırıldı ve öğrenci profili ortaya kondu. Veriler SSPS programında istatistiksel olarak değerlendirildi.

Sonuç: Elde edilen sonuçlar; derslerin sadece Latince özet olarak aktarılması yerine, klinik bilgilerle desteklenmesinin öğrenci için çok daha verimli olduğunu göstermektedir. Ayrıca, anatomi derslerinin gerekli olduğu öğrencilerin de bu dersi önemsedikleri, hem mesleki hem de günlük yaşantılarında faydası olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tartışma: Tüm Sağlık Meslek Yüksekokullarında Anatomi dersleri, Tıp Fakültesi öğrencilerine anlatılan anatominin bir özeti mi olmalı, yoksa Türkçe-Latince olarak sade bir anatomi bilgisi üzerine klinik bilgiler eklenerek mi yapılmalı tartışma konularıdır. Ayrıca Tıbbi Görüntüleme, Tıbbi Laboratuvar Teknikleri, Ameliyathane Hizmetleri, İlk-Acil Yardım Hizmetleri, Anestezi programları tek dönem anatomi eğitimi alırken, Diyaliz, Optisyenlik, Odyometri, Tıbbi Dökümantasyon ve Sekreterlik Programlarının neden iki dönem anatomi eğitimi gördükleri bir diğer tartışma konusudur. Tek dönem anatomi eğitimi gören programların çalışma sahalarının hastane olduğu düşünüldüğünde bu çelişki manidardır.

Anahtar Kelimeler: Anatomi, Eğitim, Meslek Yüksekokulu

MÜLKİYET KORUMA VE GÜVENLİK

SB-11 Optisyenlerin İstihdamının Planlanması ve Yönetilmesi Üzerine Bir Model Önerisi

Belkız SÜRÜCÜ^d, Uğur YOZGAT^a, Eren TOSYALI^b, Ramazan
ÖZMUTLU^c, Didem Saniye YILDIZ^e

^a Arucad Arkin Üniversitesi Rektör Yardımcısı Kıbrıs, E posta: uguryozgat@gmail.com

^b İstanbul Bilgi Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye, E posta:
eren.tosyali@bilgi.edu.tr

^c Türkiye Optik ve Optometrik Meslekler Derneği İstanbul, Türkiye E posta: ramazanozmutlu@hotmail.com

^d İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı
İstanbul, Türkiye, E posta: belkis.surucu@gmail.com

^e İstanbul Bilgi Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye, E
posta: d.pirinci@hotmail.com

Özet

Bu çalışmada, optisyenlerin istihdamının planlanması ve yönetilmesi üzerine bir model önerisi çalışılmıştır. Çalışmamızda ele aldığımız optometri hekimi model önerisi; temelde bireylerin göz sağlığını esas alarak Türkiye’de görme sorunu olan bireylerin oranları ve gözlük/kontak lens kullanım oranları kapsamında optisyenlerin iş arzı potansiyelini arttırmayı hedefleyen bir çalışmadır. Bu çalışmada oluşturulan optometri hekimliği algoritması koruyucu sağlık hizmetleri kapsamında planlanarak birinci basamak sağlık hizmeti hekimleri tarafından sunulması ön görülmüştür. Bu modelle ayrıca bireylerin koruyucu göz sağlığına erişimini kolaylaştırarak bireylerin göz sağlığının korunması ve geliştirilmesini de hedeflemektedir. Bu çalışmadaki veriler optisyenlik öğrencilerine, göz hekimlerine ve mesul müdürlerle yapılan anket uygulamaları ve ayrıca göz hekimleri ile yapılan derinlemesine mülakat yöntemleri ile elde edilmiştir. Bu çalışmada, mezun istihdam ilişkisi, bireylerin göz sağlığına erişimi, Türkiye’deki koruyucu sağlık hizmetleri ve dünyada optik meslek guruplarının yeri değerlendirilerek nicel ve nitel veriler ışığında optometri hekimi model önerisi tanıtılmıştır.

Anahtar kelimeler: Optisyenlik, Optometri, Optometri Hekimi

SB-12 Tıbbi Atık Lojistiğinde Risk Değerlendirilmesi

Emre EREN

Beykent Üniversitesi, MYO, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Optisyenlik
Programı, Büyükçekmece, İstanbul, Türkiye.

E-posta: emreeren@beykent.edu.tr

Özet

Bütün sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de atık miktarları ve çeşitleri teknolojik gelişmelere ve nüfus artışına paralel olarak her geçen gün hızla artmaktadır. Sağlık sektöründe kaynaklanan atıkların %75 ila %90'ı tehlikeli olmayan evsel atıklar olarak nitelendirilebilir. Bu atıkların geri kalan %10–25'lik kısmı tehlikeli olarak kabul edilir. Sağlık sektörlerinde kaynaklanan bu tehlikeli atıklar, diğer atıkların dışında çevremizde kalıcı etki göstermekte, içeriğinde bulunan virüsler ve enfeksiyon ajanları göz önüne alındığında, bu atıkların diğer atıklardan ayrı toplanması, taşınması ve farklı bertaraf işlemine tabi tutulması gerekliliğini doğurmuştur. Sağlık sektörlerinde kaynaklanan bu atıkların çevreye verdikleri etkilerin dışında başta sağlık personeli ve yardımcı hizmetli personeller olmak üzere insan sağlığı açısından da önemli riskler taşımaktadır. Risk doğası gereği bir belirsizlik durumudur. Sağlık sektörlerinde oluşan ve tehlikeli olarak kabul edilen atıkların risklerinin tanımlanması, değerlendirilmesi ve yüksek risk taşıyan faktörlerin belirlenmesi oldukça önemlidir. Bu çalışmada öncelikle sağlık sektöründe oluşan ve tehlikeli olarak kabul edilen tıbbi atık ile ilgili literatür taraması yapılmış ve tıbbi atık artış miktarı belirlenmiştir. Daha sonra tıbbi atık toplama, geçici depolama, taşıma ve bertaraf sisteminin iş sağlığı ve güvenliği süreçleri incelenmiş ve tıbbi atık lojistiği süreçlerinin risk değerlendirmesi yapılmıştır. Bu doğrultuda riskleri önleyici faaliyetlerin uygulanmasına yönelik yol gösterici çözümler önerilmiştir.

Anahtar kelimeler: Sağlık Kuruluşu Atığı, Hastane Atığı, Tıbbi Atık, Risk Değerlendirilmesi

EĞİTİM BİLİMLERİ, TEKNİK VE SOSYAL BİLİMLER

SB-13 Geçmişten Günümüze Sultan Abdülmecid Türbesi, Yakın Çevresi Ve Restorasyonu

Mehmet Erdal EREN

Beykent Üniversitesi, Mühendislik Mimarlık Fakültesi, İstanbul, Türkiye, erdaleren@beykent.edu.tr

Özet

Sultan Abdülmecid Türbesi, Yavuz Sultan Selim Külliyesi'nin haziresinde, Yavuz Sultan Selim ve Şehzadeler Türbesi'nin doğusunda yer almaktadır. 1939 yılında 16 yaşında iken Tahta çıkan ve genç sayılabilecek bir yaşta ölen Sultan Abdülmecid (1839-1861) tarafından 1843-1856 yılları arasında tamamlanarak kullanılmaya başlanan ve Osmanlı sultanlarının İstanbul'daki üçüncü büyük sarayı olan Dolmabahçe Sarayı, döneminin kültürel yapısını, sosyal ve sanatsal etkilenmeleri, saray örgütündeki değişimleri, önemli ölçüde yansıtan mimari bir bütündür. Sultan Abdülmecid Türbesi de Sultan'ın toplumsal ve sanatsal görüşlerini Dolmabahçe Sarayı'na yansıtan Balyan ailesi 'ne inşa ettirilmiştir.

Sultan Abdülmecid ve Yavuz Sultan Selim'in türbelerinin bulunduğu cami, tabhane, medrese, imaret ve hamamdan oluşan Yavuz Sultan Selim Külliyesi, Haliç'e egemen bir konumda ve geçmişte bir Bizans Sarayı olan Bonos Sarayı'nın alanına yapılmıştır. Külliye, Çukurbostan olarak da adlandırılan Aspar açık sarnıcının duvarına bitişik bulunmaktadır.

Türbe, dış cephesindeki yalınlığına karşın iç mekânda zengin bir bezemeye sahiptir. Dönemin imparatorluk sarayı olan Dolmabahçe Sarayı'nda olduğu gibi burada da batı mimarlığının barok, ampir ve rokoko özelliklerine sahip motifler kullanılmış ve seçmecî bir anlayış sergilenmiştir.

HASARLAR

Sultan Abdülmecid Türbesi, I. derece eski eser niteliğindedir. Bu niteliği göz önünde bulundurarak türbenin yapımında kullanılmış olan temel yapı malzemelerinden taşların bozulmalarının ve nedenlerinin tespiti ve koruma metodlarının önerilebilmesi için, taşların kimyasal, fiziksel, mekanik ve petrografik özelliklerinin tespit edilmesi ve zarar verici etkenlerle ne şekilde değişime uğradığının bilinmesi için bir araştırma yapılmıştır.

- Türbenin yapımı ve onarım geçirdiği dönemleri yansıtacak örnekler,
- Yapının kuzey ve diğer cephelerinin genel doku özelliklerine sahip örnekler,
- Çevre koşulları, atmosferik etkiler ve çeşitli dönemlerde yapılan onarımlar nedeniyle yüzeylerinde bozulma, kirlilik, macun ve boya bulunan örnekler,
- Yapılacak restorasyonlarda gerekebilecek yapı taşların seçimine yarayacak örnekler seçilmiştir.

BULGULAR

Yapılmış olan çalışmalar neticesinde litolojik (oluşum) olarak birbirinden farklı Küfeki taşları ve Şirinçavuş tufü olduğu tahmin edilen tufük yoğun biçimde yapı malzemesi olarak kullanıldığı anlaşılmıştır.

Bu taşların dış yüzeylerinin bozulmasında en büyük etkenin hava kirliliği gibi çevre koşullarından kaynaklanan suda çözünebilir tuzların oluşturduğu anlaşılmıştır.

Ayrıca nemden ve sıvı haldeki sudan kaynaklanan bakteriler, mantarlar, algler, likenler, yosunlar, otsu ve odunsu bitkiler gibi biyolojik bozulmalar da sıkça gözlenmiştir

KORUMA YÖNTEMLERİ

Temizleme ve restorasyon uygulamasında daha önce yapılmış uygulamaların araştırılması yapılarak ön çalışmalardan sonra, kirlilik derecesine, nedenine ve taşın özelliklerine göre, taşların bozulmalarına göre v.b. temizleme ve koruma yöntemleri seçilmiştir. Su ile temizleme yöntemi ile ilk temizlikler yapılarak, absorblayıcı kil ve kâğıt hamurları ve temizleyici jeller ve özellikle AB 57 formülü adıyla bilinen temizleyici bileşenler kullanılmıştır: Su (1lt.), Amonyum bikarbonat (30g.), E.D.T.A. (25g.)(di sodyum tuzları), iyonik olmayan surfaktant (desojen gibi) (10cc.) etkin maddeler ve carboxy-methly-sellulose, kâğıt hamuru ile uygulama tamamlandıktan sonra taş analizlerine göre bozuk taş yüzeylerin yerine özgün taş karekterinde taş değişiklikleri yapılmıştır.

SONUÇ

Kültürel açıdan belirli bir düzeye ulaşmış ülkelerde hem tarihi, hem de geleneksel mimarinin büyük ve küçük ölçüdeki örnekleri bugün artık bilinçli saklamanın kanatları altındadır. Bu bildiride Sultan Abdülmecid Türbesi'ni, çağdaş ve evrensel değer olarak görmek, bugünü de tarih akışı içerisinde doğru yerine yerleştirmek, yapıya müdahale biçimini iyi saptamak ve geleneksel olanla birlikte yaşamayı değerlendirmeyi amaç edinilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Sultan Abdülmecid, Hasarlar, Deneyler, Restorasyon

SB-14 Takipçilerin Gözünden Instagram Gönderileri

Özge GÜR SOY ATAR

Beykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, ozgeatar@beykent.edu.tr

Web 2.0 teknolojisiyle birlikte izleyicilik dönüşüme uğramaya başlamış ve artık her bir izleyici aynı zamanda bir tüketiciye dönüşmüştür. Her bir kullanıcı hem içerik üretici hem de bir yayıncı haline gelmiştir. Kullanıcılar sosyal medya platformları sayesinde kendilerini göstermeye ve sunmaya başlamışlardır. Sosyal medya platformlarında yapılan paylaşımlar egoya yönelik ve ne kadar çok gezip eğlendiğini göstermeye yönelik de bir teşhir içermeye başlamıştır. Sosyal medya üzerinden gerçekleşen bu paylaşımlar ile “dijital yerlilerin” varlıksal onaylanmalarının ve ilgi çekmelerinin olduğu gözlenmektedir. İçerik üreten bu kişilerin kimlik inşalarında da önemli bir faktör olarak sosyal medyanın etkisi olduğu görülmektedir.

Takipçiler ise bir gün içerisinde yüzlerce paylaşıma maruz kalmaktadır. Hem üretici hem takipçi olan bu kişiler bu iletilere maruz kaldıklarında neler hissetmektedirler ve ne düşünmektedirler. Bu çalışmada, paylaşımların takipçiler gözünden yorumlanması nasıl olmaktadır? sorusuna yanıt aranmıştır. Bu çalışmanın amacı, sosyal medya paylaşımlarını “üre-tüketiciler”in nasıl değerlendirdiklerinin ve bunun sonucunda ise, paylaşımların kişilerin hayatlarına etkisinin nasıl olduğunun ortaya çıkartılmasıdır.

Bu çalışmada Beykent Üniversitesi Sinema ve Televizyon Bölümü öğrencilerinden oluşan 19-25 yaş arası 5 kişilik görüşme grubuna derinlemesine mülakat yapılmış, araştırmaya uygun olan yanıtlar kullanılmıştır. Katılımcıların sorulara verdiği yanıtlar, çalışma içerisinde K1 (katılımcı 1), K2, K3, K4 ve K5 şeklinde kodlanarak verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Medya, Instagram, Üre-tüketici

SB-15 Eğitim Kurumlarında Örgütsel Adalet Olgusunun Örgütsel Davranışlar Üzerine Etkileri

Dr. Celal GÜLŞEN

Beykent Üniversitesi MYO Çocuk Gelişimi Programı Başkanı-Istanbul-celalgulsen@gmail.com

Özet

Örgütlerde adalet duygusunun yıpranması; örgütsel amaçların gerçekleşmesini engelleyerek örgütsel sorunlara yol açmakta ve örgütsel ilişkileri zedelemektedir. Bunun bir sonucu olarak ta örgüt çalışanları arasında farklı dedikoduların dolaşmasına ve kin duygularının oluşmasına neden olabilmekte ve örgütsel davranış biçimlerini etkileyebilmektedir. Yapılan araştırmalar, bu tür duyguların okullarda ve sağlık kuruluşlarında daha yaygın olduğunu göstermiştir. Özellikle kişilik gelişiminin şekillendiği eğitim kurumlarında bu tür olumsuzlukların görülmesinin yıpratıcı etkilerinin daha fazla olacağı düşünülmektedir. Eğitim kurumlarında bireyler ve örgüt açısından ciddi olumsuz sonuçlar doğuran adalet duygusunun zedelenmesi vakalarının farkına varılması, nedenlerinin belirlenmesi ve uygun önlemlerin alınması olumlu örgütsel davranış biçimlerinin geliştirilmesi ve kurumsallaştırılması açısından son derece önem arz etmektedir. Bu nedenle eğitim kurumlarında örgütsel davranışları etkileyen faktörlerin incelenmesi önemli görülmüştür. *Genel tarama modeli* kullanılarak yapılan bu araştırmada "Eğitim Kurumlarında Örgütsel Adalet Olgusunun Örgütsel Davranışlar Üzerine Etkileri"nin öğretmen görüşlerine göre belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada görüşlerin belirlenmesi için Cronbach's Alpha sayısı ise 0,956 olan "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" ile Cronbach's Alpha sayısı 0,934 olarak hesaplanan "Örgütsel Davranış Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, İstanbul ili Beylikdüzü ilçesindeki eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler, örneklemini ise evren içerisinden elverişli örnekleme tekniğiyle seçilen öğretmenler oluşturmaktadır. Verilerin çözümlenmesinde ise bilgisayar paket programları kullanılmış olup, frekanslar, yüzdeler, ortalamalar belirlenerek değişkenler arasındaki ilişkiler t-testi sonuçlarına göre değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, okullarda adalet duygusunun zedelenmesine ilişkin dedikoduların artmasının ve öğretmenlerin adaletsiz uygulamalara maruz kalma sıklığının artmasının, bu okullarda görev yapan öğretmenlerin kurumlarına ilişkin olumsuz algı ve davranış biçimlerini sergilemelerine neden olduğu, buna bağlı olarak ta olumsuz örgütsel davranış biçimlerini gösterme sıklıklarının arttırdığı görülmüştür. Bu sonuçlara bakarak eğitim kurumlarında olumlu örgütsel davranış kalıplarını kurumsallaştırabilmek için, örgütsel adaleti zedeleyecek uygulamalarla ciddi şekilde mücadele edilmesi, adaleti tesis edecek uygulamaların çalışanlarla birlikte ortak platformlarda belirlenmesi gerekli görülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Okul, Öğretmen, Eğitim, Adalet

TAM METİNLER

SAĞLIK VE TEMEL BİLİMLER

SB-16 TÜRKİYE'DE SAĞLIK TURİZMİNİN AVRUPA'DAKİ YERİ

Ayşegül YILDIRIM KAPTANOĞLU^a, Okan Anıl AYDIN^b, Sevgi ACAR^c, İsmail SEÇER^d, Mustafa Süheyl POZANTI^e

^aBeykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, E-posta: aysegulkaptanoglu@beykent.edu.tr,

^bBeykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, E-posta: anilaydin@beykent.edu.tr,

^cBeykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, E-posta: sevgiacr@gmail.com

^dBeykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, E-posta: ismailsecer@beykent.edu.tr,

^eBeykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, E-posta: suheylpozanti@beykent.edu.tr

Özet

Türkiye için sağlık turizmi, en mühim faaliyetlerin başında gelmektedir. Türkiye hem jeopolitik konumu hem de doğal zenginlikleri ile turizm alanında önemli faaliyetler yürütmekte ve gelir elde etmektedir. Bununla beraber özellikle son 10-20 yılda sağlık turizmi konusunda yapılmakta olan yatırımlar sağlık turizminin çevre ülkelerden sıklıkla alıcı bulmasını ve genişlemesini sağlamıştır. Türkiye'ye her geçen yıl artan oranlarda daha fazla kişi hem turizm faaliyetlerinden hem de sağlık hizmetlerinden yararlanmak için gelmektedir. Bu da Türkiye'nin sağlık hizmetlerinde önemli bir gelir sağlaması demektir.

Bu derleme Türkiye'de sağlık turizmi faaliyetleri incelenmiş ve bu faaliyetlerin Avrupa'daki yeri üzerinde durulmuştur. Türkiye jeopolitik konumundan dolayı dünyanın ortasında bulunmakta ve bu sayede hem Avrupa ülkelerine hem de Asya ülkelerine yakın olmaktadır. Bu durum Türkiye'nin sağlık turizmi açısından Avrupa'daki ve Asya'daki yerini üst sıralara çıkarmaktadır. Bununla beraber sağlık turizminde bazı eksiklikler bulunmaktadır ve bunları daha iyi bir duruma getirebilmek için devlet teşviklerinin artırılması önemli bir husus olarak görülmektedir.

Derlemede Türkiye ile Avrupa ülkeleri sağlık turizmi ve sağlık turizmi türleri ayrıntılı incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda Türkiye fiyat avantajı ve yer altı – yer üstü kültürel ve maddi kaynaklarıyla diğer Avrupa ülkelerinden ayrılmakta ve bir cazibe merkezi olmaktadır.

Sonuç olarak yapılacak sağlık turizmi yatırımlarının doğru yere ve doğru ihtiyaca göre yapılması ülke ekonomisine ve hedeflenen sağlık turisti sayısına ulaşmada büyük katkı sağlayacaktır.

Anahtar kelimeler: Sağlık Turizmi, Türkiye, Avrupa, Turizm.

1. Giriş

Sağlık turizminde, bireyler hem sağlık hizmetlerinden faydalanmakta hem de seyahat etmektedirler. Özellikle yaşam süresinin uzaması ve bireylerin daha sağlıklı yaşama kavuşmak adına verdikleri çabanın artması, sağlık turizmi faaliyetlerine olan ilgiyi artırmıştır. Bireyler hem seyahat edip hem de sağlık hizmetlerinden faydalanabilmektedirler. Türkiye gibi hem turizm alanında hem de sağlık alanında önemli faaliyetlerde bulunmakta olan ülkeler için ise sağlık turizmi faaliyetleri önemli gelir kaynağı olarak görülmektedir.

Bu derlemede Türkiye'nin sağlık turizmi açısından işlerliği ve Avrupa ile rekabeti incelenmiştir.

2. Sağlık Turizmi Kavramı

Günümüzde sağlık turizmi ile ilgili faaliyetler oldukça popüler durumdadır. Bununla beraber sağlık turizmi ile ilgili literatürde birçok tanım yapılmıştır. Sağlık turizmi, insanların şifa bulmak adına kendi yaşadıkları yerden başka bir bölgeye giderek tedavi görmeleri anlamını taşımaktadır. Sağlık turizmi kapsamında bireyler yaşamış oldukları bölgelerden uzaklaşarak, kendilerini tedavi ettirebilmek açısından başka bölgelere gitmektedirler [1].

Sağlık turizmi yalnızca hasta kişilerin sağlık amaçlı seyahatlerini değil aynı zamanda seyahat amaçlı olarak bölgeye gelen kişilerin hastalanması durumlarını da kapsamaktadır. Bireyler seyahatleri sırasında gittikleri yerlerde hastalıklarını bırakarak dönmeyi isterler. Bunun için SPA yani Latince "Selus Per Aqua"ın kısaltılması olan "Sudan Gelen Sağlık" anlamına gelen merkezleri,

oteller veya buna benzer çeşitli kurumlar, turistlere hizmet vermektedirler.

Sağlık turizmi yalnızca fiziksel sağlık olarak değil aynı zamanda psikolojik sağlığa kavuşmak adına da yapılabilmektedir.

Sağlık turizmi kavramıyla ilgili yapılan açıklamalar incelendiğinde, en önemli hususun evden ayrılarak en az 24 saatliğine uzaklaşmış olunmasıdır [2].

Bireyler geçmişte gelişmiş ülkelerin sağlık teknolojilerinden faydalanmak adına az gelişmiş ülkelere gelişmiş ülkelere doğru seyahat ederken, günümüzde sağlık teknolojilerindeki gelişmenin küresel boyuta ulaşmasıyla beraber gelişmiş ülkelere az gelişmiş ülkelere doğru talep artmıştır. Bunun nedeni ise az gelişmiş ülkelere sağlık turizmi faaliyetlerinin daha az maliyetle yapılabilir olmasıdır [3].

2.1. Sağlık Turizmi Türleri

2.1.1. Wellness Turizmi

Wellness turizmi, turistlerin sağlıklarının geliştirilmesine yönelik olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Wellness turizminin hedefinde kişilerin daha fazla nasıl sağlıklı olabilecekleri yer almaktadır.

Wellness turizmi içinde yalnızca fiziksel aktiviteler değil aynı zamanda kişilerin sosyal faaliyetlerde bulunabilecekleri ve psikolojik olarak kendilerini iyi hissedebilecekleri aktivitelerde bulunmaktadır. Örneğin, yoga ve masaj gibi aktiviteler kişiye hem fiziksel hem de psikolojik olarak iyilik hali vermektedir. Bununla beraber dini faaliyetler, sosyal yardımlar ya da hayır işleri gibi faaliyetlerde Wellness turizmi faaliyetleri içinde bulunmaktadır.

2.1.2. Termal-SPA Turizmi

İlk çağlardan bu yana kaplıca sularına girebilmek adına insanların ilgi gösterdikleri bilinmektedir. Sağlık turizmi kavramının temelini de termal turizmin oluşturduğuna dair genel bir inanış mevcuttur. Günümüzde kaplıcalar ve termal turizm alanları modernleşmiş ve insanların konforlarını ve rahatlıklarını arttırabilecek seviyelere gelmiştir. Bu sayede oldukça geniş kitleler tarafından termal turizm tercih edilmektedir [2].

SPA hizmetleri farklı niteliklere sahip olmakla beraber temel amaç bireylerin dinlenmesini sağlamak olarak görülmektedir [4].

2.1.3. Geriatri Turizmi

Geriatri turizmi, özellikle üçüncü yaş grubu bireylerin sağlıklı şekilde yaşamlarını sürdürebilmeleri için onların tedavi süreçlerine destek vermektedir.

Geriatri turizminin amacı bireylerin yaşam biçimi davranışlarının yeniden şekillendirilmesi ve bu doğrultuda özellikle yaşlı bireylerin daha iyi yaşam standartlarına sahip olmalarının sağlanmasıdır.

2.1.4. Engelsiz Turizm

Engellilerin gerekli sağlık hizmetlerine ulaşmaları önemlidir. Özellikle sağlık turizmi kapsamında gerekli aktiviteler içinde olabilmeleri, engellilerin refahının artırılmasında önemlidir. Gelişmiş ülkelerde engelli bireylerin sağlık hizmet gereksinimlerinin karşılanması ve gerekli ulaşım imkânlarının sağlanması önemli hizmetler arasında görülmektedir [5].

2.1.5. Medikal Turizm

Medikal turizm kapsamında bireyler, hastalıklarının tedavisi amacıyla yaşadıkları bölgelerin dışında başka bir bölgeye seyahat etmeyi tercih etmektedirler [6].

Medikal turizm kapsamında hem tıbbi faaliyetler hem de turizm faaliyetleri iç içe geçmektedir. Medikal turizm faaliyetlerinin diğer sağlık turizmi faaliyetlerinden ayırmakta olan en önemli özellik, medikal turizmin medikal bir işlem gerektirmesidir. Tıbbi bir işleme ihtiyaç duyulması, medikal turizmin ana konusunu oluşturmaktadır. Bireyler tıbbi bir müdahale gereksinimi ile medikal turizm faaliyetlerinden faydalanabildikleri gibi seyahat halindeyken de tıbbi bir müdahaleye gereksinim duyabilirler.

3. Türkiye’de Sağlık Turizmi

3.1. Sağlık Turizmi

Türkiye’de sağlık turizmi oldukça başarılı sektörlerden biri olmakla beraber sağlık turizmini güçlü kılan bazı hususlar şu şekilde sıralanmaktadır [7]:

- Çevresel güzellikler
- Tarihi yapılar
- Doğal güzellikler
- Toplumun turizme olumlu bakışı
- Anadolu medeniyetlerini barındırması
- Misafirperver bir toplum yapısı

Türkiye özellikle doğal güzellikleri ile birçok turistin ilgisini çekmektedir. Bununla beraber Türkiye’nin çeşitli zenginlikleri ve politik alt yapısı da turizmin artmasındaki önemli nedenlerden biri olarak görülmektedir.

Turistlerin Türkiye’yi tercih etmelerinde birçok neden olmakta beraber sağlık ile ilgili nedenler önemli olarak görülmektedir. Birçok yabancı Türkiye’yi sağlık hizmetlerinden faydalanmak adına tercih etmektedir.

Türkiye’ye gelen turist sayısı her geçen gün artmaktadır. Bu durum Türkiye’nin önemli turizm bölgeleri arasında yer aldığını göstermektedir. Bununla beraber son yıllarda yaşanmakta olan terör olayları ve Suriyeli mültecilerin durumu nedeniyle, turist sayısında azalma olduğunu söylemek mümkündür.

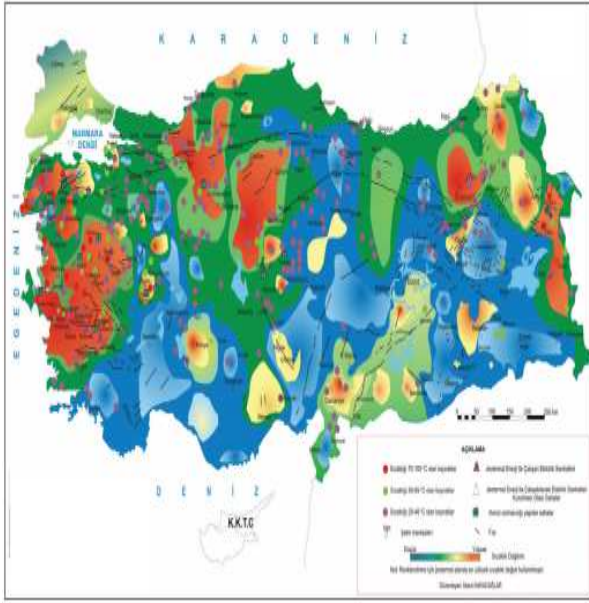
Türkiye’ye gelen turistlerin büyük çoğunluğunun, yurtdışında Türklerin yoğun olarak yaşadıkları ülkelere geldiklerini söylemek mümkündür. Özellikle

Türkiye'yi sıklıkla tercih etmekte olan ülkeler şu şekilde sıralanmaktadır [8]:

- Almanya
- Hollanda
- Fransa

3.2. Termal Turizm

Türkiye'de termal turizm faaliyetleri oldukça yaygın olarak yapılmaktadır. Türkiye'nin jeotermal kaynaklarının yeterli düzeyde olması, bu alanda yapılan turizm faaliyetlerinin önemini arttırmaktadır.



Şekil 1. Türkiye'de Jeotermal Kaynaklar [9]

Türkiye'de termal turizmin varlığı, turizm faaliyetlerinin 12 ay boyunca yapılabilmesini sağlamaktadır. Şekil-1'de gösterilmektedir. Özellikle kış aylarında tercih edilmekte olan termal turizm faaliyetleri, Türkiye'de turizm sektöründe canlılık katmaktadır. Termal turizm sektörü hem yurtiçi hem de yurtdışı misafirler için önemli hizmetler sunmaktadır. Özellikle üçüncü yaş grubu bireyler tarafından sağlığa kavuşma ve yenilenme amacıyla termal turizm konaklamaları sıklıkla tercih edilmektedir.

Türkiye'de termal turizme yönelik tesis sayısı yeterli görülmektedir. Bununla beraber tesislerin yenilenmesi ve modern şartlarda misafirlerin konforlarının sağlanması, turist sayısının artırılmasında önemli olarak görülmektedir.

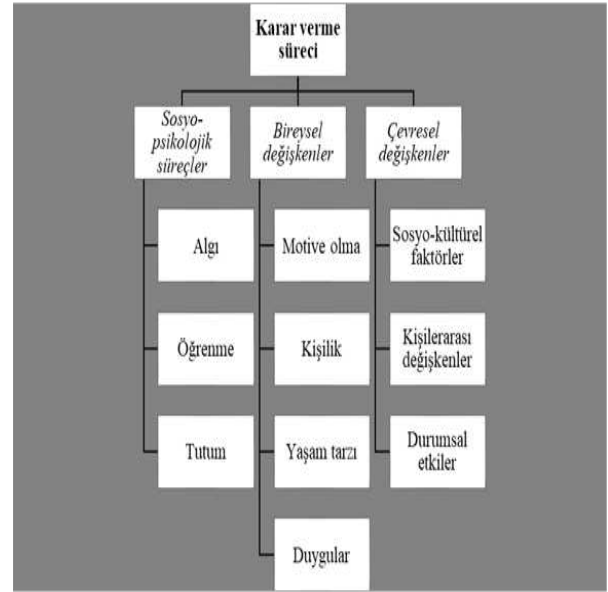
3.3. Geriatri ve Engelsiz Turizm

Gerek Türkiye'de gerekse de Avrupa'da yaşlı nüfusu sürekli olarak artmaktadır. Bu durum geriatri turizmine verilen önemin artmasına neden olmaktadır [10].

Engelsiz turizm faaliyetleri, engelli bireylerin sağlık turizmi faaliyetlerinden faydalanabilmesini sağlar. Engelsiz turizm faaliyetleri özellikle yurt dışından gelen engelli bireylerin ülkeye döviz bırakmaları açısından önemli faaliyetler olarak değerlendirilmektedir. Engelli bireylerin genellikle yanlarında bir veya birkaç kişiyle beraber gelmeleri, ülkeye daha fazla döviz bırakmalarına neden olur.

3.4. Türkiye'de Medikal Turizm

Medikal turizm faaliyetleri kapsamında Türkiye'ye birçok hasta gelmekte ve bu aktivitelerden faydalanmaktadır. Bununla beraber hastaların medikal turizm tercihlerinde etkili olan birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler şekil 2'de gösterilmektedir.



Şekil 2. Medikal Turizm Süresince Hastaları Etkileyen Faktörler [11]

Devlet hastanelerinin yatak kapasiteleri sağlık sektörü açısından önemlidir. Türkiye'de hizmet veren sağlık kurumlarının %7'sinin özel sektöre ait olduğu ifade edilmekteyken kalan %93'ünün ise kamu kurumlarına ait olduğu ifade edilmektedir.

Turistlerin en fazla tercih ettikleri branşlardan olan göz hastalıklarında, özel sektöre gitmeyi seçtikleri ifade edilebilir. Medikal turizm sektöründe, 2008 yılı içerisinde göz hastalıklarıyla ilgili olarak özel sektöre başvuran turist sayısının oldukça fazla olduğu gözlemlenmiştir. Ancak aynı dönemde kamu sektörünün de göz tedavisi kapsamında önemli payı bulunmaktadır. Plastik cerrahi ve onkoloji branşlarının da kamu kurumlarında tercih edildikleri gözlemlenmekle beraber bunların dışındaki branşlarla ilgili olarak kamu kurumlarının daha az seçtikleri gözlemlenmiştir. Fakat bahsi geçen branşlar dışındaki branşlarla ilgili olarak da özel sektörde gelişim sağlanmış olması dikkat çekicidir [6].

Ülkemizde dokuz il kapsamında medikal turistlere hizmet sağlayan özel ve kamu hastanelerinin, yöneticiliğini üstlenen 282 kişi üzerinde yapılan bir anket çalışmasına göre; turistlerin medikal hizmetler

açısından Türkiye'yi seçmelerinin en önemli iki nedeni; fiyat avantajı ve ülkenin iklimidir [12].

Türkiye'de 8000 (\$)’a yakın bir fiyatla yapılabilen omurga füzyonu işlemine Amerika’da yaklaşık 100.000 (\$) üzerinde bir ödeme yapılması gerekmektedir. İrlanda, Amerika, Singapur, İsviçre, İsrail ve Tayland gibi ülkelerde kıyaslandığında Türkiye, 11.375 ile 15.000 (\$) arasında yapılan bypass ameliyatıyla oldukça ucuza hizmet vermektedir. Türkiye, Hindistan’la birlikte kemik iliği transplantasyonunu 40.000 - 70.000 (\$) arasında yaparak diğer ülkelere kıyasla oldukça ucuza hizmet vermektedir. Katarakt ameliyatı açısından İngiltere kıyaslandığında Türkiye %78 oranında daha ucuz hizmet vermektedir [13].

4. Türkiye’de Sağlık Turizminin Avrupa Pazarındaki Yeri

4.1. Türkiye’nin Dünya Sıralamasındaki Yeri

Dünya Turizm Örgütü Raporu (UNWTO) değerlendirildiğinde, Çin, İspanya, İngiltere, İtalya, Amerika ve Fransa’nın ardından sağlık turizm açısından Türkiye 7. sırada yer almaktadır [14].

Dünyada en fazla plastik cerrah bulduran ülkeler içerisinde Türkiye 9. Sırada yer almaktadır [15]. Bu durum medikal turizmde plastik cerrahi alanında Türkiye’nin tercih edilmesinin sebebini ortaya koymaktadır.

Türkiye’de hasta başına gelir en az 2000 dolardan başlamaktadır. Tablo 1’de ise medikal turizm ve turistin sağlığı branşlarına göre hasta başına gelir rakamlarına yer verilmiştir.

Tablo 1. 2014 Yılında Türkiye’de Hasta Turist Başına Sağlanan Gelir [15]

		Hasta Başına Gelir (\$)
Medikal Turizm	Kamu	9.000
	Özel	12.000
Turistin Sağlığı	Kamu	2.000
	Özel	4.000

Dikkat edilirse Türkiye’de hasta turist başına sağlanan gelir özel sektörde daha fazladır. Bu durum turistlerin Türkiye’de özel sektörü daha fazla tercih ettiklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 2’de gösterilen ülkeler içerisinde ele alınan operasyonları en düşük fiyatlara yapan ülkenin Hindistan olduğu görülmektedir. Hindistan’ı ise Türkiye izlemektedir. Türkiye’nin operasyonlardan az ücret talep etmesi Türkiye’nin sağlık turizm açısından tercih edilmiş ülkeler içerisinde yer almasını sağlamaktadır.

Tablo 2. 2014 Yılında Ülkelere Göre Yapılan Operasyon Tipine Göre Ödenen Ücretler (\$) [15]

	Türkiye	Almanya	Hindistan	İspanya
By-pass	8500-21000	-	7500-10500	39000-43000
Kalça Protezi	10000-23000	27000	7000-9500	16300-18900
Kalp kapakçığı operasyonu	13750-23000	-	9500-14000	43000-47500
Protez Diz Nakli	9000-23000	23000	7000-10000	16000-18500
Omurga Füzyon	7000-23000	29000	7500-11500	25000-32500

Turistlere Türkiye’de sağlık turizmi açısından verilen hizmetin tanıtılması; bu alanda Türkiye’ye daha fazla ziyaretlerin yapılmasını sağlayacaktır ve Türkiye’nin daha fazla tanıtımına katkıda bulunacaktır.

Türkiye 2023 hedefleri kapsamında sağlık turizmi alanında 2 milyon turisti hizmet sağlamayı hedeflemektedir. Bu hedef Türkiye’ye gelen turist sayısı açısından değerlendirildiğinde makul bir hedef gibi gözükse de daha önce ifade edilen resmi rakamlara göre düşünüldüğünde bu büyümenin sağlanmasının güç olduğu görülmektedir. Ancak potansiyelin varlığı sebebiyle sağlık turizmini tanıttacak unsurlara odaklanılması halinde mevcut hedefin yakalanması da mümkün olabilecektir

Sonuç

Sağlık turizmi her geçen gün önemini arttırmakta olan önemli sağlık hizmetleri arasında yer almaktadır. Türkiye’de sağlık turizmi oldukça gelişmiş ve gelişmeye devam etmektedir. Türkiye’nin turizm alanındaki yeterliliği de sağlık turizmi faaliyetlerini desteklemektedir. Türkiye’ye hem sağlık hizmetlerinden faydalanmak hem de turistik faaliyetler içinde olmak isteyen bireyler sıklıkla gelmektedirler. Bu da Türkiye’yi sağlık turizmi açısından önemli bir yere getirmektedir. Türkiye jeopolitik konumu nedeniyle de hem Avrupa ülkelerine hem de Asya ülkelerine yakındır ve bu durum talebin artmasında önemli bir faktör olmaktadır.

Türkiye ucuz fiyatları ile avantajlı olduğu görülmekte, bu durum Türkiye için büyük bir fırsat sağlamaktadır.

Sonuç olarak Türkiye’de sağlık turizmine yapılan yatırımlar hem turizm gelirlerini de arttıracak hem de ülke için önemli bir döviz sağlayacaktır.

Referanslar

- [1] Cohen E., "Medical Tourism In Thailand", AU-GSB e-Journal, Cilt. 1, Sayı. 1, (2008), 24-37.
- [2] Akbulut G., "Türkiye'de Kaplıca Turizmi ve Sorunları", Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 9, Sayı. 1, (2010), 35-54.
- [3] Cook P. S., "What is Health and Medical Tourism?", Humanities Research Program, Queensland University of Technology, (2008), 1-13.
- [4] Günel B., "An Alternative Way Of Tourism: Health Tourism In Turkey", Master Tezi, University Of Amsterdam, Faculty Of Economy And Business Business Studies, Amsterdam, (2009).
- [5] Yaylı A. ve Öztürk Y., "Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Bedensel Engelliler Pazarına Bakış Açıları Üzerine Bir Araştırma", Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt. 17, Sayı. 1, (2006), 85-98.
- [6] Gülen, K. G. ve Demirci, S. "Türkiye'de Sağlık Turizmi Sektörü", İstanbul Ticaret Odası Yayınları, (2012).
- [7] Kostak D., "Turizm Hareketleri (Türkiye Örneği Üzerinden Sağlık Turizmi)", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, (2007).
- [8] Kiremit A. Ş., "Turizmin Gelişiminde Bir Alternatif Olarak Medikal Turizm: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Ankara, (2008).
- [9] Sağlık Bakanlığı, "Türkiye'de Termal Sağlık Turizmi", <http://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/10949,07.pdf> f?0, Erişim Tarihi: (26.03.2018).
- [10] Gülmez Z., "Türkiye'de ve Dünyada Sağlık Turizmi ve Çeşitleri: Sağlık Turizminin Ülkemizdeki Mevcut Durumu ve Bazı Ülkelerle Kıyaslanması", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, İstanbul, (2012).
- [11] Gan L. L. ve Frederick J. R., "Medical Tourism Facilitators: Patterns Of Service Differentiation", Journal Of Vacation Marketing, Cilt. 17, Sayı. 3, (2011), 165-183.
- [12] Aslanova, K. "Türkiye'de Sağlık Turizmi Ve Sağlık Turizmi Hukuku", Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi (2013), 2(3):12-145.
- [13] Akdu S. A., "Sağlık Turizmi Kapsamında Medikal Turizm ve Türkiye'deki Uygulamalar Üzerine Bir Araştırma; İstanbul ve Ankara Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Ankara, (2009).
- [14] Aydın D., Aypek N., Aktepe C., Şahbaz R. P. ve Arslan S., "Türkiye'de Medikal Turizmin Geleceği", Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi ve Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Sağlık Turizmi Koordinatörlüğü, (2011).
- [15] TÜRSAB Sağlık Turizmi Raporu, (2014), https://www.tursab.org.tr/dosya/12186/saglikturizmiraporu_12186_5485299.pdf, Erişim Tarihi: 25.03.2018.

MÜLKİYET KORUMA VE GÜVENLİK

SB-17 GÜVENLİK KÜLTÜRÜ: KAVRAMSAL BİR ÇERÇEVE

Dilek BALAK

Öğr. Gör., Beykent Üniversitesi MYO, dilekbalak@beykent.edu.tr (sorumlu yazar)

Özet

Bu çalışmanın amacı, 1986'daki Çernobil nükleer kazasının ardından literatüre giren ve o zamandan bu yana güvenlik literatüründe sayısız yer alan güvenlik kültürü terimine yönelik kavramsal bir çerçeve sunmaktır. Ayrıca geçmiş davranışların gelecekteki davranışları şekillendirmedeki rolü dikkate alındığında içinde yaşanan toplumun kültürünün de güvenlik kültürünü şekillendirmede etkisi olabileceği düşünülmektedir. Çünkü kültür, insan davranışının hemen hemen her yönünü etkisi altına almaktadır. Güvenlikle ilgili paylaşılan değerler, inançlar ve varsayımlar ise organizasyonun içinde bulunduğu ulusal kültürün bir yansımasıdır. Bu örgütsel değerler, inançlar ve varsayımlar, çalışanların davranış şekillerini doğrudan etkilemektedir. Bu bakımdan örgütsel davranış üzerindeki bu potansiyel etki dikkate alındığında, örgütsel yapının özelliklerinin, güvenliğe dönük uygulamaları belirlemede önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Henüz literatürde toplumsal kültürün örgütün güvenlik kültürü teorisi ile birleştirilmemiş olması çalışmanın alan yazına katkısını yansıtmaktadır. Bu bağlamda ele alınan çalışmanın önemi konuyu bir kültür meselesi olarak değerlendirip örgütsel hayatta güvenlik kültürünün önemine ışık tutmaktır. Bu nedenle çalışma, güvenlik kültürü üzerine literatür incelemesinden oluşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kültür, Güvenlik kültürü, Örgütler

1. Giriş

Güvenlik kültürü kavramı ilk olarak, 1986 senesinde Çernobil'de yaşanan nükleer kazadan sonra hazırlanan bir raporda kullanılmıştır. Hazırlanan bu rapor, yaşanan kazada önemli derecede tasarım eksikleri, örgütsel hatalar ve iş görenlerin birtakım ihlallerinin olduğunu gözler önüne sermektedir. Güvenlik kültürü özellikle risk seviyesinin yüksek olduğu koşullarda, insan unsurunun güvenliği sağlamadaki rolünü ortaya koyan önemli bir kavramdır [1]. Bu nedenle giderek artan bir şekilde, yüksek riskli endüstrilerdeki kuruluşlar güvenlik kültürünün; güvenilir ve güvenli faaliyetleri şekillendirmedeki rolünün daha fazla farkına varmaya başlamışlardır.

Nitekim güvenlik kültürü, bir organizasyondaki her seviyede çalışan her bir grup üyesinin güvenliğine verilen değer ve önceliğe dayanmaktadır. Bu, hem bireysel hem de örgütsel seviyede güvenlik için kişisel sorumluluğu taahhüt etmektedir. Kısacası güvenlik kültürü kavramı, güvenlikle ilgili endişeleri ortaya koymak, örgüt içinde ilgili birimlerle bu endişeleri paylaşmak ve hatalardan ders almayı öğrenerek güvenli davranışlarda bulunmak için çaba harcamayı ifade etmektedir [2]. Bir başka deyişle güvenlik kültürü için örgütün sağlık ve güvenlik yönetimine bağlılığını belirleyen bireysel ve grup değerlerinin, tutumların, algıların, yeterliliklerin ve davranış kalıplarının ürünüdür denilebilir.

Diğer yandan ulusal kültür ise insanların tavır ve davranışlarını her yönüyle kuşatmaktadır. Güvenlikle ilgili paylaşılan örgütsel inançlar, varsayımlar ve değerler (yani, güvenlik kültürünün antropolojik bileşenleri) hakkında organizasyonun içinde bulunduğu ulusal kültürün bir yansıması olduğu düşünülmektedir. Bu örgütsel değerler, inançlar ve varsayımlar, çalışanların örgütsel yaşam algılarını ve davranış tercihlerini doğrudan etkilemektedir. Bu yüzden örgütsel davranış üzerindeki bu güçlü potansiyel etki göz önüne alındığında, örgütsel yapının örgütsel özelliklerini, güvenlik yönetimi uygulamalarını belirlemenin önemi ortaya çıkmaktadır [3]. Henüz alan yazında ulusal kültürün örgütsel güvenlik kültürü teorisi ile birleştirilmemiş olması çalışmanın literatüre katkısını yansıtmaktadır. Bu bağlamda ele alınan çalışmanın önemi konuyu bir kültür meselesi olarak ele alıp örgütsel hayatta güvenlik kültürünün önemine ışık tutmaktır.

Alan yazına bakıldığında yapılan kültürlerarası araştırmalarda, ulusal kültürlerin toplumlar arasında değişiklik gösteren ve örgütlerdeki davranışı güçlü bir şekilde etkilediği bir dizi kültürel boyut sunulduğu görülmektedir. Buna dayanarak, kültürel boyutların örgütsel sınırlara nüfuz ettiği ve güvenlik davranışlarını etkileyebileceği mekanizmalar olduğu söylenebilir. Ayrıca, kültürel boyutların teorik olarak istenen güvenlik davranışı ve iş kazalarını azaltma ile ampirik olarak bağlantılı normatif stratejilerin etkinliğini nasıl değiştirebileceği de söz konusu olabilmektedir [3].

Bu nedenle, çalışmada güvenlik kültürü bağlamında nadiren araştırılan ulusal kültürün üstlendiği rol incelenerek literatüre önemli bir katkı sunulmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kültür

Kültür, tanımlanması zor, fiziksel varlığı olmayan, ifade edilemeyen bir kavramdır [4]. Onlar tanımlanamayabilir, tartışılmayabilir ve hatta fark edilemeyebilirler. Bununla birlikte, kültür insan davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Deal ve Kennedy (1982)'e göre kültür çoğu zaman insanların nasıl davranması gerektiğini ortaya koyan gayri resmi kurallar sistemidir. Purcell ve arkadaşları (2003) ise kültürü kısaca paylaşılan değerler ve inançlar sistemi olarak ifade etmektedirler [5]. Hofstede de kültür tanımında zihnin belli bir grup insanı diğerlerinden ayıran ortak bir değer olduğunu söylemektedir. Bu ifade kültürün kolektif olduğunu, doğrudan görünmediğini, ancak davranışlarla kendini gösterdiğini açıklar niteliktedir [6]. Ayrıca kültürün "paylaşılan değer" olma özelliği, kültürü davranışı yönlendirmede ve şekillendirmede etkili bir araç kılmaktadır [4].

Örgütler hem kendi içyapıları hem de dış çevresel baskılara karşı tepki veren sosyal varlıklar olarak görüldükleri için dış çevreye verdikleri bu tepkilerin sahip oldukları kültüre göre farklılaşacağı belirtilmektedir [7]. Bunun bir nedeni de örgütü oluşturan her bir bireyin bir kültüre sahip olduğu ve bu kültürün ortak paylaşılan alanlara yayılarak örgütsel yaşamın merkezinde olacağı düşüncesidir.

Bu nedenle örgüt kültürünün bir alt boyutu olarak görülen güvenlik kültürü; hem örgüt içindeki farklı birimlerin, bölümlerin ve meslek gruplarının kültürlerinden hem de içinde yaşadığı coğrafyanın ulusal ve bölgesel kültürlerinden etkilenebilmektedir [8]. Bu durum kültürün ortak paylaşılan değerler bütünü olarak görülmesinin bir etkisidir.

2.2. Güvenlik Kültürü Kavramı

Güvenlik kültürü, 1986 yılında yaşanan Çernobil felaketinin ardından ilk defa 1987 OECD Nükleer Ajansı raporuyla gündeme gelmiştir. Güvenlik kültürü; bir kurumdaki sağlık ve güvenliği etkisi altına alan; hem kişisel hem de örgütsel özellikleri kapsayan örgüt kültürünün de bir alt bileşeni olarak ele alınmaktadır. Literatürde çok sayıda güvenlik kültürü tanımı yer almaktadır. Örneğin, Uttal (1983), güvenlik kültürünü "davranışsal normlar üretmek için bir kurumun yapısı ve kontrol sistemleri ile etkileşime giren ortak paylaşılan değerler" olarak tanımlamaktadır. Turner ve arkadaşları ise (1989) güvenlik kültürünü, "iş görenlerin, yöneticilerin ve dış paydaşların tehlikeli olarak kabul edilen durumlara maruz kalmasının en aza indirilmesi ile ilgili inanç, davranış, sosyal ve teknik uygulamalar

dizisi" olarak ele almışlardır. Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu da güvenlik kültürünü; "nükleer tesis güvenliği konularının önemini gereğince garanti altına alan ve öncelikli olarak belirleyen kurum ve kişilerdeki tutumların ve özelliklerin bir araya getirilmesi" olarak tanımlamıştır [9].

Diğer yandan İngiliz Endüstrisi Konfederasyonu da güvenlik kültürünü "tüm organizasyon üyelerinin tehlike, risk ve kazalar hakkında paylaştıkları fikirler" şeklinde tanımlamaktadır. Kısacası güvenlik kültürü bir örgütün sağlık ve güvenlik performansı ile ilişkili olarak üyelerinin tutum ve davranışlarına göre tasarlanmış örgüt kültürünün bir alt yüzünü oluşturmaktadır. Pozitif bir güvenlik kültürüne sahip olan kurumlarda; karşılıklı güven üzerine kurulan iletişimlerin, güvenliğin önemini paylaşan algılamaların ve koruyucu tedbirlerin etkinliğindeki güvenliğe dönük algılamaların önemi dikkat çekmektedir [9]. Aslında hem Çernobil'de yaşanan kazada, hem de diğer önemli kazalarda, 'güvenlik kültürü' özellikle risk düzeyinin çok fazla olduğu ortamlarda, insanın güvenliği sağlamadaki işlevini ortaya koymaktadır [10].

2.3. Güvenlik Kültürünün Boyutları

Literatüre bakıldığında güvenlik kültürü kavramının araştırmacılar tarafından birçok ve birbirinden farklı şekillerde ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmada ise Wiegmann ve arkadaşlarına (2002) göre evrensel kabul edilen güvenlik kültürü boyutlarına yer verilmiştir. Bunlar:

1) Örgütsel Bağlılık: Güvenliğe dönük örgütsel bağlılık, üst yönetimin güvenliği ana prensip olarak belirlemesidir. Bir kurumun güvenliğe bağlılığı ise finansal açıdan sıkışıklık döneminde bile örgüt üyelerinin kuruma devamlılık göstermesi ve güvenliğe dönük olumlu tutum sergilemeleridir. Benzer şekilde kurumun, araç, gereç, politikalar, eğitim ve iş akışının rutin olarak değerlendirilmesi ve gerektiği takdirde güvenliği iyileştirici biçimde değiştirmesi, örgütün güvenliğe bağlılığını yansıtmaktadır.

2) Yönetimin Katılımı: Üst ve orta kademenin kurum içinde kritik güvenlik faaliyetlerinde bireysel olarak yer almalarıdır. Yöneticilerin eğitim ve toplantılarda yer alarak katkıda bulunmaları, güvenliğe ilişkin kritik meselelerde aktif bir katılım sergilemeleri, örgüt içinde yukarıdan aşağıya veya aşağıdan yukarıya güvenlik meselelerinde şeffaf bir iletişimin varlığını yansıtmaktadır.

3) Çalışanların Katılımı: İyi bir güvenlik kültürüne sahip olmanın özelliklerinden biri de örgütün çalışanlarını yetkilendirmesi ve bu hususta çalışanlarını açıkça bilgilendirmesidir. Böylece çalışanların güvenlik meselelerinde söz hakları olur. Bu durum da güvenliğe dönük iyileştirmelerin başarılmasında kaldıraç görevi üstlenir ve örgüt üyelerinin faaliyetlerinde hem kendilerinin hem de diğerlerinin sorumluluğunu benimsemelerini ifade eder.

4) Ödüllendirme Sistemleri: Kurumun hem güvenli hem de güvensiz davranışları değerlendirme biçimidir. Buna göre uygun bir ödül ya da cezai yaptırım güvenlik kültürünün ana unsurlarından birisidir. Kurumun güvenli davranışları desteklemek için uyguladığı bu politika aynı zamanda, güvensiz davranışların ya da yersiz alınan riskin cezalandırılması önem arz etmektedir. Bu ödül ya da ceza sistemlerinin kurum içinde sadece var olması yetmez aynı zamanda bunun biçimsel olarak da kurum içinde belgelendirilip, sürekli uygulanan ve tam olarak çalışanlara ilan edilmiş, çalışanlar tarafından da anlaşılmiş olması gerekmektedir.

5) Raporlama Sistemleri: Etkili bir raporlama sistemi, bir kaza ya da yaralanma olmadan önce güvenliğe dönük hata ve kusurların, eksikliklerin tespit edilmesinde kritik bir rol üstlenir. Bir kaza ya da yaralanma olmadan önce kurumun önleyici tavrı ve yeteneği, güvenliğin iyileştirilmesi için mühimdir. Özetle, kurumların iyi bir güvenlik kültürüne, biçimsel bir raporlama sistemine sahip olmaları, örgüt üyelerinin güvenliğe dönük sorunları zamanında bildirmelerine olanak tanır ve onları bu yönde teşvik eder [2].

Sonuç ve Tartışma

Kültür, örgütü bir arada tutmaya yarayan sosyal bir araçtır ve örgütteki bireylerin paylaştığı değerler ile inançları kapsamaktadır [11].

Ayrıca kültür; kültürün ana taşıyıcıları olan insanların zihinlerindeki çeşitli kilit kavramlardaki değişiklikler yoluyla gerçekte genişletilmiş değiştirilmiştir. Daha doğrusu kültürü inşa eden, yaratan, devamlılığını sağlayan yani koruyan ve değiştiren bir değişim ajanı olarak görülen liderin örgüt içindeki davranışlarının zamanla örgütün kültürüne yerleşeceği gerçeğini yansıtmaktadır. Böylelikle liderin ya da işletme sahibinin inanç, değer ve varsayımlarının örgüt üyeleri tarafından içselleştirileceği söylenebilir [12].

Diğer taraftan güvenlik kültürü teorisi, normatif bileşenlerin, çalışanların örgüt içinde sergiledikleri davranış türlerini ne kadar etkileyebileceğinin büyük ölçüde örgütsel güvenlik kültürünün antropolojik bileşenine (yani, değerler, inançlar, varsayımlar ve tutumlar içinde paylaşılan tutumlara) bağlı olduğunu ifade etmektedir. Bu değerler çalışan algılarını ve çeşitli örgütsel stratejilerin yorumlarını doğrudan etkileyebilir ve çalışanlara yanıt olarak tercih ettikleri eylem tarzını belirlemelerinde yardımcı olabilir. Bu nedenle, normatif bileşenlerin hedeflerini etkilemek için geçmeleri gereken bir filtre görevi görürler. Ayrıca, örgüt içinde çalışanlar kültürel olarak paylaşılan bilgilerle çelişen politikaları görmezden gelmeyi veya göz ardı etmeyi seçebilir. Önemli olarak, kuruluş üyeleri tarafından paylaşılan değerler, inançlar, varsayımlar ve tutumlar, bir kuruluşun sınırları içerisinde bulunmaz. Örgüt üyelerinin de ulusal kültürler bağlamında yer alması nedeniyle, bir kuruluşun güvenlik kültürü, kısmen, insanların daha büyük ulusal bağlamın üyeleri olarak paylaştığı değerler, normlar, tutumlar, uygulamalar ve inançlardan oluşur. Örneğin, örgütsel davranışı etkileyen inanç ve

değerlere katkıda bulunan herhangi bir ulusal kültür unsuru, örgütsel güvenlik kültürünün ya da bu kültürün öncüllerinin doğal bir parçası olarak görülebilir. Bu öncül, Hofstede (1980) ve Schein (1990) tarafından yapılan ve örgütsel kültürün bir dereceye kadar belirli bir kuruluşun üyeleri tarafından tutulan ulusal kültürün bir uzantısı olduğu teorisini ortaya koyduğu argümanlarla da tutarlılık göstermektedir [3].

Literatüre bakıldığında güvenlik kültürünün, son yıllarda yoğun bir şekilde üzerinde çalışmalar yapılan bir alan olduğu görülmektedir. İlginçtir ki araştırmacılar güvenlik kültürünü, ulusal kültür bağlamında yeter sayıda henüz incelememişlerdir. Güvenlik kültürünün çok yönlü niteliği, ancak bu niteliklerin işlevsel hale getirilmesiyle test edilebilir. Daha sonra, güvenlik kültürünün; örgütsel kültür, ulusal kültür, liderlik ve örgütsel iletişim gibi süreçleri nasıl etkilediği de test edilebilir. İş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulması sürecinde yönetim ve çalışanların karşılıklı iş birliği içinde çalışmaları gerekmektedir. Bu nedenle üst yönetim ekibinin liderliği önemlidir ve sürecin etkin bir şekilde yönetilebilmesi için örgüt içinde açık ve şeffaf bir iletişime de ihtiyaç duyulmaktadır. Böylelikle bu konu üzerinde teorik ve ampirik çalışmalar yapılması birçok açıdan da güvenlik kültürünün daha fazla anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Kaynaklar

- [1] Dursun, S., Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama. Uludağ Üniversitesi SBE, Doktora Tezi, 2011, Bursa.
- [2] Wiegmann, D. A., Zhang, H., Terry L. Von Thaden, Sharma, G., Mitchell, A. A., Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research. Aviation Research Lab Institute of Aviation, University of Illinois at Urbana-Champaign 1 Airport Road Savoy, Illinois 61874, 2002.
- [3] Yorio, P. L., Edwards, J., Hoeneveld, D., Safety culture across cultures. Safety Science, 120, 402-410, 2019.
- [4] Robbins, S. P., Judge, T. A., Örgütsel Davranış. 14. Basımdan Çeviri (Çeviri Editörü: İnci Erdem). Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti. Ankara, 2015.
- [5] Armstrong, M. A., Handbook of Human Resource Management Practice. 10th Edition, London, 2006.
- [6] Hofstede, G., McCrae, R.R., "Personality and Culture Revisited: Linking Traits and Dimensions of Culture", Cross-Cultural Research, 38(52), 52-88, 2004.
- [7] Erdem, R., Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 2(2), 63-79, 2007.
- [8] Durğun, S., Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(2), 112-132, 2006.

[9] Cooper, M. D., Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36, 111-136, 2000.

[10] Akalp, G., Yamankaradeniz, N., İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi. Journal of Social Security*, 3(2), 96-109, 2013.

[11] Erdem, R., Adıgüzel, O., Kaya, A., Akademik Personelin Kurumlarına İlişkin Algıladıkları ve Tercih Ettikleri Örgüt Kültürü Tipleri. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 36, 73-88, 2010.

[12] Schein, E. H., *Leadership and Organizational Culture. The Leader of the Future*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1996.

EĞİTİM BİLİMLERİ, TEKNİK VE SOSYAL BİLİMLER

SB-18 BUUMYOS 2019 TÜKETİCİLERİN CİLT BAKIM ÜRÜNLERİNİ SATIN ALMA ALIŞKANLIKLARININ BELİRLENMESİ

Gülizar AKPINAR^a, Ömür UÇAR^b

^aEmail: ozaksoygulizar@gmail.com

^bBartın Üniversitesi, Bartın/TÜRKİYE, Email: omurucar@gmail.com

Özet

Bu araştırmada, katılımcıların cilt bakım ürünlerini satın alma alışkanlıkları saptanmaya çalışılmıştır. Çalışmaya Ankara İlinde yaşayan 15 yaş ve üstü 162 kadın seçilmiştir. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket; katılımcıların demografik bilgiler, cilt bakım ürünlerini tüketim alışkanlıkları ve kullanım sıklıklarının belirlendiği üç bölümden oluşmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların cilt bakım kozmetiklerinden en sık (%79,6) nemlendirici ve (79,6) cilt temizleyici ürünlerini kullandıkları, en az (%8,6) destekleyici bakım ürünlerini kullandıkları ortaya konulmuştur. Sık kullanılan ürünler hakkında tüketim ve kullanım alışkanlıkları düzeyi yüksek görülmüştür. Araştırmada, katılımcıların demografik özellikleri, cilt bakım ürünlerini tüketim alışkanlıkları ve ürünleri kullanım sıklıklarına ilişkin öznel bildirimleri belirlenmiştir. Ulaşılan sonuçlar doğrultusunda önerilerde bulunulmuştur.

1.Giriş

Bir kişinin "güzel" olarak vasıflandırılması, ister şahsi görüş olsun, ister toplumun ortak değer yargısı olsun sıklıkla, kişilik, zeka, zarafet, cazibe gibi "iç güzelliğinin" ve sağlık, gençlik, ortalamaya yakınlık ve yaygınlık, cilt gibi "dış güzelliğinin" bir birleşimine dayanır. Çiçekler, tabiat güzelliğinin en belirgin bir örneği olduğu gibi, yüz de insanın önemli dış güzellik örneklerindedir. Biçem ve modanın çok geniş ölçüde farklılık göstermesine rağmen, kültürler arası araştırmalar, insanların güzelliği algılamalarında çeşitli ortak noktalar bulmuştur. Örneğin, büyük gözler ve açık ten rengi bütün kültürlerde güzel bulunmuştur. Öte yandan yüz güzelliği her yaş dilimi için geçerli olmaktadır[10]. Günümüz modern yaşamında insanlar görüntüleriyle ve farklılık yaratma yetenek ve imkanlarıyla farklı olmaya çalışmaktadırlar. Bu bağlamda insan vücudu, özellikle de yüzü, önemli bir işlev, bir vitrin görevi, görmektedir. Deri, dış çevredeki zararlı kimyasal bileşikler ile mikroorganizmaların organizmaya girişini engellerken, aynı zamanda organizmanın sıcaklık ve su kaybını da düzenleyen bir organdır. Deri kişinin vücut kütlelerinin ortalama %10'unu oluşturur. Yaklaşık 1.7 m2 olan geniş yüzey alanı ve kolay erişebilir olması deriyi, gerek lokal gerekse sistemik etki elde etmek üzere ilaç uygulama açısından ideal kılar[7]. Derinin yapısı üç tabakadan oluşur. Bunlar;

1. Epidermis

2. Dermis

3. Hipodermis

Cildin hangi tipte olduğunu bilmek, onun en iyi şekilde görünmesini ve sağlıklı olmasını sağlamak için yapılması gereken cilt bakımının saptanmasında yardımcı olur. Cilt tipi, kalıtım, hormon düzeyi ve yaşam tarzı ile ilgilidir. Ancak cilt, canlı bir yapıya sahip olduğu için gereksinimleri mevsimden mevsime ve yıldan yıla değişir. Genç yaşlarda sahip olunan cilt tipi ile ilerleyen yaşlarda görülen cilt tipi aynı olmayabilir. Bu nedenle, cildin durumunu belirli aralıklarla gözden geçirip cilt bakımında değişiklikler yapılmalıdır. Tüm cilt tipleri güçlü güneş ışığından korunmalıdır[11]. Araştırmada, temel cilt tipleri olan normal, yağlı, karma, kuru ve hassas cilt tipleri incelenmiştir.

Normal cildin görünümü yumuşaktır ve dokunulduğunda sıkı bir doku hissedilir. Tüm yüz bölgelerinde benzer özellikler gösterir, akne sorunu oluşmaz. Görünür bir deri lezyonu olmayan, normal elastikiyete sahip, genellikle lekesiz ve pembe, sağlıklı bir görünüm sergileyen cilt tipidir. Bu cilt türüne genellikle çocuklarda rastlanır. [4],[9], [11]

Yağlı cildin rengi soluktur ve yağdan dolayı istenmeyen parlaklık oluşur. Geniş gözenekleri, siyah noktaları vardır. Sivilce oluşumuna müsaittir. Sağlıklı bir yaşam tarzı, soruna neden olan rahatsızlıkların tıbbi tedavisi ve dengeleyici kozmetik ürünler, cildin genel tablosunu düzeltir [5].

Karma cilt tipi; farklı iki ya da daha fazla özelliğin bir arada bulunduğu cilt tipidir. Özellikle yaşlı insanlar arasında görülen en yaygın cilt tipidir. Sıklıkla yağlı-kuru karmasıyla karşımıza çıkar. Yüzün orta bölümü, alın, burun ve çene daha yağlıdır ve buradaki doku yüzün geri kalanından daha serttir. Yanaklar, genellikle kuru ya da normaldir. Karma cilt her zaman lekelenmeye yatkın olabilir [11]

Kuru cilt, stratum korneum tabakasının nem içeriğinin azalmasıdır. Cildin normal görülmesi ve hissedilmesi için, stratum korneum tabakasının su içeriği % 10' dan fazla olmalıdır. Stratum korneumun oluşturduğu bariyerde suyun atmosfere geçişine neden olan bir defekt olduğunda,

transepidermal su kaybındaki artış cildin kurumasıyla sonuçlanır. Bariyerdeki bu hasar, deterjanlar, aseton, diğer kimyasallar ve suyla sık temas gibi farklı nedenlerden oluşabilir. Deri çok kuruduğu zaman, stratum korneum gerilir ve çatlaklar oluşur; bu çatlaklar kaşıntılı, inflame, irrite fissürlere dönüşür. Bu durum kollar, bacaklar ve gövde gibi vücut bölgelerinde ve yüzün daha az yağ bezi bulunan alanlarında daha belirgindir[2].

Araştırmada; kozmetik ürünler, temel cilt bakım ürünleri ve özel amaçlı bakım ürünleri olmak üzere iki grupta ele alınmıştır. Temel cilt bakım ürünleri, ciltte var olan iyiliği muhafaza etmek için kullanılan ürünlerdir. Bu sebeple araştırmada, temizleyiciler, tonik, nemlendirici ve mekanik soyucu temel bakım ürünü olarak sınıflandırılmıştır. Özel cilt bakım ürünleri, ciltte istenmeyen durumların giderilmesine yönelik ürünlerdir. Maskeler ve

Yüze yerleşen çevresel kaynakları (toz, egzoz vb.), yağ ve ter bezi salgıları, ölü deri ve makyaj kalıntılarını uzaklaştıran köpük, jel, yağ, krem ve losyon formundaki kozmetiklerdir [3].

Temizleyici kremler hem etkin bir temizlik yapıp hem de ince bir tabaka oluşturup cildin kurumasını engellerler. Deri üzerine parmak uçlarıyla ovulmak suretiyle uygulanırlar. Bu uygulama ile deri yüzeyindeki kirlilikler emülsiyon yapısındaki kremin içinde dağılır. Daha sonra yüzün pamuk veya benzeri bir bezle silinmesi sonucu kirlilikler uzaklaşmış olur. Tüketici ihtiyaçlarına cevap vermek amacıyla bugün, katı yağ oranı daha düşük olan ve hem silme hem de yıkama ile uzaklaştırılan temizleyici kremler hazırlanmıştır[16].

Cildin günlük bakımında, temizlikten sonraki en önemli ikinci adım, temizleyiciden kalan yağ kalıntılarını temizleyen ve gözenekleri sıkıştırmaya yarayan kozmetiklerdir[5]. Pamukla uygulanabileceği gibi, gazlı bez ile göz çevresi hariç yüz maskesi şeklinde de uygulanabilir. Sprey formunda da bulunabilir. Toniklerde su veya çeşitli oranlarda su/alkol karışımı taşıyıcı bulunur. Alkol oranına göre deri üzerinde farklılık gözlenir. %0-10 alkol içerenler ferahlık hissi yaratırken, oran arttıkça (%20-60) sıkıştırtıcı etki ortaya çıkar.

Derinin nem dengesini korumak, kaybolmuş nemi yerine koymak amacıyla deriye uygulanan kozmetiklerdir. İdeal bir nemlendiricinin dört işlevi yerine getirmesi beklenir. Bunlar; bozulmuş deri bariyerinin onarımı, transepidermal su kaybının azaltılması, lipid bariyerin su tutma kapasitesinin artırılması ve deri bütünlüğünün sürdürülmesidir. Bu sayede derinin yumuşak ve parlak, pürüzsüz görünümde olması sağlanır [14].

Soyucu, ciltteki ölü deriyi, aşındırma ve soyma yoluyla uzaklaştıran üründür. Mekanik soyucular ve kimyasal soyucular olarak iki gruba ayrılmaktadır. Mekanik soyucular kullanıcı tarafından bir fırça yardımıyla uygulandığı gibi düşük dozdaki kimyasal soyucular evde kullanıma uygun olarak piyasada bulunmaktadır. Mekanik soyucular cildi aşındırarak, kimyasal soyucular cildi tabaka tabaka soyarak cilt yüzeyinden ölü deriyi uzaklaştırdıktan sonra, cildin daha parlak ve düzgün görünmesini sağlar. Düzenli uygulamayla ince çigi ve kırışıklıklar giderilebilir, cilt tonu ve yapısı gelişme gösterir, güneş hasarları

destekleyici bakım ürünleri, araştırmanın özel cilt bakım ürünleri grubunda yer almaktadır. Soyucular, mekanik ve kimyasal çeşitlerinin olması sebebi ile her iki gruba dahil olan üründür. Mekanik soyucular, cildi aşındırıcı ürünler olması sebebi ile temel cilt bakımı ürünleri arasında yer almıştır. Araştırmada, tüketicilerin mekanik soyucu kullanımı irdelenmiştir.

1.1. Temel Cilt Bakım Ürünleri

[1] Çalışmasında cilt bakımı amaçlı kullanılan temizleyici ürünlerin farmasötik sunum şekillerindeki farklılıklar cilt tiplerine göre ve kullanım kolaylığına göre değerlendirilmiştir; Türkiye kozmetik pazarında bulunan ve ulaşılan cilt bakımı amaçlı temizleyici ürünlerin farmasötik sunum şekli olarak jel, köpük, süt, sıvı losyon ve kalıp formunda üretildikleri ve en fazla jel şeklinde temizleyicilerin bulunduğunu belirtmiştir.

sonucunda oluşan lekeler yani pigment düzensizlikleri iyileştirilebilir, kabalaşan deriler inceler ve sivilce izleri giderilebilir[5].

1.2. Özel Amaçlı Cilt Bakım Ürünleri

İyi bir cilt temizliğine ve nemlendirilmesine ek olarak cildinizin bakımına yardımcı olabilecek başka ürün ve teknikler de bulunmaktadır[11]. Özel bakım kozmetikleri cilt temizliğinin haricinde normalin dışında, istenmeyen durumların giderilmesi için kullanılan kozmetiklerdir. Maskeler, amacına göre değişmek üzere cildi temizleyen, nemlendiren, ciltteki lekelerin iyileşmesine yardımcı olan kozmetik ürünlerdir. Maskeler cildin daha yumuşak görünmesini sağlar. Yüz maskeleri üç farklı formdadır. Pudra maske veya pasta maskeler kaolin, bentonit veya alüminyum magnezyum silikat üzerine çinko oksit veya peroksit astrenjan olarak eklenerek hazırlanır. Ayrıca içine benzoil peroksit ilave edilerek akne tedavisinde kullanılan maskeler de üretilmektedir. Temizlik maskeleri, günümüzde yaygın olarak cildin derin cilt temizliğinde kullanılan ürünlerdir. Genellikle yüze uygulanan bu maskelerin amacı derinin özellikle de porların daha derin temizliğini sağlamaktır. Bu maskeler yüze parmaklar veya fırça yardımıyla sürülür, 20-30 dakika sonra su ve sabun ile temizlenir[13].

Maskelerin bir kısmı soyularak (peel-off), bir kısmı ise silinerek (wipe-off) veya yıkanarak (rinse-off, wash-off) ciltten uzaklaştırılır. Soyularak uzaklaştırılan maskeler jel, pasta veya toz şeklinde, diğerleri ise krem, jel, çamur veya köpük şeklinde hazırlanmıştır[16].

Destekleyici bakım ürünleri; kırışıklık önleyici, leke açıcı, ödem azaltıcı ve gözaltı morluklarına karşı kullanılan ürün gruplarına ayrılmıştır. Serum, ampül ve kapsül formlarında bulunan destekleyici bakım ürünleri, A vitamini ve türevleri, antioksidanlar, hidroksi asitler, kojik asit, C ve E vitamini, botanik özler ve çiçek suları etken maddelerini içerir. Molekül yapısı küçüktür ve deri emilimi yüksektir. Yoğunlaştırılmış aktif maddeler

sayesinde, cilt üzerinde etkili bir bakım sağlar. Gece ve gündüz kullanıma uygun çeşitleri bulunmaktadır. Nemlendirici üründen önce kullanılarak nemlendiricinin etkisini artırır.

Kırıksıklık önleyici ürünlerde asıl amaç, dermisteki fibroblastlara etki yaparak deri elastisitesi ve tonüsünün yeniden kazandırılmasıdır. Hem kırışıklık hem de göz altı torbaları için önerilirler. Jel ve krem şeklinde bulunurlar. Jellerde taşıyıcı madde gül suyu veya farklı maddeler olabilir. İçeriklerinde gliserin, karbomer, bazen pigmentler ve bazen de hayvansal protein türevleri bulunur. Kremlerin içeriğinde stearat türevleri, metil veya propil paraben, silikon türevleri, A, C, E ve provitamin B5 gibi vitaminler, hyaluronik asit, süperoksit dismutaz gibi antioksidanlar ve sarmaşık, şerbetçi otu, meyan kökü, kalandüla, karite tereyağı, salatalık, öküz gözü, ginkgo biloba, yeşil çay, üzüm çekirdeği, avokado gibi bitki ekstraktları bulunmaktadır [6].

Günümüz güzellik ideali, sadece dış görünüşle ilintili, tüketim arzusunun körükleyen bir kadın sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda, güzellik dayatması altında tüketim nesnesine dönüşen kadın sorununun ve sorunu oluşturan yapıların incelenmesi önemlidir[8]. Kişisel bakım ürünlerinin pazar büyüklüğü göz önüne alındığında, tüketicilerin seçtiği ürünün özellikleri ve doğru kullanılması hakkında bilgi sahibi olması gerekir. Bu bilgiler doğrultusunda kozmetik ürünlerin deriye uygulanması, uygulandığında oluşabilecek olumsuz etkiler ve doğru kullanım bilgisi önem arz etmektedir. Bu makalede tüketicilere uygulanan anketlerden elde edilen bilgiler ışığında tüketicilerin; demografik özellikleri, kozmetik ürünleri tüketim alışkanlıkları ve kullanım sıklığı irdelenmiştir.

Günümüzde cilt bakım kozmetikleri, günlük bakımın vazgeçilmez parçası olmuşlardır. Kadınlar, tarihsel süreç içerisinde güzelliklerine ve bakımlarına önem vermişlerdir. Güzellik kavramıyla eşleşen kadınların, gelişen teknoloji ile birlikte kozmetik ürün kullanımını artmıştır.

Güzelleşmek uğruna bilinçsizce kozmetik kullanımı, tüketicilerin kozmetik ürünlere olan inancı azaltır. Para ve zaman kaybına sebep olur. Cilt bakım kozmetik pazarı, hitap ettiği kitleyi tanıması, satış sonrası müşteri bilincinin oluşturulması, kullanılan cilt bakım kozmetiklerinden olumlu sonuç alınması ve para ve zaman kaybının önlenmesi açısından önem taşımaktadır.

Sağlıklı görünen cildin devamı için cilt tipine göre hazırlanmış ürünü doğru seçmek ve uygulamak önemlidir. Kozmetik sektöründeki hızlı gelişmeler, görsel ve yazılı basın ilgisini, güzellik merkezi sayısının artması, sosyal hayat ve dış görünüşe önem verilmesi tüketicilerin cilt bakım ürünlerine olan talebinin artmasına neden olmaktadır. Modern teknoloji ile ulaşılması daha kolay olan cilt bakım ürünlerinin, tüketici tarafından bilinçli kullanılması önemli bir olgu haline gelmiştir.

Araştırma ile, yaş grubu, öğrenim durumu ve gelir düzeyi yönünden birbirlerinden farklı olan kadın tüketicilerin; cilt bakım kozmetiklerini satın alma alışkanlıklarını belirlemek amacıyla, tüketim alışkanlıkları ve kullanım sıklıkları irdelenmiştir.

2. Yöntem

Bu çalışmanın temel amacını, Ankara da yaşayan kadın tüketicilerin cilt bakım ürünlerini kullanım alışkanlıklarının belirlenmesi oluşturmaktadır.

Leke açıcı ürünler, genellikle göz altı morlukları ve cilt lekelerinde kullanılan ürünlerdir. Göz çevresinde gözlenen problemlerden biri de bu bölgenin pigmentte ya da koyu renk görünümüdür. Göz çevresindeki damar yapısı nedeni ile leke açıcı ajanlar bu bölgede etkili olmaz. Bu durum deri incelendiğinden dolayı deri altı dokusunun yansımalarına, fazla olan damar ağında olası destruksiyon sonucu oluşmuş pigmentasyona bağlanmaktadır [6].

Ödem azaltıcı ürünlerde, ginkgo biloba flavonoidleri gibi venotonik maddeler ile ek olarak deri elastisitesini ve tonusu iyileştiren etken maddeler bulunur[6]. Göz kapaklarında zengin damar ağı bulunur. Derinin ince ve dayanıksız olması gibi faktörler ile bir araya geldiğinde alt göz kapağında ödem oluşumuna yatkınlık gözlenir[6].

Araştırmada, 15 yaş ve üzeri 162 kadının demografik özelliklerini, cilt bakım ürünlerini satın alma alışkanlıklarını belirlemek amacıyla tarama modeline dayalı betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın evreni; 2012 yılı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre Ankara ilinde yaşayan, 15+ yaş grubundaki 1.224.829 potansiyel kadın tüketicidir[15]. Evreni oluşturan tüm bireyler örneklemede belirli bir koşul olmaksızın seçilebilir.

Bu çalışmada; veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan anket formu kullanılmıştır. Ankete cevap veren örneklem grubunun, cilt bakım ürünlerini kullanımına yönelik hazırlanan ankete verdikleri cevaplardan elde edilen veriler SPSS 20.0 istatistiksel paket programında bilgisayar ortamına aktarılmış, frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları hesaplanmıştır.

3. Bulgular ve Yorum

Bu bölümde, araştırmaya konu olan problemin çözümü için toplanan verilerin; istatistiksel analizleri sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara dayalı yorumlar yer almaktadır. Araştırmada elde edilen bulgular ve yorumlar katılımcıların demografik özelliklerine yönelik bulgular ve yorum, tüketim alışkanlıklarına yönelik bulgular ve yorum, cilt bakım ürünlerini kullanım sıklıklarına yönelik bulgular ve yorum başlıkları halinde verilmiştir.

3.1. Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamına alınan 162 kadının kişisel bilgilerine ilişkin elde edilen verilerin bulguları tablolar halinde sunulmuş tartışılarak yorumlanmıştır.

Tablo 1. Demografik Bilgiler

Demografik Değişken	Etiket Değeri	f	%
Yaş Aralıkları	15-20 yaş	11	6,8
	21-30 yaş	56	34,6
	31-40 yaş	69	42,6
	41 yaş ve üstü	26	16
		162	100
Öğrenim Durumu	İlkokul	10	6,2
	Ortaokul	5	3,1
	Lise	54	33,3
	Üniversite	87	53,7
	Lisansüstü	6	3,7
	162	100	
Gelir Düzeyi	Geliri yok	24	14,8
	500-1000 TL	45	27,8
	1001-1500 TL	35	21,6
	1501-2000 TL	31	19,1
	2001 TL ve üstü	27	16,7
	162	100	
Cilt Tipi	Karma cilt	59	36,4
	Yağlı cilt	37	22,8
	Normal cilt	35	21,6
	Kuru cilt	31	19,1
		162	100

Tablo 1' de görüldüğü gibi; ankete cevap veren 162 kadın tüketicinin, % 6,8'inin 15-20 yaş, %34,6'sinin 21-30 yaş, %42,6'sinin 31-40 yaş, %16'sinin 41 yaş ve üstü yaş grubunda yer aldığı sonucu elde edilmiştir. Tablodaki veriler incelendiğinde katılımcıların en düşük oranla (11) % 6,8'inin 15-20 yaş aralığında, en yüksek oranla (69) % 42,6'inin 31-40 yaş aralığında olması dikkati çekmektedir. [9] tarafından yapılan Türk Toplumuna İle İlgili Bilgi Seviyelerinin Değerlendirilmesi başlıklı çalışmada, yaş değişkenine göre düzenli cilt bakım ürünü kullanımı incelenmiştir. Buna göre, 870 katılımcının 20 yaş ve altı

yaş grubunun %52'si, 21-30 arası yaş grubunun %55'i, 31-40 arası yaş grubunun %46'sı, 40 yaş ve üstü yaş grubunun %45'inin cilt bakım ürünü kullandığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışmada yaş aralığının 21-40 yaş grubu aralığında toplandığı gözlemlenmektedir. Araştırmada, yaş aralığının 21-40 arasındaki kadın tüketicilerde yoğunlaşması, yaş aralığında doğru hedef kitleye ulaşıldığını göstermektedir.

Ankete cevap veren katılımcıların %6,2'sinin ilkökul, %3,1'inin ortaokul, %33,3'ünün lise, %53,7'sinin üniversite, %3,7'sinin lisansüstü mezunu olduğu sonucu elde edilmiştir. Öğrenim durumu tablosundaki veriler incelendiğinde katılımcıların %53,7'sinin üniversite mezunu olduğu gözlemlenmektedir. Bu oran tablodaki en yüksek orandır. Eğitim düzeyi arttıkça kozmetik ürün kullanım alışkanlığının arttığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların gelir düzeyleri incelendiğinde; ankete cevap veren katılımcıların %14,8'inin geliri yok, %27,8' inin 500-1000 TL, %21,6'sinin 1001-1500 TL, % 19,1'inin 1501-2000 TL, % 16,7'sinin 2001 TL üstü geliri olduğu sonucu elde edilmiştir. Gelir düzeyi tablosunda katılımcıların en yüksek oranla %27,8'inin 500-1000 TL gelir düzeyi aralığında toplandığı gözlenmektedir. Tablo 1 de kadın tüketicilerin % 47,5'inin cilt bakım ürününe cilt bakım ürünlerine ayırdığı söylenebilir.

Katılımcıların %36,4'ünün karma cilde, %22,8'inin yağlı cilde, %21,6'sinin normal cilde, %19,1' inin kuru cilde sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda, araştırmadaki kadın tüketicilerin çoğunun (%59,2) karma ve yağlı cilt tipine sahip olması, Ankara ilinde karasal iklim özelliklerinin görülmesine bağlanabilir. Bunun yanı sıra katılımcıların kendi cilt tipi özelliklerinin farkında oldukları söylenebilir. Dolayısıyla kozmetik ürün tüketiminde bilinçli davranabileceklerini düşündürmektedir.

3.2. Tüketim Alışkanlıklarına Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamına alınan 162 kadının cilt bakım ürününe ayırdıkları aylık bütçe, cilt bakım ürünü satın almada etkilendikleri faktörler, cilt bakım ürünü satın almadan önce yaptıkları araştırma ve cilt bakım ürünü satın aldıkları yer ile ilgili bulgular Tablo 2.' de verilmiştir.

Tablo 2. Tüketim Alışkanlıkları

Cilt Ürününe Aylık Bütçe	Bakım Ayrılan		
		f	%
0-50 TL		50	30,9
50-100 TL		77	47,5
101-200 TL		22	13,6
201-300 TL		8	4,9
301-500 TL		4	2,5
401 TL ve üstü		1	0,6
Toplam		162	100

Cilt Ürünü Almayı Etkileyen Faktörler	Bakım Satın Etkileyen	Etki Ediyor		Etki Etmiyor		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
Fiyat		80	49,4	82	50,6	162	100
Marka		112	69,1	50	30,9	162	100
Reklam		22	13,6	140	86,4	162	100
Ambalaj		13	8	149	92	162	100
Kullanım kolaylığı		66	40,7	96	59,3	162	100
Tavsiye		79	48,8	83	51,2	162	100

Cilt Ürünü Almadan Yapılan Araştırma	Bakım Satın Önce	Yapıyorum		Yapmıyorum		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
Ürünü araştırırım		109	67,3	53	32,7	162	100
Ürünün kullanım bilgisini araştırırım		55	34	107	66	162	100
Alerji testi yaptırım		41	25,3	121	74,7	162	100
Fiyat araştırması yaparım		55	34	107	66	162	100
Ürünü kullananlardan bilgi alırım		89	54,9	73	45,1	162	100

Satın Alınan Yer ile İlgili Görüşler	Etki Ediyor	Etki Etmiyor		Toplam			
		f	%	F	%	f	%
Süpermarket		28	17,3	134	82,7	162	100
İnternet		24	14,8	138	85,2	162	100

Eczane	81	50	81	50	162	100
Parfümeri	97	59,9	65	40,1	162	100
Distribütör	37	22,8	125	77,2	162	100

Tablo 2 gözlemlendiğine göre katılımcıların %30,9'u aylık olarak cilt bakım ürününe 0-50 TL, %47,5'i 50-100 TL, %13,6'sı 101-200 TL, %4,9'u 201-300 TL, 2,5'i 301-500 TL, %0,6'sı 401 TL ve üzeri bütçe ayırdığı sonucu elde edilmiştir. Örneklem grubunun en yüksek oranla %47,5'inin (77) cilt bakım ürünlerine aylık 50-100 TL bütçe ayırdığı gözlenmektedir. Tablo 1' de kadın tüketicilerin %49,4'ünün (80) aylık gelirinin 500-1500 TL olduğu tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında katılımcıların çoğunun aylık gelirlerinin % 10' unu cilt bakım ürünlerine ayırdığı söylenebilir.

Tablo 2' ye bakıldığında, ankete cevap veren katılımcıların %49,4'ünün cilt bakım ürünü satın almada fiyattan etkilendiği, %50,6'sının etkilenmediği; %69,1'inin markadan etkilendiği, %30,9'unun etkilenmediği; %13,6'sının reklamlardan etkilendiği, %86,4'ünün etkilenmediği; %8,0'inin ambalajdan etkilendiği, %92,0'sinin etkilenmediği; %40,7'sinin kullanım kolaylığından etkilendiği, %59,3'ünün etkilenmediği; %48,8'inin tavsiyeden etkilendiği, %51,2'sinin etkilenmediği sonucu elde edilmiştir. Yapılan bu çalışma ile katılımcıların, cilt bakım ürünlerinde markanın en önemli etken olduğu ortaya konulmuştur.

Tablo 2'de gözlemlendiğine göre satın almadan önce katılımcıların %67,3'ünün ürün araştırması yaptığı, %32,7'sinin yapmadığı; %34,0'ünün ürünün kullanım bilgisini araştırdığı, %66,0'sinin araştırmadığı; %25,3'ünün alerji testi yaptırdığı, %74,7'sinin yaptırmadığı; %34,0'ünün fiyat araştırması yaptığı, %66,0'sinin yapmadığı; %54,9'unun ürünü kullananlardan bilgi aldığı, %45,1'inin almadığı sonucu elde edilmiştir. Tablodaki veriler incelendiğinde, kadın tüketicilerin en yüksek oranla %67,3'ünün satın almadan önce ürünü araştırdığı, ikinci sırada %54,9'unun ürünü kullananlardan bilgi aldığı gözlenmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda, tüketicilerin ürün almadan önce araştırma yapma eğilimine sahip olduğunu söylemek mümkündür. Bunun yanı sıra Tablo 1' deki öğrenim durumu verileri incelendiğinde üniversite mezunu olduğunu ifade eden 86 katılımcının, cilt bakımı ürünü satın almadan araştıran 106 katılımcı sayısının içinde olduğu düşünülebilir.

Tablo 2 incelendiğinde ankete cevap veren katılımcıların %17,3'ünde satın alınan yerle ilgili olarak süpermarketin satın alma tercihi olduğu, %82,7'sinde satın alma tercihi olmadığı; %14,8'inde internetin satın alma tercihi olduğu, %85,2'sinde satın alma tercihi olmadığı; %50,0'sinde eczanenin satın alma tercihi olduğu, %50,0'sinde satın alma tercihi olmadığı; %59,9'unda parfümerinin satın alma tercihi olduğu, %40,1'inde satın alma tercihi olmadığı; %22,8'inde distribütörün satın alma tercihi olduğu, %77,2'sinde satın alma tercihi olmadığı sonucu elde edilmiştir. Tablodaki veriler incelendiğinde katılımcıların en yüksek oranla %59,9'unun satın alınan yer ile ilgili parfümerileri tercih ettiği gözlenmektedir. Bu bilgiler ışığında, katılımcıların %59'ünün cilt bakım ürünü satın almada parfümeriyi seçmesinde, ürün çeşitliliğinin ve

markanın fazla olmasının, promosyonlar yapılarak dikkat çekilmesinin, çekilişler yapılmasının, bakımlı ve işini bilen uzmanlar tarafından ücretsiz uygulamalar yapılmasının etkili olabileceği söylenebilir.

Araştırma kapsamına alınan 162 kadının cilt bakım ürünlerini kullanım durumu ve kullanım sıklıklarına ilişkin bulgu ve yorumlar Tablo 3.' te verilmiştir.

3.3. Cilt Bakım Ürünlerini Kullanım Sıklıklarına İlişkin Bulgular

Tablo 3. Kullanım Durumu, Kullanım Sıklıkları

Cilt Bakım Ürünlerini Kullanım Durumları	Kullanan		Kullanmayan		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Temizleyici	126	77,8	36	22,2	162	100
Tonik	88	54,3	74	45,7	162	100
Nemlendirici	129	79,6	33	20,4	162	100
Mekanik Soyucu	65	40,1	97	59,9	162	100
Maske	63	38,9	99	61,1	162	100
Destekleyici bakım ürünü	14	8,6	148	91,4	162	100

Temizleyici Ürünü Kullanım Sıklığı	Günlük		Haftalık		15 Günde Bir		Aylık		Kullanmayan		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	103	63,6	16	9,9	5	3,1	2	1,2	36	22,2	162	100
Toniğin Kullanım Sıklığı	73	45,1	15	9,2	0	0	0	0	74	45,7	162	100
Nemlendirici Ürünün Kullanım Sıklığı	120	74,1	5	3,1	2	1,2	2	1,2	33	20,4	162	100
Mekanik Soyucu Ürünü Kullanım Sıklığı	6	3,7	36	22,2	5	3,1	18	11,1	97	59,9	162	100
Maskenin Kullanım Sıklığı	8	4,9	32	19,8	9	5,5	14	8,7	99	61,1	162	100

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların %77,8'inin temizleyici kullandığı, %22,2'sinin kullanmadığı; %54,3'ünün tonik kullandığı, %45,7'sinin kullanmadığı; %79,6'sının nemlendirici kullandığı, %20,4'ünün kullanmadığı; %30,9'unun göz kremi kullandığı, %69,1'inin kullanmadığı; %27,8'inin gece kremi kullandığı, %72,2'sinin kullanmadığı; %40,1'inin mekanik soyucu kullandığı, %59,9'unun kullanmadığı; %38,9'unun maske kullandığı, %61,1'inin kullanmadığı; %8,6'sının destekleyici bakım

ürünü kullandığı, %91,4'ünün kullanmadığı sonucu elde edilmiştir. Cilt bakım ürünü olarak, tüketicilerin ilk üç sırada %79,6'sının (129) nemlendirici, %77,8'inin temizleyici ve %54,3'ünün tonik kullandığı karşımıza çıkmaktadır. Bu bilgilerden yola çıkarak, kadın tüketicilerin bakım amacıyla temel adımları uyguladığı söylenebilir.

Tablo 3' e bakıldığında temizleyici ürün katılımcıların %63,6'sı tarafından günlük, %9,9'u tarafından haftalık,

%3,1'i tarafından 15 günde bir, %1,2'si tarafından aylık olarak kullanılırken, %22,2'si tarafından kullanılmadığı sonucu elde edilmiştir. Temizleyicinin kullanım durumu tablosundaki veriler incelendiğinde katılımcıların %77,8'inin temizleyici ürün kullandığı, %22,2'sinin kullanmadığı görülmektedir. Temizleyici, temel bakım kozmetikleri arasında yer alan ve günlük olarak kullanılması gereken üründür. Temizleyici ürün kullanan 126 katılımcının %81,7'sinin ürünü günlük olarak, uygun kullanım sıklığı ile kullandığı, %18,3'ünün ise uygun olmayan sıklıkta kullandığı söylenebilir. Temizleyici ürün kullanan örneklem grubunun içerisinde cilt yapısı olarak her gün kullanmaya gereksinim duymayan cilt tiplerinin olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların %45,1'inin günlük, %9,2'sinin haftalık olarak kullandığı, %45,7'sinin tonik kullanmadığı sonucu elde edilmiştir. Ankete cevap veren katılımcılar toniğin kullanım sıklığı ile ilgili 15 günde bir ve aylık seçeneklerini işaretlememişlerdir. Toniğin kullanım durumu tablosundaki veriler incelendiğinde, katılımcılardan %54,3'ü tonik kullanmakta, %45,7'si tonik kullanmamaktadır. Tonik, temizleyici ürünün ardından günlük olarak uygulanır ve temizleyiciden arta kalanları arındırır. Cilde serinlik ve tazelik hissi verir. Tonik kullanan 88 katılımcının %82,9'unun ürünü günlük olarak, uygun kullanım sıklığı ile kullandığı gözlenmektedir. Buna karşılık tonik kullanan 88 katılımcının, %17,1'inin uygun olmayan sıklıkta kullandığı dikkati çekmiştir.

Tablo 3'te gözlemlendiğine göre gibi nemlendirici ürünü; katılımcıların %74,1'inin günlük, %3,1'inin haftalık, %1,2'sinin aylık kullandığı, %20,4'ünün nemlendirici ürün kullanmadığı sonucu elde edilmiştir. Bu bilgiler ışığında nemlendirici ürün kullanan 129 katılımcının %93,0'ünün ürünü günlük olarak uygulamasının nedeni, fizyolojik olarak ihtiyaç duyması olabilir. Tablodaki haftalık, aylık ve 15 günde bir nemlendirici kullanan %7'lik katılımcının ise uygun sıklıkta nemlendirici ürün kullanmadığı söylenebilir.

Tablo 3' e bakıldığında maskeyi katılımcıların %4,9'u günlük, %19,8'i haftalık, %5,5'i 15 günde bir, %8,7'si aylık sıklıkta kullandığı, %61,1'i kullanmadığı sonucu elde edilmiştir. Maskenin kullanım durumu tablosu incelendiğinde katılımcılardan %38,9'unun maske kullandığı, %61,1'inin kullanmadığı bilgisine ulaşılmaktadır. Maske kullanan 63 kişinin %87,3'ü uygun sıklıkta kullanırken %12,7'sinin uygun sıklıkta kullanmadığı belirlenmiştir. Maskenin, zaman ve ekonomik açıdan maliyetli olması nedeniyle tercih edilmediği söylenebilir.

Tablo 3 incelendiğinde destekleyici bakım ürününün katılımcıların %1,2'sinin günlük, %1,8'inin haftalık, 0,6'sının 15 günde bir, %4,9'unun aylık olarak kullandığı, %91,5'inin kullanmadığı sonucu elde edilmiştir. Destekleyici bakım ürünlerinin kullanım durumu tablosu incelendiğinde katılımcıların %8,5'inin destekleyici bakım ürünü kullandığı, %91,5'inin kullanmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların cilt tipi özellikleri, leke oluşumuna yatkın cilt tipine sahip olmaları ve Ankara ilinin karasal iklim özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, destekleyici bakım ürünlerinin kullanılmaması neden olarak gösterilebilir.

4.Sonuç ve Öneriler

4.1.Sonuçlar

1. Araştırmaya katılan 162 tüketicinin çoğunluğunu 31-40 yaş dilimindeki katılımcıların oluşturduğu, azınlığın 41 yaş ve üstü gruba ait olduğu, örneklem grubunun yarısından fazlasının üniversite mezunu olduğu ve en çok 500-1000 TL arasındaki gelir düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Tüketicilerin çoğunluğunu karma cilt tipine sahiptir.
2. Örneklem grubunda yer alan tüketicilerin yaklaşık yarısının cilt bakım ürünlerine aylık 50-100 TL arasında bütçe ayırdıkları, çoğunun cilt bakım ürünü satın alınan yer ile ilgili parfümeriden etkilendikleri ve büyük çoğunluğunun internetten etkilenedikleri belirlenmiştir. Katılımcıların yarısından fazlasının cilt bakım ürünü satın almadan önce ürünü araştırdıkları tespit edilmiştir.
3. Örneklem grubunun büyük çoğunluğu cilt bakım ürünlerinden nemlendirici ürünü kullandıklarını ifade ederken, tamamına yakını destekleyici bakım ürünü kullanmadıkları cevabını vermişlerdir.
4. Araştırmada, cilt bakım ürünlerinin kullanım sıklıkları analiz edildiğinde; temizleyici kullanan katılımcıların büyük çoğunluğu, tonik kullanan katılımcıların tamamına yakını, nemlendirici kullanan katılımcıların büyük çoğunluğu ürünlerini her gün kullandıklarını ifade etmiştir. Buna göre, katılımcıların adı geçen ürünleri uygun sıklıkta kullandıkları söylenebilir. Destekleyici bakım ürününün her gün kullanılması gereken ürün olmasına rağmen, ürünü kullanan katılımcıların çoğu her ay kullanmakta olduklarını ifade etmişlerdir. Destekleyici bakım ürününün katılımcılar tarafından uygun sıklıkta kullanılmadığı görülmüştür. Mekanik soyucu kullanan katılımcıların çoğunun, maske kullanan katılımcıların büyük çoğunluğunun uygun sıklıkta kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

4.2. Öneriler

1. Özel amaçlı bakım kozmetiklerinin incelenmesi açısından 35 yaş ve üstü, alım gücü daha yüksek olan, her türden cilt bakım ürünü kullanmış ve/veya kullanan, lüks kozmetik ürün tüketen örneklem grubu ile araştırmanın tekrar edilmesi önerilebilir.
2. Araştırma, 50 yaş ve üstü yaş grubuna ait kadın tüketicilerle tekrar edilebilir.
3. Erkek tüketicilerle benzer araştırma yapılabilir.
4. Mekanik soyucu ürünlerin kullanımı teşvik edilebilir.
5. Maskenin tüketicilere detaylı tanıtımı yapılabilir.
6. Destekleyici bakım ürünlerinin, her gelir düzeyine uygun şekilde pazara sunulması önerilebilir.

5.Kaynaklar

- [1] Altıntaş, H. & Çelebi, C. R.,Türkiye'deki Cilt Bakım Amaçlı Temizleyici Kozmetik Ürünlerin Mevcut Durumu, Online Kozmetoloji Dergisi, 6(1), 1-13. <http://dermane-turk.com/okd/sayi612007/sayi61.asp> sayfasından erişilmiştir.
- [2] Baumann, L., Kozmetik Dermatoloji Prensipler & Uygulamalar, (A. Eken, Çev.), Türkiye Klinikleri, 2003, Ankara
- [3] Bayraktar Alpmen, G., Kozmetik Preparatlar, 1978, İstanbul
- [4] Eaton, A. & Openshaw, F., Kozmetik Makyaj ve Manikür (N. Fırat, Çev.), 2000, İstanbul
- [5] F. Amato, Y. (). *Güzel Ol Bugün Yarın ve Daima*. 2004, İstanbul
- [6] Gül, Ü., Göz Çevresi Derisinin Histopatolojik Özellikleri, Kozmetik Problemleri ve Göz Çevresi Derisine Kozmesötik Yaklaşım. Türkiye Klinikleri J. Cosm Dermatol-Special Topics, 2(1), 1-6. 2009.
- [7] Güngör, S., Erdal, M. S. & Özdin, D., Derinin Yapısının Aydınlatılması ve Geçirgenliğin Değerlendirilmesinde Kullanılan Biyofiziksel Yöntemler. Türkiye Klinikleri J. Dermatol, 21(1), 25-39, 2011.
- [8] Güzel, E., Güzellik Dayatması Altında Tüketim Nesnesine Dönüşen Kadın. Global Media Journal: Turkish Edition, 4(7), 81-96, 2013.
- [9] Gökdemir, A., Arı, S. & Köşlü, A. (). Türk Toplumunda Deri Bakımı ile İlgili Bilgi Seviyesinin Değerlendirilmesi. Türkderm Dergisi, 42, 60-3, 2008.
- [10] Nabiyev, V. & Koçak, F. Yerel İkili Örneklerle Yüz Güzelliği Kararı. *Elektrik-Elektronik ve Bilgisayar Sempozyumu'nda Sunulmuş Bildiri*, Fırat Üniversitesi, Elazığ, 2011
- [11] Ostrov, R., *Cilt Sorunlarına Çözümler*. (E. Davutoğlu, Çev.). Ankara, 2008
- [12] Özbek, G., Ankara İl Merkezinde Yaşayan, 15-60 Yaş Bayanların Deri Yüzey Yağ Ölçümlerinin Değerlendirilmesi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2006, Ankara
- [13] Solak Tekin, N. & Güler Özden, M., Temizleyiciler. Türkiye Klinikleri J. Cosm Dermatol-Special Topics, 7(1), 1-6, 2014.
- [14] Şavk, E. & Uslu M., Nemlendiriciler. Türkiye Klinikleri J. Cosm Dermatol-Special Topics, 7(1), 7-13, 2014.
- [15] TÜİK, Seçilmiş Göstergeler ile Ankara 2013, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası (s. 84). Ankara, 2014
- [16] Yazan, Y., (Editör) Kozmetik bilimi. 2010 Eskişehir

SB-19 ÖZEL VE YABANCI SERMAYELİ BANKALARIN İŞ İLANLARININ İNCELENMESİ

Hale Nur Güler

Dr. halgu76@gmail.com

Özet

Bu çalışmada Türkiye'deki özel ve yabancı sermayeli bankaların iş ilanları incelenmiştir. Veriler insan kaynağı temini için tasarlanan internet sitesinden elde edilmiş, 95 adet ilan incelenmiştir. İncelemeye göre araştırmanın yapıldığı dönemde bankaların en çok finans, çağrı merkezi ve bilgi işlem departmanlarına uzman ve orta düzey yönetici ihtiyacı olduğu tespit edilmiştir. Aday çalışanlardan en çok lisans mezunu olmaları beklenirken, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri ve mühendislik fakülteleri mezuniyeti aranmaktadır. Adaylardan beklenen kişisel özelliklere ilanlarda yer verildiği saptanmıştır. İlanlarda adayları cezbetmeye yönelik hipnotik ifadeler de yer verildiği saptanırken bununla birlikte ilanlarda organizasyonlara yönelik ilgili bilgilerin sınırlı tutulduğu görülmektedir. Bu çalışmanın bankacılık alanında faaliyet gösteren yönetici, uzman ve adaylara yararlı olması beklenmektedir.

Anahtar kelimeler: Bankacılık, insan kaynakları, kariyer yönetimi, iş ilanları, içerik analizi, hipnotik ifadeler

1. Giriş

Günümüzde değişen ve gelişen teknolojiye ilerlemeler, yapay zeka, büyük veri teknolojide insan gücünün önemini ve kurumların yapılarını ciddi şekilde etkilemekte ve değişikliklere yol açmaktadır. Başarılı kurumların oluşması ve varlıklarını devam ettirebilmeleri insan kaynağındaki güçlerine göre şekillenmektedir. Yetkinlikleri yüksek çalışanlar içinde buldukların kurumları müşteri beklentilerini ve ekonomik koşulları da gözetenek daha ileri noktalara taşıyacak faktörlerin en önemlilerindendir. Çalışanla kurumların buluşmasını sağlayan doğru çalışanı doğru pozisyonla buluşturmayı hedefleyen insan kaynakları bölümleri kurumlar açısından etkinlik ile yönetilmesi gereken bölümlerdedir. Bu açıdan bakıldığında çalışanla kurumun buluşmasını sağlayan iş ilanları incelleme ile değerlendirilmelidir. İnsan kaynakları bölümleri kurumun verimliliğini ve karlılığını artıracak başarılı çalışanların seçiminde ilanları ile adaylara ulaşabilmektedirler.

Kurumlar, iş ilanlarını kendi kurumlarına ait internet sitelerinde, insan kaynakları sitelerinde, gazetelerde

ve çeşitli mobil uygulamalarda aday çalışanlarla paylaşmaktadır. Müşteri beklentilerinin karşılanması için etkin ve geçerli süreçleri tasarlayabilecek çalışanların seçimleri için ilanların etkinlikleri önemlidir. Yaratıcılıkları gelişmiş esneklikle hareket edebilecek çalışanların seçimi için ilanların doğru şekilde tasarlanması adayların açıklıkla bilgilendirilmeleri kurumla çalışanın buluşmasına olanak sağlayacaktır.

Araştırmada Türkiye'deki özel ve yabancı sermayeli bankalardan çalışan sayısı en yüksek olan on bankanın kariyer.net sitesindeki iş ilanları incelenmiştir. Araştırmada yanıt aranan sorular aşağıdaki gibidir:

- İş ilanlarında aranan temel nitelikler nelerdir? (Cinsiyet, yaş, eğitim, yabancı dil, iş deneyimi, bilgisayar bilgisi vb.)
- En çok iş ilanı verilen departman ve pozisyonlar nedir?
- İş ilanlarında belirtilen çalışandan beklenen kişisel özellikler nelerdir?
- İş ilanlarında çalışanlar için hipnotik ifadeler yer verilmekte midir? ve nelerdir?

Çalışmada elde edilen bulguların bankacılık alanı ve insan kaynakları ile insan kaynakları uzmanları, yöneticiler ve çalışanlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.Literatür Taraması

İnsan kaynakları yönetimi, insan faktörünün kurumlara getirilerini artırmayı hedefleyen faaliyetlerden oluşmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin işlevleri; insan kaynakları planlaması ve iş analizi, çalışan seçme ve işten çıkarma, eğitim, gelişim ve kariyer planlaması, performans değerlendirme, iş değerlendirme ve ücret belirlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği, endüstriyel ilişkiler ve iş ilişkilerinin düzenlenmesi olarak belirtilmektedir [1].

İnsan kaynağının elde edilmesi kurumlardaki boş pozisyonların uygun ve nitelikli adaylarla temasa geçilerek kurum içinden çalışanların ya da kurum dışından adayların pozisyona başvurmaları ile sağlanmaktadır [2]. Nitelikli adaylardan uygun adayın belirlenmesi insan kaynağı teminidir [3]. Stratejik insan kaynakları yönetimi (SİK), doğru işe doğru

adayın seçilmesi ile başlamaktadır. SİKY, eğitim süreci, oryantasyon ve sürekli eğitimle desteklenmektedir. Uygun adayın uygun işle bulunduğu noktada çabaların azalması öngörülmekte sürecin etkinlikle tamamlanacağı belirtilmektedir [4]. İş için doğru adayın seçilmesi kuruma oldukça yararlıdır. İş ile seçilen kişi arasında uyumsuzluk olduğu durumlarda verimlilik azalır, iş kazaları artar, iş tatminsizliği artar, eğitim giderleri artar, kurum için çatışmalar artar, işe devamsızlık yükselir, işten ayrılma oranında artış olacaktır [1]. Doğru inşa, işle ilgili konularda iş arkadaşlarının da içinde bulunduğu grubun performansını artırarak, çevresine iyi örnek teşkil eden, grubu hedef odaklayan ve hedef doğrultusunda çalışmasına yönelik destek veren kişidir [5]. Çalışan bulma iç kaynaklardan ya da dış kaynaklardan olabilmektedir [6]. Kurumların kendi içindeki işgücüne iç kaynak denilmektedir [7]. Kurumlar insan kaynağını yetiştirilecek ve geliştirilecek bir kaynak olarak görüyorsa iç kaynaklardan, insan kaynağını kontrol edilmesi gereken bir maliyet unsuru olarak görüyorsa dış kaynaklardan temin etmektedir [8].

İşletmeler orta ve yüksek kademede çalışan ihtiyacı doğduğunda ilk olarak iç kaynaklara fırsat vermektedirler. İç kaynakların dış kaynaklara göre daha az maliyetli olması, daha hızlı şekilde sonuç alınması ve çalışanlar hakkında yöneticileri tarafından fazlaca bilgiye sahip olunması iç kaynaklara ilgiyi artırmaktadır. İç kaynaklardan çalışan temini, çalışanların kuruma bağlılıklarını artacağı gibi, uyum sorunu yaşanmasını engellemektedir ve alt kadrolar için motivasyon ve terfi fırsatlarını sağlamaktadır [9]. İç kaynaktan çalışan seçimi motivasyonun artması, örgütsel bağlılığın artması, yeteneklerin daha iyi değerlendirilmesi, daha kısa sürede seçim sağlanması, uyum süresinin azlığı, kurum içinde hareketlilik sağlanması, alt kadrolara fırsatlar yaratılması, iyi çalışanların kurum dışına çıkmasının engellenmesi gibi olumlu sonuçlara yol açarken taze kan akışının engellenmesi, terfi edemeyenlerin motivasyon düzeyinin düşmesi, iç çatışmaların artması, yeni fikir girişlerinin engellenmesi, daha güçlü eğitim ve gelişim programlarına ihtiyacın artması gibi olumsuz sonuçlara da neden olmaktadır [1].

Dış kaynaklardan yararlanmaya kurumların iç süreçlerine daha farklı fikirlerin katılması, iç kaynaklara göre daha zengin aday alternatiflerinin bulunması sebebi ile başvurulmaktadır [10]. Dış kaynaklara başvurmanın zorunlu olduğu durumlar da bulunmaktadır. İşletmenin kuruluş veya büyüme aşamasında olduğunda, işletme içindeki değişim ve gelişmelerin teknik ve uzman çalışan gerektiriyorsa, dış kaynaklarla temin edilen çalışan işletme içinde yüksek performans sergileyip diğer çalışanlara örnek olacaksa, işgücü arzının bol ve ucuz olması halinde yüksek maliyetli çalışanın çıkartılarak yerine yeni çalışanın alınması gerektiğinde, alt kadrolardan üst kadrolara terfi edebilecek çalışan seçimin zor olması durumunda, işe alınacak adayın mümkün olan en

geniş kitle içinden seçilmesi gerektiğindedir [11]. Dış kaynaklardan çalışan ihtiyacının bulunması için bazı yöntemler bulunmaktadır:

- Duyuru (İlan): Okunan günlük gazete ve dergiler, radyo ve televizyon kanallarına verilen ilanlardır. Açık, doğru, anlaşılır olmalı ve gerekli nitelik ve yetenekler belirtilmelidir [12].
- Dolaysız başvuru (kişisel başvuru): Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde doğrudan doğruya adayların işletmelere başvurduğu görülmektedir [13]. Ucuz ve kolay bir yöntemdir.
- Dolaylı başvuru: İşletme çalışanları veya dışarıdaki bazı kişilerin çalışan ihtiyacına yönelik işletmeye öneride bulunmaları şeklinde adaylar toplanmaktadır [14].
- İş ve işçi bulma kurumu: Devlet tarafından görevlendirilen bu kurum işletme ve çalışanları bir araya getirmektedir.
- İnternet: Son yıllarda yüksek oranda ihtiyaç belirlenip internet ve elektronik posta yolu ile temin sağlanmaktadır.
- Eğitim kurumları: Yeni mezunların kurumlarda görev almalarının sağlanması için okul ve kurum iş birlikleri kurulmaktadır. İşletme gezileri yapmak, broşür yayınlamak ve dağıtmak, staj olanakları sunmak, son sınıftaki öğrencilere yönelik afişler hazırlamak, insan kaynakları bölümünden yetkili kişilerle öğrencileri buluşturmak eğitim kurumlarının uyguladıkları yöntemlerdir [15].
- Danışmanlık firmaları: İstenen iş gücü nitelikleri tespit ederek adaylarla kurumları buluşturmaktadırlar.
- Diğer kaynaklar: Mesleki ve teknik okullardan mezun olan öğrencilerin işe alımları ile ilgilenen sendikal kuruluşlar mesleki örgütler diğer kaynaklar arasında sayılırlar.

Dış kaynaklardan çalışan temin ederken dört basamaklı süreç işletilmektedir. Öncelikle en uygun adayların başvuruları sağlanmalıdır, bunun için adayların cezbedilmesi, başvuruları süzme, hızlı şekilde temasa geçme ve anlaşma sağlamaktır [16]. Gazete, internet ya da diğer iletişim araçlarında yayınlanan ilanların olumlu ifadeler içermesi, kurumun faaliyetleri hakkında detaylı ve net bilgiler verilmesi ilanla ilgilenen adaylar ve kurumlar için yararlı olacaktır. Kurumların iş ilanlarını takip eden adaylara müşteri gibi yaklaşmalarının gerekliliği, ilanlarda çalışma koşulları, kurumlar hakkında bilgi, kurumların sağlayacağı faydaların neler olduğu belirtilmesi çalışılmak için cazibenin artırılması ve bilgilendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir [16]. İş hakkında bilgi verilmemesi, seçilenlerin başarısını

rastlantıya bırakmak olarak değerlendirilebilir [17, 18]. Nitelikleri yüksek çalışanların kurumları tercih etmelerine olanak sağlayan ilanların önemi kurumlar için oldukça fazladır.

Duygu, düşünce ve tercihleri etkilemek için yapılan ikna, iletişim sürecinde kendini ifade edebilmeye yönelik konuşma ve yazma şeklinde ifa edilmektedir [19]. Bununla beraber yeni nesil teknolojik platformlarda görsellerle de aktif şekilde gösterilebilmektedir. Cialdini' ye göre ikna etmenin altı evresi bulunmaktadır, bunlar; karşılık bulma, bağlılık ve tutarlılık, toplumsal kanıt, sevgi, otorite, azlık olarak belirtilmektedir [20, 21]. Hipnotik dil belirsizlik, genelleme, çarpıtma ve dilin ustaca kullanılması ve kişilerin bilinçaltına hitap etme sanatıdır [22]. Hipnotik dil kalıplarından merak ettiğini biliyorum (zihin okuma), merak etmek iyidir (belirsiz yargı), bunu herkes bilir (evrensel genellemeler), biri düşünmeli (belirsiz ifadeler), değil mi (pekiştirme) şeklindedir [23].

Bankaların müşteriler için tasarladıkları web sayfalarında hipnotik kalıpların olduğu görülmektedir. Bu ifadelerin daha çok sıfatlar ve zarfların yoğun olarak kullanılarak oluşturulduğu yapılan incelemede görülmüştür [24]. Çalışan deneyimini daha iyi noktalara taşımak için yayınlanan iş ilanlarında da gösterilmesinin faydalı olacağı, çalışanı etkileyeceği yetkin ve nitelikli çalışanlarla kurumları bir araya getirilebileceği düşünülmektedir.

3.Yöntem

Araştırmada Türkiye' de faaliyetlerini sürdüren özel ve yabancı sermayeli bankalardan çalışan sayısı en yüksek olan on bankanın iş ilanları incelenmiştir. Bankalar, Türkiye Bankalar Birliği' nin sitesinde ilan edilen Mart 2019 raporuna göre tespit edilmiştir. Sıralamaya istinaden iş ilanlarına kariyer.net sitesinden ulaşılmıştır. Eylül 2019 döneminde çalışan sayısı yüksekliğine göre sitede ilanı yer almayan banka sırası geçilerek bir sonraki banka iş ilanları incelenmiştir. Bankaların kariyer.net sitesinde yer alan iş ilanları içerik analizi ile incelenmiştir. İçerik analizinde önceden belirlenen sınıflamalarla gruplama yapılmaktadır [25].

Bu araştırmada ilgili bankaların yukarıdaki dönem içerisinde yer alan 95 adet ilanı incelenmiştir. Bankaların iş ilanlarında aday çalışanlardan beklendikleri özellik ve yeteneklerin belirlenmesi amacı ile incelenen ilanlar araştırmanın sınırlılıkları nedeni sadece 1 aylık dönem ele alınabilmektedir. Araştırmada iş ilanlarına yönelik sınıflandırmalar, departman, pozisyon, cinsiyet, yaş, eğitim, mezun olunan üniversite bölümü, iş deneyimi, yabancı dil bilgisi, sürücü belgesi, askerlik durumu, bilgisayar bilgisi, çalışma şekli, alınacak personel sayısı, ilan için temasa geçilebilecek kişi ya da iletişim bilgisi, kişisel özellikler, hipnotik ifadelerle ilgili açıklama olarak belirlenmiştir.

4.Bulgular

İş ilanlarındaki betimleyici değerler bu bölümde sınıflandırılmıştır. Araştırmada iş ilanlarına yönelik sınıflandırmalar, departman, pozisyon, cinsiyet, yaş, eğitim, mezun olunan üniversite bölümü, iş deneyimi, yabancı dil bilgisi, sürücü belgesi, askerlik durumu, bilgisayar bilgisi, çalışma şekli, alınacak personel sayısı, ilan için temasa geçilebilecek kişi ya da iletişim bilgisi, kişisel özellikler, hipnotik ifadelerle ilgili verilere ulaşılmıştır.

4.1. İş ilanlarındaki betimleyici değerler

Özel ve yabancı sermayeli banka iş ilanları içinde finans departmanı %29, çağrı merkezi %8 ve bilgi işlem bölümlerine %8 çalışan aranmakta olduğu ifade edilebilmektedir. İş ilanlarının %19' unda ise departman bilgisine yer verilmemiştir. İş ilanlarında belirtilen departmanlar tablo1' de yer almaktadır.

Tablo1. İş ilanlarında belirtilen departmanlar

Departman	Sıklık	%
Finans	28	29%
Belirtilmemiş	18	19%
Çağrı merkezi	8	8%
Bilgi işlem	8	8%
Pazarlama	6	6%
Denetim	5	5%
Risk yönetimi	5	5%
Operasyon	3	3%
Teknoloji	3	3%
İnsan kaynakları	3	3%
Satış	2	2%
Muhasebe	2	2%
Yatırım	1	1%
Analiz	1	1%
ARGE	1	1%
Varlık yönetimi	1	1%
Toplam	95	100%

İş ilanlarında %37 uzman, %14 orta düzey yönetici, %9 yeni başlayan pozisyonunda çalışana ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. İş ilanlarının %25' inde pozisyon belirtilmemiştir. Belirtilen pozisyonlara tablo2' de yer verilmiştir.

Tablo2. İş ilanlarında ihtiyaç duyulan pozisyonlar

Pozisyonlar	Sıklık	%
Uzman	35	37%
Belirtilmemiş	24	25%
Orta düzey yönetici	13	14%
Yeni başlayan	9	9%
Uzman yardımcısı	6	6%
Yönetici adayı	4	4%
Yetkili	2	2%
Eleman	1	1%
Hizmet personeli	1	1%
Toplam	95	100%

Aday iş görenlerde cinsiyet farklılığı belirtilmemiştir. İlanlarda aranan yaş aralığının %96' sının belirtilmediği görülmektedir. %85 lisans mezununa ihtiyaç duyulmakta, ön lisans için %12 oranı görülmektedir.

Tablo3' de aday iş görenlerde aranan özelliklere yer verilmiştir.

Tablo 3. Aday işgörenlerde aranan özellikler

Cinsiyet	Sıklık	%
Belirtilmemiş	95	100
Yaş	Sıklık	%
Belirtilmemiş	91	96%
30 yaş altı	2	2%
28 yaş altı	1	1%
26 yaş altı	1	1%
Eğitim	Sıklık	%
Lisans	81	85%
Ön lisans	11	12%
Lise	2	2%
Lisans öğrencisi	1	1%

Tablo 4' te aday iş görenlerden aranan deneyim belirtilmektedir. İş ilanlarında %37 oranında aranan

deneyimin belirtilmediği, %15 en az 2 yıllık deneyim sahibi ve %12 en az 5 yıl deneyim sahibi iş gören aranmaktadır.

Tablo 4. Aday işgörenlerde aranan deneyim (yıl)

Deneyim	Sıklık	%
Belirtilmemiş	35	37%
En az 2 yıl	14	15%
En az 5 yıl	11	12%
En az 3 yıl	10	11%
En az 1 yıl	8	8%
En az 4 yıl	6	6%
En fazla 1 yıl	4	4%
En az 8 yıl	1	1%
En fazla 2 yıl	1	1%
En az 10 yıl	1	1%
En az 3 yıl	1	1%
En fazla 10 yıl	1	1%
En az 6 yıl	1	1%
En az 7 yıl	1	1%

Tablo 4a' da uzman pozisyonu için adaylardan beklenen deneyim yılı belirtilmiştir. Buna göre %26 en az 2 yıl deneyim aranmaktadır.

Tablo 4a. Uzman pozisyonuna yönelik aday işgörenlerde aranan deneyim (yıl)

Uzman	Sıklık	%
En az 2 yıl	9	26%
Belirtilmemiş	8	24%
En az 1 yıl	5	15%
En az 3 yıl	4	12%
En fazla 1 yıl	3	9%
En az 5 yıl	2	6%
En az 4 yıl	2	6%
En fazla 2 yıl	1	3%
Toplam	34	100%

Tablo 4b' de orta düzey yönetici kadroları için adaylardan beklenen deneyim yılı belirtilmiştir. Buna göre %46 en az 5 yıl deneyim aranmaktadır.

Tablo 4a. Orta düzey yönetici pozisyonuna yönelik aday işgörenlerde aranan deneyim (yıl)

Orta düzey yönetici	Sıklık	%
En az 5 yıl	6	46%
Belirtilmemiş	2	15%
En az 8 yıl	1	8%
En az 7 yıl	1	8%
En az 4 yıl	1	8%
En az 10 yıl	1	8%
En az 6 yıl	1	8%
Toplam	13	100%

Tablo5' de İncelenen 95 adet ilanda aday işgörenlerde aranan üniversite bölümlerinin %53 oranında belirtildiği görülmektedir.

Tablo 5. Aday işgörenlerde aranan üniversite bölümleri

Bölümler	Sıklık	%
Belirtilmiş	50	53%
Belirtilmemiş	45	47%

Tablo 5a' da İlanlarda aranan üniversite mezuniyet bölümlerine yer verilmiştir. Pozisyonlarda bir ya da birdne fazla bölümden adayın aranmakta olduğu görülmüştür. İktisadi ve idari bilimler fakültesi mezunları %48 oranında aranmaktadır. İktisadi ve idari bilimler fakültesi mezunlarından %21 işletme, %19 bankacılık ve finans ve %8 iktisat mezunu aday iş gören aranmaktadır.

Tablo 5a. Aday işgörenlerde aranan üniversite bölümleri (İİBF)

Bölümler			
İktisadi ve idari bilimler	Sıklık	İİBF %	%
İşletme	18	21%	10%
Bankacılık ve finans	16	19%	9%
İktisat	15	17%	8%

Ekonomi	13	15%	7%
Ekonometri	6	7%	3%
Uluslararası ilişkiler	6	7%	3%
Muhasebe	5	6%	3%
Çalışma ekonomisi	3	3%	2%
Yönetim bilişim sistemleri	3	3%	2%
İşletme (İngilizce)	1	1%	1%
Toplam	86	48%	

Tablo 5b' de aday iş görenlerde aranan üniversite mezuniyet bölümleri yer almaktadır. Mühendislik fakültesi mezunları %33 oranında aranmaktadır. Mühendislik fakültesi mezunlarından %33 bilgisayar mühendisliği, %13 endüstri mühendisliği, %12 elektronik mühendisliği aday iş gören aranmaktadır. İlanlarda aynı ilan için bir ya da birden fazla aranan bölüm bulunmaktadır.

Tablo 5b. Aday işgörenlerde aranan üniversite bölümleri (Mühendislik)

Bölümler			
Mühendislik	Sıklık	Mühendislik %	%
Bilgisayar mühendisliği	20	33%	11%
Mühendislik	20	33%	11%
Endüstri mühendisliği	8	13%	4%
Elektronik mühendisliği	7	12%	4%
Matematik mühendisliği	2	3%	1%
Yazılım mühendisliği	1	2%	1%
İşletme mühendisliği	1	2%	1%
Elektronik ve haberleşme mühendisliği	1	2%	1%
Toplam	60	33%	

Tablo 5c' de aday iş görenlerde aranan üniversite mezuniyet bölümleri yer almaktadır. Fen bilimleri fakültesi mezunları %16 oranında tercih edilmektedir.

Fen bilimleri fakültesi mezunlarından %52 istatistik, %45 matematik ve %3 fizik bölümü mezunu aday iş gören aranmaktadır. İlanlarda aynı ilan için bir ya da birden fazla aranan bölüm bulunmaktadır.

Tablo 5c. Aday işgörenlerde aranan üniversite bölümleri (Fen bilimleri)

Fen Bilimleri	Sıklık	FB %	%
İstatistik	15	52%	8%
Matematik	13	45%	7%
Fizik	1	3%	1%
Toplam	29	16%	

Tablo 5c. Aday işgörenlerde aranan üniversite bölümleri (Diğer)

Diğer	Sıklık	Diğer %	%
Hukuk	2	33%	1%
Siyasal bilgiler	2	33%	1%
Mütercim tercümanlık	1	17%	1%
Maliye	1	17%	1%
Toplam	6	3%	

Tablo 6' da aday iş görenlerden beklenen yabancı dil bilgisi, sürücü belgesi ve askerlik durumu belirtilmektedir. Aday iş görenlerden %65 İngilizce bilmeleri beklenmektedir. Sürücü belgesi %99 belirtilmemiş, askerlik durumu da %62 belirtilmemiştir.

Tablo 6. Aday işgörenlerde aranan yabancı dil, sürücü belgesi, askerlik durumuna ilişkin veriler

Yabancı dil	Sıklık	%
İngilizce	62	65%
Belirtilmemiş	32	34%
Arapça	1	1%
Sürücü belgesi	Sıklık	%
Belirtilmemiş	94	99%
İsteniyor	1	1%
Askerlik durumu	Sıklık	%

Belirtilmemiş	59	62%
Belirtilmiş	36	38%

Tablo 7' de aday iş görenlerde aranan bilgisayar bilgisi ve programlar belirtilmektedir. Aday iş görenlerden beklenen bilgisayar bilgisi %53 oranında iş ilanlarında belirtilmiştir.

En çok istenen bilgisayar programının %54 Ms Office, %17 excel ve %15 SQL olduğu ifade edilmektedir.

Tablo 7. Aday işgörenlerde aranan bilgisayar bilgisi ve programlar

Bilgisayar bilgisi	Sıklık	%
Belirtilmemiş	50	53%
Belirtilmiş	45	47%
Bilgisayar programları	Sıklık	%
MS Office	29	54%
Excel	9	17%
SQL	8	15%
JAVA Teknolojileri	2	4%
MS Powerpoint	2	4%
World	1	2%
SAS	1	2%
SPSS Statistics	1	2%
Makro	1	2%

4.2. İş ilanlarında işe ve işyerine yönelik açıklayıcı veriler

Tablo 8' de işyerine ilişkin çalışma şekli, işe alınacak personel adedi, ilana başvurulabilecek son tarih, iletişime geçilecek kişi ya da iletişim bilgisi gösterilmiştir.

İlanlarda aranan pozisyonun %94 sürekli, işe alınacak personel sayısının belirtilmediği, pozisyonla ilgili açıklamalara yer verildiği, ilana başvurulabilecek son tarihin %96 oranında belirtildiği ancak iletişime geçilecek kişi ya da iletişim bilgisinin belirtilmediği görülmektedir.

Tablo 8. İşyerine ilişkin bilgiler

Çalışma şekli	Sıklık	%
Sürekli	94	94%
Part time	1	1%
İşe alınacak personel adet bilgisi	Sıklık	%
Belirtilmemiş	95	100%
Pozisyonla ilgili açıklama	Sıklık	%
Yapılmış	95	100%
İlana başvurulabilecek son tarih	Sıklık	%
Belirtilmiş	91	96%
Belirtilmemiş	4	4%
İletişime geçilecek kişi ya da adres	Sıklık	%
Belirtilmemiş	95	100%

Tablo 8' de iş ilanlarında hipnotik ifadelerin %53 oranında kullanıldığı görülmektedir.

Tablo 8. İş ilanlarındaki hipnotik ifadeler

Hipnotik ifadeler	Sıklık	%
Hipnotik ifade kullanılmamış	50	53%
Hipnotik ifade kullanılmış	45	47%

Tablo8a' da iş ilanlarındaki hipnotik ifadelere yer verilmiştir.

Tablo 8a. İş ilanlarındaki hipnotik ifadelerin içerikleri

Hipnotik ifadeler
Ailemize katılmaya ne dersin
Aradığımız kişi sen olabilirsin
Bir başka olmayı seviyorsan aslında ING'lisin, farkında değilsin
Biz de seni arıyoruz
Fırsatlar Deniz'de
Garanti'nin bir parçası olmak ister misiniz ?
Geleceği Akbankla keşfet, Akbank sizin için
Masanı hazırladık

Yenilik ve gelişimin peşinde koşar, kariyerini kendin yönetirsin. Çünkü sen tam bir ING'lisin!

4.3. Adaylardan beklenen kişisel özellikler

Tablo 9' da adaylardan olması gereken kişilik özelliklerinin ilanlarda %82 oranında yer verildiği görülmektedir.

Tablo 9. Adaylardan aranan kişisel özellikler

Kişisel özellikler	Sıklık	%
Belirtilmiş	78	82%
Belirtilmemiş	17	18%

Tablo 9a' da kişisel özelliklere yer verilmiştir. İş ilanlarında adaylardan beklenen kişisel özellikler %21 oranında takım çalışmasına yatkın, %17 oranında iletişim becerisi, %17 oranında proaktif ve analitik düşünme, %8 oranında müşteri ve hedef odaklı çalışabilmek özelliği yer almaktadır.

Tablo 9a. Adaylardan aranan kişisel özelliklerin içerikleri

Kişisel özellikler	Sıklık	%
Takım çalışmasına yatkın	53	21%
İletişim becerisi, kendini iyi ifade etme, insan ilişkilerinde başarılı, insan odaklı	45	17%
Proaktif ve analitik düşünebilen çözüm odaklı, problem çözme becerisi, inisiyatif alabilen ve karar verebilen	43	17%
Müşteri ve hedef odaklı çalışan	20	8%
Yoğun iş temposunda/esnek çalışma saatlerinde çalışabilen ve proaktif	20	8%
Yaratıcı, proaktif, hızlı ve yenilikçi olan, öğrenmeye açık, aktüaliteyi takip eden	17	7%
Başarma duygusuna sahip, disiplinli, iç motivasyonu yüksek, stres yönetiminde başarılı	12	5%
İkna becerisi	12	5%
Planlama ve organize etme yeteneği, proje yönetimi, zaman	10	4%

yönetimi		
Diksiyonu düzgün	7	3%
Seyahat engeli olmayan	6	2%
Dikkatli, detaylara önem veren	4	2%
Sorumluluk	4	2%
Sunum becerisi	4	2%
Dış görünüşüne önem veren	1	0%
Toplam	258	100%

5. Sonuçlar ve Öneriler

Özel ve yabancı sermayeli bankaların kariyer. net sitesinde yer alan iş ilanları Eylül 2019 dönemi için incelenmiştir. İncelemeye göre iş ilanlarındaki bilgiler sınıflandırılmıştır. Buna göre iş ilanlarında departman, pozisyon, cinsiyet, yaş, eğitim, mezun olunan üniversite bölümü, iş deneyimi, yabancı dil bilgisi, sürücü belgesi, askerlik durumu, bilgisayar bilgisi, çalışma şekli, alınacak personel sayısı, ilan için temasa geçilebilecek kişi ya da iletişim bilgisi, adaylardan beklenen kişisel özellikler, adayları cezbetmeye yönelik hipnotik ifadeler belirlenmiştir.

İş ilanlarında yer alan departmanlar açısından bakıldığında en çok finans, çağrı merkezi ve bilgi işlem departmanlarında çalışan ihtiyacı bulunmaktadır. İlanların %19' unda departmanın belirtilmediği görülmektedir. Aday ve kurumun etkin ve verimli şekilde bir araya gelmesi için adayların bilgi edinebileceği açıklıkta ilanların yayınlanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın yapıldığı dönem itibari ile iş ilanlarındaki pozisyonlar uzman, orta düzey yönetici ve yeni başlayan olarak sıralanmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre %25 oranında pozisyonun belirtilmediği görülmektedir. Aynı şekilde adayların bilgi alabilmelerine ilanların kısıtlı bilgilerle paylaşılması sebebi ile olanak sağlanmamaktadır. Sektörde cinsiyet ayrımına yönelik herhangi bir ilan belirtilmemiştir. Bununla birlikte adayların yaşlarına yönelik bilgi paylaşılmamış olduğu görülmektedir. Eğitim olarak adaylardan daha çok lisans mezunu olmaları beklenmektedir. Deneyim açısından bakıldığında ise %37 oranında deneyime yönelik bilgi iş ilanlarında paylaşılmamıştır. İlanların %15' inde en az iki yıllık deneyim adaylardan beklenmektedir. Sektörde uzman kadrosunda yer alabilmek için %26 oranında en az iki yıllık iş tecrübesi beklenmektedir. Orta düzey yönetici kadroları için ise %46 oranında en az beş yıllık tecrübenin beklendiği görülmektedir.

Aday iş görenlerden mezun olunan okul şartı %53 oranında belirtilmiştir. Sektörde %48 oranında iktisadi ve idari bilimler mezunu aranırken, %33 oranında mühendislik fakültesi mezunları

aranmaktadır. İktisadi ve idari bilimler fakültesi mezunlarından işletme, bankacılık ve finans bölümleri ve iktisat bölümleri öncelikli iken, mühendislik fakültelerinden ise bilgisayar mühendisi, endüstri mühendisi ve elektronik mühendisliği bölümleri ilk sıralardadır. Sektörde istatistik, matematik bölümü mezunları da aranmaktadır. İş ilanlarında adaylardan yabancı dil bilmeleri, bunun özellikle İngilizce olduğu ifade edilebilir. Aday iş görenlerden beklenen bilgisayar bilgisinin Ms Office, excel ve SQL olduğu belirtilmiştir.

İş ilanlarında işe ve işyerine yönelik bilgilere bakıldığında sektörde çalışma şeklinin sürekli olduğu belirtilmiştir. İlanlara başvurulabilecek son tarih bilgisi ilanlarda yer alırken işe alınacak çalışan sayısı ilanlarda belirtilmemiştir. İlanlarda adayın soru ve problemlerini iletebileceği ya da bilgi alabileceği iletişime geçilebilecek kişi ya da herhangi bir iletişim bilgisi paylaşılmamıştır.

İş ilanlarında kurumun adayı ne kadar önemseydiği, ona ne vaad ettiği ya da cezbedici hale gelebilmek amacıyla hipnotik metinlere yer verilmesi %53 oranındadır. Hipnotik metinlerde, "aile", "aradığımız kişi", "seni arıyoruz", "sizin için", "masanı senin için hazırladık", "kariyerini kendin yönet" şeklinde öz, adayı hedef alan, sempati uyandıran ve çekici hale getiren kelime ve gruplarına yer verilmiştir.

Adaylardan beklenen kişisel özellikler ilanlarda %82 oranında belirtilmiş olmakla beraber, en çok değinilen kişisel özellikler ise, takım çalışmasına yatkınlık, iletişim becerisi, insan ilişkilerinde başarılı, proaktif olma ve analitik olma, problem çözüme ve karar verme becerisi, müşteri ve hedef odaklılık olarak belirtilmiştir.

Çalışmada iş ilanlarında verilen bilgilerin açıklayıcılığının net olmadığı, aranan departmanların, adaylarda aranan yaş, deneyim kriterlerinin iletilmediği, adaylardan beklenen mezun olunan bölümlerin net olarak belirtilmediği ilanların olduğu da görülmektedir. Çalışmada adayları cezbedecek nitelikte ilanların hipnotik dil kalıpları ile tasarlanmadığı da görülmektedir.

Değişen ve gelişen müşteri beklentileri, teknolojiye ilerlemeler kurumların insan kaynağına verdiği önemi daha da artırmalarını gerektirmektedir. Yetkinlikleri gelişmiş çalışanlar kurumlara daha da değer katacaklardır. İş ilanları ile kurumları bir araya getiren internet kaynakları siteleri ya da mobil uygulamalar da bu amaca hizmet etmekte etkin ve doğru çalışanı doğru iş ve pozisyonla ve kurumla bir araya gelmesini sağlamaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında ilanlara departman ve pozisyonların belirtilmemesi kurumun doğru çalışana ulaşabilme yolculuğunda zaman ve diğer maliyetlere sebep olacaktır. Bu sebeple ilanlarda pozisyon ve departman bilgilerinin açıkça belirtilmesi aday çalışan ve kurum açısından fayda sağlayacaktır. Diğer yandan ilanlarda işe alınacak çalışan sayısının belirtilmemesi de başvuracak aday açısından net olmamakla birlikte süreçte zorluk yaratacaktır. Bununla birlikte adayın ilan edilen işle ilgili soru ve problemleri için

danışabileceği bir insan kaynakları uzmanının belirtilmemesi ya da herhangi bir iletişim bilgisinin olmaması süreci zorlaştıran diğer bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İster yeni mezun ister deneyimli bir çalışan olsun başvuracağı ilanla ilgili detaylı bilgi almak isteyecektir. İlanlarda özgeçmiş ile başvurduktan sonra hangi sınava ya da mülakata tabi tutulacakları ya da sürecin ne zaman tamamlanacağına dair detaylı bilgilerin olması aday ve kurum açısından verimlilik sağlayacaktır. İlanlarda adayların ilgisini çekecek ve merak konusu olan kariyer yollarına ait bilgilerin verilmesi adayın kendi nitelikleri ile kurumu özdeşleştirmesi için faydalı olacaktır. Bununla birlikte görev ve pozisyon için adaya verilecek eğitim programının nasıl olduğu ve neleri içereceğine ilişkin bilgiler de uygun adayın ilana başvurması için hem kurum hem de aday açısından yararlı olacaktır.

İlanlarda adayı cezbedecek hipnotik ifadelerin artırılması adayın ilana başvurması için yararlı olacak seçim süreci kurum için daha kolay ve verimli hale gelecektir. İktisadi ve idari bilimler mezunlarının bankacılık faaliyetlerinde yararlı olacağı düşünüldüğünden özellikle yönetim konularındaki eğitimleri sektöre aktarılabilir ve ilanlarda departman pozisyon ve deneyim konusunda mezun olunan bölümler değerlendirilmelidir. Diğer yandan adaylardan bankacılık ve finans mezunlarının sektörde daha çok yer alabilmesi ve eğitim gördükleri alanlarda fayda sağlayabilmeleri için bu konu değerlendirilmelidir. Mühendislik fakültesi mezunlarının yönetim alanlarında faaliyet gösterebilmeleri için yönetim ve organizasyon konusunda eğitimlerini tamamlamaları kurum içinde ya da dışında zaman ve maliyete neden olacaktır. Çalışmada adaylardan beklenen kişisel özelliklerin ölçülmesi net olmayan takım çalışmasına yatkınlık, proaktif olma, analitik olma, hedef odaklılık, insan odaklılık şeklinde tanımlanması yerine somut adayın kendisini netlikle açıklayacağı ve özdeşleştireceği şekilde sistemsel olarak açıklamak uygun olacaktır. Yapılan işten örnek bir uygulama ya da hikaye aktarılacak şekilde ilanlar tasarlanmalıdır.

İlanların gerek adaylara işin nitelikleri ile ilgili, başvuru sonrası adayı bekleyen sürecin net şekilde belirtilmesi ve gerekse kurumun adaya net şekilde tanıtılması uygun adayların ilanlara başvurması gereklidir. Bunun için ilan tasarımı ve içeriklerine insan kaynakları uzmanları tarafından daha çok önem verilmelidir. Kurumlar açısından, iş alım süreçleri, kurumsal itibar, prestij ve tanıtım açısından önem taşımaktadır. İK bölümünün amacı, başvuru havuzuna daha fazla nitelikli adayın başvurmasını sağlayarak böylece seçim süreçlerinde daha kaliteli ve profili yüksek aday bulup seçimini gerçekleştirmektir.

Diğer yandan, İKY süreçleri bir bütündür. Başlangıçta, açık, anlaşılır ve adayları bilgilendirecek ve cezbedecek ilanlar verilmemişse, diğer İK süreçlerinin ve ileri İK uygulamaları (360 derece İK süreçleri) yapılması da zorlaşmaktadır. Bütün bu durumda, İK bölümünün daha bilimsel, bütüncül ve sistematik olarak duruma daha derinden ve hassas

bir biçimde ilanlara yaklaşması gerekecektir. Kurumların müşteri memnuniyeti ve sürdürülebilir karlılık yolculuğunda ilk duraklardan birinin çalışan deneyimi olduğu unutulmadan hatta bunun aday çalışan deneyimi olarak en etkin şekilde tasarlanması etkin insan kaynakları politikaları ile ortaya konulabilecektir. Çalışmanın bankacılık sektörü için yayınlanan farklı dönemler ve sayıda ilanın incelenmesiyle genişletilmesi gelecekteki araştırmacılar için önerilmektedir. Çalışanla kurum arasındaki ilginin ilanlardan yola çıkarak başladığı dikkate alınarak çalışmalar genişletilebilir. Yapılan bu araştırmanın sektörle ilgilenen insan kaynakları uzmanı, yönetici ve araştırmacılara yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

[1] Soyük, S. (2017). Sağlık İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım, 1. baskı, İstanbul.

[2] Bilgin, L., V.D. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi, Eskişehir, A.Ö.F Yayınları No: 902, s. 71

[3] Geylan, R. (2000). Personel Yönetimi, Birlik Ofset, Eskişehir.

[4] Marşap, A. (2017). Çağdaş Stratejik Yönetişim (Global Strateşim Sistemi), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara,1. Basım, s.299.

[5] Lengnick-Hall, M. L., Lengnick-Hall, C.A. (2004). Bilgi Ekonomisinde İnsan Kaynakları Yönetimi, 1. bs., Dışbank Yayınları, s. 130-134

[6] Sabuncuoğlu, Z. V.D. (2002). "İşe Alma Sürecinde Fiziksel Özelliklerin Etkileri ve Satış Personeli Üzerinde Bir Araştırma", 10.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Antalya, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayınları No:4, s. 182

[7] Savaş, T. (2006). Eleman Seçiminde Yetkinlik Bazlı Mülakat Teknikleri, İstanbul, Çanta Yayınları, s. 17-20

[8] Tolan, A. (2006). "İşletmelerde Personel Seçiminin Yeri ve Önemi", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, s. 60-68

[9] Aygün, D. (2010). "Aile İşletmelerinde Personel Temin ve Seçim Sürecinin İncelenmesi ve Keşfedici Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 41-77

[10] Koç, S.S. (2010). "Eleman Seçme ve Yerleştirme Sürecinde Yetkinlik Bazlı Mülakatın Önemi ve Bir Uygulama" (Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, SBE, s. 37-124

[11] Andersen, A. (2000). 2001'e Doğru İnsan Kaynakları Araştırması, İstanbul, Sabah 134 Yayıncılık, s. 36

- [12] Palmer, M., ve Winters, K. (1993). İnsan Kaynakları, Çev. Doğan Şahiner, İstanbul, Rota Yayınları, s. 72-76.
- [13] Sabuncuoğlu, Z., ve Tokol, T. (2003). İşletme, 5.bs., Bursa, Furkan Yayınları
- [14] Yalçın, S. (1994). Personel Yönetimi, 5.baskı., İstanbul, Beta Yay., s. 66
- [15] Sabuncuoğlu, Z. (1997). Personel Yönetimi, 8.basım, Bursa, Furkan Yayınları, s. 99-311 144
- [16] Cappelli, P. (2001). Making the Most of On-Line Recruiting, Harvard Business Review, McGraw-Hill Publishing, New York: USA.
- [17] Basım, H.N. Şeşen, H. ve Şeşen, E. (2008). Personel Temin Sürecinde Gazete İlanları Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Çalışma, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, sayı. 1. s. 35-44.
- [18] Sözen, U. (1973), Yönetici Değerlemede Personel Seçiminin Bir Faktör Olarak Kullanılması, Nobel Yayınları, Ankara. STONEMAN.
- [19] Akkurt, D. (2007). Sosyal Etkileşim ve İletişim Becerileri, <<http://www.ak-kurt.com/KGikna.shtml#1>> (25 Nisan 2018). s.18.
- [20] Cialdini, R. B., (2001). İknanın Psikolojisi, s.45 – 68.
- [21] Kılıç, Ö.M. (2018). Deneysel Pazarlamada Etkili İletişim, İkna Teknikleri ve Emlak Sektöründen Örnek Bir Uygulama, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, s. 70-75.
- [22] Levent, A. (2013). Reklamlarda Hipnotik Dil Kullanımı, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler Anabilim Dalı, Reklamcılık ve Tanıtım Bilim Dalı, s.70-71.
- [23] Ertaş, Ö. (2013). Okan Üniversitesi Pazarlama Bölümü Yüksek Lisans Notları, s.20.Fındıkcı, İ. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, 5. baskı. İstanbul, Alfa Yayınları, s. 178
- [24] Güler, H.N. ve Marşap, A. (2019). Çağdaş Bankacılık Sisteminde Duygusal Emek ve Hipnotik Dil Kalıpları ile İkna: Banka Web Sitelerinde Bir Araştırma, Gelişim Üniversitesi 4. Uluslararası Yeni Medya Kongresi, Bildirisi, s.12
- [25] Geray, H. (2004). Toplumsal Araştırmalarda Nicel ve Nitel Yöntemlere Giriş: İletişim Alanından Örneklerle, Siyasal Kitabevi, Ankara.

SB-20 Özel Hastane Sektöründe Sürdürülebilirlik Bakış Açısıyla Kurumsal İtibar Yönetiminin Dinamikleri

Banu Bican

Beykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, E-posta: bicanb@gmail.com

Özet

20. yy.'ın son çeyreğinden günümüze dek, işletmelerin hangi amaçlar doğrultusunda çalışmaları gerektiği yönünde bir tartışma ve değişimin yaşanmasına sahne olmuştur. İşletmelerin kârlarını arttırmaya yönelik finansal faaliyetleri uygulanabilir görme anlayışı, yerini toplum değerlerini gözetererek, örgütün kârlılığını artırıcı faaliyetleri ön plana çıkaran ve sosyal bilinci yüksek değerlerin uygulanmasına bırakmıştır. Günümüzde sağlık kurumları için de geçerli olan bu paradigma değişimi, sağlık kurumlarının paydaşları tarafından, çevresiyle olan ilişkilerinde 'iyi vatandaşlık' görevini ne derece yerine getirdiğinin değerlendirilmesini sürecine dönüştürmektedir. Dolayısıyla sağlık kurumlarının faaliyet gösterdikleri sağlık pazarında, varlıklarını sürdürülebilmeleri için temel gerekliliklerden biri olan toplumsal fayda kavramıyla doğrudan ilişkili bulunmaktadır. Günümüz sağlık tüketicisi, kurumların ülke genelindeki ekonomik değerlerinin yanı sıra çevre ve sosyal boyutlara sağladıkları katkıları da dikkate alınmaktadır.

Bu çalışma, hisseleri Borsa İstanbul'da işlem gören, halkla açık, 17 ilde konumlanmış 31 hastanesi olan özel bir sağlık kurumunun, faaliyet ve kurumsal yönetime uyum raporlarına yansıyan çevresel ve sosyal sürdürülebilirlik konusundaki uygulamalarını değerlendirmek ve bu çalışmaların kurumsal itibar yönetimi üzerindeki etkisine ilişkin genel bir kaniya varmak amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında, BIST Sürdürülebilirlik Endeksi Araştırma Metodolojisi ve SPK¹'nin kurumsal yönetime uyum raporlama kriterlerini içeren veri setinden yararlanılmıştır. Çalışma sonucunda sosyal ve kurumsal sürdürülebilirlik sistemlerinin kurumlarda kurulması ve düzenli olarak raporlanmasının, kurumların hem topluma hem de yatırımcılarına karşı sorumlulukla hareket etmelerine katkı sağlayacak çalışmalar için temel oluşturacaktır.

Anahtar kelimeler: Sürdürülebilirlik, Kurumsal İtibar Yönetimi, Özel Hastane

GİRİŞ

20. yy.'ın son çeyreğinden günümüze dek, işletmelerin hangi amaçlar doğrultusunda çalışmaları gerektiği yönünde bir tartışma ve değişimin yaşanmasına sahne olmuştur. İşletmelerin kârlarını arttırmaya yönelik finansal faaliyetleri uygulanabilir görme anlayışı, yerini toplum değerlerini gözetererek, örgütün kârlılığını artırıcı faaliyetleri ön plana çıkaran ve sosyal bilinci yüksek

değerlerin uygulanmasına bırakmıştır. İşletmelerin, "doğayı hiç tükenmeyecek bir üretim faktörü" olarak görmeleri; hızla artan nüfusun tüketimi için daha fazla ürün ve hizmetin üretilmesi, doğal kaynakların azalması, var olanların endüstriyel atıklarla kirletilmesi, tarım alanlarının bozulmasıyla temiz gıdaya erişimin güçleşmesi, biyo-çeşitlikte bazı türlerin yok olması ya da azalması tüm bunlarla ilişkili olarak da dünya üzerindeki yoksulluk ve açlık gibi sorunların doğması, değişen paradigmanın temelini oluşturmaktadır.

Bu paradigma değişimi, toplum ve birey sağlığını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sağlık kurumlarında da enerji tüketimi, çevrenin korunması gibi yeşil özelliklerin gözetilmesi sonucunu doğurmuştur.

Çevre ve halk sağlığının korunması ve geliştirilmesinde atıkların azaltılması, ayrıştırılması, atıkların dönüşümü, çevre dostu malzemeler satın alma, enerji tüketiminin yönetimi ve ilaçlarla ilgili atıkların yönetiminin yanı sıra çalışan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kurumsal yönetime uyum, kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları ile topluma katkı sağlanması, çalışan sadakati, kamuoyu farkındalığı, güven duyulma, itibar kazanma gibi yeni toplumsal ilgi ve etkilerine odaklanan değerler benimsenir olmuştur.

Sağlık kurumlarında doğru işleyen bir kurumsal itibar yönetimi süreci içerisinde ele alınacak sürdürülebilirlik kriterlerinin, ticari olmayan pek çok alanda topluma yararlı sonuçlar üretebileceğine ve toplumsal gelişime olan pozitif katkılar sağlayabileceğinin ortaya koyulması bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

1. KURUMLAR İÇİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KRİTERLERİ

Günümüz örgütlerinin rekabet stratejilerinde başarı sağlayabilmeleri için, sürdürülebilir kalkınmayı hedeflemeleri gerektiği yönünde sivil toplum, küresel karar vericiler ve yasa düzenleyicilerin gün geçtikçe artan baskıları izlenmektedir. 1987 yılında Birleşmiş Milletler Dünya Çevre Kalkınma Komisyonu (WCED)² 'Ortak Geleceğimiz' Raporu³ işletmelerin ticari faaliyetlerinden doğacak, doğal ve sosyal sistemleri olumsuz etkileyebilen potansiyellerin önlenmesini istemiştir. Brundland Raporu sürdürülebilir kalkınma modeli olarak söz ettiği kavramı "bugünün toplum ihtiyaçlarını, gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneklerini tehlikeye atmadan karşılama"

¹ Sermaye Piyasası Kurulu

² World Commission on Environment and Development (WCED)

³ Brundland Raporu

olarak açıklamaktadır. Örgütlerin bu şekilde hem işletmesel kârlılığı yakalarken, hem de sürdürülebilir kalkınmayı sağlama yeteneğine de sahip oldukları vurgulanmıştır [1].

Birleşmiş Milletler, OECD, G20 ve borsa birlikleri sürdürülebilirliğin ekonomik boyutunun yanı sıra, çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim boyutları da bulunduğu ve uzun vadeli ve istikrarlı bir gelişmenin sağlanması için tüm bu boyutların bir bütün halinde, işletmenin karar mekanizmalarına entegre edilmesi gerektiğine işaret etmektedir [2]. Bir işletme sürdürülebilirlik konusunda somut adımları şunlardır:

1. Kurumsal yönetimin temel ilkeleri olan şeffaflığı, adilliği, hesap verebilirliği ve sorumluluğu tam anlamıyla benimseyip, hayata geçirmek,
2. Üretim sırasında doğayı daha az kirleten teknolojiler kullanarak, çevreyi koruma bilincini işletmenin tüm kademelerinde öncelik haline getirmek,
3. Ürünlerin son kullanıcısı olan tüketicilere sağlıklı ürünler ulaştırmak,
4. Çalışanların çalışma koşullarını iyileştirerek ve gerekli etik kuralları oluşturmak,
5. Üretim ve işletme süreçlerinde enerji tasarrufuna gitmek veya enerji verimliliğini arttırmak
6. Yenilikçi ürünler geliştirmek.

1.1. Sağlık Kurumlarında Sürdürülebilirlik Kriter ve Uygulamaları

Ülkemizde, işletmeler açısından çevre dostu uygulamaları düzenleyen 29.04.2009 tarih ve 27214 sayılı resmi gazetede yayınlanan “Çevre Kanununda Alınması gereken İzin ve Lisanslar Hakkında Yönetmelik” bulunmaktadır. Yönetmeliğe göre, sağlık tesislerinden yatak kapasitesi, yirmi ve üzerinde olanlar en az bir çevre görevlisi çalıştırmak veya çevre yönetimi birimi kurmak ya da yetkilendirilmiş çevre danışmanlık firmalarından hizmet almakla yükümlü kılınmıştır [3].

Ülkemizde yüksek performanslı yapı sınıfında değerlendirilen sağlık kurumlarının inşaatı, özel sektör için Özel Hastaneler Yönetmeliğine ve kamu için ise Sağlık Bakanlığı İnşaat Onarım Daire Başkanlığı'nın yönetmeliklerine tabiidir. Yayınlanan yönetmelik ve mevzuatlarda yeşil bina kriterlerinin sağlık kurumlarının yapı standartları özelinde diğerlerinden farklı bir ayırıma tabii tutulmadığı görülmektedir. Buna karşılık ülkemizde 08.12.2014 tarih 29199 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan Sürdürülebilir Yeşil Binalar İle Sürdürülebilir Yerleşmelerin Belgelendirilmesine Dair Yönetmelik ve Binalarda Enerji Performans Yönetmeliği kullanılmaktadır [3]. Bu yönetmeliklerin dışında, ana konusu hasta bakım standartlarını oluşturmak ve hasta güvenliğini sağlamak olan, ancak bu kapsamda fiziki yapılara ilişkin önerileri de bulunan Joint Commission International (JCI) ve Sağlık Bakanlığı Kalite Standartları (SHKS) gibi akreditasyon sistemleri ile sınırlıdır. Dünyada ise, sürdürülebilir bina uygulamalarına rehber niteliğinde LEED for Healthcare (Sağlık Tesisleri için LEED), Green Guide for Health Care (GGHC) (Sağlık Hizmetleri için Yeşil Kılavuz), American Society for Healthcare Engineering (ASHE)

(Sağlık Mühendisliği için Amerikan Derneği), Practice Greenhealth (Yeşil Sağlık Uygulamaları), Health Care Without Harm (HCWH) (Zarar Vermeden Sağlık) sertifikası sistemleri de bulunmaktadır. [4]. Binaların fiziki koşullarıyla birlikte sürdürülebilir bir sağlık kurumu için atıkları azaltılması, ayrılması ve dönüşümü, tek kullanımlık tıbbi aletlerin yeniden kullanımı (re-use), satınalma aşamasında çevre dostu malzemelerin tercih edilmesi, yenilenebilir enerji üretilmesi, su tüketiminin yönetimi, hasta ve çalışanlar için sürdürülebilir besinlerin seçilmesi ve ilaçlarla ilgili atıkların yönetimi olmak üzere gereklilikler olarak belirlenmiştir [5].

Sürdürülebilir gelişimin sağlanmasında örgütler, yaşayan organizmanlar olarak yalnızca teknolojik donanım, ürün ve hizmetlere sahip olgular olarak düşünülmemekte aynı zamanda işletmenin tüm fonksiyonel süreçlerini de yönlendiren kültürel boyutları ile ele alınmaktadır. Bu bağlamda sosyal sorumluluğa sahip işletmelerin operasyonları sonucu ve sürecinde toplumu iyileştirme, topluma yatırım yapma, toplumsal kaygılara önem verme ve bu kaygıları göz önünde bulundurmaları beklenmektedir.

1.2. Sürdürülebilirlik ve Kurumsal İtibar Yönetimi İlişkisi

Günümüzde sürdürülebilir olmayı başarmış bir örgüt yönetimi için kurumsal itibar yönetimi stratejik bir önem taşımaktadır. Kurumsal itibar, değerler bütününden oluşan bir yapıdır ve “bireylerde kurum imajını çağrıştıran; gerçeklik, dürüstlük, sorumluluk ve bütünlük gibi kuruma atfedilen değerlerin tamamı olarak ifade edilmektedir. Bu anlamda itibar uzun vadeli duyguları, değerleri, düşünceleri içine alan bir kavramdır [6].

İşletme performansı açısından böylesine geniş sosyal, toplumsal uzantıları olan kurumsal itibar yönetiminin sosyolojik bağlamına göre insanlar sadece gerçeklere değil, algılarına da dayanarak karar vermektedirler [7]. İtibar yönetimi bu nedenle müşteri talebi, kamuoyu güveni ve yatırımcı talebini de içeren, algıların yönetimi anlamına gelmektedir. Toplumun büyük kesimi, gelişmişlik düzeyinin artırılmasını, ekonomik gelişmelerle paralel bir olgu olarak algılamakla birlikte sosyal değişim, insan ve çalışan hakları ve çevrenin korunmasına yönelik gelişmelerin etkilerinin çok geç farkına varabilmiştir. Bugün toplum ekonomik değerlerin yanı sıra çevre ve sosyal boyutların da dikkate alındığı faaliyetlerin düzenlenmesini talep etmektedir. Bu nedenle kurumsal itibar iş dünyasının sürdürülebilirlik ve performans artışı bağlamında strateji olarak ele aldığı bir kavram haline gelmektedir. İşletmelerin sürdürülebilir işletme haline gelmesi ile operasyon maliyetlerinin düşeceği, kar paylarının yükseleceği, rekabette avantaj sağlayabileceği, hatta sürdürülebilir operasyonların geliştirilmesiyle birlikte işletmelerin itibarlarının artacağı düşünülmektedir [8].

1.3. İtibar Yönetiminin Alt Boyutu Olarak Kurumsal Sosyal Sorumluluk Davranışı ve Sürdürülebilirlik Etkileşimi

Kurumsal sosyal sorumluluk davranışı, günümüz işletmelerinin piyasada varlıklarını sürdürülebilmeleri için temel gerekliliklerden biri olan toplumsal fayda kavramıyla doğrudan ilişkilidir. İşletmenin; paydaşları

ile yakın ve uzak çevresiyle olan ilişkilerinde 'iyi vatandaşlık' görevini ne derece yerine getirdiği değerlendirilmektedir.

Kurumsal sosyal sorumluluk; işletmeler tarafından alınacak kararların kamu üzerinde yaratacağı etkinin etraflı biçimde düşünülmesi, bu kararların ve uygulamaların tüm sosyal sistem üzerinde yaratacağı olası etkilerin değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere, işletmelerin uzun vadeli hedeflerinin gerçekleştirilmesi üzerine yapılandırılan kurumsal itibar uygulamalarında, işletme ile paydaşları arasında ortak bir zemin yakalama çabası ve karşılıklı çıkarların dengelenmesi söz konusudur. Kurumların topluma karşı sorumlulukla hareket etmeleri, kurumlara olumlu imaj olarak geri dönebilmektedir.

2. ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, kurumsal ve sosyal sürdürülebilirlik raporlarının, borsada payları işlem gören sağlık kurumları açısından önemini vurgulamak ve yayınlanmış raporların BİST Sürdürülebilirlik Endeksi Araştırma Metodolojisi ve SPK'nın kurumsal yönetime uyum raporlama kriterlerine uygunluğunu incelemek, bu konuda halkla açılacak sağlık kurumlarına öneriler sunmak üzere hazırlanmıştır.

3.2. Araştırmada Kullanılan Veriler

BİST Sürdürülebilirlik Endeksi Araştırma Metodolojisi, KAP'ta⁴ yayınlanan kurumun faaliyet raporları ve kurumsal yönetime uyum raporlarında yer alan verilerden yararlanılmıştır. Değerlendirmede sadece "kamuya açık" bilgiler kullanılmıştır. Yalnızca KAP 'ta yer alan verilerin kullanılması aynı zamanda araştırmamızın kısıtını oluşturmaktadır.

Tablo 1. İncelenen Raporlar

İncelenen Raporlar	2017	2018	2019
1. Çeyrek Ara Dönem Raporu		✓	✓
1. Yarıyıl Ara Dönem Raporu		✓	✓
9. Ay Ara Dönem Raporu		✓	✓
Yıl Sonu Raporu	✓	✓	

Araştırmamıza dahil olan, 17 ilde 31 hastanesindeki 5.900'den fazla yatak kapasitesi ile hizmet sunan, sağlık kurumunun, KAP'ta yayınlanan faaliyet raporları incelenmiştir. [9]. Yukarıdaki tablonun satırlarında incelenen raporların adları, sütunlarında ise bu raporların ait oldukları yıllar gösterilmektedir.

3.4. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırma kapsamında, BİST Sürdürülebilirlik Endeksi Araştırma Metodolojisi dokümanında yer alan veriler kullanılarak, sağlık kurumunun raporlarına yansıyan,

tıbbi ve çevresel atıkların yönetimi, bitki örtüsü ve biyoçeşitliliğin korunması, kurumun uyguladığı ve/veya uygulamayı taahhüt ettiği çevre politikaları, çevre yönetim sistemleri ve çevresel raporlama unsurları incelenmiştir [9-10].

Tablo 2.Çevresel Sürdürülebilirlik Boyutları ve Göstergeleri

BOYUTLAR	ALT GÖSTERGELER	2017	2018	2019
1. Çevre Politikası	Enerji tasarrufu ve iklim değişikliğinden korunma ile ilgili politikalar bulunuyor mu?	1	1	1
	Hava emisyonlarından korunma ile ilgili politikalar bulunuyor mu?	-	-	-
	Su kullanımında tasarruf ile ilgili politikalar bulunuyor mu?	1	1	1
	Atık yönetimi ile ilgili politikalar bulunuyor mu?	1	1	1
1.1. Çevre Yönetim Sistemi Sorumluluğu	Çevre Politikasının uygulanmasında sorumlu üst düzey yönetici görevlendirilmiş mi?	1	1	1
	Çevre politikasının uygulanmasında hedef ve amaç bazlı yaklaşım taahhüdü bulunuyor mu?	0	1	1
1.2. İzleme ve Denetim	Çevre politikasının düzenli olarak gözden geçirilmesi taahhüdü bulunuyor mu?	1	1	1
	Ürün ve hizmetlerin çevreye etkilerini ele alma taahhüdü var mı?	0	1	1
	Düzenli çevre izleme ve denetim taahhüdü bulunuyor mu?	1	1	1
	ISO 5000 Enerji Yönetim Sistemleri Belgesi bulunuyor mu?	0	0	0
2. Biyoçeşitlilik Politikası	Biyoçeşitlilik eylem planı bulunuyor mu?	0	0	0
	Çevrenin korunmasında sosyal sorumluluk ve sponsorluk projelerine katılım sağlanıyor mu?	0	1	0
3. İklim Değişikliği	İklim değişikliği ile ilgili sorumluluk beyanı bulunuyor mu?	0	0	0
	ISO 14064 Sera Gazı Yönetim Sistemi alma taahhüdü bulunuyor mu?	0	0	0
	Sera gazı emisyonu, düşük karbon salınımı, Karbon Saydamlık Projesine atıfta bulunulan ifadeler bulunuyor mu?	0	0	0

Çevresel sürdürülebilirlik konusunda endekte listelenen toplam 3 boyut ve bu boyutlara ilişkin toplam 15 soru bulunmaktadır. Endekte yer alan soruların cevaplarına ilişkin raporlarda bir ifadeye rastlanıyorsa 1: var; 2: yok şeklinde işaretlenerek, istatistik programına işlenmiş ve yüzdesel değerler belirlenmiştir.

Sosyal sürdürülebilirlik konusunda sağlık kurumunun kurumsal yönetime uyum taahhüdü incelenmiştir. Bu kapsamda sağlık kurumunun çalışanlarının çalışma ve yaşam şartlarının iyileştirilmesi, müşterilerinin, yerel toplumun ve hatta gelecek nesillerin hayat kalitesinin göz önünde bulundurulmasına yönelik faaliyetleri araştırılmıştır.

BİST endeksinde sosyal sürdürülebilirlik konusunda, Pay sahipleri ile ilişkiler, kamuoyunu aydınlatma ve şeffaflık, menfaat sahipleri, yönetim kurulunun yapısı olmak üzere 4 alt boyut ve bu boyutlara ilişkin toplam 64 soru bulunmaktadır. Veri setinde bulunan pay sahipleri ile ilişkiler sorularından "Karşılıklı iştirak ilişkileri" ve "Özel denetçi görevlendirilmesi" hususlarındaki 2 soru kurumun karşılıklı iştirak ilişkisi bulunmadığı ve pay sahipleri tarafından özel denetçi görevlendirilmesi talebi bulunmadığına yönelik, KAP'ta yayınlanan özel açıklamaları bulunduğu için, kurumun bu sorulardan muaf olduğu görülmüş ve veri setinden çıkarılmıştır.

⁴ Kamuoyu Aydınlatma Platformu

Tablo 3. Sosyal Sürdürülebilirlik Boyutları ve Göstergeleri

1. PAY SAHİPLERİ İLE İLİŞKİLER	ALT GÖSTERGELER	2017 2018 2019		
		2017	2018	2019
1.1. Pay Sahipliği Haklarının Kullanımının Kolaylaştırılması	Yıl boyunca düzenlenen yatırımcı toplantıları sayısını hakkında bilgi bulunuyor mu?	1	1	1
1.2. Genel Kurul	Duyurular ve toplantı raporları KAP'ta yayınlanmış mı? Bağış ve Yardım Politikası kamuoyuna açıklanmış mı? Menfaat sahiplerinin toplantılara katılımını düzenleyen maddeler bulunuyor mu? Genel kurula katılan menfaat sahipleri hakkında bilgileri yayınlanmış mı?	1 1 1 1	1 1 1 1	1 1 1 1
1.3. Oy Hakları	İmtiyazlı pay sahipleri ve oy oranları açıklanmış mı? En büyük pay sahibinin ortaklık oranı açıklanmış mı?	1 1	1 1	1 1
1.4. Azlık Hakları	İçerik veya oran bakımından azlık hakları genişletilmiş mi? Kamuoyuna açıklanmış mı?	1 1	1 1	1 1
1.5. Kar Payı Hakkı	Kar dağıtım politikasının bulunuyor mu? Kamuoyuna açıklanmış mı? Genel kurul tutanak metinleri kamuoyuna açıklanmış mı?	1 1 1	1 1 1	1 1 1
2. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK	ALT GÖSTERGELER	2017	2018	2019
2.1. Kurumsal İnternet Sitesi	Pay sahiplerinin listesi kurumsal internet sitesinde açıklanmış mı? Yabancı dil seçeneği bulunuyor mu?	1 1	1 1	1 1
2.2. Faaliyet Raporları	Yönetim Kurulu üyelerinin isimleri bulunuyor mu? Özgeçmişleri ile tanıtılmış mı? Yönetim Kurulu Üyelerin bağımsızlık beyanları bulunuyor mu? Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komitelerin Sayı, Yapı ve Bağımsızlık beyanları bulunuyor mu? Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları açıklanmış mı? Şirket faaliyetlerini önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişiklikleri açıklanmış mı? Şirket aleyhine açılan önemli davalar hakkında bilgi açıklamaları bulunuyor mu? Çıkar çatışmaları ve bunları önlemek için alınan tedbirlerle ilişkin açıklamalar bulunuyor mu?	1 1 1 1 1 0 1	1 1 1 1 1 1 1	1 1 1 1 1 1 1

3. MENFAAT SAHİPLERİ	ALT GÖSTERGELER	2017 2018 2019		
		2017	2018	2019
3.1. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası	Tazminat Politikası açıklanmış mı?	1	1	1
	Çalışan haklarının ihlali nedeniyle şirket aleyhine kesinleşen yargı kararlarının sayısı açıklanmış mı?	1	1	1
	Şirketin ihbar mekanizmaları kurulmuş mu?	1	1	1
3.2. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi	Çalışanların yönetim organlarına katılımına ilişkin olan iç düzenlemeler bulunuyor mu?	1	1	1
	Çalışanların temsil edildiği yönetim organları var mı?	1	1	1
3.3. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası	Kilit yönetici pozisyonları için yedekleme planları var mı?	1	1	1
	İK politikası fırsat eşitliğini destekleyen ifadeler içeriyor mu?	1	1	1
	Ayrımcılık ve kötü muameleyi önlemeye yönelik önlemler bulunuyor mu?	1	1	1
	İş kazalarıyla ilgili sorumluluk sebebiyle şirket aleyhine kesinleşen yargı kararı bulunuyor mu?	1	1	1
	OHS 18001 İş Güvenliği Sertifikasyonu bulunuyor mu?	1	1	1
4. YÖNETİM KURULU YAPISI	ALT GÖSTERGELER	2017	2018	2019
4.1. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları	Yönetim kurulu performans değerlendirmesi yapılıyor mu?	0	0	0
	YKÜ'nün yönetim zafiyetinden kaynaklanacak hasarın sigortalması yapılmış mı?	1	1	1
	Yönetim kurulu üyelerinin librası gerçekleşmiş mi?	1	1	1
	İç kontrol birimi tarafından denetim kuruluna veya diğer ilgili komitelere sunulan raporlar bulunuyor mu?	1	1	1
	İç kontrol sisteminin etkinliğine ilişkin bağımsız değerlendirme yapılıyor mu?	1	1	1
	Yönetim kurulu başkanı ve icra başkanı/genel müdürün aynı kişi olmasına ilişkin gerekeç açıklanmış mı?	1	1	1
	Yönetim Kurulunda kadın üyelerin sayısı ve oranı yeterli mi?	1	1	1
4.2. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli	Yıl içerisinde fiziki olarak toplanarak yapılan yönetim kurulu toplantıları yapılmış mı? Sayısı yeterli mi?	1	1	1
	Yönetim kurulu toplantılarına ortalama katılım oranı yeterli mi? (%50 +1 yeterli kabul edilmektedir)	1	1	1
	Yönetim kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağına belirlendiği şirket içi düzenlemeler hakkında bilgi bulunuyor mu?	1	1	1
	Üyelerin şirket dışında başka görevler almasını sınırlandıran politikalar bulunuyor mu?	1	1	1
4.3. Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler	Faaliyet raporunda yönetim kurulu komitelerine ilişkin bilgiler bulunuyor mu?	1	1	1
	Komitelerin çalışma esasları KAP'ta duyurulmuş mu?	1	1	1

	Denetim komitesinin, faaliyetleri hakkında bilgi verilmiş mi?	1	1	1
	Kurumsal yönetim komitesinin faaliyetleri hakkında bilgi verilmiş mi?	1	1	1
	Aday gösterme komitesinin faaliyetleri hakkında bilgi verilmiş mi?	1	1	1
	Riskin erken saptanması komitesinin faaliyetleri hakkında bilgi verilmiş mi?	0	1	1
	Ücret komitesinin faaliyetleri hakkında bilgi verilmiş mi?	0	1	1
4.4. Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar	Operasyonel ve finansal performans hedeflerine ve bunlara ulaşıp ulaşılmadığına ilişkin bilgi verilmiş mi?	0	1	1
	İcrada görevli olan ve olmayan üyelere ilişkin ücretlendirme politikası hakkında bilgi verilmiş mi?	0	0	1
	Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler açıklanmış mı?	0	0	0

3.5. Bulgular

Araştırmamızda incelenen özel sağlık kurumlarının KAP 'ta yayınlanan yıllık faaliyet raporları kapsamında çevresel ve sosyal sürdürülebilirlik konusunda yaptıkları çalışmalara ilişkin elde edilen bulgular aşağıda açıklanmaktadır.

Tabloda yer alan veriler, çevresel ve sosyal sürdürülebilirlik konusunda BİST veri setinin kriterlerine uygun olarak, işletmelerin raporladıkları çalışmalarını özetlemektedir.

GÖSTERGE TANIMI	İNCELENEN TOPLAM GÖSTERGE SAYISI	RAPORLANMIŞ GÖSTERGELERİN SAYISI			RAPORLANMIŞ GÖSTERGELERİN ENDEKSİ KARŞILAMA ORANI %		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
Pay Sahipleri ile İlişkiler	12	12	12	12	100	100	100
Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık	10	9	10	10	90	100	100
Menfaat Sahipleri	18	18	18	18	100	100	100
Yönetim Kurulu Yapısı	21	15	18	19	60	86	90
Çevresel Sürdürülebilirlik	15	6	8	9	36	50	57

3.6. Kurumsal Sürdürülebilirlikle İlgili Bulgular

Tablonun satırlarında sosyal ve çevresel sürdürülebilirlik konusunda endekste yer alan boyutların adları yer almaktadır.

Tablonun sütunlarında ise bu göstergeler için her bir boyut için endekste belirlenmiş olan göstergelerin toplam sayısı, sağlık kurumunun yıllık faaliyet raporlarının incelenmesi sonucu yıllara göre raporladığı göstergelerin sayısı ve raporlanmış olan bu göstergelerin endeksi karşılama oranları yer almaktadır.

Tablonun sonuçları incelendiğinde sosyal sürdürülebilirlik konusunda 2018 ve 2019 yıllarında raporlanan gösterge sayısının artış gösterdiği görülmektedir. Analize dahil olan sağlık kurumunun yıllık faaliyet raporlarında kurumsal yönetim ilkelerine uyum raporu, kurumsal yönetim ilkelerine uyum beyanı yer almaktadır. Pay sahipleri ile ilişkiler, kamuyu

aydınlatma ve şeffaflık, menfaat sahipleri ve yönetim kurulunun yapısı olmak üzere 4 ana boyutta da 2018 ve 2019 yıllarında %100, kurumun Borsa İstanbul'a başvuruda bulunduğu 2017 yılında ise %90'a yakın bir rapora yapıldığı görülmektedir. Tabloda belirtilen araştırma sonuçlarına bakıldığında, kurumun pay sahipleriyle ilişkiler, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık ve menfaat sahipleri ile ilişkiler konularında adillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve ilgili tüm taraflara karşı sorumluluk olarak literatürde açıklanan kurumsal sürdürülebilirliğin ana ilkelerini karşıladığı görülmektedir. Tablo 3'te belirtilen alt göstergelerde pay sahiplerinin yıl boyunca katıldıkları toplantıların sayısı, toplantı notları ve kullandıkları oyların niteliğinin şeffaf bir şekilde raporlarda yer aldığı görülmektedir. Pay sahiplerinin azlık hakları ve kar payı haklarına ilişkin düzenlemeler endekse uygun şekilde raporlandığı görülmektedir.

Personel yönetmeliğinin çalışanların sosyal hakları, ücretlendirme, teşvik ve ödüllendirme, terfi, kalite, güvenlik, çalışanların gelişimi gibi alanları kapsamaktadır. Şeffaflık ilkesinin bir göstergesi olarak, çalışan kurum aleyhine kesinleşmiş yargı kararlarının sayısını da açıklamıştır.

Kurumun risk yönetimi, yolsuzluk ve rüşveti önleyici uygulamalar ile ilgili ISO 37001:2016 rüşvet önleyici yönetim sistemi sertifikasyonu bulunmamaktadır. Bu konudaki uygulamalar kurum ve bağlı ortaklıklarındaki çalışan disiplin süreçlerine ilişkin denetimi gerçekleştirmekle görevli disiplin komitesi ve onun hazırladığı prosedürlere bağlılıkla sınırlı kalmıştır. Etik değerler kapsamında hasta hakları ve sorumlulukları prosedürü hazırlanmış ve web sayfasında ana sayfa imleçleri içerisinde yayınlanmıştır. Ana ilkeler kapsamında bulunan yönetim kurulunun bağımsız uzmanlar tarafından yapılması gereken yönetim kurulunun performans değerlendirmesi yapılmadığı görülmektedir. Ayrıca görev dağılımı ile kendisine yetki devredilen yönetim kurulu üyesi de bulunmamaktadır. Yönetim kurulu başkanı ile icranın başı olan CEO⁵ aynı kişidir.

Halk sağlığının korunması ve geliştirilmesi amacıyla hastanelerin hemen hepsinin buldukları il genelinde halka açık sempozyum, seminer, konferans, sohbet toplantısı düzenlediği, gebe eğitimi, diyabet hastalarına özel eğitim programları, kalp hastalıklarından korunmak üzere ücretsiz tarama etkinlikleri gibi programlar düzenledikleri raporlanmıştır. Hastanelerin buldukları tüm il ve ilçelerde hastaneler kanalıyla uygulanan ulusal kampanyaları da raporlanmıştır. Bu kampanyaların başlıcalarının konularını organ bağıışı, kan bağıışı, annelere eğitimler ve sağlık tarama programları, kalp hastalıkları ve diyabet gibi kronik hastalıklara yönelik eğitimler ve aşı kampanyaları ile kanser tedavisine yönelik farkındalık çalışmaları oluşturmaktadır.

3.5.1. Çevresel Sürdürülebilirlik ile İlgili Bulgular

Kurumun çevre politikası beyanı bulunmasına karşın, ISO 14000 Çevre Yönetim Sistemleri, ISO 50000 Enerji

⁵ Chief Executive Officer

Yönetim Sistemleri gibi çevrenin korunmasına ilişkin kalite belgeleri bulunmamaktadır.

KAYNAKLAR

Kurumun enerji tasarrufu, hava emisyonlarının azaltılması, su kullanımında tasarruf ve hem tıbbi hem de çevresel/evsel atıkların toplanması, geri dönüşümü ve bertaraf edilmesi ile ilgili çevre politikası beyanı bulunduğu görülmektedir. Buna karşın, ISO 14000 Çevre Yönetim Sistemleri, ISO 50000 Enerji Yönetim Sistemleri gibi çevrenin korunmasına ilişkin bağımsız izlem ve denetimin yapılmasına olanak veren bir kalite akreditasyon belgesi bulunmadığı görülmektedir. Kurum çevrenin korunmasına yönelik sosyal sorumluluk projelerine 2018 yılında destek vermiş, ancak bunu 2019 yılına taşımadığı görülmektedir. Çevre politikasının uygulanmasında üst düzey yöneticinin sorumluluk beyanı ve görevi bulunduğu görülmektedir. Ancak, iklim değişikliği ve biyoçeşitliliğin korunması konularında kurumun bir taahhüdü, beyanı ya da uygulaması bulunmadığı görülmektedir.

4. SONUÇ

Kurumsal ve çevresel sürdürülebilirlik raporları, kurumların hedef kitlelerini oluşturan hastalar ve yakınları için olduğu kadar, potansiyel yatırımcılarına da kurumun stratejisi, yönetim yaklaşımı ve topluma sundukları taahhütler konusunda bir değerlendirme sunmaktadır. Hesap verebilirliğin bir aracı olarak görülen bu raporların standartları, ülkelerin borsaları ve sermaye piyasası kurulları tarafından paydaş talepleri ve gelişen ihtiyaçlar ile uyumlu olarak sürekli güncellenmektedir. Sürdürülebilirlik politikalarının şirketlerin kurumsal itibarını artırdığı ve bu itibarın şirketin marka değerine yansıdığı düşünülmektedir.

Çevresel ve kurumsal yönetime ilişkin riskleri başarıyla yöneten ve kamuoyundaki itibarları artan kurumlar yatırım sektörünün de ilgisini çekmekte, bu kurumların ulusal ve uluslararası yatırımcılara erişim kabiliyetleri artmaktadır.

Fakat birçok görüşe göre, özellikle borsa yatırımcısına yeni hitap etmeye başlamış olan kurumların yayınladıkları birçok rapor henüz bu bilinç ve değerlendirme seviyesinde değildir. Raporların çoğunluğunun daha çok halkla ilişkiler ve iletişim çalışması şeklinde olduğu görüşü bulunmaktadır. Kurumların sosyal sorumluluk ve sponsorluk faaliyetleri detaylı şekilde anlatılırken, kurum içi bilgilerin çok sınırlı kaldığı, birçok göstergede bağımsız denetime açık akreditasyon belgelerine sahip olmadığı görülmektedir.

Bu çalışma kapsamında yapılan araştırmada 17 ilde 32 hastanesi bulunan özel sağlık kurumunun, Kasım 2017 – Eylül 2019 döneminde yayınlanan faaliyet raporları içerik analizi yöntemiyle incelenmiş, Kamuyu Aydınlatma Platformunun (KAP) resmi web sayfasından elde edilmiştir. Analiz bulgularına bütün olarak bakıldığında çevresel sürdürülebilirlik konusunda çalışmaların artırılması ve iklim değişikliği, biyoçeşitlilik, sera gazı emisyonlarının azaltılması konularında daha fazla çalışmanın raporlanması gerektiği görülmektedir.

[1] Yaşlıoğlu, M. Murat, 2017, Sürdürülebilirliğe Girişimcilik Bakış Açısı ile Yaklaşım: Sürdürülebilirlik Girişimciliği, I. Pekdemir (Yay.haz). İşletmelerde Sürdürülebilirlik Dinamikleri, s.5-13, İstanbul: Beta Yayınları.

[2] Arslantaş, Cem C., 2017. Türkiye’de Sürdürülebilirlik ve Çevreye Yönelik Perspektif, I. Pekdemir (Yay.haz). İşletmelerde Sürdürülebilirlik Dinamikleri, s.466-477, İstanbul, Beta Yayınları.

[3] T.C. Sağlık Bakanlığı Özel Hastaneler Ruhsatlandırma Dairesi Başkanlığı,2008. Özel Hastaneler Yönetmeliği, Ankara.

[4] Ayçam, İdil ve Aydın, Arzu, Ameliyathane Ünitelerinde Yeşil Bina Kriterlerinin İncelenmesi, 2nd. International Sustainable Buildings Symposium, Gazi Üniversitesi, 28-30 Mayıs 2015.

[5] Association of Perioperative Registered Nurses [AORN], 2010, www.aorn.org, Erişim tarihi:16 Mart 2018.

[6]Dowling, G.R. (2001). Creating Corporate Reputations:Identity, Image and Performance. Oxford: Oxford University Press.

[7]Fombrun, C. (2005). Corporate Reputation Quotient.[www.harisinteractive.com,file:///C:/DocumentsandSettings/b/Desktop/CorporateReputationQuotient.html](http://www.harisinteractive.com/file:///C:/DocumentsandSettings/b/Desktop/CorporateReputationQuotient.html), Erişim tarihi:09.10.2015).

[8] Kane, A. (2011). Green Recruitment, Development and Engagement. The British Psychological Society, 6-17.

[9]Kamuoyu Aydınlatma Platformu (KAP), <https://www.kap.org.tr/tr/>, Erişim tarihi: 20 Ekim 2019.

[10] İMKB (2019). Sürdürülebilirlikle İlgili Özet Bilgiler, http://www.imkb.gov.tr/datum/surdurulebilirlik/surdurulebilirlik_ozet_bilgiler.pdf, [İndirme Tarihi: 15.05.2019.



Ayazađa - Maslak Yerleşkesi

Ayazađa - Sarıyer / İST. **Faks:** 0212 289 64 90

Beylikdüzü Yerleşkesi

Beykent - Büyükçekmece / İST. **Faks:** 0212 872 28 30

Hadımköy Yerleşkesi

Akçaburgaz Mevkii - Esenyurt / İST

Taksim Yerleşkesi

Sıraselviler - Beyođlu / İST. **Faks:** 0212 243 02 78



/BeykentUnv



/BeykentUnv



/BeykentUnv

Beykent Üniversitesi Çağrı Merkezi

beykent.edu.tr - info@beykent.edu.tr

444 1997