

Sağlık Çalışanlarında Mutsuzluk Negatif Örgütsel Davranışlar

Unhappiness and Negative Organizational Behaviors in Healthcare Workers

Oğuz Çam 

Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler
Enstitüsü, Kastamonu, Türkiye,
oguzcam911@gmail.com



Geliş Tarihi/Received: 10.10.2024
Kabul Tarihi/Accepted: 11.11.2024
Yayınlanma Tarihi/ Available Online:
06.12.2024

Kitap Bilgileri/Book Information

Editör/Editor: Bünyamin Özgüleş

Yayınevi/Publisher: İksad Yayınevi

Basım Yılı/Year of Publication: 2023

Sayfa Sayısı/Number of Pages: 216



Bu çalışmanın tipi, kitap incelemesidir. Bu çerçevede Dr. Bünyamin Özgüleş'in editörlüğünü üstlendiği "Sağlık Çalışanlarında Mutsuzluk Negatif Örgütsel Davranışlar" adlı kitap incelenmiştir.

Kitabın editörü Dr. Bünyamin Özgüleş "Ön Söz" bölümünde "Sağlık çalışanlarının iş yaşamlarındaki mutsuzluk sebeplerini örgütsel davranış açısından değerlendiren bölüm yazarlarımızın bakış açısıyla oluşturmaya çalıştığımız bu eserin sağlık çalışanlarına ve sektöre mütevazı bir katkı sağlaması en büyük amacımızdır" demiştir (Özgüleş, 2023, s. 5).

Birinci bölümün ("Negatif Örgütsel Davranış ve Mutsuzluk") yazarlığını Dr. Bünyamin Özgüleş yapmıştır. Bu bölümde negatif örgütsel davranış ve mutsuzluk konusu ele alınmıştır. Çok sayıda negatif örgütsel davranış vardır. Bu tür davranışların sergilenmesi sağlık örgütleri içerisinde istenmeyen bir durum olarak görülmekte ancak zaman zaman bu tür davranışların sağlık örgütleri içerisinde sergilendiği göze çarpmaktadır. Negatif örgütsel davranışların mutsuzluğa kapı araladığı düşünülmektedir.

Ayrıca negatif örgütsel davranışların doğrudan ya da dolaylı olarak hem sağlık hizmetleri verenleri hem de sağlık hizmetleri alanları olumsuz yönde etkileyebildiğinden bahsedilmektedir. Bu olumsuz etkilenmelerden sağlık örgütleri yapısının da kendine düşen payı aldığı düşünülmektedir. Zira olumsuz

yönde gelişen durum ve olaylar sağlık personelinin çalışma motivasyonunu ve verimini azaltmaktadır. Bunların da sağlık personelinin verimli ve etkili sağlık hizmetlerinin sunumlarında çeşitli olumsuzlukların ortaya çıkmasına ve sağlık hizmetleri alanların beklentilerinin tam anlamıyla karşılanamamasına ve böylelikle de memnun olamamalarına zemin hazırlayacağı düşünülmektedir.

İkinci bölümün ("*Stres*") yazarlığını Dr. Ferhat Baş yapmıştır. Bu bölüm çerçevesinde stres konusu üzerine değerlendirmelerde bulunulmuştur. Stres, sağlık çalışanlarının sıklıkla yaşadıkları bir duygu durumudur. Bu düşünceyi sağlık alanının, stres yoğun bir alan olduğu düşüncesi yardımıyla çıkarsamak mümkündür. Sağlık çalışanlarının verdikleri hizmetlerde çok özenli ve dikkatli davranışlar sergilemeleri önemlidir. Bu durum da sağlık çalışanları üzerinde stres oluşumuna ve gelişimine sebebiyet verebilmektedir. Ayrıca sağlık kurum ve kuruluşlarına yoğun talep olması ve sağlık alanında iş yükünün, zamanın kullanımının yoğun olması sağlık çalışanlarını ister istemez stres altına sokabilmektedir. Bununla birlikte birtakım zamanlarda sağlık çalışanlarının-örneğin hekimler-hatalı veya yanlış teşhislerden ya da tedavi hizmetlerinden dolayı sağlık tazminatı veya tazminatları ödemek durumunda kaldıkları bilinmektedir. Bu durum da sağlık çalışanlarını doğrudan ya da dolaylı yoldan strese yöneltebildiği düşünülmektedir. Bu bilgilere ilave olarak; stres sağlık çalışanlarının işleriyle ilgili doğru ve etkili kararlar almalarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bundan dolayı sağlık çalışanlarının stresi kontrol altında tutmalarına dikkat etmeleri, sağlık örgütlerinin verimli işleyişi, sağlık hizmetleri alanların beklentilerinin tam veya yüksek seviyede karşılanması ve memnun olmaları açısından önemlidir.

Üçüncü bölümün ("*Mobbing*") yazarlığını Dr. Öğr. Üyesi Dursun Boz yapmıştır. Bu bölümde mobbing konusu üzerinde durulmuştur. Mobbing, sağlık çalışanlarının maruz kalabildikleri en ciddi negatif örgütsel davranışlardan biri olarak görülmüştür. İlgili sağlık örgütü içerisinde daha üst statüde çalışanların daha alt statüde çalışanlara mobbing uygulayabildikleri gibi aynı statüde çalışanların da birbirlerine mobbing uygulayabildiklerinden söz edilmiştir. İlgili kişilerin sağlık örgütleri içerisinde çeşitli şekillerde mobbing uygulamalarına maruz kalmalarının hem sağlık sektörünün gelişimini olumsuz yönde etkileyeceği hem de mobbing uygulamalarına maruz kalan kişilerin olumsuz duygular hissetmelerine, işten ayrılma niyeti taşımalarına hatta işten ayrılmalarına neden olabileceği düşünülmüştür. Negatif örgütsel davranışlardan biri olarak kabul gören mobbingi yapanlar, mobbinge maruz kalanlar ve mobbingi izleyenler bir etkileşim üçgeni oluşturmaktadır. Bu etkileşim içerisinde mobbingi izleyenlerin olan bitenlere çeşitli nedenlerden -istek, yaptırım, ceza, kovulma, izin iptali, mobbing gibi- dolayı kayıtsız kalabildikleri ya da mobbinge uğrayan kişilere yardım etme veya fikir verme girişimi içerisinde bulunabildikleri düşünülmektedir.

Dördüncü bölümün ("*Örgütsel Sinizm*") yazarlığını Öğr. Gör. Dr. Günseli Uzunhasanoğlu ve Dr. Öğr. Üyesi Harika Şen yapmıştır. Bu bölümde örgütsel sinizm konusu üzerine değerlendirmelerde bulunulmuştur. Örgütsel sinizmin, sağlık personelinin çeşitli unsurlara-işverenler, iş yerleri, işin işleyiş şekilleri, yapıları ve politikaları gibi-karşı geliştirilen olumsuz tutumlarını ve yargulamalarını, umutsuzluk hislerini, hayal kırıklıklarını içerdiği düşünülmüş ve sağlık personelinin bu duygular, tutumlar ve inançlar sebebiyle yönetime karşı direnç geliştirmelerinin mümkün olduğundan bahsedilmiştir. Örgütsel sinizmin sebeplerinin (örgütsel sebepler ve bireysel sebepler), sonuçlarının (sinik kişinin, bu kişinin çalışma arkadaşlarının ve örgüt ikliminin olumsuz yönde etkilenmesi), boyutlarının (davranışsal boyut, duyuşsal boyut, bilişsel boyut) ve türlerinin (meslek sinizmi, örgütsel değişim sinizmi, çalışan sinizmi, toplumsal sinizm, kişilik sinizmi) olduğunun üzerinde durulmuştur. Genel olarak da örgütsel sinizm durumunun sağlık örgütlerinin genel yapısını ve işleyişini negatif yönde etkilediği düşünülmüştür.

Beşinci bölümün ("*Tükenmişlik*") yazarlığını Dr. Serdal Keçeli yapmıştır. Bu bölüm tükenmişlik konusu üzerinde yoğunlaşmıştır. Sağlık alanı çatısı altında sağlık çalışanlarının tükenmişlik duyguları yaşayabilecekleri düşünülmüştür. Zira sağlık çalışanları zaman içerisinde gereğinden fazla şekilde

yıpranabilmektedirler. Bu durumun yaşanmasına neden olan temel etmenlerin, sağlık alanlarında iş yükünün ve zaman kullanımının yoğun olması, bu ekseninde de yüksek düzeyde dikkatli ve etkili kararların alınması ve bu kararların gerçekleştirilmesi fikri, negatif örgütsel davranışlarla karşılaşılması olduğu düşünülmektedir. Ayrıca kişisel hayatta yaşanan ciddi sorunların da insanlar üzerinde tükenmişlik duygusunun oluşmasına ya da bu duygunun daha yoğun hale gelmesine neden olabileceği düşünülenler arasında yer almaktadır. Bundan dolayı tükenmişlik duygusuna neden olabilecek etmenlerden olabildiği ölçülerde uzak durmakta büyük fayda vardır.

Altıncı bölümün ("*İş Yeri Nezaketsizliği*") yazarlığını Dr. Öğr. Üyesi Haşim Çapar yapmıştır. Bu bölüm çatısı altında iş yeri nezaketsizliği konusu üzerine odaklanılmıştır. İş yerinde nezaketsiz olmanın, negatif örgütsel davranışlardan biri olduğu ve hem birey hem de ilgili sağlık örgütü nezdinde olumsuz durum ve olayların yaşanmasına zemin hazırladığı düşünülmüştür. Günlük hayatta olduğu gibi iş hayatında da görgü ve nezaket kurallarına uyulması toplumsal yönden yüksek derecede değer taşımaktadır. Bu kapsamda sağlık alanı üzerine yoğunlaşıldığında hem sağlık hizmetleri verenlerin hem de sağlık hizmetleri alanların birbirlerine karşı görgü ve nezaket kurallarına uygun davranışlar sergilemelerinin önemli olduğu düşünülmektedir. Özellikle birtakım zamanlarda sağlık hizmetleri alanların sağlık hizmetleri verenlere yönelik olumsuz davranışlarda-darp etme, sözlü sataşmada bulunma gibi-bulunabildikleri görülmekte, bu durum da sağlık çalışanlarının çalışma motivasyonlarının ve verimlerinin olumsuz yönde etkilenmesine, bu çalışanların fiziksel ve psikolojik yönden olumsuzluklar yaşamalarına neden olabilmektedir. Tüm bunlar da sağlık çalışanlarının kendilerini güvende hissetmemelerine yol açabilmektedir. Genel olarak; bu tür olumsuzlukların yaşanmaması veya bu tür olumsuzluklardan en az hasarla kurtulunması noktasından sağlık alanında görgü ve nezaket kurallarına uyulması hem sağlık hizmetleri verenler hem de sağlık hizmetleri alanlar nezdinde uygun ve önemli bir toplumsal hareket olarak görülmektedir.

Yedinci bölümün ("*Örgütsel Çatışma*") yazarlığını Dr. Öğr. Üyesi Hacer Canatan yapmıştır. Bu bölüm kapsamında örgütsel çatışma konusuna yoğunlaşmıştır. Örgütsel çatışmaların, sağlık örgütlerinin işleyişini olumsuz yönde etkilediği düşünülmüştür. Zira örgütsel çatışmaların, sağlık çalışanlarının psikolojik durumları üzerinde negatif etki yaparak çalışma motivasyonlarını ve verimlerini azalttığı, sağlık alanının gelişimini sekteye uğrattığı, kişiler arası iletişim ve etkileşim ortamını zayıflattığı düşüncesi zihinlerde canlanmıştır. Bunlara ek olarak; örgütsel çatışma söz konusu olan sağlık örgütleri içerisinde mesleki idaresinde ve işleyişinde, sağlık hizmetleri alanlarının memnuniyet ve sadakatlerinin sağlanması noktasında çeşitli aksamaların, eksikliklerin ve zaman kayıplarının yaşanabileceği düşünülmüştür. Genel olarak; bu tür durumlar da sağlık alanında çeşitli olumsuzlukların gün yüzüne çıkmasına neden olmaktadır. Bundan dolayı söz konusu durumlara ilişkin dikkatli davranışların gösterilmesi sağlık konusu çatısı altında önem taşımaktadır.

Sekizinci bölümün ("*Örgütsel Sessizlik*") yazarlığını Dr. Öğr. Üyesi Levent Yücel yapmıştır. Bu bölüm genelinde örgütsel sessizlik konusu üzerinde durulmuştur. Sağlık çalışanlarının konuşmalarının gereksiz ve sakıncalı olduğunu düşünmelerinin, bilgilerini, kararlarını ve düşüncelerini saklamak amacıyla sessiz kalmalarının, savunmak istenilmesinin, kabul etmek istenilmesinin ve isteğe bağlı hareket edilmesinin örgütsel sessizliğin oluşmasına zemin hazırlayabildiği düşünülmüştür. Bununla birlikte sağlık çalışanlarının bilgilerini, düşüncelerini ve kararlarını ifade etmelerinin ve bu noktada sessiz kalmalarının söz konusu çalışanlar arasında zıt yönlü kutuplaşmalar meydana getirebileceği ileri sürülmüştür. Bu durumun da ister istemez çalışanlar arasında tartışmaların yaşanmasına neden olabileceğini akıllara getirmiştir. Genel olarak; örgüt kültürü ve işin doğası, yöneticilerin seçim ve beklentileri, bireysel sebepler gibi sebeplerin örgütsel sessizliğin meydana gelmesine sebep olabileceği ileri sürülmüştür. Örgütsel sessizliğin güçlü sebepler ekseninde ortaya çıkması ve biçimlenmesi gözle görülür şekilde kendini belli etmektedir.

Dokuzuncu bölümün ("*Örgütsel Yabancılaşma*") yazarlığını Dr. Öğr. Üyesi Emel Filiz yapmıştır. Bu bölüm altında örgütsel yabancılaşma konusu işlenmiştir. Örgütsel yabancılaşma, sağlık kurum ve kuruluşlarının organizasyon yapısını olumsuz etkileyen ciddi bir sorun olarak görülmüştür. Sağlık çalışanları çalıştıkları iş yerlerinde örgütsel yabancılaşma hissedebilmektedirler. Bu da ilgili sağlık örgütü içerisindeki personel arası iletişim ve etkileşimi sekteye uğratabilmektedir. Ayrıca örgüt içi yabancılaşmadan kaynaklanan sorunların gerek ilgili sağlık personeline gerekse ilgili sağlık kurum ve kuruluşlarına olumsuz etkilerinin dokunması mevcut veya muhtemel bir durum olarak ön plana çıkmaktadır.

Onuncu bölümün ("*İşten Ayrılma Niyeti*") yazarlığını Öğr. Gör. Dr. Fatih Orhan ve Öğr. Gör. Fırat Seyhan yapmıştır. Bu bölümde işten ayrılma niyeti üzerine yoğunlaşmıştır. Çeşitli nedenler (maaş yetersizliği, yoğun iş gücü, zaman ve stres yoğunluğu, bireysel istekler, mobbing, tükenmişlik duygusu) dolayısıyla işten ayrılma niyetinde bulunan sağlık çalışanlarının bedenen ilgili iş yerinde olduğu fakat ruhen ya da mental olarak bu yerde olmadıkları düşünülmüştür. Bunun da çalışanların verimlerini ve mesleki çalışma motivasyonlarını azalttığı üzerinde durulmuştur. Ayrıca işten ayrılma niyetinin örgütsel olumsuzluk ve mutsuzluklara kapı aralaması mevcut ya da olası bir durum olarak görülmüştür. İşten ayrılma niyeti bulunan sağlık çalışanlarının hem bireysel hem de örgütsel açıdan olumsuz durum ve olaylarla (kişisel psikolojinin bozulması, çalışanlar arası iletişim ve etkileşimin azalması veya aksaması, bireysel-örgütsel iş performansının ve başarısının azalması, stresin artması, zamanın etkili kullanılamaması gibi) karşılaşmalarının söz konusu olabileceği düşünülmüştür. Genel olarak da işten ayrılma niyetinden vazgeçilmesi, bu mümkün değilse de işten ayrılınması durumları söz konusu olabilmektedir.

Kitap üzerinde hem yazım hem de anlam açısından birtakım hatalar veya eksiklikler (noktalama işaretleri ve bilgilerin daha iyi ifade edilmesi konusunda [örneğin; sayfa 209'da birinci paragrafta yer alan '... fazla sayıda çalışmalar...' ibaresi yerine '... fazla sayıda çalışma...' ibaresinin kullanımının daha doğru olabileceği düşünülmekte] vb. konularda hatalar veya eksiklikler gibi) bulunmaktadır. Bununla birlikte kitapta akademik dil kullanımına daha fazla dikkat edilebileceği (örneğin; şahıs ekleri özellikle de birinci çoğul şahıs eklerinin kullanıldığı durumlar [bkz. sayfa 9'da son iki paragraf, sayfa 13'te üçüncü paragraf, sayfa 15'te üçüncü paragraf, sayfa 31'de son paragraftan önceki paragraf, sayfa 68'de son paragraf, sayfa 106'da ikinci paragraf gibi] göze çarpmış, bu kullanımlar olmamış olsaydı çalışmanın akademik anlamda daha iyi bir hal alabileceği) fikrine varılmıştır. Ayrıca birtakım cümlelerin çok uzun olduğu görülmüş (bkz. sayfa 34'te ilk paragraf, sayfa 97'de ikinci derece başlık altında verilen paragraf gibi), bu tür cümlelerin iki veya daha fazla cümleye ayrılmasının daha uygun olduğu düşünülmüştür. Yine atıf ve kaynak gösteriminde de daha fazla dikkat edilmesi gerektiği zihinlerde canlanmıştır. Zira atıf kullanımlarının farklılaşabildiği (bkz. 've', '&', 'vd', 've diğ', 've ark', 'et al' gibi) göze çarpmış, kaynakçalarda da birtakım gösterim hatalarının olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmalara/araştırmalara değinildiği ancak bunlara atıf yapılmadığı durumlar (bkz. sayfa 14'te ikinci paragraf, sayfa 79'da üçüncü paragraf, sayfa 188'de birinci derece başlığın hemen altındaki paragraf, sayfa 207'de üçüncü derece başlığın hemen altındaki paragraf, sayfa 209'da ilk paragraf gibi) göze çarpmış, bunlara atıf yapılmış olsaydı söz konusu çalışmanın daha iyi bir hal alabileceği düşünülmüştür. Buna ek olarak; bölümlerden sonra bir sayfa boşluk bırakılmıştır. Lakin bu kapsamda boşluk bırakılmamış noktalar (üçüncü bölümün sonu, dördüncü bölümün sonu, beşinci bölümün sonu, yedinci bölümün sonu, onuncu bölümün sonu gibi) da vardır. Bu durumlar da ilgili çalışmayı şekilsel açıdan olumsuz etkilemiştir.

Sonuç olarak; sağlık, insan yaşamında olabildiğince önemli bir unsur olarak düşünüldüğünde (Çam & Çılgınoğlu, 2021, 2022; Çılgınoğlu, 2018a, 2018b, 2019, 2021; Dalahmetoğlu & Çılgınoğlu, 2021) sağlık çalışanlarının da yüksek derecede değerli bir meslek icra ettikleri akıllara gelmektedir. Konuyla ilgili olarak; sağlık çalışanlarının mutsuz olmalarına neden olan çok sayıda etken vardır. Stres, mobbing, işe yabancılaşma, nezaketsizlik, örgütsel çatışma gibi etkenler bunlardan bazılarıdır. Bu bilgilerden hareket ederek sağlık alanında faaliyet yürüten kurum ve kuruluşların organizasyon yapılarında negatif

örgütsel davranışların görülebileceğini öne sürmek mümkündür. Bu tür davranışların ortadan kaldırılması veya en aza indirgenmesi noktasında ilgili sağlık paydaşlarının düşüncelerine ve davranışlarına olabildiğinde dikkat etmeleri önemlidir.

Negatif örgütsel davranışların, sağlık alanında olabildiğince ciddi bir sorun oluşturduğu, başta sağlık çalışanları ve sağlık hizmetleri alanlar olmak üzere sağlık paydaşlarına olumsuz etkilerinin dokunduğu düşüncesi açığa çıkmıştır. Sağlık alanında negatif örgütsel davranışların oluşmasının ve yoğunluğunun artmasının çeşitli nedenlerinin (kıskanmak, stres içinde olmak, zamanı iyi yönetmeye çalışmak, işten ayrılma isteği hissetmek, birtakım kişisel sorunların mevcut olması) ve sonuçlarının (mutsuzluk, memnuniyetsizlik, başarının azalması) olabileceği, bunların da sağlık personelinin mesleğiyle ilgili hatalar yapmasına sebep olabileceği düşünülmüştür. Bu bilgilerden hareketle sağlık hizmetleri alan kişilerin-doğrudan veya dolaylı yoldan da olsa-sağlık odaklı olumsuzluklarla karşı karşıya kalmalarının ihtimaller dahilinde olabileceği akıllara gelmiştir.

Sağlık çalışanlarının mutsuz olmalarına neden olabilecek negatif örgütsel davranışların kapsamlı olarak daha iyi anlaşılabilmesi noktasında disiplinler arası yaklaşımlara başvurulabileceği düşünülmüştür. Bu durum da sağlık alanında yaşanan olumsuz durum ve olayların farklı disiplinlerin bakış açısıyla daha iyi irdelenmesine olanak sağlayacağını akıllara getirmiştir. Böylelikle negatif örgütsel davranış sorunlarının önüne geçilmesi veya azaltılması noktasında daha fazla gelişmenin kaydedilebileceği düşüncesi zihinlerde canlanmıştır.

Kaynakça

- Çam, O., & Çılgınoğlu, H. (2021). Sağlık turizmi kapsamında medikal turizmde öne çıkan sağlık uygulamaları. *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 197-216.
- Çam, O., & Çılgınoğlu, H. (2022). Sağlık turizmi kapsamında aşı turizmine genel bakış: COVID-19 pandemisi süreci örneği. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 220-254.
- Çılgınoğlu, H. (2018a). *Uluslararası sağlık turizminin ekonomik, hukuki ve idari yönden değerlendirilmesi, Türkiye'deki hastaneler üzerinde örnekleme* [Doktora Tezi, Kastamonu Üniversitesi].
- Çılgınoğlu, H. (2018b). Sağlık turizminin temel özellikleri, eğilimleri ve pazarın küreselleşmesi üzerine bir değerlendirme. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 13(22), 179-192. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.14199>.
- Çılgınoğlu, H. (2019). *Uluslararası sağlık turizminin ekonomik, hukuki ve idari yönden değerlendirilmesi Türkiye'deki hastaneler üzerinde örnekleme*. Lambert Academic Publishing.
- Çılgınoğlu, H. (2021). Türkiye'de sağlık turizminin gelişim süreci, Kastamonu ilinin sağlık turizmi potansiyeli. C. Evereklioğlu, S. Seğmenoğlu & A. Gözkaman (Eds.), *Sağlık bilimlerinde araştırma ve değerlendirmeler (Cilt 1)* (Birinci Basım, 141-160). Gece Kitaplığı.
- Dalahmetoğlu, K. B., & Çılgınoğlu, H. (2021). Sağlık turizm değeri: Kastamonu örneği. *Turkish Studies-Social Sciences*, 16(4), 1429-1448. <https://dx.doi.org/10.47356/TurkishStudies.52017>.
- Özgüleş, B. (Ed.) (2023). *Sağlık çalışanlarında mutsuzluk negatif örgütsel davranışlar*. İksad Yayınevi.

Makale Bilgi Formu

Yazar Onayı: Makale tek yazarlıdır. Yazar, makalenin son halini okuyup onaylamıştır.

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Telif Beyanı: Yazar dergide yayınlanan çalışmasının telif hakkına sahiptir. Bu çalışma CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

Destek/Destekleyen Kuruluşlar: Bu araştırma için herhangi bir kamu kuruluşundan, özel veya kâr amacı gütmeyen sektörlerden hibe alınmamıştır.

Etik Onay ve Katılımcı Rızası: "Sağlık Çalışanlarında Mutsuzluk Negatif Örgütsel Davranışlar" başlıklı çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunmaktadır.

İntihal Beyanı: Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.