

	MAKALE ADI	SAYFA
1	SOSYAL AĞ'DA GÜÇLÜ BAĞLAR GELİŞTİRME VE İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLİŞKİSİ, AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA <i>Yavuz KORKMAZYÜREK</i>	1-23
2	ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA <i>Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI, Dr. Öğr. Üyesi Ercan KÜÇÜKEŞMEN</i>	24-44
3	TÜRKİYE'DE DÖVİZ KURUNUN DIŞ TİCARET ÜZERİNE ETKİLERİ (2005-2015) <i>Habibe YAMAN</i>	45-69
4	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN BAĞLAMSAL (CONTEXTUAL) MODELE GÖRE STRATEJİKLEŞMESİ VE KALİTE ANLAYIŞININ AKTÖRLER ARASI İLİŞKİLERE ETKİSİ <i>Ertan Cem GÜL</i>	70-83
5	DECISION MAKING BY SIMULATION- A CASE STUDY <i>Dr. Güneş GÜRSEL</i>	84-97
6	ÖĞRENCİLERİN KARIYER ALTERNATİFLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ <i>Doç. Dr. Hatice Hicret ÖZKOÇ, Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ, Ali Emre AYDIN</i>	98-119
7	THE RESPONSE OF SHIPBUILDING ACTIVITIES TO FREIGHT MARKET <i>Doç. Dr. Sadık Özlen BAŞER, Abdullah AÇIK</i>	120-136
8	MUHASEBECİLERİN MESLEKİ GELECEKLERİ İLE İLGİLİ DÜŞÜNCELERİ: BİR ARAŞTIRMA <i>Doç. Dr. Osman AKIN, Doç. Dr. Osman Kürşat ONAT, Fatma Özge ÖZGEN</i>	137-159
9	KIRSAL TURİZM BÖLGELERİNDEKİ RESTORANLARA YÖNELİK ÇEVİRİMİÇİ MÜŞTERİ DEĞERLENDİRMELERİNİN ANALİZİ: EĞİRDİR ÖRNEĞİ <i>Doç. Dr. Murat ÇUHADAR, Öykü İmge GÜNEY</i>	160-175

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



IDEAS

ISSN: 2149-5823





Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi, eğitim yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.


International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management, educational administration and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Editörler / Editors in Chief

-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Yayın Kurulu / Editorial Board

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Dr. Öğr. Üyesi İrfan AKKOÇ

 **Danışma Kurulu / Advisory Board**

- Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Enver ÖZKALP (Anadolu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gökmen DAĞLI (Yakın Doğu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Tos Üniversitesi)
- Prof. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haydar SUR (Üsküdar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmət KARADAL (Aksaray Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
- Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL (Tos Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Umüt AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SIĞRI (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mine Afacan FINDIKLI (Beykent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Not: İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

2016 yılı 2. sayıdan itibaren dergimiz uluslararası endekslerde taranmaktadır



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.gov.tr/uiibd>

SOSYAL AĞ'DA GÜÇLÜ BAĞLAR GELİŞTİRME VE İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLİŞKİSİ AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA Yavuz KORKMAZYÜREK*

ÖZET: Çalışmanın amacı, sosyal ağlar içinde bireyin cinsiyet farklılığına göre güçlü bağlar geliştirme potansiyeli ve bu potansiyelin bireylerin ilişkisel psikolojik sözleşmeleri ile olan ilişkisini araştırmaktır. Çalışmanın örnekleme, üniversitede 8 akademisyenin oluşturduğu bir bölümdür. Yöntem açısından karışık metot (nicel ve nitel) uygulanan bu çalışmada veriler anket ve mülakat yoluyla toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 23 programı, sosyal ağda güçlü bağlar ve ilişkisel psikolojik sözleşme ilişkisini araştırmak için kullanılmış bunun yanında QDA Miner programında frekans ve içerik analizi yapılmış ve son olarak yakın zamanlarda nitel çalışmalarda sıklıkla kullanılan NodeXL programından, sosyal ağ ilişkilerini görselleştirmek ve ağ yoğunluğunu matematiksel olarak ortaya koymak için yararlanılmıştır. Ayrıca mülakat soruları ile katılımcıların, değişkenlerin alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişkilerine yönelik düşünceleri keşfedilmeye çalışılmış ve yapılan kodlama sonucu "Grupta Sinerji" olarak adlandırılan yeni bir tema açığa çıkarılmıştır. Ayrıca, Sosyal Ağ'da Güçlü Bağlar ile İlişkisel Psikolojik Sözleşmenin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş fakat araştırma hipotezi doğrulanamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet, Sosyal ağ, Psikolojik sözleşme.

Jel Sınıflandırması: J08, M10, M54

DOI: 10.29131/uiibd.380035

Geliş tarihi: 17.01.2018 / **Kabul Tarihi:** 20.02.2018 / **Yayın Tarihi:** 13.06.2018

THE RELATIONSHIP BETWEEN STRENGTHENING STRONG TIES IN SOCIAL NETWORKS AND RELATIONAL PSYCHOLOGICAL CONTRACTS A STUDY ON ACADEMICS

Abstract: The objective of this article is to examine the potential of individuals to develop strong ties in social networks depending on their gender differences also the study aims at analysing the correlation of this potential with individual relational psychological contracts. The research sample is composed of 8 academicians in one of the university academic departments. The mixed method (quantitative research, qualitative research) is applied in this research and the data were collected through the survey and interview. SPSS 23 is used to analyse the data to examine the relational psychological contract relations with strong ties in social network in addition frequency and content analysis are employed in QDA Miner program finally NodeXL program, which are recently widely used in qualitative studies, is used to mathematically reveal the density of network and to visualize the social network structure. The study also intends to discover through the interview questions the thoughts of participants on the correlations among the sub dimensions of variables. Based on the findings of coding the answers to interview questions a new theme named as "Synergy in Work Group" is developed. Although the significant difference is found between the strong ties and the relational psychological contract according to gender but the research hypothesis has not been confirmed due to inadequate department size.

Key Words: Gender, Social network, Relational psychological contract.

Jel Classification: J08, M10, M54

Received: 17.01. 2018 / **Accepted:** 20.02.2018 / **Published:** 13.06.2018

*Başkent Üniversitesi, Genel İşletme, Doktora Öğrencisi, ykyurek@hotmail.com, orcid.org/0000-0001-8329-4080

Kaynak gösterimi için:

KORKMAZYÜREK, Y. (2018). SOSYAL AĞ'DA GÜÇLÜ BAĞLAR GELİŞTİRME VE İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLİŞKİSİ AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4 (1), 1-23. DOI: 10.29131/uiibd.380035

GİRİŞ

Sosyal ağ (informel grup) ve psikolojik sözleşme olguları ile ilgili yazın taraması yapıldığında her iki değişkenin temel elementinin sosyal değişim olduğu göze çarpmaktadır. Coyle ve Kessler (2002: 72)'de psikolojik sözleşme araştırmalarının, sosyal mübadele yaklaşımına katkı sağladığını ve bu kurama düşünsel boyutu kazandırdığını belirtmiştir. Rousseau (1995) psikolojik sözleşmeyi, bireyler ile örgüt arasındaki mübadele kapsamında örgüt tarafından şekillendirilen bireysel inançlar şeklinde tanımlamaktadır. Bireyin taahhütler hakkındaki algılamaları ise örgütsel aktörler olan iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından şekillendirilir (Nelson, Quick, Joplin, 1991; Rousseau ve Greller, 1994). Bu sosyal etki, bireyin algılarını diğerleri ile uyumlaştırır ve böylece paylaşılan ortak bir psikolojik kontrat vasıtasıyla yeterlilik değerlendirmesinde (fulfillment evaluation) ortak bir payda yaratılmış olur (Ho, 2005). Bunun yanında psikolojik sözleşme inançları sadece formel örgüt mesajlarından gelmez. Geçmiş iş deneyimleri ya da çalışan katkıları ile etkileşimlerini içeren, resmi olmayan kaynaklardan da (informel) gelebilir (Dabos ve Rousseau, 2004). Bu biçimsel olmayan sosyal ağlar, insanların kişisel ilişkilerini kullanarak bilgi edindikleri ve işlerini yaptıkları oluşumlardır ve genellikle çalışan tutumu, davranışı ve algısında güçlü belirleyicilerdir (Ho ve Levesque, 2005; Rice ve Aydın, 1991).

Ağ analizi bireylerin duyguları ve sosyal ilişkileri hakkındaki algılarından ziyade, bireyler arasında gelişen fiili ilişkileri keşfetse de (Miller, 1975) çalışanın sosyal ağ içerisindeki deneyimleri, psikolojik sözleşmelerini ve bu sözleşmeye bağlı inançlarını şekillendirmede önemli rol oynar (Ho, 2005; Ho ve Levesque, 2005). Psikolojik sözleşme algısı dinamikdir (Topçu ve Basım, 2015). Doğası gereği dinamik bir süreç olan grup kavramı da bu noktada psikolojik sözleşme ile kesişmektedir. Her iki değişken için öne sürülebilecek diğer bir ortak payda da Pfeffer ve Salancik (1978)'in kaynak bağımlılığı teorisidir. Örgütler belirsizlik ile başa çıkmak, ihtiyaçlarını karşılamak ve çevresini yönetmek için ihtiyacı olan gerekli kaynak ve yetenekleri başka örgütler ya da gruplar ile bağ kurarak sağlarlar (Gulati ve Gargulio, 1999: 1440). Örgütlerin fayda temelinde gerçekleştirdikleri bu karşılıklı sosyal ilişki bir güven ortamı yaratır ve dış çevreye olan bağımlılığın derecesi azalır (Pfeffer ve Salancik, 1975). Bu yorumun bireysel düzeydeki ilişkiler içinde geçerliliğinden bahsedilebilir. Sonuçta sosyal grup ve psikolojik sözleşmenin varlığı ya da güçlenmesi, karşılıklı sosyal ilişki ve güven temelinde sağlanabilir.

Yukarıda dinamiklerini açıklamaya çalıştığımız bu karşılıklılık normu (the norm of reciprocity) yatkınlık ve arkadaşlık temelinde müşterek ağ ilişkileri yoluyla elde edilebilecek somut (concrete) ve soyut (abstract) yararları ifade eden sosyal sermaye kavramı (social capital concept) (Gargulio ve Benassi, 2000: 184) temelinde şekillenmektedir. Sosyal grubun bir araya gelmesinde paylaşılan öznelliğin doğurduğu yatkınlık ve bireysel algılarda farklılığının ortaya çıkardığı öznelliğin, hem sosyal grubun hem de psikolojik sözleşmenin önemli bileşeni olduğu söylenebilir. Bu öznellik kavramının, sadakat kavramını yörüngesine çektiğinden de bahsedilebilir. Çünkü bireyler örgütlerle aidiyet ihtiyacını gidermek ve belirsizliği azaltmak için özdeşleşirler (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1012). Özdeşleşme olgusu da sadakat gerektirir. İlişkisel sözleşmeler uzun vadeli ve geniş kapsamlı olmasından ziyade sadakate bağlı sözleşme tipidir (Morrison ve Robinson, 1997; Rousseau ve McLean Parks, 1993) ve ana unsur çalışanın örgütsel bağlılık derecesidir. Çalışanların sosyal ağlarda güçlü bağlar geliştirmesinin ve bunu sürdürmesinin güven ve sadakat gerektireceği de insan doğası perspektifinden aşıkardır. Bu sözleşmelerin açık uçlu olduğu ve sosyo-duygusal kaynakların değişimine dayandığı görülmektedir (Topçu ve Basım, 2015). İlişkisel sözleşmeler, sosyal

mübadele kuramında yer aldığı gibi güven esasının üzerine inşa edilmektedir (Arnold, 1996: 513). Psikolojik sözleşme kavramının örgütsel popülasyonlar arasında ve hatta içerisinde, psikolojik sözleşmenin içeriği istikrarlı mıdır? (Topçu ve Basım, 2015) sorusu vasıtasıyla içerik geçerliliği üzerine yöneltilen eleştiriler, sözleşmenin sosyal ağ ile etkileşimi olup olmadığı varsa nasıl değiştiği ya da sosyal ağ içerisinde geliştirilen bağların, ilişkisel psikolojik sözleşmeyi nasıl açıkladığı sorularını akla getirmektedir.

Bu çalışmanın amacı da sosyal ağ içinde yer alan aktörün cinsiyetini düzenleyici değişken faktörü olarak gözeterek, güçlü bağlar geliştirme potansiyeli ve bunun ilişkisel psikolojik sözleşmesiyle olası ilişkisini araştırmaktır. İlgili yazında, sosyal ağ ve psikolojik sözleşme konusunda çalışmalar olmasına karşın her iki değişkeni birlikte ele alıp, ilişkileri ve sonuçlarını ortaya koyan karışık nitel, nicel nitelikte bir çalışma hem ulusal hem de uluslararası yazında yoktur. Bu noktada çalışmanın önemi, bu tip araştırmalara yol gösterici bir tasarım niteliği taşıma gayesinden kaynaklanmaktadır.

1. İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Çağdaş örgütlerde işgören ile işveren arasındaki psikolojik kontratın geliştirilmesi ortak bir fenomendir (Ho ve Levesque, 2005). Psikolojik sözleşme terimine ilk olarak Argyris (1960) tarafından dikkat çekildiği görülmektedir. Argyris yaptığı durum analizi neticesinde, ustabaşı, çalışanın gayri resmi kültürünü oluşturan normlara saygı duyar ve müsaade ederse (işgörenlere karışmama, ücretlerin zamanında ödenmesini sağlama ve iş güvencesi sağlanması gibi), çalışanın daha üretken olacağı şeklinde bir hipotez geliştirmiştir. Argyris (1960) psikolojik sözleşme terimini açıkça kullanmadığından ve tanımını yapmadığından, çalışmasında yazılı olmayan sözleşme şeklinde bahseden Levinson (1962) bu kavramın öncüsü sayılmaktadır. Psikolojik sözleşme incelemelerinde göze çarpan ortak yan müteakabiliyettir. Karşılıklılık ilkesi psikolojik sözleşme teorisinin temel açıklayıcı kavramsal unsurudur (Topçu ve Basım, 2015). Bu bağlamda müteakabiliyet kişiler arası ilişkilerin de başlangıcını teşkil etmektedir (Aselage ve Eisenberger, 2003: 491). Yükümlülükler de psikolojik sözleşmenin temelini oluşturur (Robinson, Kraatz, ve Rousseau, 1994). Bu yükümlülükler bireyin örgütteki deneyimleri ile beraber subjektif inançlarını da şekillendirir. Lakin Rousseau (1998)'ya göre de psikolojik sözleşmelerin hangi koşullar altında oluştuğu belirsizliğini korumaktadır. Freese ve Schalk (1996) ise psikolojik sözleşmenin olumlu olduğunun göstergesinin iş tatmini, verimlilik ve örgütte kalma niyeti olduğunu vurgulamaktadır.

Psikolojik sözleşmede temel ayrım, sözleşmenin vadesi ve çalışanların katılım seviyeleridir (Rousseau ve Tijoriwala, 1998). Sözleşmeler birey arasında veya grup içerisinde olma şekline göre de gruplandırılabilir. Birey taraf ise psikolojik, grup taraf ise normatif sözleşmeler söz konusudur. Bireyin taraf olduğu psikolojik sözleşmeler geleneksel ve ilişkisel (relational psychological contract) olmak üzere sınıflandırılabilir (Thomas ve Anderson, 1998). İlişkisel sözleşmeler açık uçlu üyelikler için söz konusudur ve adanmış üyeliğe bağlı kesin tanımı olmayan performans kriterlerini barındırmaktadır. İlişkisel psikolojik sözleşmede ana unsur, çalışanın örgütsel bağlılık derecesidir ve çalışanın ek mesai yapması, örgüte sadık olması ve ekstra-rol davranışı göstermesi beklenirken, işverenin de iş görene eğitim, uzun dönem iş garantisi, kariyer geliştirme imkânı ve kişisel sorunlarda destek sağlaması beklenmektedir (Topçu ve Basım 2015). İlişkisel sözleşmede bireysel gelişim imkanı, aidiyet ve saygınlık ön planda tutulmaktadır (Purvis ve Copley, 2003: 109). Bu uzun

soluklu algılama sürecinde, iş ortamında destek görme ve aidiyet duygusunun oluşması gibi olguların, çalışana sunulacağı ilk basamak, kişinin bireylerle en sık etkileşime girdiği yer olan çalıştığı bölüm ve ekip arkadaşlarıdır. Saygınlık çemberinin ise bireyin güçlü bağlar geliştirme düzeyi ile de ilişki olarak, kendi bölümünden başlayıp örgüt geneline ve çevresine yayılacağı söylenebilir.

2. SOSYAL AĞLAR

Sosyal Ağlar, doğrudan ulaşılamayacak yerlere dolaylı yollardan ulaşmayı sağlayan ve aktörler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu güçlü veya zayıf bağlardan kurulu olan ağ düzeneklerdir (Rangan, 2000).

Kurumsal kuramın öncü ismi olarak Selznick (1948) öncelikle kuramsal olarak örgütlerin nasıl tanımlanmaları gerektiği üzerine odaklanmıştır (Burrell ve Morgan, 1979). Ona göre, örgütler görünürde formel olarak akılcı yapılar şeklinde tasarlanmalarına rağmen pratikte formel olmayan unsurlardan yani işin insana dayalı sosyal yapısından etkilenmektedirler. Yöneticiler de genellikle işleri basit şekilde halletmek için resmi rapor hatlarının dışında, birçok insanın işbirliğine ve desteğine ihtiyaç duyarlar (Kotter, 1982). Hill (2004) de yöneticileri sosyal öğreniciler (social learners) olarak kavramsallaştırıp, iş bağlamında bu öğrenme sürecinin genellikle informal yollar ile gerçekleştiği savunmaktadır (Eraut, 2007; Cheetham ve Chivers, 2005; Marsick ve Watkins, 1997; Marsicket vd., 2008; Chivers, 2011).

Rousseau (1989)'ya göre psikolojik sözleşmenin öncüllerinden birisini de stajyerlik dönemi ve işe başladığında yaşanan ilk sosyalleşme süreci oluşturmaktadır. Geçmiş yıllarda yapılan araştırmalar sonucu sosyal göndergelerin (social referents) bireyin iş ya da örgüt hakkındaki yargılarını belirlemede önemli olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Pfeffer ve Langton, 1993). Özellikle sosyal bilgi işleme (social information processing) çalışmaları algılar, inançlar ve davranışlar da sosyal etkinin varlığını göstermiştir (Ho, 2005). Örneğin çalışma koşulları ve ücret tatmininde bireylerin değerlendirmelerinin çok da objektif kriterlerden etkilenmediği daha ziyade sosyal bilgi (social information)'den etkilendiği bulunmuştur (Blau, 1994 ve Meyer, 1994). Adams (1976) tarafından geliştirilen eşitlik kuramı, eşitsizlik algısının verimlilik üzerinde doğuracağı sonuçlara odaklanmıştır. Birey, kendi mevcut durumunu değerlendirme ve bu değerlendirmelerini onaylayıp onaylamama noktasında sosyal bilgi arayışı ihtiyacı içerisindedir (Frank, 1985; Klein, 1997). Ayrıca bireyler kendi performanslarını iş yerindeki akranlarının performansları ile kıyaslayarak, elde edilen kazanımlar açısından da değerlendirmektedir. Bu değerlendirme esnasında birey esasen psikolojik sözleşmesini irdelemektedir (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2013: 166). Bu noktada ilişkinin kimle kurulacağı, mütekabiliyet esasları ile değişime konu olan unsurların değeri belirlenmeli ve ortaya konulmalıdır. Böylece sosyal ağ oluşumlarının psikolojik sözleşme algısını nasıl etkilediğinin ölçümü için bir referans noktası daha belirlenmiş olacaktır. Granovetter (1973: 1361) ise bireyler arasındaki bir bağın gücünü şu şekilde tanımlar; "Bir bağın gücü, bağı biçimlendiren zamanın miktarının, duygusal yoğunluğunun, içtenliğinin ve karşılıklı yükümlülüklerinin bir kombinasyonudur".

Yukarıda değindiğimiz arayışlar, bireylerin algılarını, tutumlarını ve davranışlarını sosyal bağlama göre ayarlayabilen uyumsal organizmalar olduğu görüşü ile de tutarlıdır (Salancik ve Pfeffer, 1978).

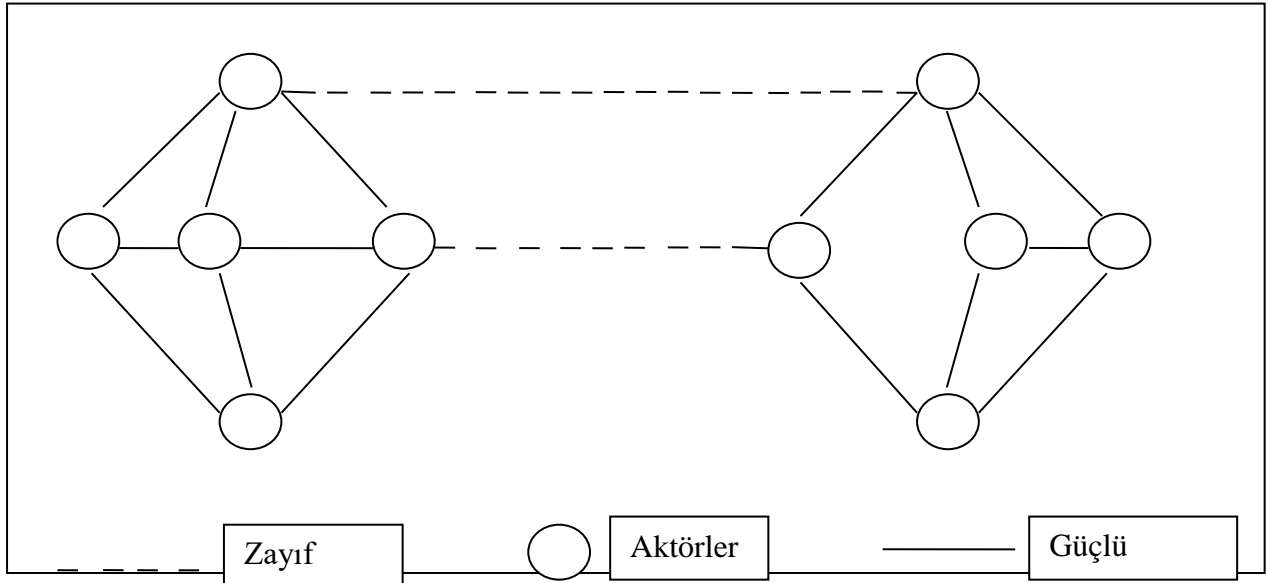
3. SOSYAL AĞ'DA GÜÇLÜ BAĞLAR VE PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Sosyal Ağlar özellikle bilgi yoğun sektörlerde önemlidir ve insanların kişisel ilişkilerini kullanarak bilgi edindikleri ve işlerini yaptıkları oluşumlardır. Mühendisler ve bilim insanları bilgi için, kişisel olarak tanımadığı kaynaklara, arkadaş ya da iş arkadaşlarına beş kat daha fazla başvurmaktadır (Cross, Nohria ve Parker, 2002: 68). Burt (1997) çalışmasında, çalışanların davranışsal rehberinin olmadığı, kural ya da işin yerine getirilmesinde izlenecek prosedürlerin bulunmadığı, muğlak ya da gevşek yapıları düzenlemeler içinde, sosyal ağların esasında kullanışlı olduğunu belirtmektedir. Bu noktada bir çalışma takımı bireylerinin, işin planlanması ve uygulanmasında "karar vermeyi" kendi aralarında gerçekleştirdikleri otonom çalışma grupları (autonomous work group) kavramının geliştirilmesi (Gulowsen, 1972; Herbst, 1962) Sosyo- teknik Sistem Teorisi perspektifinden iş yerinin sosyal ve teknik yönleri arasındaki etkileşimleri ve neticesinde örgüt ile çalışanların elde ettiği yararlı sonuçları açık şekilde ortaya koymasıyla (Davis, Trist ve Rice, 1972) desteklenmiştir. Sosyo-teknik Sistem Teorisi, otonom çalışma gruplarının yaratılması, çalışma sistemlerinin tasarımı ve geliştirilmesinde kullanışlı stratejiler sunsa da nasıl ve hangi şartlar altında, işin kendisi ve sosyal çevrenin (social surroundings) birbirlerini nasıl etkiledikleri konusunda yeterli ölçüde belirgin tanımlamalar yapmamaktadır (Hackman ve Oldham 1976).

Akademide çalışan bireylerin kariyer geliştirme ve güçlü bağlar kurabilmeleri bir bakıma iş otonomilerini nasıl yönettiklerine bağlı olarak da gelişebilir. Hackman ve Oldham (1976) iş otonomisini; "işin bireye önemli ölçüde çalışma takvimini yapmada ve prosedürlerini belirlemede özgürlük, bağımsızlık ve takdir hakkı sağlama derecesi" olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlamadan hareketle, akademisyenlerin makalede ortak yazar seçimi, konferanslara katılma ve ders işleyiş prosedürlerine karar verme gibi bağımsız kararlarının, iş ortamında otonom çalışma gruplarını ve sosyal ağlarını şekillendirdiklerinden de bahsedilebilir. Ibarra ve Andrews (1993) örgütteki sosyalleşme ağının merkezinde yer alan çalışanların daha az bireyler ve gruplar arası çatışma yaşadığını da bulmuştur. Bu da bizi çatışma çözümü yönetiminde bu bağların kullanıldığını ve güçlü bağlar kurulamaması durumunda, iş otonomisinin de tehlikeye girebileceği sonucuna götürebilir.

Zayıf bağların oluşumunun daha kolay olması (Granovetter, 1983: 221), güçlü bağlar oluşturmanın vakit ve çaba gerektirmesi yüzünden insanlar çoğunlukla zayıf bağlar kurarlar ve bu zayıf bağlar bireylere daha fazla sosyal gruba erişim olanağı sağlayarak (Seibert vd., 2001: 222) ihtiyacı olan kaynağa ulaşmasına güçlü bağlara nazaran daha fazla yardımcı olur. Aşağıda Şekil-1'de güçlü ve zayıf bağları temsil eden bir ağ düzeneği gösterilmektedir.

Şekil-1: Güçlü ve Zayıf Bağlar



Kaynak: Granovetter (1973)'den uyarlanmıştır.

Ağ Yoğunluğu (network density) ise, ağdaki bireylerin birbirleriyle arasındaki ilişkiyi ifade eder. Sıkı ve yakın ilişkiler ise bireyin ağındaki kişilerin bir diğerini tanıma olasılığını arttırarak, ağ yoğunluğunun yüksek olmasına neden olur. Yoğunluk arttığı sürece, ağ da birbirine benzeyen, birbiriyle aynı özellikleri taşıyan kişilerin olması da söz konusu olabilir. Granovetter (1973) sosyal ağda güçlü bağları (strong ties); (1) bağlantının sıklığı, (2) karşılıklılık- iyilik ve yükümlülükler (3) arkadaşlık olarak üç faktörün fonksiyonu şeklinde tanımlamıştır. Böylece güçlü bağlar karşılıklı fayda içeren, arkadaşlık temelinde sık iletişimi içermektedir. Bu olguların ilişkisel psikolojik sözleşmenin öncülleri olduğundan da bahsedilebilir.

4. SOSYAL AĞ'DA CİNSİYET FARKLILIĞI VE PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Ağ yapı içerisinde cinsiyet farklılıklarını açıklamaya çalışan teorik perspektifler, bireysel tercihler, kişilik özellikleri ve davranış biçimleri üzerine odaklanarak (Ibarra, 1992) bireysel eğilimler açısından konuyu açıklamaya çalışırken, diğer taraftan konuyu sosyal bağlamda (cinsiyet temelinde) ele alan teoriler de vardır. Kadın ve erkekler cinsiyet temelinde ayrılan ağlarda etkileşime girme eğilimi gösterirler (Ibarra, 1992), bu eğilim aynı türlük tercihi (homophily) cinsiyet, ırk, eğitim gibi değişkenler ile açıklanır. Ağların bu doğal eğilimi yapısal bir kısıtlama oluşturarak, ağ seçimlerini, "tercih" gibi bireysel faktörlere bağlamayı zorlaştırır. Fakat aynı türülük teorileri sosyal yatkınlığın öncelik olmadığı durumlarda yetersiz kalabilmektedir. Bireylerin, değerli kaynaklara erişmek için yüksek statüde olanlar ile etkileşime girme eğilimi de vardır (Lin, 1982).

Sosyal Ağ analizi, birey, grup ve örgüt arasında, iletişim biçimlerinin doğasını tanımlamaya odaklanır (Sözen, Basım ve Hazır, 2009: 27). Sosyal ağ analizinde aktörlerin birbirleri ile olan ilişkileri de çok önemlidir çünkü bu ilişki yapıları, bilginin örgüt, grup ve bireyler arasında transfer edildiği iletişim yollarını tanımlar (Monge ve Contractor, 2001: 441-442). Sosyal ağ pozisyonu ve psikolojik sözleşme inançları arasındaki ilişkiyi açıklamada temel teşkil eden yaklaşım daha önce de değindiğimiz sosyal bilgi süreci (social information

processing) perspektifidir (Salancik ve Pfeffer, 1978). Farklı ağ pozisyonları belli çalışanlara sağladığı bilgi vasıtasıyla, örgüt ile olan ilişkilerinde diğer çalışanlardan ayrılmasını sağlar. Sosyal ağlarda ilişkinin içeriği iş ile ilgili, sosyal ya da her ikisinin kombinasyonunu içeren isteğe bağlı bir etkileşim karakteristiği de sergileyebilir (Ibarra, 1993: 58), lakin bu kişisel ağ karakteristiğinin anlaşılması üzerine fazla çalışma mevcut değildir.

Örgüt içinde ve genelinde, etkileşim ağlarına erişim derecesi ya da ağ merkezilikliğinde cinsiyet farklılığını direkt olarak keşfetmeye yönelik araştırma alanı konusu ve teoriler vardır. Bu hipotezler Beşeri Sermaye Teorisinden (human capital theory) köken alırlar. Örgüt içinde kadınlar üzerinde yapılan kısıtlı ağ analizleri, kadınların örgüt içinde yüzleştikleri informel bariyerler hakkında sistematik kanıtlar sunmaktadır (Ibarra, 1992). Yapılan araştırmalar, kadınların örgütsel ortamda etkileşim ağlarına erişimde yoksun kaldıklarını ya da dışarıda bırakıldıklarını göstermektedir (Kanter, 1977; Harlan ve Weiss, 1982; Ragins ve Sundstrom, 1989; O'Leary ve Ickovics, 1992).

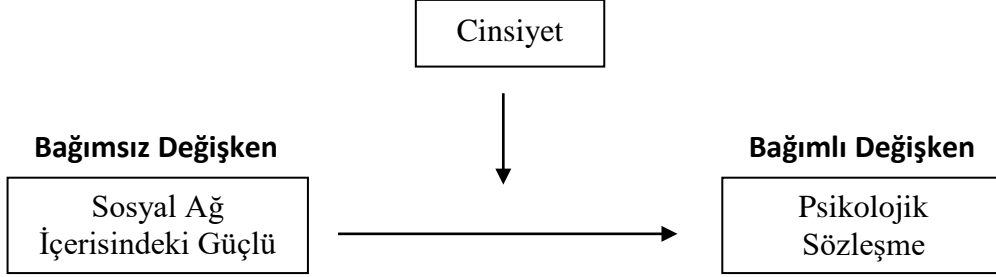
Ağ literatürü, araçsal (instrumental) ağ bağları ile arkadaşlık ve sosyal destek sağlayan ağ bağlarını ayırmaktadır (Fombrun, 1982; Tichy vd., 1974). Araçsal ağlar, iş ile ilişkili kaynakları içeren (bilgi, uzmanlık, profesyonel tavsiye, politik erişim, maddi kaynaklar) görev rolü performansından ortaya çıkar (Fombrun, 1982; Kanter, 1983; Kotter, 1982; Lincoln ve Miller, 1979; Pettigrew, 1973; Tichy vd., 1974). Duygusal (expressive) ağ ilişkileri ise yakınlık ve güven ile karakterize edilen, karşılıklı benzerlik (identity), güven ve desteğin alınıp verildiği bir arkadaşlık ağını ifade eder. Güçlü bağların da duygusal ağ ilişkileri içerisinde olduğu söylenebilir. Sağladıkları kaynaklar ile ağlar, iş etkinliği, kariyer gelişimi ve sosyal destek gibi faydalar sunar (Krackhardt ve Stern, 1988; Lincoln ve Miller, 1979). Bu faydaların psikolojik sözleşmenin içerik istikrarlılığına katkı sağladığı da ileri sürülebilir. Bir bakıma sosyal ağlar bu nitelikleri (kişisel sorunlara destek olma vb.) ile iş gören üzerinde işveren rolünü oynayabileceği de düşünülebilir.

Labovitz ve Fry'nin (1975) beş profesyonel örgüt üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarındaki bulguları, erkeklerin kadınlara nazaran daha çok iletişim ve arkadaşlık seçeneklerinin olduğunu göstermiştir. Kadınlar ileri düzey iş ilişkileri ile beraber gelecek sosyal faydalara erişim olmadan işlerini efektif şekilde yapabilmek için hemcinsleri ile çalışma grubu oluşturup, sosyal ve arkadaşlık desteği alırlar, lakin araçsal kaynaklara erişimde erkek meslektaşlarıyla olan ilişkilere bel bağlamaktadırlar (Lipman ve Blumen, 1980). Kaynaklara erişimde erkekler, hem duygusal hem de araçsal ağ bağlantı kaynaklarını (network contacts) hemcinsleri üzerinden elde edebilmektedirler (Ibarra, 1992). Kadınların kapsamlı ağlara erişimindeki yetersizlikleri, ayrı duygusal ve araçsal ağlar geliştirmeleri gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu da ağlarını sürdürmelerinin daha zor ve sosyal sermayelerinin daha az (seviye) olduğu anlamını taşımaktadır (Oh vd., 2004: 862-863). Psikolojik sözleşme de esasen çalışma ortamının bir çerçevesini sunmaktadır (Topçu ve Basım 2015).

Ibarra'nın (1992) bulguları, bir Amerikan reklam firmasında çalışan kadınların, tavsiye, bilgi ve politik destek erişimlerinin, cinsiyet temelinde ayrılmasından ötürü, sosyalleşme bağlarının erkeklere nazaran daha az olduğunu göstermiştir. Yaratıcı çalışma noktasında akademi ile kesişen reklamcılık sektöründeki bu bulgu, akademik ortamdaki sosyal grup oluşumlarının akademisyenlerin psikolojik sözleşmesi üzerindeki etkisini anlamaya itmektedir. Bu kuramsal altyapı ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez: Sosyal ağda güçlü bağlar ve ilişkisel psikolojik sözleşme arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

Şekil 2. Araştırma Modeli



5. YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Örneklemi

Uygun (convenience) örneklem yönteminin benimsendiği araştırma, vakıf üniversitesinde 8 kişilik bir bölüme uygulanmıştır. Katılımcıların 3'ü erkek (% 37,5), 5'i kadındır (% 62,5) ve yaşları 28 ile 55 arasında değişmektedir. Bireylerin yaş ortalaması 38,13 olup (SS=8,357), kurumda ortalama çalışma süresi 9 yıldır (SS=5,904)

Tablo-1: Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Minimum	Maximum	Ort	Std. Sapma
Yaş	8	28	55	38,13	8,357
Mevcut işletmede çalışma süresi	8	1	20	9	5,904

5.2 Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Birden fazla veri toplama yönteminin birlikte kullanılması, toplanan verilerin ve yapılan açıklamaların güvenilirliğinin ve geçerliliğinin artmasını sağlamaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 402).

“1” “kesinlikle katılmıyorum” “5” “kesinlikle katılıyorum” olmak üzere yöneltilen Likert tipi anket sorularına verilen cevaplar SPSS ile mülakat sorularına verilen cevaplardan elde edilen veriler ise QDA Miner programından yararlanılarak analiz edilmiştir. NodeXL (Sosyal Ağ Analizi) programından ise, aktörler arasında gözlem yoluyla görülmesi zor olan ilişki örüntülerini görselleştirmek ve araştırma modeli ile araştırma bulgularını desteklemek amacıyla yararlanılmıştır.

5.2.1. Psikolojik Sözleşme Ölçeği

Rousseau (2000) tarafından geliştirilen, Topçu (2015) tarafından Türkçe'ye tercüme edilen ve güvenilirlik ile geçerlilik çalışmaları yapılmış olan Psikolojik Sözleşme Algısı (PSA) Ölçeği kullanılmıştır. Topçu ve Basım (2015) PSA ölçeğinin geleneksel ve ilişkisel psikolojik

sözleşmeyi ölçen iki faktörlü yapısı olduğunu doğrulamıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini tekrar incelemek üzere bu çalışmada keşfedici faktör analizi (KFA) yapılmış ve bu amaçla Kaiser Mayer Olkin (KMO) testi yapılmış ve KMO örneklem uygunluğu test sonucu 0.631 olarak bulunmuştur. Bu değer 0.60'dan az ise yetersiz görülebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 319). KFA analizi neticesinde ilişkisel psikolojik sözleşmenin 2 boyutlu yapısı (örgütte kalma niyeti ve sadakat) doğrulanmıştır ve bu boyutları oluşturan 6 madde psikolojik sözleşmenin ilişkisel alt boyutunu ölçmektedir. Ölçeğin güvenilirlik değeri (Cronbach Alfa) ise 0,81 bulunmuştur.

5.2.2. Sosyal Ağ Ölçeği

Sosyal ağ özelliklerinde bağın gücünü ölçen iki soru, Hansen (1999)'dan alınmıştır: "Ne kadar yakınsınız?" ve "Ne kadar sıklıkla görüşüyorsunuz?" bağın gücünü ölçen bu sorular değişik araştırmalarda değerlendirilmiştir. Örneğin, Seibert, Kraimer ve Liden (2001) kariyer başarısı ve sosyal sermaye ilişkisini; Levin ve Cross (2004) bilgi paylaşımı ve güven arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında benzer sorulardan faydalanmışlardır. Katılımcılara yöneltilen bu 2 soruyu, Kahraman (2012)'nin Yüksek lisans tezinde, Sosyal Ağ Analizi araştırmasında kullandığı "Bu etkileşimi değerlendirirken kişilerle olan iş harici görüşme sıklığınızı ve samimiyetinizi dikkate alarak" cevaplandırınız dipnotu düşülmüştür. Buradaki amaç, ne kadar yakınsınız olgusunu daha somut bir temele oturtmaktır.

5.3. Mülakat Soruları

Mülakat soruları vasıtasıyla, nitel araştırma yöntemi için içerik analizi yapmaya yönelik veri toplanmıştır. İçerik analizinde frekans ve kategorik analiz yapılmıştır. Frekans analizinde kodların hangi sıklıkta görüldüğü, bazı kaynaklarda tematik analiz olarak da adlandırılan kategorik analizde ise kod-kategori-çıkarsama metodolojisi izlenerek, değişkenlerin ilgili yazındaki alt boyutları kodlar olarak önceden belirlenmiş ve elde edilen veriler ile mantıksal örüntüler kurularak yeni temalara ulaşmak hedeflenmiştir. Böylece bireylerin sosyal ağa ve psikolojik sözleşme kavramlarına dair algıları ve yükledikleri anlamlar anlaşılmasına çalışılmıştır. Bu noktada bağımlı ve bağımsız değişkenlerimiz temalarımız olmuştur. İlişkisel psikolojik sözleşme ile ilgili keşfedilmek istenen kodlar; Sadakat ve örgütte kalma niyeti (uzun süreli ilişki) olup, sosyal ağda güçlü bağlar ile ilgili keşfedilmek istenen kodlar ise; Güven, müteakabiliyet ve dostluktur.

1 ve 2'nci soru psikolojik sözleşme, geri kalan sorular sosyal bağlara ilişkin bireyin öznel anlamlandırmalarını keşfetmeye yönelik hazırlanmıştır. Sorular Ek-A kısmında yer almaktadır.

6. BULGULAR

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla Pearson korelasyonları hesaplanmıştır. İlişkisel psikolojik sözleşme ile sosyal ağda güçlü bağlar değişkenlerine ilişkin korelasyon bulguları Tablo-2’te görülmektedir. Değişkenler arasındaki korelasyonlar incelendiğinde aralarında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür ($r=0,06$; $p>0,05$). Daha geniş bir grup içerisinde yapılacak bir çalışmada, kuramsal olarak desteklenen bu hipotez doğrulanabilir.

Tablo-2: Değişkenler Arasındaki Korelasyon

BOYUT	(1)	(2)
1.Sosyal Ağ'da Güçlü Bağlar	1	
2.İlişkisel Psikolojik Sözleşme	0,06	1

Çalışanların iş yerinde güçlü bağlar geliştirme düzeyi cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir ($0,00$; $p< 0,05$).

Tablo-3: Bağımsız Örneklem T-Testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std.Sapma
Güçlü Bağlar	Erkek	3	2,6667	,76376
	Kadın	5	4,5000	,35355

Kadınların güçlü bağlar geliştirme düzeyi ortalaması ($ort=4,5$; $SS= ,35$) erkeklerden ($ort=2,66$; $SS= ,76$) yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar, kadınların işyerinde daha fazla güçlü bağlar geliştirme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu bilgiler ışığında, araştırma modelinde yer alan cinsiyet değişkeninin düzenleyici rolünün etkisinden bahsedilebilir.

6.1. Sosyal Ağ Analizi (NodeXL)

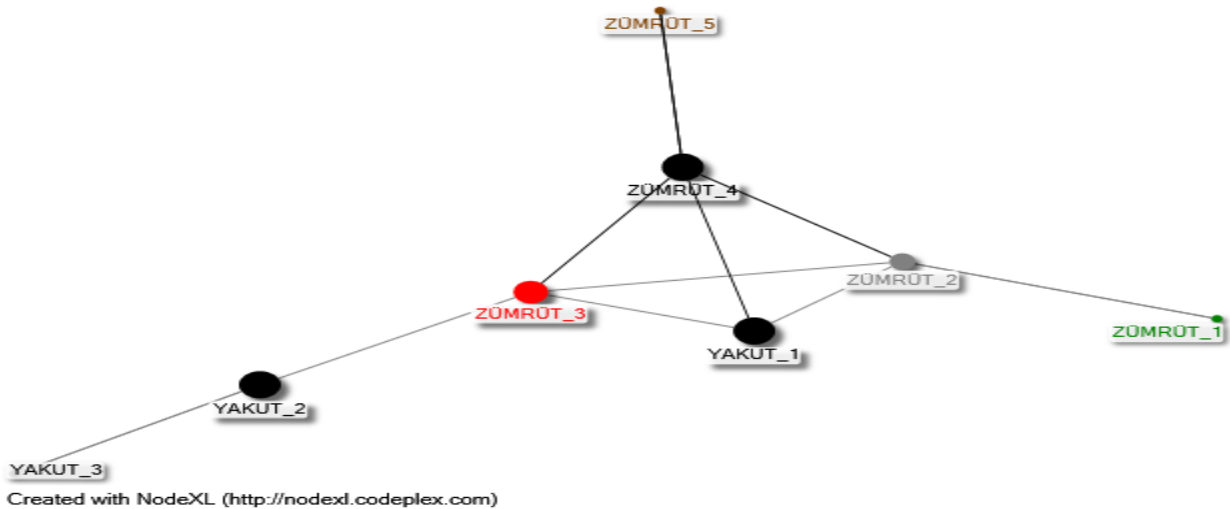
Sosyal Ağ analizinin temel amacı aktörler arasındaki sosyal bağların, patikalarının belirlenmesi ve yorumlanmasıdır (De Nooy, Mrvar ve Batagelj, 2007). Sosyal Ağ analizinde, tanımlama, görselleştirme ve modelleme ile ağın yapısının anlaşılması amaçlanır (Van Duijn ve Vermunt, 2006). Bu amaç doğrultusunda, sosyal varlıklar arasındaki ilişkiler ve örüntüler ile bu ilişkilerin anlamlarına odaklanılır. Bağımlı ve bağımsız değişken ayırımı yoktur ve bir anlamda patikalar büyük resmi ortaya koyar. Sağlıklı sonuçlar alabilmek için incelenecek grubun üyelerinin eksiksiz olması gerekliliği bu tip çalışmaları zorlaştıran bir unsurdur.

NodeXL Sosyal Ağ Analizi Programı, Microsoft Excel için oluşturulan bir şablondur. Çalışmada katılımcıların mahremiyeti korumak için isimler kadınlar için zümrüt ve erkekler için yakut olarak değiştirilmiştir.

Tablo -4: Sosyal Ağ Verileri

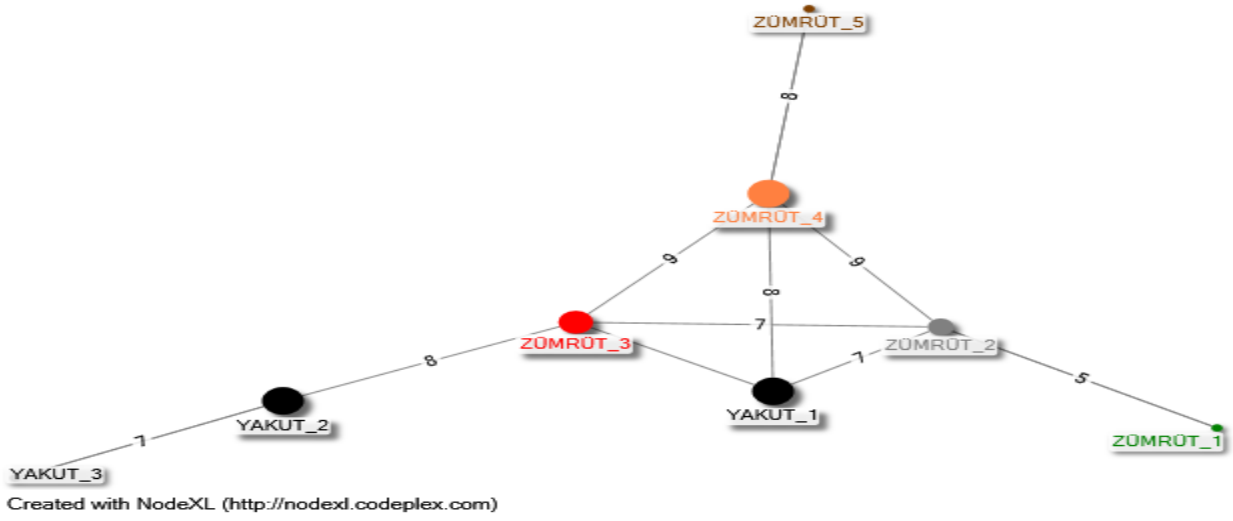
Grup Yoğunluğu (<i>Graph Density</i>)	0,35714
Maksimum Jeodezik Uzaklık (<i>Maximum Geodesic Distance</i>)	4
Ortalama Jeodezik Uzaklık (<i>Average Geodesic Distance</i>)	1,75

Tablo-4'de görüldüğü üzere grubun ağ yoğunluğu %35 olup, kesin olarak %65 bağlantının daha bu sistemin içerisine konulabileceği anlamına gelmektedir. Jeodezik uzaklık bir yüzey üzerindeki iki nokta arasında yüzeyden ayrılmadan izlenen en kısa yolun uzunluğu olarak tanımlanır. NodeXL'de ağ içerisinde aktörün bağlantı sayısı ile kat ettiği yolu ifade eden Maksimum Jeodezik Uzaklık (*Maximum Geodesic Distance*) bu ağ içerisinde 4 ve bölümün ortalaması 1,75'dir. Aşağıda Şekil-3'de koyu siyah ile belirtilen çizgiler (*Zümrüt-4'ün bağlantı hatları*) bunu ifade etmektedir.

Şekil 3. Maksimum Jeodezik Uzaklık

Şekil-4'de bağlantı hatları üzerinde yer alan rakamlar katılımcıların "yakın olduğunuz kişiye hissettiğiniz sosyal bağın gücü" sorusuna vermiş oldukları 1-10 arasındaki rakamı ifade etmektedir. Tablo-3'de kadınların erkeklere nazaran daha güçlü bağlar geliştirme ortalaması aşağıdaki Şekil-4'te somut şekilde görülebilmektedir.

Şekil 4. Aktörlerin Ağ İçerisindeki İlişki Güçleri



Kadınların (Zümrüt 2-3-4) ilişki güçleri ve bağlantı sayılarıyla grubun çekirdeğini oluşturdukları söylenebilir. Çalışmanın kuramsal altyapısında değindiğimiz (bkz: Sosyal Ağlarda Cinsiyet Farklılığı ve Psikolojik Sözleşme) kadınların araçsal ağlara erişimlerinin erkeklere nazaran daha kısıtlı olması, onları duygusal ağlar oluşturmaya, sosyal ve arkadaşlık desteği almaya itmektedir. Bu popülasyon içerisinde de böyle bir girişimin varlığından söz edilebilir.

6.2. Mülakat Bulguları

Yazına bağlı olarak daha önceden oluşturulan kod ve temaların, yapılan mülakattan elde edilen cevaplar içerisindeki tekrarlarının rakamsal ve yüzdesel dağılımı Tablo-5’de görülmektedir.

Tablo-5: Tema İçeriklerinin Rakamsal ve Yüzdesel Dağılımı

Tema	Kod	Kelime	% Kelime
Psikolojik Sözleşme	*Sadakat	143	29,40%
	*Uzun Süreli İlişki		
Güçlü Bağlar	*Güven	345	70,80%
	*Mütekabiliyet		
	*Dostluk		

Sosyal Ağda güçlü bağlar ve ilişkisel psikolojik sözleşme değişkenlerinin yazındaki alt boyutlarını doğrulamaya yönelik yapılan mülakat sonucu elde edilen cevapların içerisinde bu değişkenlere ilişkin birtakım kodlar Tablo-6’da verilmiştir. Sosyal Ağlarda güçlü bağların

kodlarından müteakbiyet 2 ve güven ile dostluk kodları 4 kez mülakat cümleleri içerisinde tekrar edilmiştir. 8 kişilik sınırlı bir örnekleme bu tekrar sayılarının olguları daha geniş bir evrene genelleyebilmesine bir işaretir.

Tablo-6: Metin İçi Keşif (Text Retrieval)

Metin / Text	Kod / Codes
Tek taraflı değil, karşılıklı olur.	(İçinde/within sadakat) (within örgütte_kalma_niyeti)
Yani herkesin arkasından konuşup, yüz yüze geldiğinde oscarlık performans gösteren kişiler ile sağlıklı bir ilişki kurulacağını düşünüyorum.	(İçinde/within güven) (İçinde/within karşılıklı_iyilik) (İçinde/within arkadaşlık)
Hedeflerin tüm çalışanlarca belirlenmesi, görevlerin belirlenmesi, eylem planının yapılması, gerektiğinde kontrol ve yardımlaşmanın sağlanması ve sonuca ulaşılması gerekir. Tüm bunlar için koşulsuz güven ve sağlam bir grup birlikteliği gereklidir.	(İçinde/within güven) (İçinde/within karşılıklı_iyilik)
Güven dolu bir ilişki olmalıdır.	(within arkadaşlık)
Karşılıklı saygı ve güvene dayalı bir ilişki olmalıdır.	(İçinde/within güven) (İçinde/within karşılıklı_iyilik)
Güven duygusu önemli.	(İçinde/within arkadaşlık) (İçinde/within güven) (İçinde/within karşılıklı_iyilik)
Önemli olan karşılıklı çatışmaların saygı çerçevesinde, hükmetme anlayışı olmadan uzlaşma ile sonuçlandırılabilmesidir.	(İçinde/within arkadaşlık) (İçinde/within güven) (İçinde/within karşılıklı_iyilik)

Nitel araştırmalarda, ele alınan olay ve olgularla ilişkili değişkenlerin karşılıklı etkileşimi ve birlikteliği esastır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 402). Nitel veri analizinde son aşama, sonuca ulaşma ve doğrulama aşamasıdır. Başka bir ifadeyle, verilerde saklı bulunan gerçeklik ortaya çıkarılmaya çalışılır. Bağımlı değişkenimiz olan ilişkisel psikolojik sözleşmenin alt boyutlarını nitel veri analiziyle keşfetmek ve alınan cevaplar vasıtasıyla bu alt boyutları doğrulamaya yönelik hazırlanan sorulardan bir tanesi olan “İş Yerinde Fedakarlık Yapmak Sizce Nasıl Olur ?” sorusu ile elde edilen verilerden, olguya ilişkin yeni bir Tema Tablo-7’de oluşturulmuştur.

Tablo-7: Tematik Kodlama / Yeni Tema

SORU	CEVAP
İş yerinde fedakarlık yapmak sizce nasıl olur?	<p>YAKUT_1-Normal standartlar dışında bölüm için ekstra zaman ve çaba harcama ile olur.</p> <p>YAKUT_2- Ekip üyelerinin birbirlerinin işlerini kolaylaştıracak bir sürecin inşasına destek olmaları.</p> <p>YAKUT_3 - Gereklidir.</p> <p>YEŞİM_1-Tek taraflı değil, karşılıklı olur. Bireyin kendi başarısını grup başarısından daha az önemsemesi durumunda fedakârlıktan söz etmek mümkün olabilir.</p> <p>YEŞİM_2 - Bireysel gelişim, duygu kontrolü, saygı.</p> <p>YEŞİM_3 - Tekil olmamalı, çoğul olmalı herkes için</p> <p>YEŞİM_4 - Kişisel olarak getiri ve götürüleri hesaplanmalı. Ancak aidiyet duygusu ile fedakârlık yapmayı bir yere kadar görev görüyorum</p> <p>YEŞİM_5 - Ego'yu bir kenara bırakıp, takım çalışması ile başarı için birlikte çalışabilmek. Gerektiğinde başkalarının yerine sorumluluk alabilmek.</p>
Yeni Tema	*Grupta Sinerji & Birliktelik

Verilen cevaplar içerisinde; bölüm için, ekip üyeleri, süreç inşası, grup başarısı, saygı, çoğul olmalı ve takım çalışması kelimelerinin içerdiği ortak anlamlardan hareketle “Grupta Sinerji” Teması oluşturulmuştur. Bunun yanı sıra, ilişkisel psikolojik sözleşmenin alt boyutlarını oluşturan sadakat ve örgütte kalma niyeti kavramlarının, birliktelik ve sinerji kavramlarından beslendiği çıkarımının yapılabilmesi de akla yatkındır.

Dikkat edilirse soru direkt olarak çalışma arkadaşlarına ya da ikili ilişkilere yönelik olmasa da cevapların genellikle beşeri ilişkiler temelinde verildiği görülmektedir. Sosyo-teknik Sistem Teorisinin otonom çalışma gruplarının yaratılması ve geliştirilmesindeki rolü ve bunun akademisyenler bağlamında ilişkisi 3'üncü bölümde ele alınmıştı. Bu cevaplar doğrultusunda belki de bireylerin ifade etmek istedikleri, örgüt için yapılacak ekstra-rol davranışının bireysel düzeyden çıkarılıp ve ekip halinde içselleştirilip birlikte ortaya konulmasıdır. Böylece ekip çalışmasının kullanılmışlık (sömürü) hissiyatını azalttığını ya da mütakabiliyet noktasında, gene çalışmanın kuramsal alt yapısında değindiğimiz eşitlik algısını sosyal ağların beslediği sonucuna ulaşılabilir.

7. OLASI TARTIŞMA ALANLARI VE SONUÇ

Bu tarz çalışmaların test edilebilirliği ve uygulanabilirliği üzerine yöneltile eleştiriler ve ulusal yazında ağırlıklı olarak görgül çalışmalar yapılması bizi çalışmanın içerisine bir nitel araştırma yöntemi de ekleyerek, fenomenin daha derinlemesine anlaşılmasını ve çalışmanın geçerliliğini artırma çabalarına sevk etmiştir. Mülakat soruları vasıtasıyla katılımcıların değişkenlerin kuramsal alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişkilerine yönelik düşünceleri keşfedilmeye çalışılmış ve katılımcılardan elde edilen veriler yorumlanarak, iş ortamında sinerji olarak adlandırılan yeni bir boyut açığa çıkarılmıştır. Nitel ve nicel yöntemlerden elde edilen sonuçların birbirine yakın olması, nitel ve nicel yöntemlerin kendi içindeki sonuçlarının da geçerliliğini arttırdığından bahsedilebilir.

Kuramsal tartışmalar iki değişken arasında potansiyel bir ilişkiye işaret etse de çalışmada görgül olarak bu ilişki ortaya konamamıştır. Mülakat sonucu elde edilen veriler araştırma modeli ile ilgili anlamı bilgiler oluştursa da daha geniş bir örneklem üzerinde yürütülecek benzer bir çalışma, değişkenler arası korelasyonlar ile ilgili daha kesin sonuçlar ortaya koyabilir.

Ayrıca bir model geliştirme ve test etme amacı güden bu çalışma sonucu, sosyal ağda güçlü bağların alt boyutlarından olan karşılıklı iyiliğin, ilişkisel psikolojik sözleşmenin bir alt boyutu olan sadakati ve buna bağlı olarak güçlü bağları doğurup doğurmayacağı ya da gene bağımsız değişkenimiz olan sosyal ağın diğer bir alt boyutu olan güven ve arkadaşlık kavramlarının örgütte kalma niyetine yol açıp açmayacağını keşfetme, ileriki çalışmalar için bir motivasyon kaynağı olabilir. Bunun yanı sıra, ilgili değişkenler ile gerçekleştirilecek bundan sonraki çalışmalarda cinsiyetin düzenleyici veya aracı değişken rolü oynayabileceği göz ardı edilmeyerek, araştırmanın içerisine bir nitel araştırma yönteminin de eklenmesi faydalı sonuçlar verebilir.

KAYNAKÇA

- Arnold, J. (1996), The Psychological Contract: A Concept in Need of Closer Scrutiny? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.5, s.511-520.
- Aselage, J. ve Eisenberger, R. (2003), "Perceived Organizational Support and Psychological Contracts. A Theoretical Integration", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.24, s. 491–509.
- Argyris, C.P. (1960), *Understanding Organizational Behavior*, Oxford: Dorsey.
- Burrell, G. ve Morgan, G. (1979), *Sociology Paradigms and Organizational Analysis*, Heineman Educational Books Ltd: London.
- Burt, R.S. (2000). The Network Structure of Social Capital. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 22, s. 345–423.
- Cheetham, G. ve Chivers, G. (2005), *Professions, Competence and Informal Learning*, Edward Elgar Publishing: UK
- Coyle-Shapiro, J. ve Kessler, I. (2000), Mutuality, Stability and Psychological Contract Breach, A longitudinal Study, Paper Presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, Toronto, Canada, s.04-09.
- Cross, R., Nohria, N. ve Parker, A. (2002), Six Myths about Informal Networks, *MIT Sloan Management Review*, 43(3), s.67-75.
- Dabos, G.E. ve Rousseau, D.M. (2004), Mutuality and Reciprocity in the Psychological Contracts of Employees and Employers, *Journal of Applied Psychology*, Vol.89, s.52-72.
- Davis, L, E. ve Trist, E, L. (1972), *Improving the Quality of Work Life: Experience of the Socio-technical Approach*. Background Aaper Commissioned by the U. S. Department of Health, Education, and Welfare for the Work in America Project.
- De Nooy, W., Mrvar, A., ve Batagelj, V. (2007), *Exploratory Social Network Analysis with Pajek*, New York: Cambridge University Press.
- Eraut, M. (2007), Learning from Other People in the Workplace, *Oxford Review of Education*, 33(4), s.403-422.
- Freese, C. ve Chalk, R. (1996), Implications of Differences in Psychological Contracts for HRM, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (4), s.501-509.
- Gargiulo, M. ve Benassi, M. (2000), Traped in Your Own Network, Cohesion, Structural Holes, and the Adaptation of Social Capital, *Organization Science*, 11 (2), s.183-196.
- Granovetter, M. (1983), The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited, *Sociological Theory*, s.201-233.
- Gulati, R. ve Gargulio, M. (1999), Where Do Interorganizational Networks Come From? *The American Journal of Sociology*, 104 (5), s.1439-1493.
- Gürbüz, S. ve Şahin F. (2015), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (3.baskı)*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hackman J, R. ve Oldham G, R. (1976), Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory, *Organizational Behavior and Human Performance* (16), s.250-279.
- Hansen, M.T. (1999), The Search Transfer Problem: The Role of Weak Ties in Sharing Knowledge Across Organizational Subunits, *Administrative Science Quarterly*, 44 (1), s.82-112.
- Harlan, A. ve Weiss, C.L. (1982), *Sex Differences in Factors Affecting Managerial Career Advancement, Women in the Workplace*, s.59-100, Boston: Auburn House.

- Hill, L.A. (2004), New Manager Development for the 21st Century, *The Academy of Management Executive*, 18(3), s.121-126.
- Ho, V.T., Rousseau, D.M ve Levesque, L.L. (2006), Social Networks and the Psychological Contract, *Human Relations*, Vol. 59(4), s.459-481.
- Ho, V.T. (2005), Social Influence on Evaluations of Psychological Contract Fulfillment. *Academy of Management Review*, 1, s.113-128.
- Ho, V.T. ve Levesque, L.L. (2005), With a Little Help From my Friends (and substitutes): Social Referents and Influence in Psychological Contract Fulfillment, *Organization Science*, 16, s.275-89.
- Ibarra, H. (1992), Homophily and Differential Returns: Sex Differences in Network Structure and Access in an Advertising Firm. *Administrative Science Quarterly*, 37, s.422-447.
- Kanter, R. M. (1977), *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books.
- Krackhardt, D. (1990), Assessing the Political Landscape: Structure, Cognition, and Power in Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 35, s.342-369.
- Krackhardt, D ve Stern, R. N. (1988), Informal Networks and Organizational Crises: An Experimental Simulation, *Social Psychology Quarterly*, 51, s.123-40.
- Kotter, J. P. (1982), *The General Managers*. New York: Free Press.
- Labovitz, S ve Fry L. (1975), Inequities in the Organizational Experiences of Women and Men: Resources, Vested Interests, and Discrimination, *Social Forces*, 54: 365-381.
- Levin, D.Z. ve Cross, R. (2004), The Strength of Weak Ties You Can Trust: The Mediating Role of Trust in Effective Knowledge Transfer, *Management Science*, 50 (11), s.1477-1490.
- Lin, N. (1982), Social Resources and Instrumental Action, In *Social Structure and Network Analysis*: 131-145. Beverly Hills, CA: Sage.
- Lincoln, J. R ve Miller, J. (1979), Work and Friendship Ties in Organizations: A Comparative Analysis of Relational Networks, *Administrative Science Quarterly*, 24: 181-99.
- Marsick, V.J ve Watkins, K.E. (1997), *Lessons From Informal and Incidental Learning, Management Learning: Integrating Perspectives in Theory and Practice*, Sage: London, s.295-311.
- Miller, J. (1975), Isolation in Organizations: Alienation From Authority, Control and Expressive Relations, *Administrative Science Quarterly*, 20, s.260-271.
- Monge, R.P ve Contractor, S.N. (2001), *The New Handbook of Organizational Communication: Advances in Theory, Research and Methods*, Sage Pub.
- Oh, H., Chung, M.H ve Labianca, G. (2004), Group Social Capital and Group Effectiveness, *Academy of Management Journal*, 47(68), s.860-875.
- O'Leary., Virginia, E ve Jeannette R.I. (1992), *Cracking the Glass Ceiling: Overcoming Isolation and Alienation, Womanpower: Managing in Times of Demographic Turbulence*: 7-30, Beverly Hills, CA: Sage.
- Parkhe, A., Wasserman, S. ve Ralston, A.D. (2006), New Frontiers in Network Development, *Academy of Management Review*, 31 (3), s.560-568.
- Pfeffer, J ve Langton, N. (1993), The Effect of Wage Dispersion on, Satisfaction, Productivity, and Working Collaboratively: Evidence From College and University Faculty, *Administrative Science Quarterly*, 38, s.382-407.
- Purvis, L.J. ve Cropley, M. (2003), The Psychological Contracts of National Health Service Nurses, *Journal of Nursing Management*, 11, s.107-120.
- Ragins, B, R ve Sundstrom E (1989), Gender and Power in Organizations: A longitudinal Perspective, *Psychological Bulletin*, 105, s.51-88.

- Rangan, S. (2000), The Problem of Search and Deliberation in Economic Action: When social Networks Really Matter, *Academy of Management Review*, 25(4), s.813-828.
- Rice, R.E. ve Aydin, C. (1991), Attitudes Toward New Organizational Technology: Network Proximity as a Mechanism for Social Information Processing, *Administrative Science Quarterly*, 36: 219–44.
- Robinson, S.L. (1996), Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, s.574–99.
- Robinson, S.L. ve Rousseau, D.M. (1994). Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm, *Journal of Organizational Behavior*, 15: 245–59.
- Robinson, S.L., Kraatz, M.S ve Rousseau, D.M. (1994), Changing Obligations and the Psychological Contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37, s.137–52.
- Rousseau, D.M. (1989), Psychological and Implied Contracts in Organizations, *Employee Rights and Responsibilities Journal*, 2, s.121-139.
- Rousseau, D.M. (1995), *Psychological Contracts in Organizations, Understanding Written and Unwritten Agreements*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rousseau, D.M. ve Tijoriwala, S.A. (1998), Assessing Psychological Contracts, Issues, Alternatives and Measures, *Journal of Organizational Behavior*, 19, s.679-695.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. ve Liden, R.C. (2001), A Social Capital Theory of Career Success, *Academy of Management Journal*, 44 (2), s.219-237.
- Selznick, P. (1949), *Tva and the Grass Roots, A Study in the Sociology of Formal Organization*, University of California Press Berkeley: Los Angeles.
- Sozen, C., Basim, N ve Hazir K. (2009), Social Network Analysis in Organizational Studies, *International Journal of Business in Management*, 1 (1), s.1309-8047.
- Thomas, H.D. ve Anderson, N. (1998), Changes in Newcomers Psychological Contracts During Organizational Socialization, A Study of Recruits Entering the British Army, *Journal of Organizational Behavior*, 19, s.745-767.
- Topçu, M, K. ve Basım, N. (2015), Kobi’lerde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü, *Turkish Studies*, 10 (10), s.861-886.
- Tichy, N. M ve Fombrun, C. (1979), Network Analysis in Organizational Settings, *Social Science Research*, 19, s.113-131.
- Tüzün, İ.K ve Çağlar, İ. (2008), Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi, *Journal of Yasar University*, 3(9), s.1011-1027.
- Uzzi, B ve Lanchester, R. (2004), Embeddedness and Price Formation in the Corporate Law Market, *American Sociological Review*, 69, s.319-344
- Van Duijn, M. A ve Vermunt, J. K. (2006), What is Special about Social Network Analysis Methodology, *European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences*, 2- 6.

EKLER

EK-A:

Sayın katılımcı;

Lütfen aşağıda yazan soruları içinizden geldiği gibi cevaplayınız. Yazacağınız her kelime, araştırma için çok değerli veriler sağlayacaktır.

- 1- Medyada çalıştığınız işyerine yönelik bir eleştiri yer aldığında ne hissedersiniz?
- 2- İş yerinde fedakarlık yapmak sizce nasıl olur?
- 3- Bir iş yerinde uzun yıllar çalışmak sizce çalışanlar arasındaki sosyal bağları nasıl etkiler?
- 4- İş yerinde çalışanların müttefik olabilmesi sizce nasıl olur?
- 5- İş ortamında inançlarınızı ve kişisel düşüncelerinizi paylaşabilmeniz için karşı taraf ile nasıl bir ilişkiniz olmalıdır?
- 6-Çoğu hususta (dünya görüşü, iş etiği-ahlakı, inanç vb) ortak görüşü paylaşmak iş ortamında nasıl bir ilişki yaratır?

EK-B:

Sayın katılımcı;

Aşağıdaki sorulara vereceğiniz cevaplar Sosyal Ağ Analizi (*NodeXL*) için kullanılacaktır.

1-İş yerinde bilgi için rutin olarak kimler ile (*birden fazla isim yazabilirsiniz*) iletişim kuruyorsunuz ?

.....

2-En çok kime sosyal yakınlık hissediyorsunuz ?

.....

3-Hissettiğiniz sosyal bağın gücüne 1 ile 10 arasında bir puan verecek olsanız?

.....

	MAKALE ADI	SAYFA
1	SOSYAL AĞ'DA GÜÇLÜ BAĞLAR GELİŞTİRME VE İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLİŞKİSİ, AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA <i>Yavuz KORKMAZYÜREK</i>	1-23
2	ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA <i>Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI, Dr. Öğr. Üyesi Ercan KÜÇÜKEŞMEN</i>	24-44
3	TÜRKİYE'DE DÖVİZ KURUNUN DIŞ TİCARET ÜZERİNE ETKİLERİ (2005-2015) <i>Habibe YAMAN</i>	45-69
4	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN BAĞLAMSAL (CONTEXTUAL) MODELE GÖRE STRATEJİKLEŞMESİ VE KALİTE ANLAYIŞININ AKTÖRLER ARASI İLİŞKİLERE ETKİSİ <i>Ertan Cem GÜL</i>	70-83
5	DECISION MAKING BY SIMULATION- A CASE STUDY <i>Dr. Güneş GÜRSEL</i>	84-97
6	ÖĞRENCİLERİN KARİYER ALTERNATİFLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ <i>Doç. Dr. Hatice Hicret ÖZKOÇ, Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ, Ali Emre AYDIN</i>	98-119
7	THE RESPONSE OF SHIPBUILDING ACTIVITIES TO FREIGHT MARKET <i>Doç. Dr. Sadık Özlen BAŞER, Abdullah AÇIK</i>	120-136
8	MUHASEBECİLERİN MESLEKİ GELECEKLERİ İLE İLGİLİ DÜŞÜNCELERİ: BİR ARAŞTIRMA <i>Doç. Dr. Osman AKIN, Doç. Dr. Osman Kürşat ONAT, Fatma Özge ÖZGEN</i>	137-159
9	KIRSAL TURİZM BÖLGELERİNDEKİ RESTORANLARA YÖNELİK ÇEVİRİMİÇİ MÜŞTERİ DEĞERLENDİRMELERİNİN ANALİZİ: EĞİRDİR ÖRNEĞİ <i>Doç. Dr. Murat ÇUHADAR, Öykü İmge GÜNEY</i>	160-175

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



IDEAS

ISSN: 2149-5823





Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi, eğitim yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.


International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management, educational administration and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Editörler / Editors in Chief

-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Yayın Kurulu / Editorial Board

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Dr. Öğr. Üyesi İrfan AKKOÇ

 **Danışma Kurulu / Advisory Board**

- Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Enver ÖZKALP (Anadolu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gökmen DAĞLI (Yakın Doğu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Tos Üniversitesi)
- Prof. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haydar SUR (Üsküdar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmət KARADAL (Aksaray Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
- Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL (Tos Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Umüt AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SIĞRI (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mine Afacan FİNDİKLİ (Beykent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Not: İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

2016 yılı 2. sayıdan itibaren dergimiz uluslararası endekslerde taranmaktadır



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.gov.tr/uiibd>

ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

İlker Hüseyin ÇARIKÇI*

Ercan KÜÇÜKEŞMEN**

ÖZET: Bu çalışma kamu kurumlarında çalışan personelin demografik özelliklerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde farklılaşma yaratıp yaratmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Evren olarak Isparta ilinde bulunan 52 kamu kuruluşunda çalışan kariyer meslekleri dışında kalan kamu görevlileri belirlenmiş ve 571 kamu çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir. 5'li likert ölçeği ile uygulanan anket çalışması ile kamu görevlilerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, çalışma süresi ve mesleki ünvanlarını kapsayan demografik özellikleri örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutunda incelenmiştir. Araştırmada tek yönlü Anova testi ve T testleri kullanılmış, tüm testler % 5 önem seviyesinde ve % 95 güvenilirlikte test edilmiş, gruptan farklılık gösteren değişkenlere Tukey testi uygulanmıştır. Araştırma bulguları sonrasında bekarların evlilere göre bağlılıklarının daha yüksek olduğu, erkeklerin kadınlara göre bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu, işgörenlerin eğitim durumları arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı, yaşları ve hizmet süreleri ilerledikçe de bağlılıklarının arttığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Adalet, Bağlılık, Kamu Personeli, Çalışanlar, Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık

Jel Sınıflandırması: J08, M10, M54

DOI: 10.29131/uiibd.358527

Geliş tarihi: 28.11.2017 / **Kabul Tarihi:** 19.02.2018 / **Yayın Tarihi:** 13.06.2018

ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION AND THE EFFECT TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY ON PUBLIC EMPLOYEES

ABSTRACT: This study was conducted to investigate organizational commitment levels of demographic characteristics of personnel working in public institutions. As universe, public officials other than career professions working in 52 public institutions in Isparta were determined and 571 public employees participated. Demographic characteristics of public officials including gender, marital status, educational status, age, working time and occupational titles were examined in terms of organizational commitment, emotional commitment, continuity and normative commitment by a 5 - factor Likert scale. One-way ANOVA test and T-test were used in the study, all tests were tested at 5% significance level and 95% confidence, and Tukey test was applied to variables that differ from groups. The findings of the research showed that the loyalty of the bachelors was higher than that of the males, the level of the loyalty of the males to the females was higher than that of the males and the increase of the loyalty of the males increased as the educational status of the males decreased.

Key Words: : Justice, Commitment, Public Personnel, Workers, Organizational Justice, Organizational Commitment

Jel Classification: J08, M10, M54

Received: 28.11.2017 / **Accepted:** 19.02.2018 / **Published:** 13.06.2018

*Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İşletme Bölümü, ilkerarikci@sdu.edu.tr, orcid.org/0000-0002-1564-498x

**Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İdari ve Mali İşler Daire Başkanı, ercankucukesmen@sdu.edu.tr, orcid.org/0000-0003-1028-6201

Kaynak gösterimi için:

ÇARIKÇI, İ.H. ve KÜÇÜKEŞMEN, E. (2018). ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4 (1), 24-44. DOI: 10.29131/uiibd.358527

¹ Bu makale E.KÜÇÜKEŞMEN'in SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamladığı aynı isimli doktora tezinden türetilmiştir.

1.Giriş

Örgütler ya da kurumlar mal ve hizmet üretmek amacıyla oluşturulmuş sosyal ve ekonomik sistemlerdir. Bu sistemlerin sağlıklı bir şekilde çalışması, belirlenen amaçları gerçekleştirmesi, yine bu sistemlerin sosyal yönünü oluşturan insan faktörünün üretime katılan diğer faktörlerle uyumlu bir şekilde çalışması ile mümkündür. İnsanların hem hizmeti üreten hem de üretilen bu hizmetleri satın alan bir konumda olması kurumlar için insan faktörünün önemini bir kat daha artırmaktadır.

Geçmişte insan faktörü, her zaman kolaylıkla bulunabilen ve tükenmeyen bir kaynak olarak görülüyordu (Özkalp, 1991:6). Eğitim imkânlarının kısıtlı olmasına bağlı olarak yetişmiş insan gücünün azlığı, ulaşım ve iletişim teknolojilerinin yetersizliği ve dahası rekabet düzeyinin yerel düzeyde bile olmaması insan faktörünün önemini azaltmış ve gözden kaçmasına sebep olmuştur. Ancak zamanla bu şartların değişmesiyle yerelden ulusala ve hatta uluslararası piyasaya çıkmak isteyen kurumların rekabetle karşı karşıya kalması insan kaynaklarının önemini gün yüzüne çıkartmıştır (Dulupçu, 2001:3).

Çalışan ve çalıştığı şirketi birbirine bağlayan psikolojik bir bağ olan örgütsel bağlılık, çalışanların kendi değer ve hedefleri ile örgütün hedefleri arasında uyum sağlamaktadır. Örgüte bağlı olan birey, örgüte sadakat, yardım etme ve örgüt hedeflerine ulaşma konusunda maksimum çaba göstermektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:165). Ayrıca bağlılığın örgüt içinde iş tatminini artırdığı yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur (Çalışkan ve Hazır, 2012:67). Örgütsel bağlılık işgörenlerin kurumları ile özdeşleştikleri ve örgütsel amaçları gerçekleştirmek için daha fazla çaba ortaya koydukları takdirde gerçekleşir.

Yaşamının önemli bir bölümünü çalışma ortamında geçiren işgörenler için yönetim tarafından, kaynakların dağıtımı, terfi sistemi, personel politikalarının adaletli olması gibi uygulamalar da örgütsel bağlılık için önemli bileşenlerdir (Işık vd, 2012:255). İşgörenlerde örgütsel bağlılığı sağlamanın öncülleri arasında yer alan adalet kavramı ve örgütsel adalet düşüncesi Adams tarafından geliştirilen Eşitlik teorisinde kendini bulan ve bireyin örgüte yapmış olduğu yatırımları sonucunda elde ettiği kazanımların durumuna göre şekillenen algının bir ifadesidir (Yeniçeri vd 2009:84, Özen 2002:109).

Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok çalışma literatürde mevcuttur. Bir manzaranın farklı fırçalardan birbirine benzeyen ancak farklı renk, desen ve görüş açısını yansıtan farklı tabloların ortaya çıkması gibi bu çalışmada bu doğrultuda hazırlanmıştır. Ayrıca kamu kurumlarında çalışan işgörenlerin çalıştıkları kurumlara yönelik tutumlarının belli zaman aralıklarıyla tekrarlanan araştırmaların yapılması ve bu değerlendirmeler sonucunda elde edilen yeni bulguların ortaya konması işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarını ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ortaya konması için bilimsel bir gereklilik olduğu düşünülmektedir. Bu maksatla kamu sektöründe yapılan ampirik bir çalışma ile örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiler derinlemesine irdelenmeye çalışılmıştır.

2.Kavramsal Çerçeve

Araştırmaya konu olan örgütsel bağlılık ve örgütsel davranış değişkenler ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler bu bölümde ele alınmıştır.

2.1.Örgütsel Adalet

Adalet kavramı, haklılık ve doğruluğun ifadesi olarak kullanılmakta ve kavramın kökünü oluşturan “*adl*” sözcüğü İngilizcedeki “*justice*”in karşılığını oluşturmaktadır. Justice sözcüğünün kökünü oluşturan “*just*” ise, bir sistemin veya düzenin iyi işlemesi için gerekenin yapılması olarak nitelendirilmektedir (Kaya, 2000: 232). Günlük dilimizde “*adalet*” kavramı; bir davranışın veya hareketin, adalete uygunluğunu, doğruluğunu ve bireylerin dürüstlüğüne ifade etmek için kullanılır. Örgütsel ortamlarda, “*örgütsel adalet*” kavramı ise; örgütlerle ilgili olarak yöneticilerin adaletli ya da adil olma durumunu tanımlamak için kullanılmaktadır (Pillai vd., 1999: 900; Colquitt vd., 2001: 425).

Yönetim literatürü incelendiğinde Aristo, Plato, Sokrates, Nozick ve Rawls gibi felsefecilerin adalet kavramı üzerinde araştırmalar yaptıkları ve iyi bir hayatın yaşanabilmesi için insan haklarına önem verilmesi gerektiğine vurgu yaptıkları görülmüştür (Yavuz, 2010:303; Colquitt vd., 2001: 425; Greenberg ve Bies, 1992:433). Süreç içerisinde araştırmacılar adalet kavramı üzerine genelde çalışmalarını laboratuvarlarda yapmışlardır. Bu araştırmacılar 17. yüzyılda Horbes (1651) geçerli sözleşme analizlerinde, Lokhe (1689) insan hakları üzerine yazdığı yazıda ve Mill 19. yüzyılda (1861) faydacılığın klasik kavramları konusunda kusursuz bir ideal olarak adaleti tanımlamışlardır (Colquitt vd., 2005:5). Bu felsefecilerden John Rawls adaleti sosyal kurumların ilk erdemi olarak görürken (Fırat 2003: 123) farklı disiplinlerden gelen siyaset bilimci, iktisatçı, sosyolog, teolog, psikolog gibi sosyal bilimciler adalet kavramı ile ilgili çeşitli yaklaşımlar geliştirerek kavramın anlaşılmasına ve gelişmesine önemli katkılar sağlamışlardır (Karaeminoğulları, 2006:8).

Örgütsel adaleti ortaya çıkaran teori Adams’ın Eşitlik Teorisidir. Bu teoriye göre bireyler yaptıkları işler sonucu elde ettikleri kazanımları diğer bireylerin kazanımları ile karşılaştırır ve bu karşılaştırma sonucu işiyle, idarecisi ve işyeri ile ilgili bir adaletsizlik algırsa bu duruma göre bir takım tutumlar geliştirir. Bu teoriye dayanan örgütsel adalet, ortaya çıkan ödül ve cezaların nasıl yönetilip dağıtılacağını belirleyen kurallar ve sosyal normlar dizisidir. Bu kurallar ödül ve cezaların nasıl dağıtılacağına ve bazı dağıtım kararlarının nasıl alınacağına ilişkin uygulamaları gösteren normlar ve kurallardır. Bu nedenle öncelikle örgütsel adaletin iki kaynağından söz edilmektedir. Bunlar adil dağıtım ve adil işlemdir. (Folger ve Cronpanzano,1998 aktaran Yıldırım, 2007:256).

Örgütsel adalet konusunda daha sonraki çalışmalarda ise, örgütsel adaletin sosyal boyutuna vurgu yapılmıştır. Bu sosyal boyut etkileşimsel adaleti ortaya çıkarmıştır. Etkileşimsel adalet, uygulamaların insani yönü ile ilgilidir. Adaletin kaynağı ile alıcısı arasındaki iletişim sürecinde, nezaket, dürüstlük ve saygı gibi kavramları ele alır (Beugre CD, 2002:1093). Greenberg 1993 yılında yayınlanan çalışması ile etkileşimsel adaleti kişiler arası adalet ve bilgisel adalet olarak iki boyutta değerlendirmiştir.(Irak, 2004:35).

Örgütsel Adalet Teorileri Greenberg tarafından tasnif edilmiş, kavramsal olarak birbirinden bağımsız iki boyuttan yani “*reaktif-proaktif boyut*” ve “*süreç-içerik boyut*” undan türetilerek dört kategoriye ayrılmış ve bunlarda kendi içerisinde çeşitli teoriler oluşturmuşlardır. Reaktif teoriler, çalışanların adil olmayan uygulamalardan kaçma girişimlerine odaklanmakta ve çalışanlar tarafından verilen tepkileri incelemektedir. Proaktif teoriler ise çalışanların adil uygulamaların yapılmasına ilişkin davranışları incelemektedir. Süreç teorileri örgüt içindeki kazanımların nasıl belirlendiğine odaklanmakta ve prosedürlerin

adil olup olmadığı üzerinde durmaktadır. İçerik teorileri ise kazanımların dağıtımında adil olma durumu ile ilgilenmektedir (Greenberg, 1987:9-10; İçerli, 2010:70-71).

Örgütsel adaletin daha iyi anlaşılması amacıyla literatürde boyutlara ayrılmıştır. Yazarlardan bazıları örgütsel adaleti “*dağıtım adaleti*” (distributive justice), “*prosedür adaleti*” (procedural justice) ve “*etkileşim adaleti*” (interactional justice) olmak üzere üç boyutta değerlendirmiştir. Bazı yazarlar da etkileşimle ilgili elemanların, tıpkı yapısal elemanlar gibi prosedür adaletine ilişkin algıyı etkilediğini, bu nedenle de etkileşimsel ve yapısal elemanların ayrılamayacağını savunarak, etkileşim adaletini prosedür adaletinin içinde ele almış ve örgütsel adaletin boyutunu dağıtım adaleti ve prosedür adaleti olmak üzere iki boyutta incelemiştir.

Literatür incelendiğinde dağıtım adaleti (Distributive Justice) elde edilen ücret, ödül, ceza ve terfi gibi her türlü kazanımın çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasını ve çalışanların belirli davranış göstermeleri şartıyla belirli ödüllere ulaşmalarını temin etmek (İşcan ve Nakdiyok 2004:183), işgörenlerin gelir, prim, terfi ile sosyal haklar gibi örgütten elde edilen kazanımların örgüt genelindeki dağıtımına ilişkin algılamış oldukları hakkaniyetin derecesi (Çınar ve Altıntaş 2006: 21), işgörelere örgütün sağladığı kazanımlar ile onların örgütteki sorumluluklarını, işteki uzmanlıklarını, gösterdikleri çabanın miktarını ve iş ile ilgili diğer katkılarını karşılamaktır (Moorman 1991:845). Kısaca dağıtım adaleti örgüt içinde üretilen değerlerin hakça paylaşımıdır (Lambert vd. 2007:645). İşlemsel adalet dağıtım kararının uygulanması sırasında kullanılan uygulamalarla ilgilenmektedir. İşlemsel adalet işgörenlerin örgüte sağladıkları katma değer karşısında elde ettikleri kazanımın sonuçlarıyla değil bu kazanımların dağıtımında kullanılan ve dağıtımla sonuçlanan süreçleri ve bu süreçte kullanılan metot ve yöntemlerin işgörelerce ne kadar adaletli olarak algılandığını açıklayan bir boyuttur (Beugre, 1998: 22). Etkileşim adaleti, dağıtım kararından etkilenen bireyler ile dağıtım yapan bireyler arasındaki etkileşimdir. Karar alma sürecinde işgörelere neyin nasıl söylenileceği ile ilgili davranışlar etkileşimsel adalet olarak tanımlanır (Moorman, 1991:847).

Etkileşimsel adalet 1986 yılından önce işlemsel adaletin içinde yer almıştır. Ancak daha sonra örgütsel adaletin farklı bir boyutu olarak ortaya konduktan sonra etkileşimsel adaletin diğer adalet türlerinden farklı olup olmadığı ile ilgili önemli bir tartışma başlamıştır.

2.2.Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kelimesinin sadık olmak, sadakat göstermek anlamları yanında aidiyet kelimesi ile de ilişkisi vardır. Bireyin kurumuna karşı psikolojik aidiyeti örgütsel bağlılık olarak tanımlanmıştır ve bu duygu, bireyin kurumuna karşı olan hislerinin yüksek seviyede olması ve örgütte sürekli bulunma isteği ile kendisini göstermektedir (Uygur ve Koç, 2010:80). Örgütsel bağlılık davranışının örgütler için en önemli özelliği örgütün devamlılığının sağlanmasında ihtiyaç duyulan yetenekli insan kaynağından en iyi derecede yararlanabilmesini sağlamasıdır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010:3). Bu nedenle işgöreleri kuruma nasıl bağlarız sorusundan hareketle örgütsel bağlılık konusu önem kazanmış ve işletmeler için olmazsa olmaz yönetim uygulaması haline gelmiştir.

İşe bağlılık bir kişinin bilişsel bağlamda mevcut işiyle olan ilgisi, işiyle meşgul olma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Paullay vd., 1994:224). İşe bağlılık, Pfeffer (1994) tarafından örgütsel etkinliğin ve Hackmann ve Lawler (1971) tarafından da bireysel motivasyonun başlıca belirleyicisi olarak düşünülmüştür. Blau (1985) ise işe bağlılığı kişinin işiyle psikolojik bakımdan özdeşleşme ölçüsü olarak tanımlamıştır (Blau ve Boal,1987:290).

Mesleki bağlılık, çalışma yaşamı ile ilgili bağlılık türlerinden biridir. Taraf olma durumu olarak tanımlanan mesleki bağlılık, genellikle mesleki alanda incelendiğinde meslek seçimi ve iş bulma olanaklarının sınırlılığı nedeniyle ortaya çıkmıştır (Çakır 2001:36).

Bağlılık, örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için yüksek çaba harcama arzusu ve örgütün amaç ve değerlerine inanç unsurlarından oluşan bir bütündür (Dubin vd., 1975:411-421). Bağlılık daima gönüllülük esasına dayanır ve bireyseldir, zorlanılamaz (Farnham ve Pimlott, 1990: 85). En geniş ifadeyle bağlılık, kişisel bağlılık ve sadakat fikrini ihtiva etmektedir (Morris vd., 1993: 21-42). Örgütün amaç ve isteklerini karşılayacak şekilde davranılmasını sağlayan ve kişinin benimsediği normatif güçler bütünüdür (Heshizer vd., 1991: 532-549). Kişinin tatmin edici olmasa bile bir işe sapanıp kalması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir (Rusbult ve Farrel, 1983:429-438). Bağlılık, öncelikle kişisel özellikleri, kıdemi, başarı ihtiyacı, yetki ve sorumluluk duygusu ve profesyonellik duygusunu kapsamaktadır (Thornhill vd., 1996: 15). Kurumun kişiye göre anlamlılık düzeyine dayanan psikolojik bir olgudur. (Rietzer ve Trice, 1969: 475-479).

Örgütsel bağlılık araştırmacıları süreç içerisinde farklı yaklaşımlar ileri sürmüşlerdir. Örneğin Huang (2000) örgütsel bağlılığı dört grupta sınıflandırmıştır. Bunlar davranışsal, sosyolojik, moral ve tutumsal bağlılık türleridir (Huang, 2000:7, Aktaran İnce ve Gül, 2005:26). Örgütsel bağlılığı dört grupta değerlendiren bir başka araştırmacı da Suliman (2000) dir. Suliman Örgütsel bağlılığı tutumsal yaklaşım, davranışsal yaklaşım, normatif yaklaşım ve çoklu bağlılık yaklaşımı olarak gruplandırmıştır (Çetin, 2006:7-8).

Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalar yapan Natalie J. Allen ve John P.Meyer'e göre tutumsal bağlılık işgörenlerin örgütle ilişkisini yansıtan psikolojik bir bağdır (Meyer, Irwin ve Allen 1998:32). Allen ve Meyer örgütsel bağlılık yaklaşımını üç temel öğeye dayandırmışlardır. Söz konusu öğeler; "*Duygusal Bağlanma*", "*Algılanan Maliyet*", "*Zorunluluk*" olarak belirlenmiştir.

Allen ve Meyer bu üç öğeyi esas alarak örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere birey ile örgüt arasında yaşanan üç temel ilişkiden kaynaklandığını ortaya koymuşlardır (Çöl ve Gül, 2005:292). Değişik şekillerde isimlendirilen duygusal bağlılık içten bağlılık, devam bağlılığı çıkar bağlılığı ve normatif bağlılıkta minnet bağlılığı (Ünler, 2006:99) olarak kullanılmıştır.

Duygusal bağlılık işgörenlerin örgüte ve amaçlarına olan bağlılığı ve kendisini kurumu ile özdeşleştirmesidir (Kanter, 1968:500; Steers, 1977:49, Mowday v.d, 1979). Duygusal bağlılığın yüksek olduğu kurumlarda, kurumun değer ve normları ile çalışanlar arasında bir uyum oluşmakta, bu da bireylerin kurumun amaç ve hedeflerini daha kolay ve içten kabullenmesini sağlamaktadır (Meyer v.d, 2002).

Devam bağlılığı, bireylerin çıkarlarına ve menfaatlerine bağlı olarak ortaya çıkan ve bireylerin kendilerini kurumda kalma konusunda zorunlu hissettikleri bağlılık türüdür. Devam bağlılığında işgören geçmiş zaman içerisinde kurum için harcadığı zaman, emek ve çabanın karşılığında elde etmiş olduğu emeklilik, mevki, kıdem, ücret ve statü gibi maddi ve manevi tatmin unsurlarını kurumdan ayrılması ile birlikte kaybedeceği düşüncesiyle bağlılığını sürdürmesidir (Allen ve Meyer, 1990, Aktaran Obeng ve Ugboro, 2003:84). Devam bağlılığındaki zorunluluğu oluşturan en önemli etmen, örgütten ayrılmanın kişiye maliyetinin yüksek oluşu ve bireyin bu maliyeti göze alamamasıdır.

Normatif bağlılık, ahlak ve inanç temelinde bireylerin kurumda kalmak için kuruma aidiyet duygusuyla bağlanmalarını ifade eder. Kurduğu iyi ilişkiler veya edindiği eğilimler

sonucunda kendisini üyesi olduğu kuruma karşı borçlu hissetmesi ve minnet duyguları içinde kurum için birçok fayda ve menfaati göz ardı ederek çalışmaya devam etme durumudur (Conway, 2004:419). Normatif bağlılıkta işgörenler en doğru davranış ve en erdemli karar olarak sadakati gördükleri için kurum ile üyeliklerini devam ettirmektedirler (Rowden,2000:30).

2.3.Örgütsel Adalet-Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine yapılan birçok araştırma sonuçlarına göre; algılanan örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu araştırmalara göre çalışanların örgütlerine karşı oluşan adalet algılarındaki artış, kuruma olan bağlılıklarında da önemli bir artışa neden olmaktadır. Çalışanlar kurumlarındaki uygulamaları adil olarak algıladıklarında, işlerine ve kurumlarına karşı olumlu tutum ve davranış geliştirmektedirler (Kılıçaslan, 2010:154).

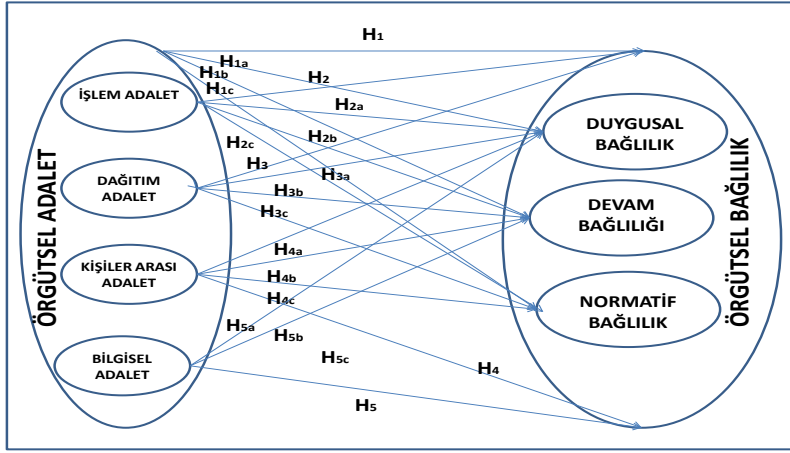
Örgütsel amaç gerçekleşirken işgörenlerinde amaçlarına ulaşması, bu gerçekleşirken de örgütsel adalet algısının oluşmasına yönelik tedbirlerin alınması ve böylece örgütsel bağlılığın sağlanması büyük önem taşımaktadır (Cihangir, 2011:9). Çünkü örgütsel varlığın başarılı bir şekilde devam etmesi örgütsel adalet algısının güçlenmesi sonucunda oluşan örgütsel bağlılıkla ilintilidir.

Yapılan araştırmalarda örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Dailey ve Kirt, 1992; Sweeney ve Mcfarlin, 1993, Çalışkan, 2015:132). Dolayısıyla da kaynakların adil dağılımı ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulunmaktadır (Brewer, 1996). Bir kurumda ödül ve kaynakların adil şekilde dağıtılmadığı yönünde bir algıya sahip bireylerin örgütsel bağlılıkları olumsuz yönde etkilenecektir (Organ 1988). Çalışanlar örgüt kaynaklarından eşit düzeyde yararlanarak hem görevlerini daha başarıyla tamamlamak hem de ortaya çıkan sonuçlardan performansları ölçüsünde faydalanmak isterler (Bakan, 2011:194). Tam tersi durumda, işgören adaletsiz örgüt ortamında örgütüne bağlılık duymamakta ve iyi bir performans ortaya koyamamaktadır (Ulukapı ve Bedük, 2013:776).

3.Yöntem

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda anketler, Isparta kamu çalışanlarından oluşan katılımcılara yüz yüze ve kurum idare amirleri vasıtasıyla yapılmıştır. Anket formu iki bölümden ve toplam 45 sorudan oluşmaktadır. Araştırma modeli kapsamında 20 hipotez test edilmiştir. Araştırma modeli Şekil 1. de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler



3.1.Örneklem

Araştırmanın evrenini emekli sandığına tabi 657 sayılı devlet memurları kanununun 4/A maddesine göre çalışan genel idare hizmetleri sınıfı, teknik hizmetler sınıfı, yardımcı hizmetler sınıfı ile sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfında çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Isparta ili kamu çalışanlarının arasından kolayda örneklem yöntemi ile seçilen denekler oluşturmaktadır. Bu kurumlarda 28.01.2015 tarihli SGK internet sitesinden elde edilen bilgiye göre 23.024 kişi çalışmaktadır. Tablo 3.1 de de görüldüğü üzere ana küteden %95 güvenlilik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 379 kişi olarak hesap edilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007: 71; Sekaran, 1986:253). Bu kapsamda analiz sonuçlarını daha güvenilir kılmak için tesadüfî olarak seçilen toplam 1000 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Resmi makamlardan alınan izinler çerçevesinde anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulaması işyerinin durumuna göre yüz yüze veya anketler bırakılıp daha sonra toplanmak suretiyle yapılmıştır. Bu kurumlarda yapılan anketlerden 641'i geri dönmüş ve 604 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

Yapılan uç değer analizinde değişkenlere ait normal dağılımı bozan 33 anket veri setinden çıkartılmış ve 571 katılımcının doldurduğu anketler üzerinden analizler yapılmıştır.

Tablo 3.1 Çeşitli Evren Büyüklüklerine İlişkin Örneklem Sayıları

Evren Büyüklüğü	100	500	750	1000	2600	5000	30000
Örneklem Sayısı	80	217	254	278	333	357	379

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007: 71, Sekaran,1992:253.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma iki kısımdan oluşmaktadır. Bunlardan birincisi örgütsel bağlılık ölçeği ikincisi ise örgütsel adalet ölçeğidir. Örgütsel bağlılık ölçeği olarak, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve “*Commitment to Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*” adlı çalışmalarında kullandıkları 3 boyutlu ve her boyutta altı soru olmak üzere toplam 18 sorudan oluşan örgütsel bağlılık (organizational commitment scale) ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte örgütsel bağlılık 3 farklı boyutta ele alınmıştır. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Meyer, Allen ve Smith (1993) çalışmalarında yaptıkları güvenilirlik analizleri, Cronbach alfa, değerlerini duygusal bağlılık için .82, devam bağlılığı için .74, ve normatif bağlılık için .83 olarak bulmuşlardır. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1= çok az, 5=büyük ölçüde).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin 3 faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Tek boyutta ele alınan analizde ise .30 dan düşük faktör yüküne sahip olan 3 madde ölçekten çıkarılmıştır (VB2,VB3,VB5) Ölçeğin KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) testi sonucu tüm boyutlar ve toplam ölçek için .70 ve üstüdür ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin 3 faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 3.2 de sunulmuştur. Yapısal Eşitlik Modeli uyum kriterleri de Tablo 3.3 da sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı (Cronbach alfa (α) örgütsel bağlılık (ÖB), duygusal bağlılık (DB), devam bağlılığı (VB) ve normatif bağlılık (NB) için sırasıyla .88, .90, .78, .78 olarak bulunmuştur.

Örgütsel adalet ölçeği olarak ise, Colquitt’in (2001) “*On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure*”adlı çalışmasında kullandığı 20 soruluk bir çalışma ile hazırlanan bir ölçektir.

Örgütsel adalet ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin 4 faktörlü yapısına uyum sağlamadığı belirlenmiştir. Bu kapsamda boyutlar tek tek ele alınmış ve DFA ile yapı geçerliliği test edilmeye çalışılmıştır. Tek boyutta ele alınan analizde ise .30 dan düşük faktör yüküne sahip madde (EA4) ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin KMO analiz sonucu tüm boyutlar ve toplam ölçek için .70 ve üstüdür ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin 4 faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 3.2 de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı örgütsel adalet (ÖA), İşlem adaleti (IA), dağıtım adaleti (DA) ve kişilerarası adaleti (EA) ve bilgi adaleti (BA) için sırasıyla .93, .89, .88, .74 ve .88 olarak bulunmuştur.

Tablo 3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	χ^2	df	CMIN/ DF ≤ 5	GFI $\geq .85$	AGFI $\geq .80$	CFI $\geq .90$	NFI $\geq .90$	TLI $\geq .90$	RMSEA $\leq .08$
1.Örgütsel (2.düzye) Bağlılık	428,2	130	3,29	0,92	0,90	0,93	0,91	0,92	0,06

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “*kabul edilebilir*” standartlara göre düzenlenmiştir.

Tablo 3.3. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Kriterleri (Meydan ve Şeşen, 2010: 37)

Ölçüm istatistiği)	(Uyum	İyi Uyum	Kabul Uyum	Edilebilir
CMIN/DF(χ^2/sd)		≤ 3		4-5
RMSEA		$\leq 0,05$		0,06-0,08
GFI		$\geq 0,90$		0,89-0,85
AGFI		$\geq 0,90$		0,89-0,85
IFI		$\geq 0,95$		0,94-0,90
CFI		$\geq 0,97$		$\geq 0,95$
TLI		$\geq 0,95$		0,94-0,90

3.3.Bulgular

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyonları tablo 3.4 de hesaplanmıştır. Ayrıca satırların sonunda güvenilirlik bulguları parantez içinde sunulmuştur. Analiz sonucunda; örgütsel adalet ve boyutlarının, bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık ve boyutları ile (kişilerarası ad.- devam bağlılığı ilişkisi hariç) pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.4 Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Ö. BAĞLILIK	(.88)								
2.DUY.BAĞ	.87***	(.90)							
3.DEV.BAĞ	.45***	.16***	(.78)						
4.NORM.BAĞ	.88***	.61***	.34***	(.78)					
5.İŞLEM ADALETİ	.44***	.38***	.21***	.39***	(.89)				
6.DAĞITIM AD.	.48***	.44***	.22***	.40***	.70***	(.88)			
7.KİŞL.ADALET	.37***	.40***	.05	.29***	.34***	.31***	(.74)		
8.BİLGİ ADALETİ	.53***	.52***	.23***	.43***	.48***	.41***	.69***	(.88)	
9.ÖRG. ADALET	.58***	.54***	.25***	.49***	.87***	.79***	.64***	.79***	(.93)

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.

*** $p \leq .001$

Değişkenler arası doğrudan ilişkileri, diğer bir ifade biçimi ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki açıklama güçlerini ortaya koymak amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizlerinde örgütsel bağlılık ve alt boyutları bağımlı değişken olarak ele alınmış ve örgütsel adalet ve alt boyutları bağımsız değişken olarak ele alınarak bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu analizler yapılırken cinsiyet, yaş ve medeni hal analizlerin ilk aşamasında analizlere dahil edilerek hiyerarşik regresyon analizleri yapılmış ve böylelikle bu etkenler kontrol altına alınmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki tablolarda sadece ikinci adım sonuçlar ele alınarak hipotez sonuçları açıklanmaya çalışılmıştır.

Sonuçlar değerlendirildiğinde, Tablo 3.5 de de görüldüğü üzere örgütsel adaletin (bütün olarak) ve boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Sonuçlar değerlendirildiğinde, **Hipotez 1,2,3,4,5'in desteklendiği görülmektedir.**

Tablo 3.5. Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Örgütsel Bağlılık					
	R^2	Düz. R^2	F	t	β	Hipotez
Örgütsel Adalet	0,36	0,35	80,3***	17,6	0,59***	H1
İşlem adaleti	0,21	0,21	39,01***	12,1	0,45***	H2
Dağıtım adaleti	0,23	0,23	43,9***	12,9	0,48***	H3
Kişilerarası adalet	0,15	0,14	25,9***	9,8	0,37***	H4

Bilgi adaleti	0,30	0,30	63,2***	15,6	0,53***	H5
----------------------	------	------	---------	------	----------------	-----------

*** $p \leq .001$

Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılığı yordamaya yönelik sonuçlar değerlendirildiğinde, Tablo 3.6 da da görüldüğü üzere örgütsel adaletin(bütün olarak) ve boyutlarının duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu Bu kapsamda **Hipotez 1a, 2a,3a,4a,5a desteklenmiştir.**

Tablo 3.6. Duygusal Bağlılığın Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Duygusal Bağlılık						
Değişkenler	R^2	Düz. R^2	F	t	β	Hipotez
Örgütsel Adalet	0,33	0,33	71,3***	16,2	0,56***	H1a
İşlem adaleti	0,18	0,17	32,06***	10,5	0,40***	H2a
Dağıtım adaleti	0,21	0,20	38,4***	11,6	0,43***	H3a
Kişilerarası adalet	0,19	0,19	35,04***	11,1	0,42***	H4a
Bilgi adaleti	0,30	0,30	63,8***	15,2	0,53***	H5a

*** $p \leq .001$

Örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığını yordamaya yönelik sonuçlar değerlendirildiğinde, Tablo 3.7 de görüldüğü üzere örgütsel adaletin(bütün olarak) ve boyutlarının devam bağlılığı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda **Hipotez 1b, 2b,3b, 5b desteklenmiştir.**

Tablo 3.7. Devam Bağlılığının Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Devam Bağlılığı						
Değişkenler	R^2	Düz. R^2	F	t	β	Hipotez
Örgütsel Adalet	0,06	0,06	10,4***	6,17	0,25***	H1b
İşlem adaleti	0,05	0,04	8,48***	5,08	0,21***	H2b
Dağıtım adaleti	0,05	0,05	38,4***	5,49	0,22***	H3b
Kişilerarası adalet	0,009	0,002	1,21	1,15	0,04	H4b

Bilgi adaleti	0,06	0,05	9,21***	5,75	0,23***	H5b
---------------	------	------	---------	------	---------	-----

*** $p \leq .001$

Örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılığı yordamaya yönelik sonuçlar değerlendirildiğinde, Tablo 3.8 de görüldüğü üzere örgütsel adaletin(bütün olarak) ve boyutlarının normatif bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda **Hipotez 1c,2c,3c,4c,5c desteklenmiştir.**

Tablo 3.8. Normatif Bağlılığın Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Normatif Bağlılık					
	R^2	Düz. R^2	F	t	β	Hipotez
Örgütsel Adalet	0,24	0,24	47,01***	13,05	0,49***	H1c
İşlem adaleti	0,16	0,15	16,9***	10,14	0,39***	H2c
Dağıtım adaleti	0,16	0,16	28,15***	10,37	0,40***	H3c
Kişilerarası Adalet	0,09	0,08	14,6***	7,35	0,29***	H4c
Bilgi adaleti	0,19	0,19	34,8***	11,5	0,44***	H5c

*** $p \leq .001$

Analiz sonuçları kapsamında tasarlanan 20 hipotezin 19 'u desteklenmiş 1' i desteklenmemiştir.

4.Sonuç ve Değerlendirme

Günümüzde işverenlerin, yöneticilerin çalışanlarını kuruma bağlama yollarını araştırmaları ve bu amaçla onları desteklemeleri bir zorunluluk haline gelmiştir. Bunun sağlanması kurumun işgörenden beklentileri ile işgörenlerin de kurumlarından beklentilerinin birbiri ile örtüşmesi ile gerçekleşebilir. Bu beklentilerin birbiriyle uyuşmaması durumu örgütsel bağlılıkta bir zayıflama ve daha sonraki aşamada işten ayrılma gibi olumsuz durumları ortaya çıkarabilmektedir. Diğer taraftan işgörenlerde kurumda yerleşik olan kurallar ve işlemlerin herkese adil bir şekilde uygulandığı şeklinde bir adalet algısının oluşması durumunun örgütsel bağlılığı artıracığı ve örgütsel hedeflere daha hızlı bir şekilde ulaşmayı sağlayacağı varsayılabilir.

Bu kapsamda Isparta il merkezinde bulunan toplam 53 resmi kurumda 657 sayılı devlet memurları kanununun 4/A maddesine göre, genel idare hizmetleri sınıfı, teknik hizmetler sınıfı, yardımcı hizmetler sınıfı ile sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri

sınıfında çalışan personelin örgütsel adalet algıları ve dört alt boyutu ile örgütsel bağlılık düzeyleri ve üç alt boyutu arasındaki ilişki ile işgörenlerin demografik özelliklerinin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ile onların alt boyutlarını nasıl etkilediğini belirlemeye yönelik bir araştırmadır.

Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılığın örgütsel adalet ve alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Amerika, Hindistan, Almanya ve Çin gibi ülkeleri kapsayan bir çalışmada kültürlere göre farklılık göstermekle birlikte işgörenlerin örgütlerine bağlılıkları üzerinde sadece dağıtım adaleti ve işlemsel adaletin anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Pillai vd. 2001, Aktaran Bağcı 2013:178). Bizim çalışmamızda örgütsel bağlılığın dağıtım adaleti üzerinde daha çok etkiye sahip olduğu boyutu bu çalışmalarla paralellik göstermektedir .

Duygusal bağlılığın örgütsel adalet ve onun tüm alt boyutlarını destekleyip desteklemediğine ilişkin regresyon analizi incelendiğinde örgütsel adalet ve alt boyutlarının duygusal bağlılığı desteklediği aralarında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Devam bağlılığının örgütsel adalet ve alt boyutlarıyla farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analizlere baktığımızda, devam bağlılığının örgütsel adaletin alt boyutlarından olan kişilerarası adaletini desteklemediği ($\beta = 0,04$; $p \leq 0,001$, $R^2 = 0,009$) bunun yanında devam bağlılığı örgütsel adaletin diğer alt boyutlarıyla örgütsel adaleti desteklediği görülmektedir.

Sonuç olarak bu tez çalışmasında Isparta ili kamu kurumları çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığı nasıl etkilediği yönünde bulgular ortaya çıkarılmıştır. Bu bulgu kamu çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıklarını etkilediği yönündedir. Kamu çalışanlarının idarecilerince kendilerine adil davranılmadığı yönündeki algı kurumlarına karşı negatif tepkilere yol açabilmektedir. Burada amaç işgörenlerin bilinçaltına yerleştirdikleri bu olumsuz düşünceyi ortadan kaldırmaktır. Bu aşamada kurum yöneticilerine önemli görevler düşmektedir. Yöneticiler tüm işgörelere adaletli davranmalı, tüm çalışanların yöneticilerin yapmış oldukları uygulama ve işlemleri adil olarak algılamalarını sağlamaları yararlı olacaktır. Bu amaçla kurum içerisinde hak edenin hak ettiğini alabileceği ve çalışanlara kendilerine haksızlık yapılmadığı inancının verilmesi, kaynak dağıtımı, ödül sistemi ve cezaların adil olarak uygulandığı bir sistemin kurulması ve uygulanan prosedürlerin tüm çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasını sağlayacak sistemler inşa edilmelidir.

Yaptığımız bu çalışma boylamsal bir çalışma değil kesitsel bir çalışmadır. Bu nedenle bu yönde yapılacak araştırmaların düzenli olarak belirli aralıklarda yapılması durumunda bu çalışmada ulaşılan sonuçlardan farklı sonuçlar elde edilebilir. Bunun yanında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde demografik özelliklerin aracılık rolünün araştırılması yada örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet ilişkisinde başka faktörlerin aracılık rolünün araştırılması önerilebilir.

Kaynakça

- Allen, N. J., - Meyer, J. P. (1990)., The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, C.63, ss 1–18.
- Bakan İ. (2011)., Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık, Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar. Gezi Kitabevi Ankara.
- Beugre C.D. (1998), *Managing Fairness in Organizations*, Greenwood Publishing Group, Incorporated, Quorum Books Westport, Connecticut, London.
- Blau G.J - Boal K.B. (1987)., Conceptualizing How Job Involvement And Organizational Commitment Affect Turnover And Absenteeism, *Academy of Management Review* 12
- Brewer A.M. (1996)., Developing Commitment Between Managers And Employees, *Journal of Managerial Psychology* (11) 4
- Cihangiroğlu N. (2011)., Askeri Doktorların Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi, *Gülhane Tıp Dergisi*, C.53
- Colquitt, J.A.-Greenberg. J.-Zapata-Phelen C.P. (2005)., What Is Organizational Justice ? A Historical Overview, *Handbook of Organizational Justice*,
- Colquitt. J.A-Conlon, D.E.-Wesson, M.J.-Porter, C.O.L.H - Ng K.Y. (2001), Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research, *Journal of Applied Psychology*, Vol.86(3)
- Colquitt J.A. (2001)., On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure, *Journal of Applied Psychology*, C.86. S. 3
- Çakır Ö. (2001)., İşe bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- Çalışkan A. (2015)., Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Etik İkliminin Aracılık Rolü, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.1 S.2 Aralık 2015
- Çalışkan A. – Hazır K. (2012)., Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2) 2012
- Çarıkçı İ.H., Çelikkol Ö. (2009)., İş Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* S.9
- Çetin G. G. (2006)., Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne
- Çınar Altıntaş F. (2006)., Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Analiz, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C.7,S.2
- Çöl G. ve Gül H. (2005)., Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi* C.19 Sayı.1
- Dailey R.C. - Kirk D.J. (1992)., Distributive and Procedural Justice as Antecedents of Job Dissatisfaction and Intent to Turnover, *Human Relations*, C. 45 (3)

- Dubin R., - Champoux, J.E. - Porter, L.W. (1975)., Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue-Collar and Clerical Workers, *Administrative Science Quarterly*, Cilt 20
- Dulupçu M.A. (2001)., *Küresel Rekabet Gücü*, Nobel Basım Yayım ve Dağıtım, Ankara.
- Ersoy S. - Bayraktaroğlu S. (2010), *Örgütsel Bağlılık*, Editör: Derya Ergun ÖZLER, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Ekin Basın Yayın Dağıtım Bursa
- Farnham, D. - Pimlott, J. (1990)., *Understanding Industrial Relations*, Cassell, London.
- Firat, A.S. (2003)., *Çevre Etiği Kavramı Üzerine Yeniden Düşünmek*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt.58, Sayı.3
- Folger R.- Cronpanzano R. (1998)., *Organizational Justice and Human Resource Management* (London: SAGE Publications).
- Greenberg, J.-Bies, R.J.(1992)., Establishing the Role of Empirical Studies of Organizational Justice in Philosophical Inquiries into Business Ethics, *Journal of Business Ethics*, C.11.Y.(5/6)
- Greenberg, J. (1987)., A Taxonomy Of Organizational Justice Theories.*Academy Of Management Review*, C.12
- Heshizer, B.P.- Martin, H.J.- Wiener, Y. (1991)., Normative Commitment and Instrumental Attachment as Intervening Variables in the Prediction of Union Participation, *Journal of Applied Behavioral Science*, Cilt 27, Sayı 4
- Huang L.H. (2000)., *The Perceived Leadership Behaviour And Organizational Commitment at At CPA Firms*. DBA, Nova Southeastern University, Puplicaion Number ATT 9954698.
- Irak D.U. (2004), *Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu*, *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13)
- Işık O.-Uğurluoğlu Ö.-Akbolat M. (2012)., *Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C:13
- İçerli L. (2010)., *Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım*, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* (5:1)
- İnce M.- Gül H. (2005)., *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, *Çizgi Kitabevi*,
- İşcan Ö.F. - Nakdiyok A. (2004)., *Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicisi Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları*, *Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi* 59 (1)
- Kanter R. M. (1968)., *Commitment And Social Organization: A Study Of Commitment Mechanisms In Utopian Communities*, *American Sociological Review*, August 1968, C.33 No 4
- Karaeminoğulları, A. (2006)., *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları ile Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Kaya, A. P. (2000)., *Sosyal Adaletin Teorik Çerçevesi Üzerine Bir Değerlendirme*, *Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını*, No.38.ss.229-244. Ankara.
- Kılıçaslan S. (2010)., *Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişikere Örgütsel Yaklaşım*, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Lambert E.G.-Hogan N.L.-Griffin M.L. (2007)., *The Impact Of Distributive And Procedural Justice On Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, And Organizational Commitment*, *Journal of Criminal Justice* C.35.Y.6
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Meyer P.J. - Herscovitch L.- Topolnytsky L. (2002)., Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Metaanalysis Of Antecedents, Correlates, And Consequences, Journal of Vocational Behavior C.6, No.1
- Meyer, John P., Allen, Natalie J. ve C.A., Smith (1993), "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization", Journal of Applied Psychology, 78
- Meyer J. P.- Irwing P. G.- Allen N. J. (1998)., Examination of The Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment, Journal of Organizational Behavior, C. 19, S. 1, January, 1998
- Moorman, H. (1991)., Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? Journal of Applied Psychology, C..76
- Morris, T.- Lydka, H.- O'creavy, F. (1993)., Can Commitment Be Managed? A Longitudinal Analysis of Employee Commitment and Human Resource Policies, Human Resource Management Journal, C. 3, S. 3
- Mowday, RT-Steers, R.M-Porter L.W. (1979) The Measurement of Organizational Commitment, Journal of Vocational Behavior, C.14
- Obeng Kofi, Ugboro I. (2003)., Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study, Journal of The Transportation Research Forum, C57 S.(2)
- Organ D.W. (1988)., Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome, Lexington, MA: Lexington Books.
- Özen J. (2002)., Örgütsel Adalet Türleri, Hukuk Felsefesi ve Sosyoloji Arşivi, S.5
- Özkalp E. (1991)., Davranış Bilimleri, Örgütsel Davranış ve Örgütsel Davranış Modeli, Örgütlerde Davranış, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, Yayın no: 116, Eskişehir.
- Paullay I. M. - Alliger, G. M. - Stone-Romero, E. F. (1994)., Construct Validation of Two Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality, Journal of Applied Psychology, Vol. 79, No. 2
- Pillai R.-Chester A. S.- Eric S. W. (1999)., Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study, Journal of Management, C. 25, No. 6
- Rietzer, G.-Trice, H.M. (1969)., An Empirical Study of Howard Becker's Side-Bet Theory, Social Forces, C. 47
- Rowden R W, (2000)., The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment, Leadership Organizational Development Journal C. 21 (1)
- Rusbult, C.A.- Farrel, D. (1983)., A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact on Job Satisfaction, Job Commitment and Turnover of Variations in Rewards, Costs, Alternatives and Investments, Journal of Applied Psychology, C. 68, S. 3
- Sekaran, U. (1992). Research Methods For Business, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Steers R. M. (1977)., Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, Administrative Science Quarterly, C. 22, No. 1 (Mar., 1977)
- Sweeney P.D.- McFarlin D.B. (1993)., Workers' Evaluation Of The "Ends" And The "Means": An Examination Of Four Models Of Distributive And Procedural Justice, Organizational Behavior and Human Decision Processes, (55)
- Thornhill, A.- Lewis, P.-Saunders-Mark N.K. (1996)., The Role Of Employee Communication in Achieving Commitment And Quality in Higher Education, Quality Assurance in Education, C. 4, S.1

- Ulukapı H.- Bedük A. (2013)., Örgütsel Adaletin İşgörenlerin Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisi: Konya'da Bir Araştırma, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, C. 7 S.:31
- Uygur A. - Koç H. (2010)., Örgütsel Sadakat ve Örgütsel Bağlılık: Siyasi Partiler Açısından Bir Analiz, İşletme Araştırmaları Dergisi 2/4
- Ünler E. (2006)., Örgütte Bağlılığın İşin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi, Yönetim Bilimleri Dergisi, C.4. No.1
- Yavuz E. (2010)., Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması, Doğu Üniversitesi Dergisi C.11(2)
- Yazıcıoğlu ve Erdoğan. (2007)., SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, 2. Baskı Detay Yayıncılık, Ankara
- Yeniçeri Ö-Demirel Ö-Seçkin Z. (2009)., Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmlat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, KMU.İİBF Dergisi, S.16
- Yıldırım F.(2007)., İş Doymu ile Örgütsel Adalet İlişkisi, Ankara Üniversitesi. SBF Dergisi. s. 62

	MAKALE ADI	SAYFA
1	SOSYAL AĞ'DA GÜÇLÜ BAĞLAR GELİŞTİRME VE İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLİŞKİSİ, AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA <i>Yavuz KORKMAZYÜREK</i>	1-23
2	ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA <i>Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI, Dr. Öğr. Üyesi Ercan KÜÇÜKEŞMEN</i>	24-44
3	TÜRKİYE'DE DÖVİZ KURUNUN DIŞ TİCARET ÜZERİNE ETKİLERİ (2005-2015) <i>Habibe YAMAN</i>	45-69
4	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN BAĞLAMSAL (CONTEXTUAL) MODELE GÖRE STRATEJİKLEŞMESİ VE KALİTE ANLAYIŞININ AKTÖRLER ARASI İLİŞKİLERE ETKİSİ <i>Ertan Cem GÜL</i>	70-83
5	DECISION MAKING BY SIMULATION- A CASE STUDY <i>Dr. Güneş GÜRSEL</i>	84-97
6	ÖĞRENCİLERİN KARİYER ALTERNATİFLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ <i>Doç. Dr. Hatice Hicret ÖZKOÇ, Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ, Ali Emre AYDIN</i>	98-119
7	THE RESPONSE OF SHIPBUILDING ACTIVITIES TO FREIGHT MARKET <i>Doç. Dr. Sadık Özlen BAŞER, Abdullah AÇIK</i>	120-136
8	MUHASEBECİLERİN MESLEKİ GELECEKLERİ İLE İLGİLİ DÜŞÜNCELERİ: BİR ARAŞTIRMA <i>Doç. Dr. Osman AKIN, Doç. Dr. Osman Kürşat ONAT, Fatma Özge ÖZGEN</i>	137-159
9	KIRSAL TURİZM BÖLGELERİNDEKİ RESTORANLARA YÖNELİK ÇEVİRİMİÇİ MÜŞTERİ DEĞERLENDİRMELERİNİN ANALİZİ: EĞİRDİR ÖRNEĞİ <i>Doç. Dr. Murat ÇUHADAR, Öykü İmge GÜNEY</i>	160-175

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



IDEAS

ISSN: 2149-5823





Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi, eğitim yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.


International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management, educational administration and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Editörler / Editors in Chief

-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Yayın Kurulu / Editorial Board

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Dr. Öğr. Üyesi İrfan AKKOÇ

 **Danışma Kurulu / Advisory Board**

- Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Enver ÖZKALP (Anadolu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gökmen DAĞLI (Yakın Doğu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Tos Üniversitesi)
- Prof. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haydar SUR (Üsküdar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmət KARADAL (Aksaray Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
- Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL (Tos Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Umüt AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SIĞRI (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mine Afacan FINDIKLI (Beykent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Not: İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

2016 yılı 2. sayıdan itibaren dergimiz uluslararası endekslerde taranmaktadır



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.gov.tr/uiibd>

TÜRKİYE'DE DÖVİZ KURUNUN DIŞ TİCARET ÜZERİNE ETKİLERİ (2005-2015) ¹

Habibe YAMAN*

ÖZET: Bilindiği üzere, son zamanlarda döviz kurundaki aşırı dalgalanmalar oldukça dikkat çekmiştir. Dolayısıyla, dış ticareti etkileyen bir faktör olarak düşünülen döviz kurunun Türkiye'nin dış ticareti üzerine yaptığı etki merak konusu olmuştur. Bu sebeple bu çalışmada, Türkiye'de döviz kurunun dış ticarete etkilerini sayısal olarak saptamak amaçlanmıştır. Bu amaçla; reel döviz kuru, ihracat, ithalat, reel GSYİH değişkenleri ele alınarak 2005-2015 yıllarını içeren ampirik bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada; Granger nedensellik testi, Johansen eş bütünleşme testi, VAR analizi, çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca, model doğrulama testleri, VEC hata düzeltme modeli ve etki-tepki analizlerine de yer verilmiştir. Granger nedensellik testi sonucuna göre, ihracat ve ithalat arasında karşılıklı bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Model doğrulama testinden elde edilen katsayı sonuçlarına göre bu dönemde döviz kurundaki %1 birimlik artışın ihracatı %0.23 oranında arttırmış olduğu, ithalatı ise %0.38 azaltmış olduğu saptanmıştır. Ayrıca; GSYİH'de meydana gelen %1'lik artışın ithalatı %1.32 arttırmış olduğu saptanmıştır. Çalışma sonucunda; dış ticareti etkilemek amaçlı gerçekleştirilen bir kur ayarlamasının tek başına yeterli olmayacağı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Döviz Kuru, Dış Ticaret, Zaman Serisi Analizi, Sayısal Etki.

JEL Sınıflandırması: C02, C22, F10, F31.

DOI: 10.29131/uiibd.359845

Geliş tarihi: 30.11.2017 / **Kabul Tarihi:** 27.03.2018 / **Yayın Tarihi:** 13.06.2018

THE EFFECTS OF EXCHANGE RATE ON FOREIGN TRADE IN TURKEY (2005-2015)

ABSTRACT: As is known, the recent fluctuations in exchange rates have attracted considerable attention. Therefore, the effect of foreign exchange on Turkey's foreign trade, which is considered as a factor affecting foreign trade, has become a matter of curiosity. For this reason in this study, the effects of foreign exchange on foreign trade in Turkey had been aimed to detect numerically. For this purpose; an empirical study covering 2005-2015 has been done handling with real exchange rate, exports, imports, real GDP. In the study; Granger causality test, Johansen cointegration test, VAR analysis, multiple linear regression analysis were done. In addition, model validation tests, VEC error correction model, and impact-response analyzes were also included. As a result of the Granger causality test, a mutual causality relationship between exports and imports has been identified. According to the coefficient results obtained from the model validation test, it was determined that 1% unit increase in exchange rate in this period increased exports by 0.23% and imports decreased by 0.38%. Also; the 1% increase in GDP has increased imports by 1.32%. In the results of working, its turn out that single currency adjustment would not be enough to effect foreign trade.

Keywords: Exchange Rate, Foreign Trade, Time Series Analysis, Numerical Effects.

JEL Classification: C02, C22, F10, F31.

Received: 30.11.2017 / **Accepted:** 27.03.2018 / **Published:** 13.06.2018

*SDÜ, SBE, Doktorant, habibeyaman32@gmail.com, orcid.org/0000-0002-9212-3264

Kaynak gösterimi için:

YAMAN, H. (2018). TÜRKİYE'DE DÖVİZ KURUNUN DIŞ TİCARET ÜZERİNE ETKİLERİ (2005- 2015). Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4 (1), 45-69. DOI: 10.29131/uiibd.359845

¹ Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, "Türkiye'de Döviz Kurunun Dış Ticaret Üzerine Etkisi (2005-2015)" başlıklı Prof. Dr. Bekir GÖVDERE danışmanlığında yazılan yüksek lisans tezine dayanmaktadır.

1. GİRİŞ

Bretton Woods sisteminin yıkılmasından sonraki süreçte kurda meydana gelen aşırı dalgalanmalar oldukça dikkat çekmiştir. Bu değişikliklerin dış ticarete etkisi merak konusu olmuştur. Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde döviz kuru politikaları dış ticaretteki dengesizlikleri gidermek ve rekabeti artırmak amaçlı belirlenmektedir. Gelişen dış ticaret potansiyeline sahip olması ile Türkiye de dış ticaret ve ona etki eden faktörlere oldukça ilgilidir. Bu sebeple döviz kurunun dış ticareti nasıl etkilediği tartışılan bir konu olmuştur. Çünkü; kur oynaklığının dış ticaret üzerindeki tespiti, ekonomik açıdan ülkenin dış ticaretinin kura karşı kırılganlığının boyutunu vermektedir. Her ne kadar, Türkiye’de reel döviz kurlarının, dış ticaret dengesi üzerinde oldukça önemli bir etken olduğu düşünülse de döviz kurunun dış ticaret üzerine etkileri tam anlaşılmış değildir. Literatür incelendiğinde bu konu hakkında bir görüş birliği de bulunmamaktadır.

Bu çalışmanın amacı; döviz kuru ve dış ticaretin temel kavramlarından hareketle, kur değişikliklerinin Türkiye üzerinden dış ticaret üzerindeki etkilerini belirlemeye çalışmaktır. Sayısal yönden döviz kurunun dış ticarete olan etkisini içeren ampirik çalışmalarda, ele alınan dönemlerin farklı olması sebebiyle döviz kurunun ithalat ve ihracata yaptığı etki boyutları değiştiğinden daha güncel çalışmalar yapılması gerekmektedir. Bu amaçla bu çalışmada döviz kurunun dış ticarete etkisi ilk olarak teorik çerçevede ele alınmış, seçilmiş literatür taramasına yer verilmiş ve sonrasında ampirik bir çalışma yapılmıştır.

2. DÖVİZ KURUNUN DIŞ TİCARETE ETKİSİ TEORİK ÇERÇEVE

“Döviz kuru, bir ülkenin parasının yabancı paralar karşısındaki değerini belirleyen katsayıya verilen genel addır.” (Eğilmez, 2013). Döviz kurları, döviz piyasalarında iki yöntemle gösterilmektedir. Birinci yöntemde: döviz kuru, bir birim ulusal para ile değiştirilebilen yabancı para olarak ifade edilmektedir. Bu yöntemde dolaylı kotasyon (serten) yöntemi adı verilir (Örnek: 1£: 0.34\$). İkinci yöntemde ise; döviz kuru, bir birim yabancı para ile değiştirilebilen ulusal para olarak ifade edilmektedir. Bu yöntemde dolaysız ya da doğrudan kotasyon (enserten) döviz kuru adı verilir (Örnek: 1\$: 2.97£). Bu iki yöntem arasındaki tercih, ülkenin ulusal parasının diğer ülkenin parası karşısındaki değerinin yüksek veya düşük olmasına göre yapılmaktadır (Arslan, 2005: 34-35).

Nominal döviz kuru; iki ülke paralarının göreceli fiyatıdır. Gregory Mankiw’in Makroekonomi adlı kitabında verdiği örneğe göre, ABD doları ile Japon yeni arasındaki döviz kuru, dolar başına 20 yen ise döviz piyasalarında 1 dolar 120 yen ile değiştirilebilir. Doları satın almak isteyen bir Japon birey satın aldığı her bir dolar için 120 yen öder ve yen satın almak isteyen bir Amerikalı ödediği her bir dolar için 120 yen alabilir. İnsanlar iki ülke arasındaki döviz kurundan bahsederken genellikle nominal döviz kurunu kastederler (Mankiw, 2010: 145).

Reel döviz kuru; yerli para biriminin yabancı paralar karşısında satın alma gücüne göre ayarlanmış değerine denilmektedir (Mankiw, 2010: 145). Reel döviz kuru, ülkeler arasındaki göreceli fiyat ya da maliyet gelişimi hakkında bilgi içermektedir ve ayrıca ekonomilerin rekabet güçlerinin değerlendirilmesinde kullanılan anahtar makroekonomik göstergelerden biri olarak kabul edilmektedir (Tonus, 2013: 165).

Hükümetler, uluslararası ödemelerini belli bir düzen içinde gerçekleştirmek amacıyla dış ödeme dengesini etkilemek için döviz kuru ile ilgili olarak çeşitli önlemler

alarak kura yön verirler. Hükümetlerin aldıkları bu önlemler döviz kuru politikası olarak ifade edilmektedir. Döviz piyasalarının asıl ağırlığını oluşturan bölüm ise döviz işlemleridir. Döviz piyasasının iki ayağı mevcuttur. Bunlardan biri interbank piyasası veya toptan piyasa, diğeri ise müşteriler piyasası veya perakende piyasalarıdır. Piyasanın bu iki ayağında faaliyet gösterenler; bankalar, banka dışı mali kurumlar, dış ticaret ve dış yatırım işleriyle meşgul olan birey ve firmalar, merkez bankası, hazine, döviz brokerleri, enflasyona karşı korunmaya çalışan küçük tasarrufçulardır (Seyidoğlu, 2007: 291).

Bilindiği gibi, döviz kurunda meydana gelen değişiklikler, ithal ve ihraç malların fiyatlarını etkilemektedir. Bu değişime “geçiş etkisi” adı verilir. Eğer; döviz kurunun belli bir oranda yükselmesi durumunda ihraç malları, yabancı para kurundaki yükselme ile aynı oranda ucuzlamış ve ithal malları ise aynı oranda pahalı duruma gelmişse, bu durumda geçiş etkisinin tamdır. Yabancı para kurundaki yükseliş ile ihraç mal fiyatları daha düşük oranda ucuzlarsa kısmi bir geçiş etkisinin varlığından söz edilir (Seyidoğlu, 2013: 473). Türkiye’de fiyatların göreceli olarak, dünya fiyatlarından daha hızlı artması dış ticarete açıklara neden olmaktadır. Ulusal paranın dış değer kaybı sonrasında ticaret bilançosunda meydana gelen değişimler genellikle J harfine benzetilmiştir. Yani kur artışına takiben ticaret bilançosu önce daha da bozulmakta, ama sonra da düzelmektedir. Bu değişimler tıpkı bir J harfi gibidir. Üretici ve tüketici kesimi kur artışlarına zamanla ayak uydurmaktadır. Uzun dönem esnekliklerin bazen yarısı ilk yılda gerçekleşmektedir. İthal malların yurt içi talep esneklikleri ile ihraç mallarının dış talep esnekliği toplamının 1’e eşit veya 1’den büyük olması dış ticaret açığını giderici etkide bulunmaktadır. Döviz piyasasının istikrarı da buna bağlıdır. Marshall-Lerner koşulu olarak adlandırılan bu koşulun gerçekleşmemesi, J-eğrisi etkisine yol açar. Kur artışının ticaret bilançosunu ne kadar sürede düzeltereği ülkelere göre değişmekle birlikte, genellikle bu sürenin iki yılın üzerinde olduğu ifade edilir. Fakat J-eğrisi esnek kurda ciddi bir sorun oluşturabilir. Esnek kur, uzun dönemli hedefini aşabilir. Ulusal para uzun dönemde mevcut denge sınırından fazla bir değer kaybı yaşarsa, ekonomiye gereksiz kaynak arttırmaları olabilir (Seyidoğlu, 2009, 474-475). Bu sebeple de döviz kurunun dış ticarete etkisi önem arz etmektedir.

TCMB’nin 2017 yılı için para ve kur politikaları genel değerlendirmesinde ifade edildiği üzere Türkiye’de dalgalı kur rejimi uygulanmaktadır. Döviz kuru rejiminde TCMB’nin herhangi bir nominal ya da reel bir kur hedefi bulunmamaktadır. Fakat; finansal istikrara yönelik riskleri sınırlandırmak amacıyla ulusal paranın aşırı değerlenmesini ya da değer kaybetmesini önlemek için TCMB kayıtsız kalmamaktadır. TCMB döviz piyasasının etkinliğini sağlayabilmek amacıyla gerekli önlemleri almaktadır (TCMB, 2017).

3. LİTERATÜR TARAMASI

Aurangzeb vd. (2005) tarafından Pakistan için ele alınan bu çalışmada, döviz kurundaki değişimin ihracat hacmini ne yönde etkilediği araştırılmıştır. 1985-1991 dönem aralığı üzerinden çalışma yürütülmüştür. Johansen eş bütünleşme testinden ve hata düzeltme modellerinden faydalanılmıştır. Çalışma sonucunda, döviz kuru değişkenliğinin artışının, kısa vadede ihracatı olumsuz etkilediği bulgusu elde edilmiştir.

Tunçsiper ve Öksüzler (2006) tarafından yapılan bu çalışmada döviz kurundaki değişimin ihracata etkisi incelenmiştir. Dönem aralığı; 1980-2001 yıllarıdır. Üç aylık veri seti yardımıyla araştırma yapılmıştır. Modelde kullanılan değişkenler; sektörlere ait ihracat, reel döviz kuru, dış ülkelerin ihracat paylarına göre ağırlıklı gelirleri ve döviz kuru riskidir. Değişkenler; birinci farkları alınarak durağan hale getirilmiştir. Çoklu eş bütünleşme ve hata

doğrulama yöntemlerinden faydalanılmıştır. Döviz kuru riskinin toplam ve sektörel ihracatı negatif yönde etkilediği saptanmıştır.

Ciğerlioğlu (2007), 1982-2005 dönemini kapsayan bir çalışma yapmıştır. Türkiye için yapılan bu çalışmada reel döviz kuru, ihracat ve ithalat arasındaki ilişki saptanmak istenmiştir. Eş bütünleşme analizinden faydalanılmıştır. Çalışma sonucunda ise ihracat ve ithalat arasında iki yönlü bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Reel döviz kuru ile ithalat arasındaki ilişki uzun dönemdedir.

Chit vd. (2008), 1982-2006 dönemini kapsayan bir çalışma yapmıştır. Üçer aylık veri setleri kullanılarak yapılan bu çalışmada döviz kurundaki oynaklığının reel ihracata ne denli etki ettiğini saptamak amaçlanmıştır. Sanayileşmiş ülkelerden ve Asya ülkelerinden seçilmiş ülkeler dahil edilmiştir. Ele alınan değişkenler; reel ihracat, yurtiçi gelir, yurtdışı gelir, nispi fiyatlar, döviz kuru oynaklığıdır. Araştırmada birim kök ve eş-bütünleşme testlerinden faydalanılmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda; döviz kurundaki söz konusu değişikliklerin, gelişmekte olan Asya ülkelerinin ihracatını olumsuz etkilediği saptanmıştır.

Alptekin (2009), reel döviz kuruyla dış ticaret arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu kapsamda 1992-2009 dönemi için aylık verilerle çalışmıştır. Çalışmada; VAR modeli kullanmıştır. Elde ettiği sonuçları, Granger nedensellik, etki-tepki, varyans ayrıştırma testi sonuçlarına göre yorumlanmıştır. Granger nedensellik testi sonuçlarına göre, kısa dönem için söz konusu değişkenler arasında bir ilişkiden bahsetmenin ihtimal dışı olduğu ifade edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, reel döviz kurunun dış ticaret dengesini sağlama anlamında etkin bir fonksiyonunun olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tarı ve Yıldırım (2009) tarafında Türkiye için yapılan bu çalışmada 1989-2007 dönemi ele alınmış ve modele mevsimsel etki dahil edilerek analiz yapılmıştır. Döviz kurunun, ihracata etkisini saptamak amaçlanmıştır. Bu maksatla; nedensellik ve Johansen eş-bütünleşme testlerinden yararlanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, döviz kuru belirsizliği uzun dönemde ihracat potansiyeline negatif etki yapmıştır. Kısa dönemde ise herhangi bir etki söz konusu değildir. Fakat; her iki dönem için etkiler anlamlıdır.

Moono (2010), 1992-2009 dönemi için döviz kuru oynaklıklarının, Zambiya'nın Güney Afrika ile olan ikili ticaretine etkilerini ortaya koyan ampirik bir çalışma yürütmüştür. Bu kapsamda çalışmada GARCH modelinden faydalanmıştır. Çalışma sonucunda, Zambiya'nın Güney Afrika ile ikili ticaretinin, döviz kuru oynaklığının ihracat baskısı yoluyla olumsuz bir şekilde etkilendiği saptanmıştır.

Hephaktan vd. (2011), döviz kuru ve dış ticaret üzerine Türkiye için yaptığı çalışmada, dış ticaret dengesinin sağlanmasında kur politikasının etkin bir politika aracı olarak kullanılıp kullanılmayacağını araştırmayı amaçlamıştır. Bu kapsamda çalışmanın ele alındığı dönem aralığı; 1982-2011 yıllarıdır. Aylık verilerden faydalanılmıştır. Johansen eş bütünleşme ve Granger nedensellik testleri kullanılmıştır. İhracat ve ithalatın, reel efektif döviz kuru üzerindeki etkisinin nispeten güçlü olduğu kanısına varılmıştır. Döviz kurunun dış ticareti dengelemede etkin olmadığına da değinilmiştir.

Ordu (2013) tarafından Türkiye için ele alınan bu çalışmada döviz kurunun dış ticarete etkisini saptamak amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışmada, Granger nedensellik testi yapılmış ve VAR analizi yardımıyla model kurulmuştur. Test sonucuna göre ithalat ve ihracat ile döviz kuru arasında çift yönlü Granger nedensellik ilişkisi olduğu görülmüştür. Çalışma neticesinde; ihracattan, ithalata olan tek yönlü ilişki saptanmıştır. Döviz kuru politikasının, pozitif anlamda

dış ticarete istikrarı sağlayamadığı ve dış ticaretin döviz kuru değişimlerine tepkisiz kaldığı ifade edilmiştir.

Bouoiyour ve Selmi (2014) çalışmasında, döviz kuru oynaklığının Mısır'daki ihracat performansını nasıl etkilediği araştırılmıştır. Bu kapsamda GARCH modelinden faydalanılmıştır. Döviz kuru oynaklığının ticaret üzerindeki etkisinin kısa dönem için oldukça güçlü olduğu saptanmıştır. Uzun vadede ise belirgin değişimler olduğu belirtilmiştir. Bu değişimin, enerji piyasasındaki mali gelişimlerin yetersizliğinin ya da kurumların zayıflığından kaynaklanabileceği üzerinde durulmuştur. Yenilikçi kapasitelerin artırılmasının önemine değinilmiştir.

Küçükaksoy ve Çiftçi (2014), dış ticaret hadlerinin dış ticaret dengesine etkisini incelediği çalışmada 2003-2014 arasındaki yıllar için aylık veriler kullanılarak Türkiye için Harberger-Laursen-Metzler hipotezin geçerliliğini test etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada, Johansen eş bütünleşme testi, Granger nedensellik testi ve VAR modeli kullanılmıştır. Johansen eş bütünleşme test sonuçlarına göre; değişkenler arasında uzun dönemli bir eş bütünleşme olduğu saptanmıştır. Granger nedensellik testi sonuçlarına göre, dış ticaret dengesi dış ticaret hadlerinin nedenidir. VAR modeli sonuçlarına göre ise, dış ticaret hadlerinde meydana gelen bir şoka karşılık dış ticaret dengesi başlangıçta olumsuz gitmektedir. İyileşmeler ancak dokuz aylık bir süreç sonunda belirmektedir.

Demirhan ve Demirhan (2015) tarafından yapılan çalışmada, döviz kurundaki değişikliklerin ihracat hacmi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. 2001-2010 yıllarını içeren bu çalışmada aylık veriler kullanılmıştır. Johansen eş bütünleşme testinden ve kısmi hata düzeltme modelinden faydalanılarak kısa ve uzun dönemli bir analiz yapılmıştır. GARCH modelinden, etki-tepki analizinden ve varyans ayrıştırması analizlerinden de faydalanılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular, döviz kuru istikrarının hem kısa hem de uzun vadede gerçek ihracat hacmi üzerinde belirgin bir pozitif etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Kemeç ve Kösekahyaoglu (2015), J eğrisi analizi ve Türkiye üzerine bir uygulama adlı çalışmalarında, dış dengenin sağlanmasına yönelik teorik yaklaşımları özetleyip bu yaklaşımlar arasında bulunan döviz kuru aracına dayalı dengeleyici politikaları incelemiştir. 1997- 2013 dönemini içeren çalışmada dış ticaret ve döviz kuru verileri kullanılmıştır. Marshall-Lerner koşulu ve J eğrisi hipotezi; etki-tepki fonksiyonu ve VAR modeli yardımıyla incelenmiştir. Çalışma sonucunda, Marshall-Lerner koşulu ve J eğrisi hipotezinin geçerli olmadığı saptanmıştır.

Khosa, Botha ve Pretorius (2015) tarafından yapılan çalışmanın amacı, döviz kuru değişimlerinin gelişmekte olan ülkelerin ihracatı üzerindeki etkisini saptamaktır. Araştırmanın ele alındığı dönem; 1995-2010 yıl aralığıdır. Çalışmada, panel verileri analizi yapılmıştır. Döviz kuru oynaklığı ile ihracat arasındaki ilişkinin tespiti için, genelleştirilmiş oto regresif koşullu heteroservastisite ve konvansiyonel standart sapma testleri yapılmıştır. Uzun süreli ilişkinin tespiti için ise, eş bütünleşme testlerinden yararlanılmıştır. Çalışma sonucunda ise, döviz kuru oynaklığının ihracatın performansını belirgin şekilde olumsuz etkilediği ve bu olumsuzluğun uzun dönemde olduğu saptanmıştır. Ayrıca çalışmada, döviz kuru oynaklıklarını azaltmak için, yönetilen döviz kuru rejimlerinin oldukça önemli olduğu belirtilmiştir.

Karpuz ve Kızıltan (2015) tarafından yapılan çalışmada, Türkiye ekonomisinde reel döviz kuru ile kısa vadeli yatırımlar arasındaki ilişki analiz edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada nedensellik analizinden faydalanılmıştır. 2003-2014 dönemi ele alınmıştır ve aylık veriler kullanılmıştır. Reel döviz kuru ile kısa vadeli yatırımlar arasında iki yönlü bir nedensellik ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Bu iki yönlü ilişkinin kopması hem reel döviz kurunun istikrarı hem de kısa vadeli spekülatif yatırımların yabancı yatırımcıları çekici olmamasına bağlıdır. Ekonominin genel yapısı, kısa vadeli istikrarsızlığın kendiliğinden önlenmesi için uygun değildir. Temel sorun, ekonominin kendi iç dinamikleri yoluyla yapısal dönüşümle eksik olan sermaye faktörünü tamamlama yeteneğine sahip gerekli önlemlerin alınmasıyla çözüme kavuşabilecektir.

Açıcı (2016), 1997-2014 dönemi üzerinde bir çalışma yürütmüştür. Reel döviz kurlarıyla ithalat ve ihracat arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Aylık veriler kullanmıştır. Çalışmada VAR analizinden faydalanmıştır. Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) ve Phillip-Perron birim kök testlerinden yararlanmıştır. Tüm serileri birinci farklarında durağan hale getirmiştir. Çalışmasında, değişkenler arasında bir nedensellik ilişkisi saptamıştır.

Bahmani-Oskooee vd. (2016) tarafından yapılan çalışmada, döviz kurunda meydana gelen oynaklıkların, ticaret dengesi üzerindeki asimetric etkisi saptanmak istenmiştir. Çalışmada ele alınan dönem aralığı; 1998-2015'tir. Bu kapsamda aylık verilerden faydalanılmıştır. Zaman serileri, eş bütünleşme analizi, hata düzeltme modellerinden ve ARDL yaklaşımından yararlanılarak incelenmiştir. Çalışma sonucunda; İngiltere-Kanada, İngiltere-Almanya, İngiltere-İtalya, İngiltere-Japonya, İngiltere-Kore ve İngiltere-ABD ticaret dengesi modellerinde uzun vadeli ilişkilerin bulunduğunu tespit edilmiştir. İngiltere-İspanya ve İngiltere-Norveç ticaret dengesi modellerinde uzun süreli bir ilişki saptanmamıştır.

Destebaşı (2016), 1994-2014 dönemini kapsayan bir çalışma yapmıştır. Türkiye'nin dış ticaret açığı problemini saptamaya çalışmak amacıyla bu çalışmayı ortaya koymuştur. Çalışmada; reel gayri safi yurtiçi hasıla, reel efektif döviz kuru, tasarruflar, doğrudan yabancı yatırımlar, tüketici fiyat endeksi ve net ihracat değişkenleri kullanılmıştır. Yaptığı ekonometrik analiz sonucunda; reel döviz kurunun esnekliğinin ve büyüme hızının cari açık üzerinden gerçekleşmesinden dolayı Türkiye'de dış ticaret dengesi problemleri oluştuğunu ifade etmiştir.

Öncel ve İnal'ın (2016) yapmış olduğu çalışma reel döviz kuru ile dış ticaret arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalardan biridir. Bu kapsamda 2000 ve 2015 dönemi için bir analiz yapmıştır. Aylık veriler kullanmıştır. ARDL ve Toda-Yamamoto nedensellik testlerinden faydalanmıştır. Eş bütünleşme testi sonucunda; dış ticaret dengesi ve reel döviz kuru arasında eş bütünleşme ilişkisi saptamıştır. Ayrıca; reel döviz kurundan dış ticaret dengesine doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi saptamıştır.

Pino vd. (2016) tarafından yapılan çalışmada, 1974-2011 dönemi ele alınmış ve döviz kuru oynaklığı araştırılmıştır. Tek bir ülkeye odaklanmaktan ziyade, altı Asya ülkesi ve dünyanın geri kalanı arasındaki ihracat akışını incelemiştir. Bu kapsamda; Endonezya, Malezya, Kore Cumhuriyeti, Singapur, Tayland ve Filipinler'in ihracat akışlarına etkilerini araştıran bir çalışmadır. ARCH modeli, GARCH modeli ve hareketli ortalama standart sapma ölçeği kullanılmıştır. Çalışma sonucunda; döviz kurundaki değişikliklerin, örneklemdaki tüm ülkelerin kısa ve uzun dönemde ihracat akışlarına önemli bir etkisi olduğu saptanmıştır. Singapur haricinde uzun vade etkisi negatiftir. Elde edilen bulguların kriz dönemlerinde dahi sağlam olduğuna değinilmiştir.

4. AMPİRİK ÇALIŞMA

Bu çalışmadaki ekonometrik analizin amacı, döviz kurunun ithalat ve ihracata etkisini sayısal olarak ortaya koymaktır.

4.1. Veri Seti

Türkiye'de döviz kurunun dış ticarete etkisi, 2005: 1-2015: 12 yılları arasındaki aylık veriler ele alınarak incelenmiştir. Bu çalışmada ihracat (X), ithalat (M), döviz kuru (DK) olmak üzere toplamda üç değişken kullanılmıştır. Bu üç değişkenin seçilmesinin nedeni, hiçbir etki dahil edilmeden sadece döviz kurunun dış ticarete etkisini saptamaktır. Amaç bu olsa da, test yorumunda gelir dahil edilerek yapılan çalışma da mevcuttur. Burada ise reel GSYİH kullanılmıştır. Döviz kurunun dış ticarete etkisi üzerine yapılmış çok çeşitli çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda incelenen zaman dilimi; genellikle 10 yıl ve daha uzun süre aralığını kapsamaktadır. Bu çalışmada ele alınan sürenin tespitinde herhangi bir amaç güdülmemiş ve yapılan çalışmaların ışığında belirlenmiştir. Aylık verilerle çalışılmasının nedeni her bir aydaki birim değişiminin etkisinin görülmek istenmesidir.

4.1.1. Reel (Efektif) Döviz Kuru

İki ülke arasındaki reel döviz kuru, nominal döviz kuru ile iki ülkenin fiyat düzeylerinden yola çıkılarak hesaplanmaktadır. Reel döviz kuru düşük durumda ise yabancı mallar görece olarak ucuz ve yurtiçi mallar görece olarak pahalıdır. Reel döviz kuru yüksek durumda ise yabancı mallar görece olarak pahalı ve yurtiçi mallar görece olarak ucuzdur (Mankiw, 2010: 147). Bu sebeple de ülkenin dış ticareti kurdan etkilenebilmektedir. Çünkü; döviz kuru artışı, ulusal para yabancı paralara kıyasla değer kaybı yaratmaktadır. Döviz kuru azalışında ise ulusal para değer kazanmaktadır. Kur dalgalanmalarının dış ticarete yaptığı etkinin boyutunu saptamak amaçlı bu değişken kullanılmıştır.

Çalışmada, değişken olarak TÜFE bazlı reel (efektif) döviz kuru (2003: 100) kullanılmıştır. TCMB'nin kura müdahale için TÜFE bazlı reel (efektif) döviz kurunu kullanması sebebiyle bu değişken tercih edilmiştir. Veri, TCMB elektronik veri dağıtım sisteminden (EVDS) dolar cinsinden alınmıştır.

4.1.2. İhracat

Zaman serileri ile yapılan çalışmalarda, bilindiği gibi iktisadi zaman serileri mevsim, konjonktür ve düzensiz hareketlerin etkisi altındadır. Daha doğru sonuçlar elde edebilmek için mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış ihracat (X) verisi kullanılmıştır. İhracat verisi, TCMB elektronik veri dağıtım sisteminden (EVDS) bin ABD doları cinsinden alınmıştır.

Ülke parasının yabancı paralara karşı değer kaybetmesi durumunda ihracatın artması, ülke parasının yabancı paralara karşı değer kazanması durumunda ise ihracatın azalması beklenir.

4.1.3. İthalat

Bilindiği üzere, Türk Lirasının yabancı para birimleri karşısındaki değeri, yabancı mali nispeten ucuz hale getirmekte ve bu da ithalata ve ithalatı girdi olarak kullanan ihracat sektörlerine etki etmektedir. Bu bakımdan etkinin saptanması, ülkede sektörler yön verecek ele alınacak politikaları da şekillendirecektir.

Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış ithalat (M) verisi TCMB elektronik veri dağıtım sisteminden (evds) bin ABD doları cinsinden alınmıştır.

Ülke parasının yabancı paralara karşı değer kaybettiği durumda ithalatın düşmesi, ülke parasının yabancı paralara karşı değer kazandığı durumda ise ithalatın artması beklenir.

4.1.4. Gayrisafi Yurt İçi Hasıla (GSYİH)

Gayrisafi yurt içi hasıla, belirli bir dönemde bir ekonomide üretilen tüm nihai mal ve hizmetlerin piyasa değeri olarak tanımlanmaktadır (Mankiw, 2010: 20). Reel GSYİH çıktının sabit fiyatlarla değerini verdiği için nominal GSYİH'den daha iyi bir ölçüm imkânı sunduğundan çalışmada reel GSYİH kullanılmıştır. Modele gelir dahil edildiğinde ithalatta ortaya çıkan etkiyi saptamada kullanılan bu değişken, 1998 fiyatlı reel GSYİH'dir. Bu veri çeyrek dönem olarak açıklandığından bu etki saptanırken, diğer değişkenler çeyrek döneme dönüştürülerek modele dahil edilmiştir. GSYİH verisi TCMB elektronik veri dağıtım sisteminden (evds) bin TL olarak alınmış ve bu veri ABD dolarına çevrilerek modele dahil edilmiştir.

Gelir artışının alım gücünü arttırdığı düşünüldüğünde, ülke açısından GSYİH artışı durumunda ülke ithalatının artması beklenir.

4.2. Yöntem

Çalışmada, serilerin durağanlıkları, Augmented Dickey-Fuller (ADF) yöntemi ile incelenmiştir. 1. Derece farkları alınarak durağan duruma getirilmiştir. Değişkenler arasındaki uzun dönem ilişkisinin varlığını saptamak için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi ise Granger nedensellik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Aralarındaki etkileşimi ortaya koymak için VAR analizinden faydalanılmıştır. Değişkenler arasında eş bütünleşmenin tespiti için; Johansen eş bütünleşme testi yapılmıştır. Wald-coefficient testi yapılmıştır. Denklem tahmin edilip model doğrulama testleri yapılmıştır. Model doğrulama testlerinde, değişen varyans ve oto korelasyon testlerine yer verilmiştir. Vektör hata düzeltme modeli yöntemiyle uzun dönem analizi ve etki tepki analizi yapılarak değişkenler arasındaki ilişki yorumlanmıştır.

4.3. Ampirik Bulgular

4.3.1. Birim Kök Testi

Makroekonomik zaman serileri genellikle durağan değildir ve genelde seriler birinci veya ikinci farkları, logaritmaları alınarak durağan hale getirilmektedir (Hepaktan, Çınar ve Dündar: 2011, 74). Çalışmada serilerin durağan olmalarını sağlamak için 1. Derece farkları alınmıştır. Durağan hale getirilen her bir veri setinin birim kök sonuçları yorumlanmış ve sonrasında tablolarda gösterilmiştir.

$H(0)$: İhracat serisi durağan değildir.

$H(1)$: İhracat serisi durağandır.

ADF Hesap > Kritik Değer ise $H(0)$ Hipotezi reddedilir ve serinin durağan olduğuna karar verilir. Olasılık değeri < 0.05 ise $H(0)$ Hipotezi reddedilir ve serinin durağan olduğuna karar verilir.

İhracatın aşağıda verilen grafiğine bakıldığında veri setinin durağan olduğu görülmektedir ve ADF birim kök test sonuçlarına göre; olasılık değerleri % 5'ten küçük olduğu için seri durağandır.

Tablo 1: ADF İhracat Test Sonuçları

Null Hypothesis: D(FARKX) has a unit root Exogenous: Constant Lag Length: 4 (Automatic - based on SIC, maxlag=12) *MacKinnon (1996) one-sided p-values.			
		t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic		-9.556887	0.0000
Test critical values:	1% level	-3.483312	
	5% level	-2.884665	
	10% level	-2.579180	

H(0) : İthalat serisi durağan değildir.

H(1) : İthalat serisi durağandır.

ADF Hesap >Kritik Değer ise H(0) Hipotezi reddedilir ve serinin durağan olduğuna karar verilir. Olasılık değeri <0.05 ise H(0) Hipotezi reddedilir ve serinin durağan olduğuna karar verilir.

İthalatın aşağıda verilen grafiğine bakıldığında veri setinin durağan olduğu görülmektedir ve olasılık değerleri % 5'ten küçük olduğu için seri durağandır.

Tablo 2: ADF İthalat Test Sonuçları

Null Hypothesis: D(FARKM) has a unit root Exogenous: Constant Lag Length: 4 (Automatic - based on SIC, maxlag=12) *MacKinnon (1996) one-sided p-values.			
		t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic		-9.556887	0.0000
Test critical values:	1% level	-3.483312	
	5% level	-2.884665	
	10% level	-2.579180	

H(0) : Döviz kuru serisi durağan değildir.

H(1) : Döviz kuru serisi durağandır.

ADF Hesap >Kritik Değer ise H(0) Hipotezi reddedilir ve serinin durağan olduğuna karar verilir. Olasılık değeri <0.05 ise H(0) Hipotezi reddedilir ve serinin durağan olduğuna karar verilir.

Döviz kurunun (Dolar/TL) aşağıda verilen grafiğine bakıldığında veri setinin durağan olduğu görülmektedir ve olasılık değerleri % 5'ten küçük olduğu için seri durağandır.

Tablo 3: ADF Döviz Kuru Test Sonuçları

Null Hypothesis: D(FARKDK) has a unit root Exogenous: Constant Lag Length: 4 (Automatic - based on SIC, maxlag=12) *MacKinnon (1996) one-sided p-values.			
		t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic		-8.955480	0.0000
Test critical values:	1% level	-3.483312	
	5% level	-2.884665	
	10% level	-2.579180	

4.3.2. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Bu analiz ele alınan değişkenlerin arasında uzun dönemde ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır. Bağımsız değişkenlerden biri ile diğerleri arasında yüksek düzeyde yaklaşık doğrusal ilişki bulunursa tahmin süreci geçerliliğini yitirmese de tahmin problemleri ortaya çıkmaktadır. Bu durum çoklu doğrusallık olarak adlandırılır. Bu durum çalışılan örneklerin özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Veri kümesinde çoklu doğrusallığın oluşmasının çeşitli sebepleri vardır. Bağımsız değişkenler aynı trendin etkisinde olabilirler. Veri seti yeterince geniş bir tabanı kapsamayabilir. Bağımsız değişkenlerin gecikmeli değerleri modele açıklayıcı değişken olarak alınmış olabilir. Bu yüzden tahmin katsayıları olduğundan yüksek çıkabilir. Katsayıları yorumlamak zorlaşabilir. Parametreler doğru tahmin edilemeyebilir. Regresyon katsayıları yanlış işaretli bile olabilir. Bunu saptamak için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılması gerekir (Kennedy, 2006: 229).

Olabilecek en basit çoklu regresyon modeli; bir bağımlı, iki açıklayıcı değişkeni olan üç değişkenli regresyondur. Çoklu regresyon analizi; modelin doğru kurulduğu, modelde ölçme hatalarının olmadığı, modelde oto korelasyon sorunu olmadığı, hata teriminin ortalamasının sıfır olduğu, ardışık bağımlılığın olmadığı varsayımlarına dayanmaktadır (Hatırlı, 1999: 192).

Ekonometrik araştırmalarda, regresyon modeli tahmininde, en küçük kareler yöntemi ve en çok benzerlik yöntemi gibi yöntemler tercih edilmektedir (Akkaya ve Pazarlıoğlu, 1995: 57). En küçük kareler yöntemi; bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi en yakın şekilde tahmin eden analiz yöntemidir (Tarı, 2010: 21). Bu analizde en küçük kareler yönetimi kullanılmıştır. Ayrıca çoklu doğrusal bağıntı sorunu olup olmadığı incelenmiştir. Çoklu doğrusal bağıntı; çoklu regresyon modelinde bağımsız değişkenlerin bazıları veya hepsi arasında tam ya da tama yakın ilişki olması demektir (Akkaya ve Pazarlıoğlu, 1995: 301). Bu da kesin tahmini güçleştirecektir. Analizin yapılabilmesi için bir bağımlı ve iki bağımsız değişkene ihtiyaç olduğundan bu test için döviz kuru bağımlı, ihracat ve ithalat bağımsız olarak ele alınmıştır.

Ihracat (X), ithalat (M) ve c sabit katsayısı değişkenleri yalın halde alındığı zaman prob değeri 0.05'ten küçük olduğu için model anlamlı çıkmıştır. Modelin anlamlılığı için F istatistik değerlerine bakılır. Burada da model anlamlı çıkmıştır. Fakat coefficient katsayıları yalın halde yüksek çıktığı için bu sayılara logaritmik dönüşüm uygulanmıştır. Logaritmik dönüşüm alınan serilerin prob değerlerinde yine anlamlılık vardır. Fakat R-squared değerlerine bakılarak modelde çoklu doğrusal bağıntı sorunu olabileceği fark edilmiştir. Sorunun olduğundan emin olmak için test edilmiş ve test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4: Çoklu Doğrusal Regresyon Sonuçları

Dependent Variable: LOGDK Method: Least Squares Sample: 2005M01 2015M12 Included observations: 132				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGM	0.174784	0.070917	2.464637	0.0150
LOGX	-0.273451	0.074316	-3.679556	0.0003
C	6.214327	0.379832	16.36072	0.0000
R-squared	0.157589	Mean dependent var	4.702975	
Adjusted R-squared	0.144528	S.D. dependent var	0.073341	
S.E. of regression	0.067835	Akaike info criterion	-2.521025	
Sum squared resid	0.593597	Schwarz criterion	-2.455507	
Log likelihood	169.3877	Hannan-Quinn criter.	-2.494402	
F-statistic	12.06592	Durbin-Watson stat	0.203722	
Prob(F-statistic)	0.000016			

Tablo 4'deki R-squared değeri göz önüne alınarak tekrar test edilmiş ve Centered VIF değeri 1-5 arasında çıkmadığı için çoklu doğrusal bağıntı sorunu olduğu tespit edilmiş ve model bu şekilde kullanılamayacağı için modele dönüşüm uygulanmıştır. Logaritmik değerlerin farkları alınmıştır. Böylelikle sorunun ortadan kalktığı saptanmıştır. Bu sorundan da tablo 5'te görüldüğü üzere arındırılmıştır.

Tablo 5: Çoklu Doğrusal Bağıntıdan Arındırılmış Sonuçlar

Variance Inflation Factors			
Sample: 2005M01 2015M12			
Included observations: 131			
Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
FARKLOGM	0.002611	1.046351	1.037336
FARKLOGX	0.001822	1.044545	1.037336
C	5.67E-06	1.013165	NA

Yukarıdaki bilgide, döviz kuru bağımlı olarak ele alındığından değerlere ilişkin bilgileri görülmektedir. Bu sebeple; döviz kuru değişkeni de bağımsız değişken olarak ele alınıp test edilmiştir. Bu aşamada ithalat; fonksiyonda bağımlı ele alınmıştır. Logaritmik dönüşümle incelendiğinde prob değerlerinde 0.0004 ile anlamlılığını korumuştur. Bağıntı sorunundan arındırılmış Centered VIF değerinde FARKLODK 1.000291 tespit edilerek sıkıntıya yol açmamıştır.

4.3.3. Nedensellik Testi

Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi; nedensellik testi ile belirlenebilir. İki zaman serisi arasındaki nedensellik ilişkisi Granger tarafından 1969 yılında başlatılmış ve çeşitli yazarlar tarafından farklı şekilde geliştirilmiştir. Bu test değişkenler arasında nedensellik ilişkisinin olup olmadığını, eğer varsa ilişkinin yönünü araştırmaktadır. Serilerin öncelikle durağanlıkları araştırılır ve gecikme uzunlukları belirlenir. Sonrasında ise tablolar aracılığıyla elde edilen bulgulardan ilişkiler tahmin edilir (Tarı, 2010: 436-439).

Çalışmada durağan hale getirilmiş ve önceki tablolarda gösterilmiş olan değişkenler ele alınarak VAR modeli kurulmuştur. VAR modelince gecikme sayısı tahmin için önem arz ettiğinden gecikme uzunluğu tespit edilmiştir. Uygun gecikmenin 4 olduğu sonucuna varılmıştır.

H0: Granger nedeni değildir.

H1: Granger nedenidir.

Şeklinde ifade edilen nedensellik saptamasında, tabloda her bir değişkenin birbiriyle tek ve birlikte ilişkileri ele alınmıştır. Prob değerleri 0.05'ten küçük olan değerlerde H0 hipotezi reddedilmekte ve Granger nedeni kabul edilmektedir.

Elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir. Tablo 6'daki sonuçlara göre, ithalat ve ihracat arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmaktadır. İthalat ve döviz kuru birlikte ihracatın bir Granger nedenidir. İhracat ve döviz kuru birlikte ithalatın Granger nedeni değildir. Özetle sonuçlar şu şekildedir:

- X→M: Granger nedenidir (prob: 0.0232).
- M→X: Granger nedenidir (prob: 0.000).
- M ve DK birlikte→ X Granger nedenidir (Bu sonuca ihracat değişkeninin All prob: 0.000 değerinden ulaşılmıştır).

Çalışmada da ihracat ve ithalat arasında iki yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 6: Granger Nedensellik Testi Sonuçları

VAR Granger Causality/Block Exogeneity Wald Tests			
Sample: 2005M01 2015M12			
Included observations: 128			
Dependent variable:	Chi-sq	Df	Prob.
İHRACAT			
LOGM	37.72228	4	0.0000
LOGDK	3.792085	4	0.4349
All	42.46257	8	0.0000
İTHALAT			
LOGX	11.31875	4	0.0232
LOGDK	2.951787	4	0.5659
All	14.67163	8	0.0659
DÖVİZ KURU			
LOGX	2.505660	4	0.6436
LOGM	3.041746	4	0.5509
All	8.749250	8	0.3639

4.3.4. VAR Analizi

Geleneksel ekonometrik analiz, makro ekonomik değişkenler arasındaki ilişkiyi 1970'lerde çoğunlukla ekonomik modellere dayandırmaktadır. Bretton Woods Sistemi'nin çöküşü, büyük petrol şokları, Keynesçi ekonomik görüşün savunulmaya başlanması gibi nedenlerle makro ekonomik modellerde öngörüler başarısız olmuştur. Rasyonel beklentiler görüşünü temel alan modeller kullanılmaya başlanmıştır. Makro ölçekli modellere Sims 1980 yıllarda köklü bir eleştiri yapmıştır (Tarı, 2010: 451).

“VAR modeli ilk defa 1980 yılında Sims tarafından geliştirilmiştir. Sims içsel ve dışsal değişken ayırımına karşı çıkararak bir ekonometrik modelde yer alan her değişkenin diğer bir değişkeni etkileyebileceğini ve bu değişkenlerin de diğer değişkenlerden etkilenebileceğini ileri sürerek VAR modelini geliştirmiştir” (Sims, 1980'den Aktaran, Alptekin, 2009: 138). VAR modeli; vektör oto regresyon olarak ifade edilir. *“VAR modellemedeki temel amaç, sadece değişkenler arasındaki tek yönlü ilişkiyi tespit etmek değil, aynı zamanda değişkenler arasındaki ileri ve geri bağlantıyı da ortaya çıkarmaktır”* (Kearney ve Monadjemi, 1990'dan Aktaran, Alptekin, 2009: 138).

VAR modelinde tüm değişkenler içsel değişkenlerdir. Her bir değişkenin diğer değişken üzerindeki etkisinin kuvveti eşanlı olarak tahmin edilmektedir. Değişkenlerin sadece kendi bağımlı değişkenlerinin yanında diğer bağımlı değişkenlere etkileri de göz önüne alınır. Böylece model oluşturulur. VAR modelinde her bir değişkene EKK uygulanarak modeller tahmin edilir. VAR modelleri tutarlı sonuçlar vermesi bakımından diğer modellerden üstün tutulur (Tarı, 2010: 455).

Birbirleriyle karşılıklı ilişkide olduğu düşünülen değişkenlerin etkileşimlerini ortaya koymak amacıyla, çalışmada VAR analizinden yararlanılmıştır. Reel döviz kuru ile dış ticaret arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla kullanılan bu modelde değişkenlerin birlikte etki edip etmediğini bulmak için uygun bir test olan, Wald- Coefficient Test yapılmıştır. İlk olarak gecikme uzunluğu 4 alınarak bir VAR modeli oluşturulmuştur. Her biri değişken bağımlı ve bağımsız olarak teste tabi tutulup diğer testlere geçilmiştir.

4.3.5. Johansen Çoklu Eş bütünleşme Testi

Johansen çoklu eş bütünleşme analizi, VAR temelli olan bir analiz yöntemidir. Birden çok açıklayıcı değişken bulunan modellerde, Johansen eş bütünleşme yöntemi, bu seriler

arasındaki eş bütünleşme ilişkilerini saptamada güçlü kabul edilmektedir. Johansen yönteminin avantajı, uzun dönem analizinde serilerin düzey değerlerinin kullanılması ve serilerin bu sebeple serilerin oldukça fazla bilgi içermesidir. Kısıtı ise serilerin durağan olması gerekliliğidir. Burada seriler düzey değerinde seçilip gecikme uzunluğunun bir eksiği alınarak Coentegration testi yapılır. Eğer sadece none değerlerinde * varsa bir tane eş bütünleşme olduğu, iki tane * varsa iki eş bütünleşme olduğu, hepsinde * varsa eş bütünleşme ilişkisinin olmadığı saptanır (Göçer, 2016: 132-138).

Tablo 7: Johansen Çoklu Eşbütünleşme Analizi Sonuçları

Sample (adjusted): 2005M05 2015M12				
Included observations: 128 after adjustments				
Trend assumption: Linear deterministic trend (restricted)				
Series: LOGM LOGDK LOGX				
Lags interval (in first differences): 1 to 3				
Unrestricted Cointegration Rank Test (Trace)				
Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Trace Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None *	0.158460	45.41106	42.91525	0.0275
At most 1	0.113380	23.32828	25.87211	0.1004
At most 2	0.060035	7.924855	12.51798	0.2579
Trace test indicates 1 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level				
* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level				
**MacKinnon-Haug-Michelis (1999) p-values				

Tabloya göre; sadece none değerinde yıldız (*) olduğu için bir tane eş bütünleşme vardır. Trace-statistik değeri: 45.41106, 0.05 critical value değeri: 42.91525'ten büyük olduğu için eş bütünleşme vardır. Yani yapılacak analizler sahte regresyon problemi içermeyecektir.

4. 4. Denklem Tahmin ve Sonuçları

Ele alınan modelde üç değişken olduğu için her bir değişken ayrı ayrı ele alınıp yorumlanmıştır.

Model 1: $FARKLOGDK = C(1)*FARKLOGDK(-1) + C(2)*FARKLOGDK(-2) + C(3)*FARKLOGDK(-3) + C(4)*FARKLOGDK(-4) + C(5)*FARKLOGM(-1) + C(6)*FARKLOGM(-2) + C(7)*FARKLOGM(-3) + C(8)*FARKLOGM(-4) + C(9)*FARKLOGX(-1) + C(10)*FARKLOGX(-2) + C(11)*FARKLOGX(-3) + C(12)*FARKLOGX(-4) + C(13)$

Model 2: $FARKLOGM = C(14)*FARKLOGDK(-1) + C(15)*FARKLOGDK(-2) + C(16)*FARKLOGDK(-3) + C(17)*FARKLOGDK(-4) + C(18)*FARKLOGM(-1) + C(19)*FARKLOGM(-2) + C(20)*FARKLOGM(-3) + C(21)*FARKLOGM(-4) + C(22)*FARKLOGX(-1) + C(23)*FARKLOGX(-2) + C(24)*FARKLOGX(-3) + C(25)*FARKLOGX(-4) + C(26)$

Model 3: $FARKLOGX = C(27)*FARKLOGDK(-1) + C(28)*FARKLOGDK(-2) + C(29)*FARKLOGDK(-3) + C(30)*FARKLOGDK(-4) + C(31)*FARKLOGM(-1) + C(32)*FARKLOGM(-2) + C(33)*FARKLOGM(-3) + C(34)*FARKLOGM(-4) + C(35)*FARKLOGX(-1) + C(36)*FARKLOGX(-2) + C(37)*FARKLOGX(-3) + C(38)*FARKLOGX(-4) + C(39)$

Oluşturulan denklemden yola çıkılarak her bir değişken bağımlı ve bağımsız alınarak Wald-Testi yardımıyla incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

DK→ M üzerinde etkisiz (0.1980)

DK→ X üzerinde etkisiz (0.7202)

DK ve X birlikte → M üzerinde etkili (0.0358)

DK ve M birlikte→ X üzerinde etkili (0.0000) çıkmıştır.

Elde edilen bulgular, Bahmani-Oskooee, Halıcıoğlu ve Ghodsi (2016), yaptığı çalışma ile uyusmaktadır. Yaptığı çalışmada, İngiltere-İspanya ve İngiltere-Norveç ticaret dengesi modellerinde uzun süreli bir ilişki saptamamıştır.

Ayrıca; döviz kurunun dış ticareti tek başına etkilemede etkin bir politika aracı olmadığı bu sonuçlardan çıkarılabilecek bir bulgudur. Bu sonuç literatüre dahil edilen bir çok çalışma ile örtüşmektedir. Kemeç ve Kösekahyaoğlu (2015), Ordu (2013), Hepaktan, Çınar ve Dündar (2011), Aktaş (2010), Alptekin (2009), Zengin (2001) çalışmaları örnek verilebilir.

4.4.1. Model Doğrulama Testleri

Yapılan işlemlerin doğruluğunu saptamak için kurulan Var modelinde oto korelasyon ve değişen varyans sorununun da test edilmesi gerekir. Çünkü VAR modeli parametrelerinin doğrudan yorumu pek anlamlı olmamaktadır (Tarı, 2010: 453).

Bir dönemin hata teriminin kendinden önce gelen hata terimlerinden etkilenmesi sorunu oto korelasyon olarak ifade edilir. Bu durum bir tür genetik hastalığa benzetilir ve genetik hastalıkların bulunmaması arzu edilir. Bu yüzden de bir dönemin hata terimi üzerinde geçmiş dönem hataları olmamalıdır. Oto korelasyon sorunu genellikle veri sıklığı arttığında artmaktadır. Çünkü kısa dönemde etkilenme nispeten azalmaktadır. Matematiksel kalıp yanlış seçildiğinde, modele dahil edilmesi gereken değişkenlerin modele dahil edilmediği durumlarda, toplulaştırma ve ölçme hatalarında oto korelasyon sorunu oluşabilmektedir. Sorun durumda bağımlı değişkenler güvenilirliğini yitirmektedir ve istatistiki değerlerde sapmalar olmaktadır (Göçer, 2016: 42-50).

Varyans; rassal bir değişkenin, mümkün olan bütün değerlerinin beklenen değer veya ortalamadan uzaklıklarının karelerinin aritmetik ortalamasıdır. Değişen varyans sorunu ise; hata teriminin varyansının sabit olmayıp, bağımsız değişkenlerle birlikte değişmesi olarak ifade edilir. Bir gözlemin alınması ya da atılması sonuçlarda ciddi değişikliklere neden olabilir. Çoğu zaman bazı önemli değişkenlerin modelden dışlanması sebebiyle oluşmaktadır. Değişen varyans, başka açılardan iyi bir modelden vazgeçmek için asla bir neden olmasa da göz önünde bulundurulmalıdır. (Hatırlı, 1999: 355-359). Varyansın sabit olması için örnekleme dahil edilen yeni gözlemlerle birlikte varyansın da değişmemesi gerekir. İmkanlar ölçüsünde analize dahil edilecek serilerin logaritmalarının alınması çözüme katkı sağlayabilmektedir. Breush-Pagan-Godfrey testi bu sorunu saptama kullanılan bir testtir. Ki- kare değeri olasılık değeri 0.05'ten büyükse değişen varyans sorununun olmadığına karar kılınır (Göçer, 2016: 50-55).

Auto correlation LM test seçilmiş ve oto korelasyon test edilmiştir ve test sonucunda olasılık değeri 0.05'ten büyük çıktığı için oto korelasyon sorunu olmadığı tespit edilmiştir. Test sonuçları tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Otokorelasyon Testi

VAR Residual Serial Correlation LM Tests		
Null Hypothesis: no serial correlation at lag order h		
Sample: 2005M01 2015M12		
Included observations: 128		
Lags	LM-Stat	Prob
1	9.247924	0.4147
2	10.51135	0.3107
3	7.791508	0.5553
4	13.94080	0.1244
Probs from chi-square with 9 df.		

Değişen varyans sorunun varlığını saptamak için Breush-Pagan-Godfrey testi seçilmiş ve Ki-Kare (Obs*R-squared) değeri 0.05'ten büyük olduğu için değişen varyans sorununun da olmadığı sonucu elde edilmiştir. Test sonuçları tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9: Değişen Varyans Testi

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey			
F-statistic	2.013943	Prob. F(2,128)	0.1377
Obs*R-squared	3.996527	Prob. Chi-Square(2)	0.1356
Scaled explained SS	6.970444	Prob. Chi-Square(2)	0.0306

4.4.2. Vektör Hata Düzeltme Modeli (VEC) Yöntemi İle Kısa Ve Uzun Dönem Analizlerin Yapılması

Birden fazla açıklayıcı değişkenli modellerde seriler arasındaki uzun ve kısa dönemli analizleri test etmede kullanılan bir yöntemdir.

Vektör hata düzeltme modeli çerçevesinde Granger nedensellik sınaması yapmak mümkün olmaktadır. Granger nedensellik sınamasının özellikle kısa dönemli nedensellik ilişkisini ölçmeye yönelik uygun bir yöntemdir (Alptekin, 2009: 143).

İktisat teorisinde denge, istenen ve gerçekleşen serilerin eşitliğidir ve genellikle her serinin bir denge değeri vardır. Fakat ekonometride, aynı mertebeden bütünleşik serilerin uzun dönemde dengede olup olmadığı araştırılır (Tarı, 2010: 435). Johansen eş bütünleşme testiyle aralarında eş bütünleşme tespit edilen birden fazla açıklayıcı değişkenli modellerde kısa ve uzun dönem analizler VEC yöntemi ile kolaylıkla yapılmaktadır.

Tablo 10: VEC Yöntemi Katsayı Tahmin Sonuçları

X (Bağımlı)	Katsayı	t-istatistiği	M (Bağımlı)	Katsayı	t-istatistiği
Döviz kuru	0.23	1.67	Döviz kuru	-0.38	-1.74
C	0.00		C	-0.00	
ECT(t-1)	-2.03	-7.28	ECT(t-1)	-0.15	-1.02

Sonuçlara göre; ele alınan dönemde, döviz kurundaki % 1 birimlik artış ihracatı % 0.23 oranında arttırmaktadır, ithalatı ise % 0.38 azaltmaktadır. Katsayı işareti ikisinde de negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır.

Bilindiği üzere; J eğrisinin geçerli olması için, uzun dönemde ihracat değişkeninin reel döviz kurundaki artışı ile artması gerekmektedir (Kemeç ve Kösekahyaoğlu, 2015: 25). İhracat değişkenindeki % 0.23 artış dikkate alındığında bu oranın çok düşük olması sebebiyle J eğrisine göre beklenen ödemeler bilançosundaki iyileşmenin sınırlı olacağı ifade edilebilir.

Modele gelir dahil edildiğinde ithalatı ne yönde etkilediğini de merak konusudur. Bu amaçla modele GSYİH eklenerek birtakım analizler de yapılmıştır. Fakat GSYİH verileri çeyrek dönemler itibarıyla hesaplanabildiği için sadece bu teste özgü, 1998 fiyatlı GSYİH çeyrek dönem verileri kullanılmıştır. TCMB'den alınmış olan diğer aylık veriler çeyrek döneme çevrilmiş, gelir etkisini saptayabilmek amacıyla Tablo 11'deki çalışmayı yapabilmek için dolara dönüştürülmüştür. Bu analizde çeyrek verileri dönüştürüldüğü için yukarıda yapılan tüm analizler GSYİH modele dahil edilerek çeyrek dönem verileri için tekrardan yapılmıştır. ADF birim kök test sonuçlarına göre GSYİH'nin, döviz kuru ve ithalatın durağan duruma gelmesi sağlanmıştır. Yine VAR analiz kullanılmış ve çoklu doğrusal bağıntı sorunu; modele GSYİH eklenip tespit edilmiş ve Centered VIF değerleri 1 ile 5 arası çıktığı için çoklu doğrusal bağıntı sorunu olmadığı saptanmıştır. Yaklaşık 1.35 civarlarında çıkmıştır. Sonuç olarak bu

analiz için tüm veriler VEC yöntemiyle analiz yapılabilecek hale getirilmiştir. VEC testi sonuçları da aşağıda verilmiştir.

Tablo 11: VEC Yöntemi GSYİH Katsayı Tahmin Sonuçları

M(Bağımlı)	Katsayı	t-istatistiği
GSYİH	1.32	1.69
C	9.37	
ECT(t-1)	-0.357	-1.885

Tablodaki sonuçlara göre, GSYİH’de meydana gelen %1’lik artış ithalatı %1.32 arttırmıştır. Modelin hata düzeltme katsayısının negatif olması modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Kısa dönemde meydana gelen sapmalar uzun dönemde ortada kalmaktadır. Bu da uzun dönem katsayılarının güvenilir olduğunu ifade etmektedir.

4.4.3. Etki-Tepki Analizi

Sistemdeki değişkenlerin kendi ve başka değişkenlere gösterdiği tepkiler önemlidir. Değişkenler arasındaki dinamik nedensellik ilişkilerinin varlığı ve etkili bulunan bir değişkenin politika aracı olarak kullanılabilir olup olmadığı, etki-tepki fonksiyonları ile belirlenebilir (Yamak ve Korkmaz, 2005: 23). Her bir değişkenin kendi ve diğer değişkenlerin hatalarına karşı reaksiyonu, etki-tepkiler olarak adlandırılır. Etki-tepkiler aynı reaksiyonun iki farklı görünümünü teşkil eder. Şoku veren değişken yönünden etki, şoku alan değişken yönünden tepki söz konusudur. İki değişkenden birinin, diğerine neden olduğu yargılamasına dayanılarak yapılan bu analiz etki-tepki analizi olarak adlandırılır (Tarı, 2010: 453).

Etki-tepki fonksiyonları, rassal hata terimlerinden birindeki bir standart hatalık şokun, içsel değişkenlerin şimdiki ve gelecekteki değerlerine olan etkisini yansıtır. Değişkenlerin durağan olduğu durumda bu şokun etkisi geçici olacaktır. Fakat; farkı alınmış şekilde durağan hale getirilmiş değişkenlerin, aynı durumdaki diğer değişken üzerindeki etkisi geçici olurken, düzey değerlerindeki etkisi ise kalıcı olabilmektedir. Bu da etki tepki fonksiyonlarının yorumlanmasında önem arz etmektedir (Tarı, 2010: 453-454).

Şokların nasıl oluşacağını belirlemek amacıyla öncelikle değişkenlerin 10 dönem içerisindeki hareketleri incelenir. Yatay eksen tepkinin çeyrek dönem olarak süresini, dikey eksen ise tepkinin boyutunu göstermektedir. Grafikteki sürekli çizgiler modeldeki bağımlı değişkenin bir standart hatalık şoka karşı tepkisini vermektedir, kesikli çizgiler ise ± 2 standart hata için güven aralıklarını ifade etmektedir (Selim ve Ayvaz Güven, 2014: 140).

Etki tepki analizi sonuçları çalışma sonunda ekler kısmında verilmiştir. Grafik 1’de verilen 4. grafik; döviz kuru için ithalatın verdiği tepkinin boyutunu göstermektedir. Burada ithalatın verdiği pozitif tepki azalmakta ve bazı dönemlerde artmaktadır. 4. ve 7. dönemlerde tepkide bir artış söz konusudur. Daha sonra sıfır etrafında bir seyir izlemektedir. Grafik 1’de verilen 7. grafik ise ihracatın verdiği tepkiyi göstermektedir. Burada; en yüksek tepkinin 2. dönemde verildiği anlaşılmaktadır. Döviz kurundaki 1 standart hatalık değişme sonucu ilk aşamada ihracatın tepkisi artmakta ve ithalatın tepkisi ise azalmaktadır. 2. dönemde ihracatın tepkisinde azalma görülmekteyken ithalatta tepki değişikliği olmadığı görülmektedir. 3. dönemde iki tepkide de benzer artış ve azalışlar görülmektedir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bilgi artışı ve teknolojik gelişim süreci ile birlikte, ülkeler arası kuvvetlenen iletişim ve etkileşim sebebiyle kaçınılmaz bir husus olan dış ticaret; gelişmiş ve Türkiye gibi gelişmekte

olan ülkeler açısından önemli bir yer işgal etmektedir. Ülkenin büyümesinin temel yapı taşlarından biri olan dış ticaret, döviz kuru oynaklıklarından çok fazla etkilenirse, ülkenin darboğazlara girmesi söz konusu olabilmektedir. Bu sebeple de döviz kurunun dış ticaret üzerindeki etkisi saptanırsa önlemler alınabilecek ve bu sayede ülkenin gelecekteki kur belirsizliklerine ışık tutulabilecektir.

Döviz kurunun dış ticarete etkisi hep merak konusu olmuş ve pek çok çalışmada incelenmiştir. Bu konuda Türkiye için yapılmış çok sayıda çalışma mevcut olmasına rağmen, çalışmalarda ele alınan dönemlerin farklılığı sebebiyle elde edilen bulgular farklılaşmaktadır ve elbette ki her çalışmada kullanılan yöntemler aynı değildir. Bu sebeple de bu konu hakkında daha fazla çalışma yapılmalıdır.

Bu çalışmada, Türkiye'de döviz kurunun dış ticaret üzerine etkileri, 2005-2015 dönemi ele alınarak açıklanmıştır. Eviews programı yardımıyla ele alınan çalışmada; I(d) farkları alınarak durağan hale gelmesi sağlanan, mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış ihracat (X) ve ithalat (M) verileri ve TÜFE bazlı reel (efektif) döviz kuru (2003: 100) değişkenlerine, çoklu doğrusal regresyon analizi yapılarak çalışma sonuçları, olası yanlış tahmin riskinden arındırılmıştır.

Çalışmada, değişkenler arası nedensellik ilişkisini saptama amaçlı kullanılan Granger nedensellik testi sonucunda, ihracat ve ithalat arasında karşılıklı bir nedensellik ilişkisi saptanmıştır. Bu bulgu Cığercioğlu (2007) tarafından yapılan çalışma sonucuyla benzerdir. İhracat ve ithalat arasında karşılıklı bir nedensellik ilişkisi mevcut olduğu için, döviz kuru bu iki değişkenden biriyle analize dahil edildiğinde doğal olarak bir nedensellik ilişkinin varlığı ortaya çıkmaktadır. Fakat; Granger nedensellik testi sonucunda döviz kurunun tek başına ne ithalat ne de ihracat üzerinde bir etkisi yoktur. Sonrasında VAR modeli oluşturulmuş ve Johansen çoklu eş bütünleşme ilişkisi test edilmiştir. Bu test sonucunda bir tane eş bütünleşme ilişkisinin varlığı saptanmıştır. Oluşturulan modeller Wald-testi yardımıyla incelenmiş ve çalışma sonucunda da döviz kuru ithalat ve ihracat üzerinde etkisiz çıkmıştır. Bu test sonuçlarında da, döviz kuru tek başına ithalatı ve ihracatı etkilemede etkin değildir. Bu sonuç Bahmani-Oskooee, Halıcıoğlu ve Ghodsi (2016) tarafından yapılan çalışma sonuçlarıyla tutarlıdır.

Etkilerin çok az olmasından dolayı, bazen küçük değişimler görülememektedir. Bu yüzden de küçük bir etki varsa bile bu değerlere yansımamaktadır. Bu sebeple, küçük etki yapan değişkenler bazen model sonuçlarında etkisiz çıkabilmektedir. Bunu da göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Modelin doğruluğunu sınamak için değişen varyans ve oto korelasyon testleri de modelde uygulanmış ve bir sorun çıkmadığı saptanmıştır.

Modelde Johansen çoklu eş bütünleşme testindeki tek bir eş bütünleşme ilişkisinin varlığı göz önüne alınmış ve modele VEC testi uygulanmıştır. Model doğrulama testinden elde edilen katsayı sonuçlarına göre, bu dönemde döviz kurundaki %1 birimlik artışın ihracatı %0.23 oranında arttırmış olduğu, ithalatı ise % 0.38 azaltmış olduğu saptanmıştır. Bu sonuçların çok küçük olması sebebiyle önceki uygulanan nedensellik testinde etkisiz çıkmış olabileceği akla gelmiştir. Modele gelir dahil edilip incelendiğinde; GSYİH'de meydana gelen %1'lik artışın ithalatı %1.32 arttırmış olduğu saptanmıştır. Modelde etki ve tepki derecelerine bakıldığında çok aşırı tepkilerin söz konusu olmadığı görülmüştür.

Çalışma sonucunda; dış ticareti sağlamak amaçlı gerçekleştirilen bir kur ayarlamasının oranlar dikkate alındığında tek başına yeterli olmayabileceği ortaya çıkmıştır. Bu bulgu,

literatürde yer alan Alptekin (2009), Hephaktan vd. (2011), Ordu (2013) tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Teorik bakımdan değerlendirmek gerekirse, bilindiği üzere Marshall Lerner kuralına göre ihracat ve ithalat mal talebinin fiyat esnekliği toplamının 1'i geçmesi durumunda, kurdaki yükselişin ödemeler dengesi üzerinde olumlu etki yapması beklenir. Çalışmadaki bulgulara dayanarak esneklik katsayılarından hareketle kısa dönemde olumlu etkinin sınırlı olacağı söylenebilir. Ayrıca, J eğrisine göre de beklenen ödemeler bilançosundaki iyileşmenin sınırlı olabileceği ifade edilebilir. Kemeç ve Kösekahyaoğlu (2015) tarafından yapılan çalışma sonuçları bu bulguyu destekler niteliktedir.

Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede, döviz kurundaki değişimlerin dış ticaret üzerinde fazla etki etmemesi beklenen bir sonuçtur. Çünkü dış ticareti sadece döviz kuru etkilememektedir. Gelişen bir ülkede ihracatın vereceği bir cevap; üretim kapasitesi verimliliğine, ihracat piyasa yapısına, faiz oranı, vergi, enflasyon gibi unsurlara bağlıdır. İthalat açısından, kur oynaklığına duyarlılık düşüktür. Bunun nedeni üretilen malların çok sınırlı seviyede ithalatı ikame edebilmeleridir. Türkiye'nin enerji ithalatı göz önüne alındığında, ithalat talep esnekliğinin oldukça düşük olduğu göze çarpmaktadır. Bu nedenler dikkate alındığında, döviz kuru politikalarının dış ticaret üzerinde etkinliği azalmaktadır.

Dış ticaretin olumsuz etkilenmemesi için ülkeler arası iletişimi ılımlı tutmak akılcıdır. Çünkü; ülkeler arası politika ve buna benzer birtakım sorunlardan dolayı, iletişimin her zaman mükemmel olamaması çeşitli şekillerde ticarete yansımaktadır. Bu sebeple de yüksek büyüme oranı yakalaması muhtemel ülkeler ile ilişkilerin geliştirilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda dünyanın en hızlı büyüyen ekonomilerine ihracat artışı teşvik edilmelidir. Bu kapsamda ihracatçıların kendilerini geliştirmeleri sağlanmalı ve önleri açılmalıdır.

KAYNAKÇA

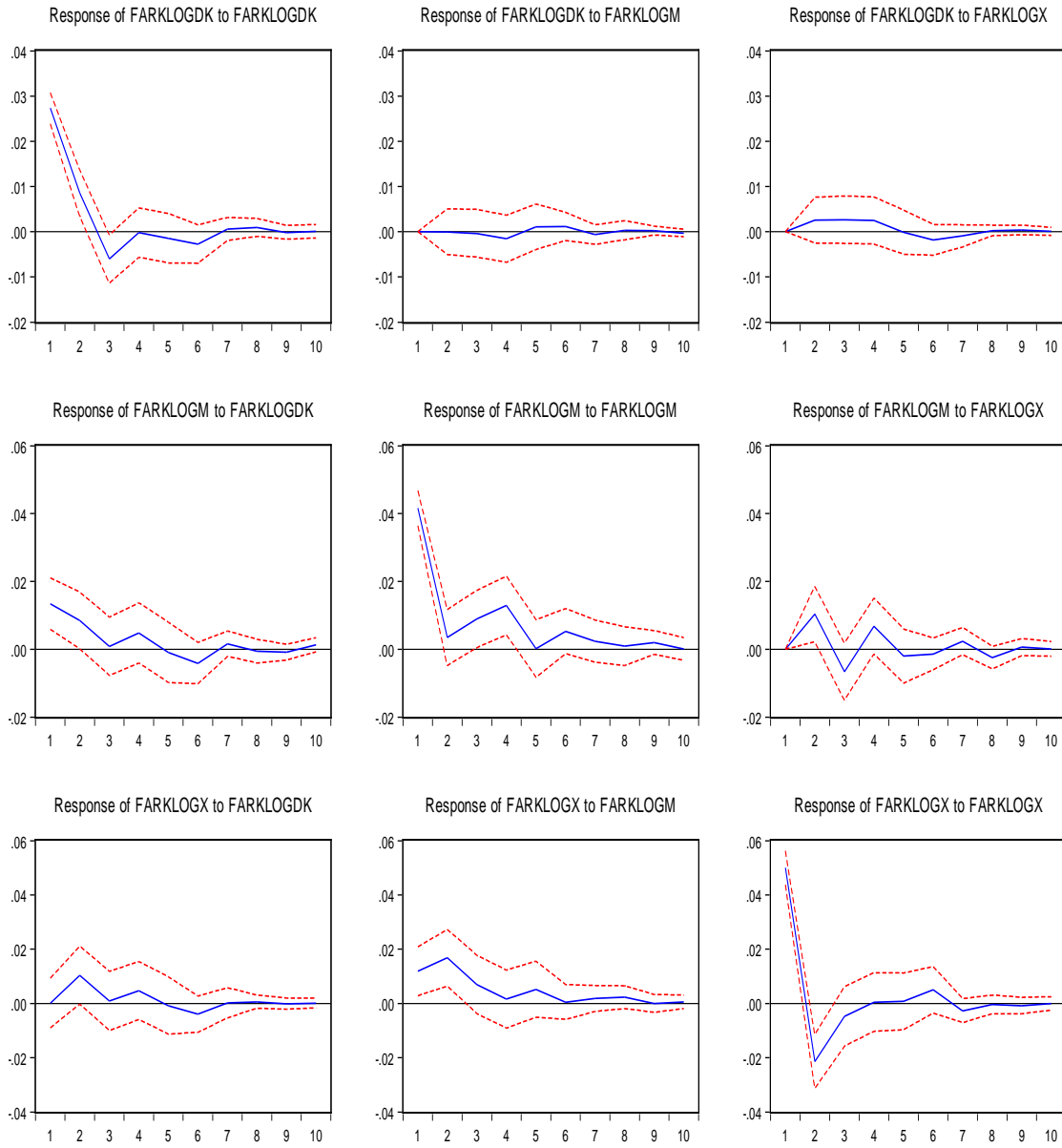
- Açcı, Y., (2016). "Türkiye'de Reel Döviz Kuru ve Dış Ticaret İlişkisinin VAR Analizi İle İncelenmesi", Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 14, ss: 41-53.
- Akkaya, Ş. ve Pazarlıoğlu, M., (1995). Ekonometri-I, 3. Baskı, Yayınevi: Kendi Yayıncılık, İzmir.
- Alptekin, V., (2009). "Türkiye'de Dış Ticaret ve Reel Döviz Kuru İlişkisi: Vektör Oto regresyon (VAR) Analizi Yardımıyla Sınanması", Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, ss: 132-149.
- Arslan, C., (2005). "Döviz Kuru Riski ve Yönetimi", Ankara Üniversitesi, İşletme, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Aurangzeb, A., Thananis, S. and Mohammed, A., U., (2005). "Short-Run and Long-Run Effects of Exchange Rate Volatility on the Volume of Exports: A Case Study for Pakistan", International Journal of Business and Economics, Vol: 4, No: 3, pp: 209-222.
- Bahmani-Oskoei, M., Halıcıoğlu, F. and Ghodsi, S. H., (2016). "Asymmetric Effects of Exchange Rate Changes on British Bilateral Trade Balances", MPRA Paper 73477, University Library of Munich, pp: 1-24, Germany.
- Tunçsiper, B. ve Öksüzler, O., (2006). "Döviz Kuru Riski Türkiye'nin İhracatını Azaltır mı? Hata Doğrulama Yöntemi İle Bir Ampirik Değerlendirme", Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 3, ss: 1-13.
- Bouiyou, J. and Selmi, R., (2014). Exchange Uncertainty and Export Performance in Egypt: New Insights from Wavelet Decomposition and Optimal GARCH Model, Forthcoming in: Journal of International Trade and Economic Development, Munich Personal Repec Archive, Paper No. 59568, Egypt.

- Chit, M.; Rizov, M. ve Willenbockell, D. (2008). "Exchange Rate Volatility and Exports: New Empirical Evidence from the Emerging East Asian Economies". MPRA Paper No: 9014, pp: 1-35.
- Ciğercioglu, O. (2007). "Reel Döviz Kuru, İhracat ve İthalat Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği 1982-2005", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Demirhan, H. ve Demirhan, B., (2015). "The dynamic effect of exchange-rate volatility on Turkish exports: Parsimonious error-correction model approach", Afyon Kocatepe University, Department of Economics, Volume: 62, No: 4, pp: 429-451, Turkey.
- Destebaşı, A., N., (2016). "Türkiye'de Dış Ticaret Açığı Problemi: Ekonometrik Bir Analiz", Ege Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, İzmir.
- Eğilmez, M., (2013). Kur, Faiz, DİBS, BIST, Reyting, CDS Özetle, Temmuz 21, <http://www.mahfioglu.com/2013/07/kur-faiz-dibs-bist-reyting-cdshepsi.html>, (E.T: 06.03.20-17).
- Göçer, İ., (2016). Ekonometri Ders Notları, Aydın.
- Hatırlı, S., A., (1999). Temel Ekonometri, 1. Baskı, Literatür Yayıncılık, Yayın No: 33, Savaş Cilt Evi, Baskı: Çevik Matbaacılık, İstanbul.
- Hepaktan, E.; Çınar, S. ve DüNDAR, Ö., (2011). "Türkiye'de Uygulanan Döviz Kuru Sistemlerinin Dış Ticaret İle İlişkisi", Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, Cilt 3, Sayı 5, ss: 62-82.
- Karpuz, F. ve Kızıltan, A., (2015). "The Relationship Between Short Term Investments and Real Exchange Rate in Turkey", EKEV Akademi Dergisi, Cilt: 60, Sayı: 60, pp: 197-209.
- Kemeç, A. ve Kösekahyaoglu, L., (2015). "J Eğrisi Analizi ve Türkiye Üzerine Bir Uygulama", Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 1 Sayı: 2, ss:1-29.
- Kennedy, P., (2006). Ekonometri Kılavuzu, 7. Baskı, Gazi Kitapevi, Ankara.
- Khosa, J., Botha, I., Pretorius, M., (2015). "The impact of exchange rate volatility on emerging market exports", Acta Commercii 15-1, pp:11.
- Küçükaksoy, İ. ve Çiftçi, İ., (2014). "Dış Ticaret Hadlerinin Dış Ticaret Dengesine Etkisi: Harberger-Laursen-Metzler Hipotezinin Türkiye Uygulaması", Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 1-2, ss: 103-129.
- Mankiw, N., G., (2010). Makroekonomi, 1. Baskı, Elif Yayınevi, Ankara.
- Moono, H., (2010). "Effects of Exchange Rate Volatility on Trade Performance The Case for Zambia-South Africa Bilateral Trade", The University of Sheffield Department of Economics, http://www.academia.edu/6952535/Effects_of_Exchange_Rate_Volatility_on_Zambian_Trade_Performance, (E.T: 13.02. 2017).
- Ordu, C., F., (2013). "Döviz Kuru Dış Ticaret İlişkisi: Türkiye Örneği", Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Öncel, A., İnal, V., (2016). "Türkiye'de Reel Döviz Kuru İle Dış Ticaret Dengesi Arasındaki İlişki: 2000-2015 Dönemi İçin ARDL Modeli İle Ampirik Bir Analiz", Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, ss: 786-799
- Pino, G., Taş, D. and Sharma, S., C., (2016). An investigation of the effects of exchange rate volatility on exports in East Asia, Applied Economics Journal, Volume: 48, Issue: 26, pp: 2397-2411.
- Selim, S. ve Ayvaz Güven, E., T., (2014). "Türkiye'de Enflasyon, Döviz Kuru ve İşsizlik Arasındaki İlişkinin Ekonometrik Analizi", Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 10, Yıl:10, Sayı:1, ss: 127-145.

- Seyidoğlu, H., (2013). Uluslararası İktisat Teori Politika ve Uygulama, Geliştirilmiş 19. Baskı, Güzem Can Yayınları, İstanbul.
- Seyidoğlu, H., (2009). Uluslararası İktisat Teori Politika ve Uygulama, 17. Baskı, Güzem Can Yayınları, İstanbul.
- Seyidoğlu, H., (2007). Uluslararası İktisat Teori Politika ve Uygulama, 16. Baskı, Güzem Can Yayınları, İstanbul.
- Tarı, R., (2010). Ekonometri, Genişletilmiş 6. Baskı, Umur Yayınları, Yayın No: 32, Yazın Basın Yayın Matbaacılık, Kocaeli.
- Tarı, R. ve Yıldırım, D., Ç., (2009). "Döviz Kuru Belirsizliğinin İhracata Etkisi: Türkiye İçin Bir Uygulama", Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 16, Sayı: 2, ss: 95-105.
- TCMB, (2017). 2017 Yılında Para ve Kur Politikası, [http://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm-connect/TCMB+TR/TCMB+TR/Main+Menu/Yayinlar/Temel+Politika+Metinleri/Para+ve+Kur+Politikasi+Metinleri/2017+Para+Kur](http://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TCMB+TR/TCMB+TR/Main+Menu/Yayinlar/Temel+Politika+Metinleri/Para+ve+Kur+Politikasi+Metinleri/2017+Para+Kur) (E.T: 22.03.2017).
- TCMB, (2017), Terimler Sözlüğü, <http://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TCMB+TR/TCMB+TR/Bottom+Menu/Egitim-Akademik/Terimler+Sozlugu-/Sozluk>, (E.T: 21.03.2017).
- Tonus, Ö., (2013). Temel Göstergelerle Türkiye Ekonomisi, Ekin Yayınevi, Ankara.
- Yamak, R. ve Korkmaz, A., (2005). "Reel Döviz Kuru ve Dış Ticaret İlişkisi", İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, Sayı: 2, İSTANBUL, ss. 11-29.
- Zengin, A, (2001). "Reel Döviz Kuru Hareketleri ve Dış Ticaret Fiyatları: Türkiye Ekonomisi Üzerine Ampirik Bulgular", C.Ü., İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, ss: 27-41.
- <http://www.tcmb.gov.tr/> (E.T: 22.12.2016).

EKLER

Response to Cholesky One S.D. Innovations±2 S.E.



	MAKALE ADI	SAYFA
1	SOSYAL AĞ'DA GÜÇLÜ BAĞLAR GELİŞTİRME VE İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLİŞKİSİ, AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA <i>Yavuz KORKMAZYÜREK</i>	1-23
2	ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA <i>Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI, Dr. Öğr. Üyesi Ercan KÜÇÜKEŞMEN</i>	24-44
3	TÜRKİYE'DE DÖVİZ KURUNUN DIŞ TİCARET ÜZERİNE ETKİLERİ (2005-2015) <i>Habibe YAMAN</i>	45-69
4	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN BAĞLAMSAL (CONTEXTUAL) MODELE GÖRE STRATEJİKLEŞMESİ VE KALİTE ANLAYIŞININ AKTÖRLER ARASI İLİŞKİLERE ETKİSİ <i>Ertan Cem GÜL</i>	70-83
5	DECISION MAKING BY SIMULATION- A CASE STUDY <i>Dr. Güneş GÜRSEL</i>	84-97
6	ÖĞRENCİLERİN KARIYER ALTERNATİFLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ <i>Doç. Dr. Hatice Hicret ÖZKOÇ, Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ, Ali Emre AYDIN</i>	98-119
7	THE RESPONSE OF SHIPBUILDING ACTIVITIES TO FREIGHT MARKET <i>Doç. Dr. Sadık Özlen BAŞER, Abdullah AÇIK</i>	120-136
8	MUHASEBECİLERİN MESLEKİ GELECEKLERİ İLE İLGİLİ DÜŞÜNCELERİ: BİR ARAŞTIRMA <i>Doç. Dr. Osman AKIN, Doç. Dr. Osman Kürşat ONAT, Fatma Özge ÖZGEN</i>	137-159
9	KIRSAL TURİZM BÖLGELERİNDEKİ RESTORANLARA YÖNELİK ÇEVİRİMİÇİ MÜŞTERİ DEĞERLENDİRMELERİNİN ANALİZİ: EĞİRDİR ÖRNEĞİ <i>Doç. Dr. Murat ÇUHADAR, Öykü İmge GÜNEY</i>	160-175

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



IDEAS

ISSN: 2149-5823





Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi, eğitim yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.


International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management, educational administration and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Editörler / Editors in Chief

-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Yayın Kurulu / Editorial Board

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Dr. Öğr. Üyesi İrfan AKKOÇ

 **Danışma Kurulu / Advisory Board**

- Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Enver ÖZKALP (Anadolu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gökmen DAĞLI (Yakın Doğu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haydar SUR (Üsküdar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmət KARADAL (Aksaray Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
- Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ümut AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SIĞRI (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mine Afacan FINDIKLI (Beykent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Not: İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

2016 yılı 2. sayıdan itibaren dergimiz uluslararası endekslerde taranmaktadır



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.gov.tr/uiibd>

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN BAĞLAMSAL (CONTEXTUAL) MODELE GÖRE STRATEJİKLEŞMESİ VE KALİTE ANLAYIŞININ AKTÖRLER ARASI İLİŞKİLERE ETKİSİ

Ertan Cem GÜL*

ÖZET: *Yönetim kavramı örgütler için önemlidir. Bu önemin değişmezliği yanında kavramın olgusal anlamı, zamanın ruhuna göre değişmektedir. Bu değişim, insan yönetiminde yani insan kaynakları yönetimi disiplininde de karşılık bulmaktadır. Gittikçe spesifikleşen yönetsel yöntemler ortaya atılmakta ve bu yöntemlerin etki alanı genişlemektedir. Çalışmada; İnsan kaynakları yönetiminin Bağlamsal (Contextual) modele-yönteme göre nasıl stratejik nitelik kazandığı ve çıktısı olarak Kalite Yönetimi, ile olan ilişkisi ortaya konulmaya çalışılacaktır.*

Anahtar Kelimeler: *Bağlamsal (Contextual) yaklaşım, İnsan Kaynakları Yönetimi, Yönetim, Kalite Yönetim Sistemi, Yönetici özellikleri.*

Jel Sınıflandırması: M12

DOI: 10.29131/uiibd.292949

Geliş tarihi: 15.03.2018 / **Kabul Tarihi:** 24.04.2018 / **Yayın Tarihi:** 13.06.2018

THE ACTOR-INTERACTIVE EFFECT OF STRATEGICITY AND QUALITY UNDERSTANDING OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT ACCORDING TO CONTEXTUAL MODEL

ABSTRACT: *The concept of management is important for organizations. This invariance of the importance of the concept varies according to the spirit of the real meaning of time. This change in people management in human resources management discipline is met. Specific managerial methods, and these methods are increasingly being taken that the domain is expanding. In this study; Human resources management Contextual (contextual) modeling-based quality management, workmanship and quality management, relations with the work done.*

Key Words: *: Contextual Approach, Human Resource Management, Management, Quality Management System, Administrative features.*

Jel Classification: M12

Received: 15.03.2018 / **Accepted:** 24.04.2018 / **Published:** 13.06.2018

*Öğr. Gör., Toros Üniversitesi, MYO Hukuk Bölümü, cem.gul@toros.edu.tr, orcid.org/0000-0003-0616-9491

Kaynak gösterimi için:

GÜL, E. C. (2018). İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN BAĞLAMSAL (CONTEXTUAL) MODELE GÖRE STRATEJİKLEŞMESİ VE KALİTE ANLAYIŞININ AKTÖRLER ARASI İLİŞKİLERE ETKİSİ. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4 (1), 70-83. DOI: 10.29131/uiibd.292949

1.Giriş

Yönetim, insanoğlunun uzun zamandır üzerinde düşündüğü ve çeşitli fikirler ürettiği bir alandır. Üretilen bu fikirlerin çeşitli amaçları olmakla beraber, bir takım işlevleri de yerine getirdiği söylenebilir. Bireyler doğdukları toplumla alışverişe başladıkları andan itibaren yönetsel sürece dâhil olmaktadır. Bu süreçler, insanların yönetime katılma şekillerine göre çoğalmaktadır. Yani farklı amaçları olan yönetim tanımları ortaya çıkmaktadır. Örneğin Kamu Yönetimi disiplininin yönetim perspektifinden doğan yönetim tanımı ile İktisat disiplininin amaçları doğrultusunda geliştirilen tariflemeler arasındaki farklılıklar belirgindir.

Yönetimi insanın “yönetme” veya “yönetilme” durumuna-ihtiyacına karşılık gelecek bilimsel metodoloji olarak kabul edersek, kavrama tarihsel ve felsefi bir derinlik kazandırmış oluruz. Dolayısıyla ilkel toplumdaki günümüze kadar, çağlara damga vuran yönetim biçimlerinin temelde insanın kendini ya da bir başkasını yönetme veya kişinin başkaları tarafından yönetilme ihtiyacına dayandığını söyleyebiliriz. Ayrıca sanayi devriminin olması ve teknolojinin sürekli ilerlemesi bireyi etkilemiş dolayısıyla yönetim düşüncesine de etki etmiştir.

Yönetim düşüncesi geçmişten günümüze değişerek kendini yeniden üretmektedir. Zamanın ruhuna göre şekillenmekte olan yönetsel düşüncede ki değişim temelde, toplumsal dinamiklerin ihtiyaçları doğrultusundadır. Yaşanan çağdaki teknolojik gelişmeler, bu gelişmelerin getirdiği kolaylıklar, bu kolaylıkların getirmiş olduğu yeni yaşam biçimleri ve nihayetinde tüm bunların organizasyonunu sağlayacak yeni yönetsel düşünce, toplamda bize yönetsel düşüncenin sürekli olarak evrilme durumunda olduğunu göstermektedir.

Yönetim kavramının etkin olduğu diğer bir disiplinde insan kaynakları yönetimidir. İnsan kaynakları yönetimi, çalışma ilişkilerinin tarihsel koşullardan etkilenerek gelinen son süreci olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca insan kaynakları yönetimi, yönetim olgusunun asli aktörü olan insanın, organizasyonların, kurumların ve örgütlü yapıların yol haritasını çizmektedir.

Yönetim yazınında bilimsel yönetim anlayışı ile başlayan, insan ilişkileri yaklaşımı ile devam edip son süreçte stratejik yönetim olarak ortaya konan yönetim türleri insan kaynakları yönetiminin de gelişimini etkilemiştir. Ayrıca yaşadığımız modern zamanlarda post-modern olarak adlandırılan modern sonrası yönetim modeli de özellikle küreselleşme bağlamında tartışılmaktadır.

İnsan kaynakları yönetiminin stratejik yönetim ve post-modern yönetim modellerinden etkilendiği son süreçte, İK aktörleri ve aralarındaki ilişkilerde “stratejik” ve “post-modern” ruha göre şekillenmektedir. Özellikle uluslararası akreditasyon kurallarının (ISO 9000 Serisi) referans alınması, stratejik yaklaşımın somut uygulamalarıdır. Kalite yönetim standardı, bahsi geçen konular dâhilinde insan kaynakları yönetimi başta olmak üzere diğer üretim ve hizmet süreçlerini de stratejikleştirmekte, yani stratejik İKY'nin ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Diğer taraftan post-modern yönetim, özellikle küreselleşmenin getirdiği uluslararasılaşma hatta uluslar ötesi bir anlayışla yönetim yazınında yeni bir algıyı peşi sıra getirmiştir.

2. Yönetim, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Aktörlerin Özellikleri

Örgütlerde insan davranışlarını önceden tahmin etmek oldukça güçtür. Bunun nedeni, insan davranışlarının birtakım köklü gereksinimlerden ve belirsiz değer sistemlerinden kaynaklanmasıdır. Davranış bilimleri, yönetim ve diğer disiplinlerin katkıları, insan davranışlarının anlaşılması ve tahmin edilme olasılığını artmıştır (Davis, 1984: 3). Yönetim tam bu noktada örgütsel amaç doğrultusunda insan davranışlarını rasyonelleştiren bilimsel yöntemler ortaya koyan bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerin, yönetim süreçlerinde belirsizliği minimize etmesi ve hedeflerin ulaşılabilir olması, çalışanların yönetim süreçlerine hâkim olmaları ile ilişkilidir. Yönetim istatiki veriler başta olmak üzere çeşitli bilimsel dayanaklarla çalışanların belirsizliklerini ortadan kaldırır. İnsanlarla birlikte çalışmanın basit, hazır formülleri yoktur (Bayat, 2008: 74). Sonuçta yönetim değişkendir, kendini sürekli yenilemek zorundadır.

İnsan kaynakları yönetimi örgütlerde stratejik bir konumdadır. Bu konumlandırma aynı zamanda İKY'nin tanımını etkilemektedir. İnsan kaynakları yönetimi, örgüt performansının iyileştirilmesi ve rekabet üstünlüğünün sağlanması amacıyla, insan kaynakları yönetimini örgütün stratejik hedefleriyle ilişkilendiren, seçme ve yerleştirme, eğitim ve geliştirme, motivasyon ve çalışan bağlılığını sağlama gibi birbiriyle uyumlu ve birbirini tamamlayan uygulama ve politikaların hayata geçirilmesidir (Bayat, 2008: 74). Tanımdan yola çıkarak birbirlerine uyumlu politika ve hedeflerin insan kaynaklarının önemli bir unsuru olmuştur. Stratejik uyum kavramı, insan kaynakları yönetimi literatürünün önemli bir parçası olmuş; yapılan çalışmalarda içsel ve dışsal olmak üzere uyumun türleri incelenmiştir. Baird ve Meshoulam dışsal uyumu birimlerin yapı, sistem ve yönetim uygulamalarının örgütün gelişim evreleriyle uyumlu olarak; içsel uyumu ise birimlerin yapı, sistem ve yönetim uygulamalarının birbirini desteklemesi ve tamamlaması olarak açıklanmıştır (Bayat, 2008: 74). Yapı, sistem ve yönetim uygulamaları ile örgütün tarihsel geleneği ile oluşturulmuş yönetim felsefesinin uyumlu olması gerekir. Yönetim felsefesinin daha belirleyici olması sebebiyle uygulamalarla arasında dikey uyum söz konusudur. Diğer taraftan insan kaynakları uygulamalarının kendi aralarındaki uyumuna da yatay uyum denmektedir. Dikey ve yatay uyumların insan kaynakları aktörleri için önemi büyüktür. Zira dikey ve yatay uyum süreçlerini gerçekleştirecek olanlar söz konusu aktörlerdir. Felsefe uygulamayı belirler. (Davis, 1984: 13). Dolayısıyla aktörler yönetim felsefesini uygular.

1990'lı yıllardan sonra insan kaynakları yönetiminin stratejik boyutu ön plana çıkarılarak çeşitli yaklaşımlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Bunlar; Evranselci (Universalistic) yaklaşım, Durumsal (Contingent) yaklaşım, Biçimlendirme (Configurational) yaklaşım ve Bağlamsal (Contextual) yaklaşımdır. Evranselci, durumsal, şekillendirme ve bağlamsal yaklaşımlar stratejik insan kaynakları yönetimini değişik açılardan ele almışlar, farklı açıklamalar getirmişler ve stratejik insan kaynakları yönetiminin gelişmesine çok önemli katkılarda bulunmuşlardır (Bayat, 2008: 80). Çalışmada Bağlamsal yaklaşım doğrultusunda ortaya koyacağımız stratejik İKY ve aktörlerin özellikleri vurgulanmaya çalışılacak. Daha önce bu dört yaklaşımın genel hatlarını ve aralarındaki farkları ortaya koyan tablonun incelenmesinin ufuk açıcı olacağı düşünülmektedir.

Tablo-1: İKY'nin Stratejik Niteliği ile ilgili Yaklaşımların Karşılaştırılması.

	Temel Varsayım	Değişkenler Arasındaki İlişkiler	Analiz Düzeyi	
Evrensel	En iyi insan kaynakları yönetimi uygulamaları vardır.	Doğrusal ve genellenebilir.	Tek bir uygulama üstün performansa götürür.	Belirli bir uygulamalar seti üstün performansa götürür.(Sinerjik entegrasyon ve birbirine bağlı ilişkileri göz önüne alınmaz)
Durumsal	En iyi uygulamalar yoktur. İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları örgüt stratejisi veya çevre gibi üçüncü değişkenlere bağlıdır.	Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki durumsal değişkenlere bağlı olarak değişir.	Birçok durumsal çalışma sadece tek bir uygulamaya odaklanır.	Bazı durumsal çalışmalar uygulamalar seti üzerinde durur, fakat birbirine paralel değildir.
Şekillendirme	Stratejik insan kaynakları yönetimi kalıpları, insan kaynakları yönetimi sistemini kuran öğelerin kombinasyonundan yola çıkarak tanımlanır.	İnsan kaynakları yönetimi kalıplarının bir bütün olarak örgüt performansını nasıl etkilediği üzerine odaklanır. Birbirine bağlı ilişkiler ve sinerjik entegrasyon.	Her zaman sistematik bir analiz düzeyi.	
Bağlamsal	Stratejik insan kaynakları yönetimi yönetsel kararlardan daha geniş bir şeydir. Makro sistemin parçasıdır.	İKY değişkenleri önceki sistemle (uyumlaştırılmış) bütünleştirilmiştir.	Örgütler üstü bir analiz düzeyi.	

Kaynak: Bayat, İnsan Kaynakları Yönetiminin Stratejik Niteliği, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10/3, 2008, s.81

İnsan kaynakları yönetiminin stratejik niteliği aktörleri ve onlar arasındaki ilişki biçimlerini de belirlemektedir. Stratejik insan kaynakları yönetimi aktörleri organizasyon yapısı ve büyüklüğüne bağlı olarak farklılaşmaktadır. Bu farklılık müdür, uzman, sorumlu gibi bir takım niteliksel ve yetkisel ayrımları ortaya koymak için isimlendirilmektedir. Ayrıca,

dönemin yönetsel trendlerinin de aktör olarak organizasyonda ruhunu hissettirmektedir (Gül, 2011: 100).

İnsan kaynakları yönetiminin organizasyon yapısına bağlı olarak büyüklüğü değişmektedir. Dolayısıyla organizasyonun başat aktörü olan çalışanın dışındaki İK aktörlerinin vasıfları da değişmektedir. İKY'nin yönetici pozisyonunda bulunan aktörlerin bazı özellikleri vardır;

Tablo-2: İnsan Kaynakları Yöneticisinin Özellikleri

Kişisel Özellikler	Girişken, kendini geliştirmeye açık, dışa dönük, yüksek başarı güdüsü, iletişime açık, duygudaşlık özelliği gelişmiş, çalışma disiplini yerleşmiş.
Zihinsel Özellikler	Analiz ve sentez yeteneği, muhakeme yeteneği, hafıza, yeni fikirler üretme, farklı bakış açıları, güçlü sezgiler.
İletişim Özelliği	Dinleme becerisi, iletişim kurma becerisi, olumlu jest ve mimikler, insanlara yönelik olumlu tutum.
Liderlik Özelliği	Ast-üst ilişkilerine duyarlılık, insanları etkileme gücü, insanları sürükleyebilme becerisi, yönlendirme becerisi, koordinasyon becerisi.
Eğitim ve Sürekli Gelişme Özelliği	Alanında gerekli eğitimi almış, alanında bilgili ve beceri sahibi, gelişme isteği, hayat boyu eğitim anlayışını edinmiş, sürekli öğrenen bilgi insanı, teknik ve sosyal gelişmelere duyarlı.
Ahlak ve Moral Özelliği	Toplumsal değerlere duyarlı olma, güvenilir dürüst, sır saklama alışkanlığı, objektif ve tarafsızlık, işe ilişkin kararlarda kurum önceliğine kendi bireysel tercihlerinin önünde yer vermek.
Soru Sorma Özelliği	Sorgulayıcı olma alışkanlığı, hissetme-düşünme-uygulama-değerlendirme süreçlerinin ve etkileşimlerinin farkında olma, kendisine soru sorabilme, meraklı olma.

Kaynak: Argon, İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004, s.56.

1990'lı yıllara girerken dünya çapında yedi bin beş yüz yöneticiye yapılan bir ankette, yöneticilerine hangi gözle baktıkları sorulmuştur. Gelen cevaplar yöneticilerin kendi yöneticilerinde dört temel özelliği aradıklarını ortaya çıkarmıştır: Dürüstlük, yetkinlik, ileri görüşlülük, sorgulayıcı gözlemcilik (Yılmaz, 2010: 190-191). Yönetici özelliklerine son dönem de proaktif olma özelliğini de ekleyebiliriz. Proaktif yöneticiler, problemler ortaya çıktıktan sonra onlara tepki (reaksiyon) göstermek yerine, problemlerin neler olabileceğini tahmin tahmin etmeye, onlar henüz ortaya çıkmadan önlem almaya, önleyemezlerse de denetlemeye çalışırlar (Weiss, 1993: 43). İnsan kaynakları yöneticisi bir dizi yeni koşula uyum sağlayabilmek için organizasyonu değiştirmede proaktif rol üstlenebilmelidir (Barutçugil, 2004: 36).

Kurum- Firma kimliğini etkileyen kültürel, sosyal ve tarihsel alt yapılar yönetimde etkinliğini artıran liderlerin de davranışlarını yönlendirebilir (Büyüksulu, 1998: 10).

Yöneticiler, kişilik yapıları ve edindikleri deneyimlere dayanarak kendilerine verilen rolü oynamaya çalışırlar (Keskin-Saltürk, 2008: 189). Dolayısıyla, stratejiler rolü belirlerken, yöneticilerde oyunun aktörleridir.

Sanayi devrimi sonrasında örgüt modelleri endüstriyel organizasyon yapılarına dönüşmüştür. Bu dönüşüm stratejik olup çeşitli konuları da içinde barındırmıştır. Bu konular arasında kalite anlayışı da vardır. Endüstriyel organizasyon yapısında “vurgu firmanın yapısı ve ölçeğindedir-başka bir deyişle kapitalist istihdamın ve nihayetinde fabrika sisteminin doğuşundadır. Merkezi nokta üretimin yönetildiği ve denetlendiği ve işçilerin genelde bir çatı altında toplandığı, disipline edildiği ve kalite kontrolüne tabi tutulduğu endüstriyel değirmenler, madenler, demiryolları ve daha da büyük perakende dükkanlarının ortaya çıkışıdır.” (Bülbül, 2008: 32)

3. Bağlamsal (Contextual) Model Perspektifine Göre İKY’ de Stratejinin Belirlenmesi

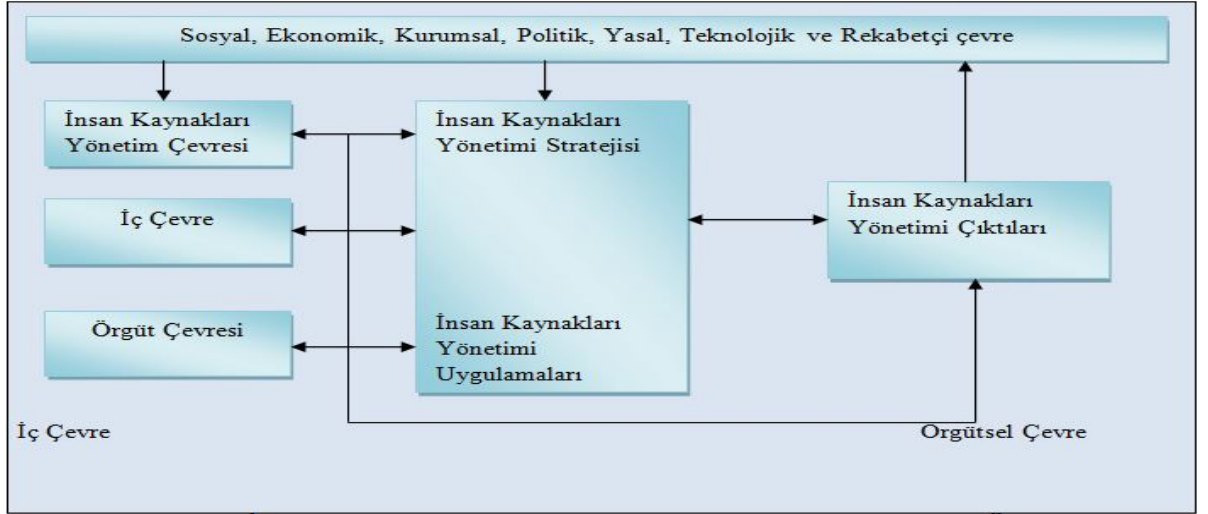
Yönetim teorisinin geleneksel tartışma eksenini, örgüt davranışını yönlendiren saiklerin neler olduğu ve bu davranışın nasıl ortaya çıktığı sorusu oluşturmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi (İKY) üzerine gelişen literatürde, bu tartışmalardan bağımsız olmayan bir biçimde, örgütlerin hangi İKY uygulamalarını seçtiğini açıklamaya çalışmaktadır (Sayılar, 2008: 220). Bu doğrultuda İKY’ne de etki eden stratejik uygulamaların örgütlerin daha genel politikaları olduğunu söyleyebiliriz.

Çoğu kuruluşlar, yaptıkları uzun vadeli planların başarı ile sonuçlanmasını sağlamak, olaylar karşısında esnek ve dengeli bir faaliyet gösterebilmek için çevrelerinde dinamik bir çalışma içerisinde bulunurlar. Bu durum, yönetim kademesinde bulunanla kuruluştaki görevli diğer personelin her gün değişen koşullara uyabilmeleri için devamlı olarak kuruluşun yapısına ve amacına uygun olarak değişiklik yapmalarını gerektirmektedir (Eren, 1989: 171).

Örgütlerin kapsayıcı politikaları stratejik konu ve durumlara yöneliktir. İKY’nin stratejik niteliklerini açıklayan bağlamsal (contextual) yaklaşıma göre; Stratejik insan kaynakları yönetimi ve çevresi arasındaki ilişki yeniden incelenmiş, örgüt düzeyini aşan ve onu daha büyük bir makro sistemin parçası olarak gören bir açıklama getirmiştir. Teorik temelleri endüstri ilişkileri alanına daha yakın olan bu yaklaşım kamu işletmeleri, sendikalar, sosyal ve kurumsal gelişmelerin etkisi gibi çevresel faktörlerin önemine yeniden değinmiştir (Bayat, 2008: 80). Dolayısıyla örgütün bulunduğu piyasa koşulları, hukuki zemin, küresel ekonomi, kültür ortamı gibi kapsayıcı alanlar önem kazanmıştır. İK aktörleri bu kapsayıcı alanları tanımaları ve çözümlenmeleri, doğrultusunda örgütün çevre ile ilişkisini düzenlemekle birlikte, dış çevreye temas eden çalışanlarında örgüt kültürüne uyumu sağlanmaya çalışılır.

Strateji, kültür ve yenileşme çabaları yeni organizasyonların vizyonunu işgal etmeye başlarken, bu yeni gelişim ister istemez geleneksel endüstri ilişkileri kavramlarını ve aktörlerini etkiler (Büyüksulu, 1998: 14).

Tablo-3: Bağlamsal Yaklaşım



Kaynak: Bayat, İnsan Kaynakları Yönetiminin Stratejik Niteliği, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10/3, 2008, s. 80.

İnsan kaynakları yönetiminin stratejik niteliğini açıklayan yaklaşımlardan bağlamsal (contextual) modele göre üst sistemler örgütü ve İKY'yi şekillendirmektedir. Çok sayıda İnsan Kaynakları stratejilerinin amacı davranışları hedeflememektir; ancak örgüt kültüründeki değişimin etkisiyle davranış değişimine yol açmak istenmektedir (Keçecioğlu, 2006: 68). Aynı zamanda üst sistemlerin stratejik niteliğe dönüştürmede kullandığı kurallar; sosyal, ekonomik, kurumsal, politik, yasal, teknolojik, rekabetçi temele dayanan uygulamalardır.

Yönetimsel tutumlar ve kabiliyetlerin örgütsel stratejiyle düzenlenmesi ve bunu izleyecek yüksek örgütsel performans, iş ve insan kaynakları stratejilerinin eşleştirilmesinin ardındaki akılcılığı ortaya koyar (Keçecioğlu, 2006: 68). Eşleştirilmesi gereken konular belirlendikten sonra strateji formülasyonu ile süreç yönetilmeye başlanır.

4. Strateji olarak Kalite Yönetimi Sisteminin Benimsenmesi ve İnsan Kaynakları Aktörlerine Etkileri

Yönetim bilimi kamu ve özel sektörde birbirinden bağımsız iki farklı disiplin olarak ortaya çıkmıştır. Frederick Taylor ve Henry Ford'un fikirleriyle Taylorizm ve Fordizm olarak adlandırılan işletme yönetimi bir yönetim felsefesi olarak yüzyılın başından beri dünya genelinde kabul görmüştür. Kamu yönetimini ise bilimsel olarak inceleyen ilk kişi Alman sosyal bilimci Max Weber'dir.

Weber, bürokrasi olarak adlandırdığı geniş bir organizasyonun nasıl yönetilebileceğine ilişkin çalışmalar yapmıştır. Weber'e göre bürokrasi ve devlet yönetimi için başlıca şu ilkeler önem taşımaktadır:

1. Otorite ve sorumluluğun organizasyonda açık olarak belirlenmesi
2. Görevlerin ve işlerin önceden belirlenmesi ve planlanması,
3. Sürekli kontrol ve teftiş,
4. Organizasyonda yazılı kuralların oluşturulması ve saklanması,
5. Yöneticilerin seçimle değil atama yoluyla iş başına getirilmesi,
6. Emir ve komuta zinciri içinde hiyerarşik yapının meydana getirilmesi,

7. Çalışanların yeterlilik düzeylerinin belirlenip belli eğitim aşamalarından geçirildikten sonra iş başına getirilmesi. (www.sobiadacademy.net/...kamuyonetim/kamuda-kalite/aktan-kal.pdf, 22.04.2010).

Fayol'da yönetimin ilkeleri adlı eserinde Weber gibi devlet yönetiminde merkeziyetçilik, otorite ve hiyerarşinin önemi üzerinde durmuştur ve aynı zamanda ilkeleri Weber'in ilkeleri ile paralellik göstermiştir. Fayol'da da kısaca şu ilkeleri görmek mümkündür:

1. Kararların merkezden alınması
2. Organizasyon çıkarlarına öncelik tanınması
3. Yaratıcılığın teşviki
4. Çalışanlara eşit ve adaletli çalışma ortamı sağlanması
5. Ekip ruhunun yaratılması
6. Yönetimin işbölümü ve uzmanlaşmaya dayalı olması
7. Yönetimde otoritenin, sorumluluğun ve disiplinin hakim olması
8. Hiyerarşinin egemen olması
9. Organizasyonda birimlerin tek bir hedef ve plan doğrultusunda hareket etmeleri
10. Sürekliliğin sağlanması için sık sık işten çıkarmaların engellenmesi

Taylor kendi yönetim modeline göre insanları çalışan bir makinenin parçası gibi görüp "önce üretim" anlayışını savunmuştur. Bu anlayışı "bir örgüt için faydalı ve karlı olan her şey insan içinde iyidir" şeklinde özetleyebiliriz. Fakat 1920'li yılların sonlarında başlayan ve daha fazla üretimi gerçekleştirmeyi amaçlayan araştırmaların sonucu, örgütlerde "önce insan anlayışını" meydana getirmiştir. "Örgüt için faydalı olan her şey insan içinde iyidir" anlayışı yerini "insan için iyi olan her şey örgüt içinde iyidir" anlayışına bırakmıştır. Bu anlayışa da Neoklasik Yönetim adı verilmiştir.

1950'lerden sonra üretim ve insan unsurlarının aynı düzeyde düşünülmesi gerekliliği ortaya çıkarak bunların "sentezi" çağdaş yönetim anlayışını günümüze kadar getirmiştir. Bu arada "Hedeflerle Yönetim", "Sonuçlara Göre Yönetim", "İstisnalara Göre Yönetim", "Sistem Yaklaşımı" vb. ekollerin yönetim bilimine çeşitli katkıları olmuştur. (www.sobiadacademy.net/...kamuyonetim/kamuda-kalite/aktan-kal.pdf, 22.04.2010). Bunlara paralel olarak gelişen anlayışta 1930'lu yıllarda başlayan 1950'lerde başta ABD sonra Japonya ve Avrupa ülkelerinde uygulanan, mal ve hizmet üretiminde "Kalite"yi hedefleyen "Toplam Kalite Yönetimi"dir. (Peker,193).

Bu dönemden sonra yaygın olan Taylorizm ve Fordizm akımları önemini giderek kaybetmeye başlamış ve özellikle II. Dünya Savaşı sırasında Amerika ve Japon bilim adamlarının katkıları ile Toplam Kalite denilen yönetim anlayışı yaygınlık kazanmıştır.

Kalite yönetimi uygulamaları organizasyonun yapısını etkilemekle birlikte İKY stratejisini ve İK uygulamalarını da etkileyecektir. Dolayısıyla İKY aktörlerinin rol-davranışları ve iş süreçlerindeki etki-ilişkileri de değişecek, dönüşecektir.

Bir kalite yönetim sisteminin benimsenmesi, kuruluşun stratejik bir kararı olmalıdır (TSE, 2009: 1). Bu kararın niteliği ise kurumsal düzeydedir. Etkileri kuruluşun her kademesinde görülür. Kalite politikası bu etkinin kurallar bütünü olarak yansımasıdır. Dolayısıyla çalışanlar; müşteri odaklı, kalite politikasına uygun, planlama odaklı iş süreçlerinde rol alırlar. Toplam kalite yönetimi felsefesini diğer yönetim sistemlerinden

ayıran temel fark, bir organizasyondaki bütün problemlerin insan faktörü analiz edilerek çözülebileceğine inançtır (Yılmaz, 2010: 191). Kalite yönetim sürecinde prosesler kayıt altına alınmaktadır. Kayıt altına alınan iş süreçleri, dokümanların, tespit edilen sorunlar kapsamında analiz edilmesi ve sorunun kaynağının bulunmasında yardımcı olacaktır. Dolayısıyla proseslerin başat aktörü olan çalışanların yani insanın, temel kalite politikasına uygun ve sorunların çözümüne yardımcı davranış değişikliklerine gidilecektir. Bu durum insan kaynaklarının seçiminden eğitime kadar birçok sürece etki edecek dolayısıyla da örgütte kaliteli insan kaynakları yönetimi düşüncesinin temelleri atılacaktır. Kalite yönetim sisteminin insan kaynakları yönetimi boyutunu ilgilendiren İK ve kalite çıktıları da örgütün çıktıları olacaktır. Bu çıktılar, kalite anlayışı ile İK Prosedürü çerçevesinde hazırlanmış dokümanlardır.

Kalite çalışmaları işletmelerde takım çalışması esasına dayanan bir yapıyı gerekli kılmakta ve bu durumda takım üyeleri arasında kurulan ilişkiler ve iletişim şekli de önem kazanmakta ve insanın kalite çalışmalarındaki yeri ve önemi artmaktadır (Gürol, 2011: 115).

Toplam kalite programları insan kaynakları fonksiyonunun önemini çok arttırmaktadır. Sistematik eğitimlerin verilmesi, çalışanları yetki verilmesi ve değişikliklerin yapılması, takıma dayalı ödül sistemlerinin kurulması, çalışanlara kaliteyle ilgili rollerin duyurulması gibi alanlarda insan kaynakları yönetimi çok büyük bir rol oynar (Barutçugil, 2004: 84).

Sistem düşüncesi de potansiyelini gerçekleştirmek için paylaşılan vizyon oluşturma, zihni modeller, takım halinde öğrenme ve kişisel ustalık (hakimiyet) disipline ihtiyaç duyar (Senge, 2011: 21). Bu yönüyle sistem düşüncesi ve kalite süreçleri eğitim başlığı ile iki yönetsel düşüncenin paralellik gösterdiği ortak noktadır.

5. Sonuç

İnsan kaynakları yönetiminin uygulama süreci önemlidir. Uygulamayı belirleyen yol ve yöntemler belirlendikten sonra, başta İK aktörleri olmak üzere örgütün tüm çalışanları İKY'nin uygulama sürecinin bir parçası olurlar.

İnsan kaynakları yönetimi uygulamasını bir çıktı değer olarak ele alırsak, bu değere şekil veren, ruh katan ilke ve değerlerden bahsetmek gerekir. Özellikle insan kaynakları politikasını belirlemede bu ilke ve değerler yönlendiricidir.

Strateji olarak belirlenen Kalite Yönetim sistemi, İnsan kaynakları yönetimini yönlendiren kurallar olarak insan yönetimini etkiler. Bağlamsal (Contextual) yaklaşım sosyal, ekonomik, kurumsal, politik, yasal, teknolojik ve rekabetçi değerlere göre İK sisteminin politikalarını belirler. Dolayısıyla; Kalite Yönetimi sisteminin örgütsel stratejide başat ilke ve değerleri tamamlayan pratik uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır.

Stratejinin bağlamsal modele göre şekillenmesinde de temel varsayım dünyadaki yönetsel trendlerdir. Dolayısıyla makro düzeyde geçerliliği olan, yönetsel kararlar ve uygulamalar önemlidir. Bu açıdan uluslararası geçerliliğe sahip ISO 9001 Kalite Yönetim Sisteminin stratejik öneme sahip olması bağlamsal modele uygundur.

Kaynakça

- Argon, T. ve Eren, A. (2004), İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Bayat, B. (2008), İnsan Kaynakları Yönetiminin Stratejik Niteliği, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10/3.
- Barutçugil, İ. (2004), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, 1.Baskı. İstanbul, Kariyer Yayıncılık.
- Bülbül, Y. (2008), Teknonomi Tarihsel Açından Teknoloji-Ekonomi İlişkisi, İstanbul: Kitabevi yayınları.
- Büyükcüoğlu, A.R. (1998), Globalizasyon Boyutunda İnsan Kaynakları Yönetimi, Der Yayınları, İstanbul.
- Devis, K. (1984), İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış, İstanbul Üniversitesi Yayın No:3028.
- Eren, E. (1989), Yönetim Psikolojisi, 3.baskı İstanbul: Yön Ajans.
- Gül, E.C. (2011), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimindeki Aktörler ve İlişki Biçimleri (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Edirne.
- Gürol, Y. (2011), Yeni Dünya Düzeninde İnsanın Örgütte Değişen Rolü, 2. Basım. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Keçecioglu, T. (2006), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi: İKY ile Rekabetçi Avantaj Kazanmak, 1.Basım. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Keskin, F. ve Saltürk, M. (2008), Stratejik Hedeflere Ulaşmada Yöneticilerin Kişisel Davranış Farklılıkları, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 26, Sayı 1.
- Küçükali, R. (2011), Yönetim Felsefesi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Sayılar, Y. (2008), Türkiye’deki İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Açısından Stratejik Seçim ve Kurumsal Belirlenimin Olası Etkileri, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi Cilt 63 [2] Sayı 2.
- Senge, P.M. (2011), Beşinci Disiplin Öğrenen Organizasyon Düşünüşü ve Uygulaması, 15. Baskı. İstanbul: YKY yayınları.
- Şimşek, Ş. Ve Öge, H.S. (2009), Stratejik ve Uluslararası Boyutu ile İnsan Kaynakları Yönetimi, 2.baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Türk Standardı, (2008), TS 18001 Nisan 2008, ICS 03. 100. 01: 13.100 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri-Şartlar, Ankara.
- Türk Standardı, (2009), TS EN ISO 9001 Mart 2009, ICS 03. 120. 10 Kalite Yönetim Sistemleri-Şartlar, Ankara.
- Yılmaz, C. (2010), İnsan Kaynakları Yönetimi, 1.baskı. İstanbul: Etap Yayınevi.
- Weiss, D.H. (1993), Başarılı Ekip Nasıl Yaratılır?, İstanbul: Rota yayın.

	MAKALE ADI	SAYFA
1	SOSYAL AĞ'DA GÜÇLÜ BAĞLAR GELİŞTİRME VE İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLİŞKİSİ, AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA <i>Yavuz KORKMAZYÜREK</i>	1-23
2	ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA <i>Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI, Dr. Öğr. Üyesi Ercan KÜÇÜKEŞMEN</i>	24-44
3	TÜRKİYE'DE DÖVİZ KURUNUN DIŞ TİCARET ÜZERİNE ETKİLERİ (2005-2015) <i>Habibe YAMAN</i>	45-69
4	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN BAĞLAMSAL (CONTEXTUAL) MODELE GÖRE STRATEJİKLEŞMESİ VE KALİTE ANLAYIŞININ AKTÖRLER ARASI İLİŞKİLERE ETKİSİ <i>Ertan Cem GÜL</i>	70-83
5	DECISION MAKING BY SIMULATION- A CASE STUDY <i>Dr. Güneş GÜRSEL</i>	84-97
6	ÖĞRENCİLERİN KARIYER ALTERNATİFLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ <i>Doç. Dr. Hatice Hicret ÖZKOÇ, Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ, Ali Emre AYDIN</i>	98-119
7	THE RESPONSE OF SHIPBUILDING ACTIVITIES TO FREIGHT MARKET <i>Doç. Dr. Sadık Özlen BAŞER, Abdullah AÇIK</i>	120-136
8	MUHASEBECİLERİN MESLEKİ GELECEKLERİ İLE İLGİLİ DÜŞÜNCELERİ: BİR ARAŞTIRMA <i>Doç. Dr. Osman AKIN, Doç. Dr. Osman Kürşat ONAT, Fatma Özge ÖZGEN</i>	137-159
9	KIRSAL TURİZM BÖLGELERİNDEKİ RESTORANLARA YÖNELİK ÇEVİRİMİÇİ MÜŞTERİ DEĞERLENDİRMELERİNİN ANALİZİ: EĞİRDİR ÖRNEĞİ <i>Doç. Dr. Murat ÇUHADAR, Öykü İmge GÜNEY</i>	160-175

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



IDEAS

ISSN: 2149-5823





Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi, eğitim yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.


International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management, educational administration and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Editörler / Editors in Chief

-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Yayın Kurulu / Editorial Board

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Dr. Öğr. Üyesi İrfan AKKOÇ

 **Danışma Kurulu / Advisory Board**

- Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Enver ÖZKALP (Anadolu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gökmen DAĞLI (Yakın Doğu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haydar SUR (Üsküdar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmət KARADAL (Aksaray Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
- Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Umüt AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SIĞRI (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mine Afacan FINDIKLI (Beykent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Not: İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

2016 yılı 2. sayıdan itibaren dergimiz uluslararası endekslerde taranmaktadır



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.gov.tr/uiibd>

SİMÜLASYON YÖNTEMİ İLE KARAR VERME- BİR PİLOT ÇALIŞMA

Güney GÜRSEL*

ÖZ: Karar verme çok önemli bir çalışma alanıdır. Veri çağında güçlü araçlar kullanarak veri işleme çabaları yoğunlaşmaktadır. Zamanında ve doğru karar verebilmek için kaliteli veriye ve kaliteli işleme araçlarına ihtiyaç vardır. Simülasyon gerçek dünyadaki senaryoların sanal ortamda modellenmesidir. Deneme yanılma ile yapılması mümkün olmayan, maliyeti yüksek ya da tehlikeli olan senaryoların sanal olarak gerçekleştirilmesine olanak verir. Bu çalışma bir donanım bakım kısmının modellendiği bir simülasyon çalışmasıdır. Çalışmanın amacı, yöneticiler için, sistemin tıkanan yerleri tespit edip bu tıkanma için çözüm yolları bulunmasına imkân veren simülasyonun, bir karar destek aracı olarak ne kadar önemli olduğunu göstermektir. Çalışmada uzun tamirat sürelerinden müzdarip olan bir hastanenin donanım bakım ünitesi modellenmiştir. Gerekli veriler hastane bilgi sisteminden alınmıştır. Sonuçlar sorunun bakım firmasından kaynaklandığını ve personel artırımı ile çözülebileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Karar verme, Simülasyon, Modelleme, Performans optimizasyonu.

Jel Sınıflandırması: M15, M16, M51, M54

DOI: 10.29131/uiibd.405258

Geliş tarihi: 13.03.2018 / **Kabul Tarihi:** 24.04.2018 / **Yayın Tarihi:** 13.06.2018

DECISION MAKING BY SIMULATION- A CASE STUDY

ABSTRACT: Decision making is a very important area of research. In the era of data, the efforts to support decision making by powerful data processing tools are becoming intense. True and in-time decision is of great importance. For this, decision makers need qualified data and qualified processing. Simulation is the reconstruction of real world scenarios in the virtual environment. It makes possible to analyze the different scenarios that is hard or dangerous to accomplish with a trial and error method. This is a simulation case study in which a hardware maintenance service is the subject. The aim of the study is to illustrate how simulation can be used as a valuable decision support tool for managers and directors by first detecting the bottleneck and then find a solution by applying different scenarios. In this study, a hardware maintenance unit of a hospital, which is suffering for long fixing times, is modelled. Data are collected from the system that the hospital uses. Results show that there is a problem in the firm service unit and it can be overcome by increasing the number of personnel.

Key Words: Decision making, Simulation, Modeling, Performance Optimization.

Jel Classification: M15, M16, M51, M54

Received: 13.03.2018 / **Accepted:** 24.04.2018 / **Published:** 13.06.2018

*Dr., Technischen Universität Braunschweig, Peter L. Reichertz Institut für Medizinische Informatik, Guest Reseracher, guneygursel@yahoo.com, güney.gursel@plri.de, orcid.org/0000-0002-4063-2876

Kaynak gösterimi için:

GÜRSEL, G. (2018). DECISION MAKING BY SIMULATION- A CASE STUDY. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4 (1), 84-97. DOI: 10.29131/uiibd.405258

1. INTRODUCTION

Decision making is the problem of today's world. Managers, physicians, politicians, directors make very important and critical decisions every day. The more people and money affected by the decision, the more critical it becomes. That is why the decision makers need qualified support, no matter how qualified themselves are. They need true, up-to-date and reliable data, in addition, they need powerful tools and techniques to process that data, to make right and in-time decisions.

Soft Computing (SC) methodologies, Data Mining, Big Data Processing, Simulation studies are all in the objective of decision support. SC is a collection of different well-known methods providing flexible information processing capability for handling real life ambiguous situations (Yardimci, 2009). Decision Trees (DTs), Artificial Neural Networks (ANNs), Probabilistic Reasoning methods, Genetic Algorithms (GA), Fuzzy Logic (FL) can be given as the components of SC. Artificial Neural Network (ANN) is the model that tries to emulate human nerve system into computer applications (Amato, López, Peña-Méndez, Vaňhara, Hampl, & Havel, 2013). Genetic Algorithms approach is the effort to emulate natural evaluation into computer applications. The idea behind GAs is building a better solution by combining the good parts of other solutions just like nature does by combining the DNA of living beings (Jain & Srivastava, 2013). Regression and Correlation methods (such as Logistic Regression) evaluates the strength of a relationship where regression is a predictive method of future values by fitting the current available values into a curve and correlation is a descriptive method used to examine the degree of similarity (Jiawei & Kamber, 2001). Bayesian Network is a statistical multivariate model for a set of variables which is defined in terms of two components, a qualitative component, a directed acyclic graph (DAG), and a quantitative component, a conditional distribution of each variable in the graph (Jensen & Nielsen, 2007). Support Vector Machines are mainly used for classification. It is a type of supervised machine learning method. The method is presented with a set of labeled data instances and the SVM training algorithm aims to find a hyper plane separating the given dataset into a discrete predefined number of classes consistent with the training set (Mountrakis, Im & Ogole, 2011). Similarity Measures are used for measuring the similarities in big data. Nearest Neighbor Method, Manhattan distance, Euclidean distance is the most known forms of similarity measures. Decision Tree (DT) is a structure where each node denotes a test on an attribute value, each branch represents an outcome of the test and tree leaves represent classes or class distribution, it is a predictive model used for classification commonly (Jain & Srivastava, 2013).

The most fundamental challenge about Big Data is to explore the large volumes of data and extract useful information or knowledge for future use (Wu, Zhu, Wu, & Ding, 2014). Data mining is one of the techniques to utilize this valuable healthcare data. There are many different definitions available in the literature. Drawing from the literature, we can define data mining as the process of analyzing data and discovering knowledge, patterns, associations, rules, anomalies, sequences that are non-trivial, implicit, previously unknown and potentially useful from databases. For business decisions in organizations, data mining utilizes data to discover examples and connections inside the data (Sharma, Sharma, & Pandey, 2018).

Simulation is another powerful tool for decision support. It is commonly used for modelling in engineering research, business analysis, manufacturing planning, and biological

science experimentation etc. (Purniya, & Rai, 2018). It is an important tool for emulating the real performance of the systems. Applying different scenarios with different resources can only be possible by the help of simulation. Without simulation, trial and error method becomes very costly for some applications (i.e. pilot training), impossible for most applications such as war scenarios. Improvement of existing systems' performances with different parameters in advance can only be made with the use of simulation. That is why it is an indispensable tool for managers.

Literature are very well interested in simulation researches. Since 1990, there has been a huge increase in the number of articles being published on simulation, that can be numbered as thousands (Rohleder, Lewkonja, Bischak, Duffy, & Hendijani, 2011). One can find thousands of simulation studies in the literature. Some examples may be healthcare education (Rogers, 2011), team-based training (Eppich, Howard, Vozenilek & Curran, 2011), study of the human and system performance (LeBlanc, Manser, Weinger, Musson, Kutzin, Howard, 2011), adverse surgical outcomes (Slakey, Simms, Rennie, Garstka, & Korndorffer, 2014). As understood from the examples, there is no area of limitation for the usage of simulation in research. Every problem can be modelled and different scenarios can be analyzed with low cost and no danger.

A simulation model is the abstraction of the actual process, it captures the resources and various inputs needed to perform the process (Laguna & Marklund, 2013). Simulation and optimization should not be confused. Simulation is an evaluation tool for the different scenarios whereas optimization is used for tuning the system (Laguna & Marklund, 2013).

By determining the weak or congested parts of the system, managers or directors can make more powerful decisions. Simulation is a big decision support tool for determining these weak and congested parts. In this study, a simulation case study is given by modeling hardware maintenance section of information systems department. The purpose of the study is to illustrate how simulation can be used as a valuable decision support tool for managers and directors.

2. BACKGROUND

Hardware Maintenance is a considerable cost item for the institutions. Number of personnel employed is a main issue for this cost. The number of technical personnel should be so optimal that neither it would be less to tackle with the upcoming problems nor more than required. Then the question arises: What is the optimum number and how can we determine it? Here, there is a decision to make. These kinds of questions can only be answered by modelling a good simulation project. In this simulation project, we try to find the bottleneck of the hardware maintenance department to shorten the hardware repair time, called as through time. In this study, hardware maintenance department of a hospital is modelled. The model is called as "system" throughout the paper.

2.1. System description

In the hospital, there is a great number of hardware and there are four technicians to tackle with this hardware. Everyday 30-50 hardware failure complains are received. When the distance of the defected hardware location is considered, a repair takes 20 minutes to two days. The system work flow is given in Figure 1.

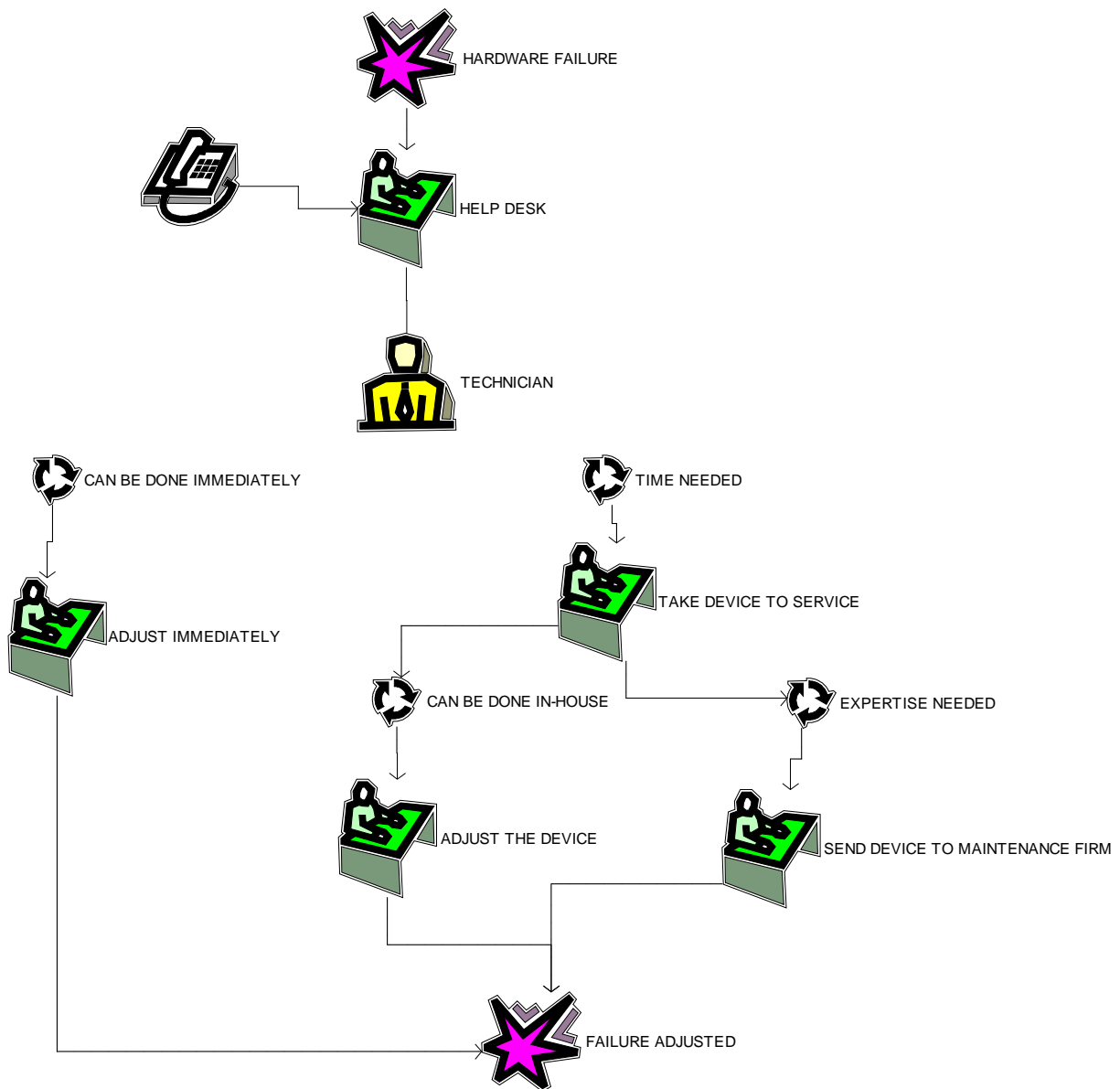


Figure 1. Hardware maintenance work flow

2.2. How the system works

The hardware failure complain is received by a phone call from the user. After recording the complain, it is queued for examination. In the in-site examination, it is determined if it can be repaired in the location of the hardware, or it needs in-house service care or vendor service care. If it needs any service care, the hardware is taken to the related service. After the hardware is repaired, it is taken back to its own place. The problem is the increase in time duration of this cycle. The users experience trouble because of the absence of the hardware during the repair time.

2.3. System boundaries

The system includes all the hardware failure complains. The time to determine whether the hardware can be repaired immediately, by in-house maintenance department or by vendor is neglected because it takes a very short time (within seconds). The time needed to access to the problem area, time to repair in maintenance departments (in-house or vendor), time to send the hardware to its location after the repair are included. Time for a technician to access to the defected hardware location is assumed as one to ten minutes constantly.

2.4. Data

Data for the simulation model are captured from the maintenance module of the Healthcare Information System(HCIS). It is observed that monthly incoming hardware failure complains are not changing throughout a year and approximately the same. For this reason, last three months of data is captured and used to construct the model.

3. MATERIALS AND METHODS

A simulation model is made up of entities, events, states, activities/processes. The entity is an object or component of the system that is explicitly represented in the model; a state can be defined as the collection of variables necessary to describe the system at any time, depending on the objectives of the study; these variables are called state variables, while an event is an instantaneous occurrence that may change the state of the system (Zuniga, Mujica Mota, & Herrera García, 2016).

Model is constructed using ARENA simulation software. The simulation model components are given below.

3.1. Entities

Hardware

Technicians

Vendor workers

3.2. States

The states of the hardware:

Waiting to be determined its problem;

Waiting in the in-house service for repair;

Waiting in the vendor service for repair;

Being repaired;

Repaired;

The states of the technicians:

Busy

Idle

The states of the firm workers:

Busy

Idle

3.3. Events

Arrival of hardware failure complain

Arrival of hardware to the maintenance department(in-house)

Arrival of hardware to the vendor service department

Exit of hardware from the maintenance department (in-house)

Exit of hardware from the vendor service department

3.4. Processes

Hardware failure complain admission process

Failure examination process

In-place hardware repair process

Taking hardware to service process

In-house hardware repair process

Vendor hardware repair process

Relocating hardware process

3.5. Simulation Outcomes

Average in-house service repairing time

Average vendor service repairing time

Overall hardware repair through time

Average number of busy technicians

Average number of busy vendor workers

Average number of hardware waiting for examination

Average number hardware waiting in in-house service for repairing

Average number of hardware waiting in vendor service for repairing

3.6. Input Analysis

Using Input analyzer of the ARENA tool, by means of the available data, distributions of the arrival time of the hardware failure complains, service time for in-house service, service time in the vendor, service time in the place of hardware are determined. The distributions are:

- arrival time of the hardware failure complains : $-0.001 + WEIB(7.36, 0.494)$
- service time in the place of hardware : $-0.5+6*BETA(0.197, 0.362)$
- service time for in-house service : $5 + LOGN(21.2, 37.9)$
- service time in vendor : $NORM(117, 53.9)$

4. RESULTS

4.1. Running the Pilot Model

After the determination of the distributions of the needed inputs, the pilot model can be run to determine the length of one batch size. The pilot run is performed with the below parameters:

- 1 replication and 7200 time units that correspond to 120 hours of work.
- arrival time of the hardware failure complains : $-0.001 + \text{WEIB}(7.36, 0.494)$
- service time in the place of hardware : $-0.5 + 6 * \text{BETA}(0.197, 0.362)$
- service time for in-house service : $5 + \text{LOGN}(21.2, 37.9)$
- service time in vendor : $\text{NORM}(117, 53.9)$

The result of the pilot run gave us 37150 time unit as the length one batch.

When 5 batches are run and then 95% confidence interval is constructed, the number of batches are found as 13 and warm-up period as 5500.

For 13 batches;

One long simulation run length = 5500 (warm-up) + 13 * 37150 = 488450

4.2. Running the Final Model

When the final model is run with the parameters founded in pilot model, results given in Table 1 and Table2 are founded.

Variable	Average
through_Time	187.29
in-house_service_time	26.429
firm_service_time	717.15

Table 1. variables of time

Variable	Average
number of works	1.12
waiting services in in-house services	0.02
waiting services in vendor	9.35
waiting after reporting	0.12
busy vendor workers	1.83

Table 2. variables of resources

In Table 1, it is seen that overall through time is 187 minutes, while in-house service department average is 26 minutes and vendor average is 717 minutes. According to Table 2, there is no waiting repair work in the in-house department (the number of hardware waiting in in-house department is 0.02). The number of busy vendor workers is 1.83, that is, almost all the time all of the workers are busy. The average number in queue in

the vendor is 9.35, whereas in in-house department, it is 0.02. It's clear in the situation that the vendor increases the average through time. The bottleneck is in the vendor services.

As seen in the final model, the bottleneck is determined. It is in the vendor service. Now the model is revised to find a solution to the problem. If the number of workers in the vendor is increased and the final model is run again, the results in Table 3 and Table 4 are founded.

Variable	Average
through_Time	47.59
in-house_service_time	26.94
vendor_service_time	121.65

Table 3. Second scenario results according to variables of time

Variable	Average
number of works	1.13
waiting hardware in house services	0.01
waiting hardware in vendor	0.07
waiting after reporting	0.14
busy vendor workers	1.79

Table 4. Second scenario results according to variables of resources

It is seen that average time decreased from 717 to 121. The number of waiting works decreased to 0.07 from 9.35. The number of busy workers is 1.79.

5. DISCUSSION

This is a case study in a maintenance department of the hospital having problems with the repair time of the HCIS hardware. The purpose of the study is to prove the help of simulation as a valuable decision support tool for managers and directors. We use simulation model to help detect the problem and find ways to solve it with low cost ad zero danger. With the help of running different scenarios, managers can make right decisions.

After having the right settings such as input distribution fits, number of batches and length of a batch, by running the final model the bottleneck and reason of it is detected. Everybody including the managers and the end users thought that the number of in-house workers were not sufficient and the number of technicians should be increased. If the work flow had not been simulated and the number of the technicians had been increased, it would have been a mistake, the problem would have continued, the money and the resources would have been wasted. That would have been a wrong decision.

In this study, it is seen that problem determination is very important for decision making. After determining the problem, as a solution, the number of vendor workers are increased, and the model is run again. With this action, it is seen that the service time decreased to 121 from 717 unit time (83.2%). The number of busy workers is 1.79 when the total number is 5. It seems that this is not the optimum number. There are idle workers. We

can decrease the number and run the final model again, until consistent, acceptable firm servicing time is founded and almost all the workers become busy.

Before making the simulation, every end user in the hospital thinks that the number of technicians in the in-house services is not enough. The simulation showed this comment is partly true. The striking outcome became; the queue in firm cause the average throughout time increase.

The study has proven that with the right model, work flow-based problems can be detected and solved with little effort and no danger. This study can be a proof that Simulation is a good tool for managers and directors for decision making, to keep the costs in optimum level and help them optimize their sources.

In the literature there is some ambiguity in defining what is a simulation and what is a game (Costin, O'Brien, & Slattery, 2018). Simulation is a replica of reality and actual events, and the outcomes are used for the decisions to be made within a given context (Costin, O'Brien, & Slattery, 2018). To encourage the development of entrepreneurial skills such as decision-making, risk management, problem solving, communication, and teamwork, simulation is increasingly being used in both academia and business (Costin, O'Brien, & Slattery, 2018). These skills are very important to start one's own business (Garalis & Strazdiene, 2007)

6. REFERENCES

- Amato, F., López, A., Peña-Méndez, E. M., Vaňhara, P., Hampl, A., & Havel, J. (2013). Artificial neural networks in medical diagnosis. *Journal of applied biomedicine*, 11(2), 47-58.
- Cheng, M. M., Li, C., Hackett, R. D., & Lee-Chin, M. (2018). Simulation and big data: in search of causality in big data-related managial decision making.
- Costin, Y., O'Brien, M. P., & Slattery, D. M. (2018). Using Simulation to Develop Entrepreneurial Skills and Mind-Set: An Exploratory Case Study. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 30(1), 136-145.
- Garalis, A., & Strazdiene, G. (2007). Entrepreneurial skills development via simulation business enterprise. *Social Research/ Socialiniai tyrimai*, 2(10), 39-48.
- Eppich, W., Howard, V., Vozenilek, J., & Curran, I. (2011). Simulation-based team training in healthcare. *Simulation in Healthcare*, 6(7), S14-S19.
- Laguna, M., & Marklund, J. (2013). *Business process modeling, simulation and design*. CRC Press. pp. 253.
- Jain, N., & Srivastava, V. (2013). DATA MINING TECHNIQUES: A SURVEY PAPER. *IJRET: International Journal of Research in Engineering and Technology*, 2(11). Retrieved on 11 March 2018 from http://ijret.org/Volumes/V02/I11/IJRET_110211019.pdf
- Jensen, F.V., Nielsen, T.D., 2007. *Bayesian Networks and Decision Graphs*. London, Springer.
- Jiawei, H., & Kamber, M. (2001). *Data mining: concepts and techniques*. San Francisco, CA, itd: Morgan Kaufmann, 5.
- LeBlanc, V. R., Manser, T., Weinger, M. B., Musson, D., Kutzin, J., & Howard, S. K. (2011). The study of factors affecting human and systems performance in healthcare using simulation. *Simulation in Healthcare*, 6(7), S24-S29.
- Mountrakis, G., Im, J., & Ogole, C. (2011). Support vector machines in remote sensing: A review. *ISPRS Journal of Photogrammetry and Remote Sensing*, 66(3), 247-259.

- Purniya, R., & Rai, D. (2018). A Comparatively Analysis of Various Manet Based Throughput Enhancement Techniques. *International Journal of engineering sciences & Research Technology*, 7(2),200-207.
- Rohleder, T. R., Lewkonja, P., Bischak, D. P., Duffy, P., & Hendijani, R. (2011). Using simulation modeling to improve patient flow at an outpatient orthopedic clinic. *Health Care Management Science*, 14(2), 135-145.
- Rogers, L. (2011). Developing simulations in multi-user virtual environments to enhance healthcare education. *British Journal of Educational Technology*,42(4), 608-615.
- Sharma, J., Sharma, M. S., & Pandey, R. (2018). A Complete Review of Concept of Data Mining. *International Journal For Technological Research In Engineering*, 5(6), 3143-3146.
- Slakey, D. P., Simms, E. R., Rennie, K. V., Garstka, M. E., & Korndorffer, J. R. (2014). Using simulation to improve root cause analysis of adverse surgical outcomes. *International Journal for Quality in Health Care*, 26(2), 144-150.
- Wager,K.A., Lee,F.W.,& Glaser,J.P.(2005). *Managing Healthcare Information Systems: A Practical Approach for Healthcare Executives*. San Francisco:Wiley. pp 92.
- Wu, X., Zhu, X., Wu, G. Q., & Ding, W. (2014). Data mining with big data. *Knowledge and Data Engineering. IEEE Transactions on*, 26(1), 97–107.
- Yardimci, A. (2009). Soft computing in medicine. *Applied Soft Computing*, 9(3), 1029-1043.
- Zuniga, C., Mujica Mota, M., & Herrera García, A. (2016). Analyzing airport capacity by simulation: a Mexican case study. In A. Ochoa-Zezzatti, J. Sanchez , & M. G. Cedillo-Campos (Eds.), *Handbook of research on military, aeronautical, and maritime logistics and operations* (pp. 115-150). Hershey, PA: IGI Global.

	MAKALE ADI	SAYFA
1	SOSYAL AĞ'DA GÜÇLÜ BAĞLAR GELİŞTİRME VE İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLİŞKİSİ, AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA <i>Yavuz KORKMAZYÜREK</i>	1-23
2	ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA <i>Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI, Dr. Öğr. Üyesi Ercan KÜÇÜKEŞMEN</i>	24-44
3	TÜRKİYE'DE DÖVİZ KURUNUN DIŞ TİCARET ÜZERİNE ETKİLERİ (2005-2015) <i>Habibe YAMAN</i>	45-69
4	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN BAĞLAMSAL (CONTEXTUAL) MODELE GÖRE STRATEJİKLEŞMESİ VE KALİTE ANLAYIŞININ AKTÖRLER ARASI İLİŞKİLERE ETKİSİ <i>Ertan Cem GÜL</i>	70-83
5	DECISION MAKING BY SIMULATION- A CASE STUDY <i>Dr. Güneş GÜRSEL</i>	84-97
6	ÖĞRENCİLERİN KARIYER ALTERNATİFLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ <i>Doç. Dr. Hatice Hicret ÖZKOÇ, Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ, Ali Emre AYDIN</i>	98-119
7	THE RESPONSE OF SHIPBUILDING ACTIVITIES TO FREIGHT MARKET <i>Doç. Dr. Sadık Özlen BAŞER, Abdullah AÇIK</i>	120-136
8	MUHASEBECİLERİN MESLEKİ GELECEKLERİ İLE İLGİLİ DÜŞÜNCELERİ: BİR ARAŞTIRMA <i>Doç. Dr. Osman AKIN, Doç. Dr. Osman Kürşat ONAT, Fatma Özge ÖZGEN</i>	137-159
9	KIRSAL TURİZM BÖLGELERİNDEKİ RESTORANLARA YÖNELİK ÇEVİRİMİÇİ MÜŞTERİ DEĞERLENDİRMELERİNİN ANALİZİ: EĞİRDİR ÖRNEĞİ <i>Doç. Dr. Murat ÇUHADAR, Öykü İmge GÜNEY</i>	160-175

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



IDEAS

ISSN: 2149-5823





Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi, eğitim yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.


International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management, educational administration and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Editörler / Editors in Chief

-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Yayın Kurulu / Editorial Board

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Dr. Öğr. Üyesi İrfan AKKOÇ

 **Danışma Kurulu / Advisory Board**

- Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Enver ÖZKALP (Anadolu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gökmen DAĞLI (Yakın Doğu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Tos Üniversitesi)
- Prof. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haydar SUR (Üsküdar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmət KARADAL (Aksaray Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
- Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL (Tos Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Umüt AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SIĞRI (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mine Afacan FİNDİKLİ (Beykent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Not: İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

2016 yılı 2. sayıdan itibaren dergimiz uluslararası endekslerde taranmaktadır



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.gov.tr/uiibd>

ÖĞRENCİLERİN KARIYER ALTERNATİFLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ¹

Hatice Hicret ÖZKOÇ*

Mehmet MARANGOZ**

Ali Emre AYDIN***

ÖZET: Bu çalışmanın amacı öğrencilerin kariyer alternatiflerini değerlendirmelerinde etkili olabilecek kriterleri ve bu kriterlerin görece önemlerini belirlemektir. Ayrıca çalışmada söz konusu kriterler alternatif kariyer tercihleri bazında değerlendirilmiştir. Bununla birlikte özellikle girişimcilik ve girişimcilik eğitiminin bu süreçteki rolü irdelenmiştir. Çalışmanın amaçları doğrultusunda Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerine anket uygulanmıştır. Yüz yüze anket tekniği kullanılarak toplanan anketlerden 292 tanesi analize dahil edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre öğrenciler için en tercih edilebilir meslek akademisyenliktir ve onu girişimcilik takip etmektedir. Kriterler bağlamında değerlendirildiğinde öğrenciler özel sektör hakkında olumsuz bir yaklaşıma sahiptir. Kariyer tercihlerinin belirlenmesinde öğrenciler için öne çıkan ana kriter iş güvencesi ve bu kriter altında ele alınan yüksek gelir olmuştur. Öğrencilerin kariyer alternatif tercihlerinde girişimcilik ön planda olmasına karşın kariyer seçim kriterleri bağlamında girişimcilik eğitiminin gerekli önemi görmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum göz önüne alındığında girişimcilik eğitimi konusunda gerçekleştirilen çabaların artırılması ve bu konuya eğitimin erken dönemlerinden itibaren odaklanması gerektiği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer tercihi, Akademisyenlik, Girişimcilik, Girişimcilik Eğitimi

Jel Sınıflandırması: L26

DOI: 10.29131/uiibd.413610

Geliş tarihi: 08.04.2018 / **Kabul Tarihi:** 30.05.2018 / **Yayın Tarihi:** 13.06.2018

FACTORS AFFECTING STUDENTS' CAREER CHOICES AND ENTREPRENEURSHIP EDUCATION

ABSTRACT: The aim of this study is to determine the factors that may affect the career alternatives evaluation of the students and the relative importance of these criteria. In addition, these factors were evaluated on the basis of alternative career preferences. Especially, the role of entrepreneurship and entrepreneurship education in this process is examined. In line with the aims of the study, a questionnaire was applied to the students of Muğla Sıtkı Koçman University Faculty of Economics and Administrative Sciences. Of the questionnaires collected using the face-to-face survey method, 292 were included in the analysis. According to the results of the study, the most preferable profession for the students is academicianship and it is followed by entrepreneurship. When assessed in the context of criteria, students have a negative attitude towards the private sector. The main criterion for students in career preferences is job security and high income under this criterion. In the study, although entrepreneurship indicated as an important career alternative, entrepreneurship education is not seen as an important career choice criterion by students. Taking these findings into consideration, it can be said that the efforts for entrepreneurship education should be increased and these efforts should be focused from the early stages of education.

KeyWords: Career, Career choice, Academicianship, Entrepreneurship, Entrepreneurship Education

Jel Classification: L26

Received: 08.04.2018 / **Accepted:** 30.05.2018 / **Published:** 13.06.2018

*Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, hatice.ozkoc@mu.edu.tr, orcid.org/0000-0003-0037-4603

**Prof. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, mehmetmarangoz@mu.edu.tr, orcid.org/0000-0002-1589-2940

***Araş. Gör., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, aliemreaydin@live.com, orcid.org/0000-0002-2340-8469

Kaynak gösterimi için:

ÖZKOÇ, H. H., MARANGOZ, M. ve AYDIN, A. E. (2018). ÖĞRENCİLERİN KARIYER ALTERNATİFLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4 (1), 98-119. DOI: 10.29131/uiibd.413610

¹ Bu çalışma 2017 yılında "Öğrencilerin Kariyer Alternatiflerinde Girişimciliğin Yeri Nedir? İİBF Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma" ismiyle 1.Uluslararası İnsan ve Toplum Bilimleri Kongresinde sunulmuş ve gelen öneriler doğrultusunda geliştirilmiş ve değiştirilmiştir.

1. GİRİŞ

Gelişmekte olan ülkelerde ve ülkemizde en önemli sorunlardan bir tanesi genç nüfusun kariyer tercihi aşamasında yaşadığı zorluklardır. Kariyer hedeflerinin belirlenmesi sürecinde bu bireylere yol gösterilmesi ve yeteneklerine uygun meslekler edinmelerinde yardımcı olmak gereklidir. Nitelikli iş gücünün geliştirilmesi bu duruma bağlıdır çünkü kariyer tercihinin doğru ya da yanlış olması yapılacak işte başarıyı ve motivasyonu etkilemektedir (Batur ve Adıgüzel, 2014: 327). Ülkemizde üniversite mezunlarının tercih edebilecekleri alternatifler en temelde devlet kadrolarında çalışmak, özel sektörde görev almak ve kendi işlerini kurmak şeklinde sınıflandırılabilir. Bununla birlikte akademik kariyer yapmak da bu alternatifler arasında ele alınıp ayrı bir başlık altında değerlendirilebilir. Öğrencilerin bu alternatifler hakkında bilgi sahibi olması, kendi yetenekleri ve istekleri doğrultusunda doğru tercihi yapmaları hayatları açısından kritik bir öneme sahiptir.

Kamu sektöründe ya da özel sektörde görev alma alternatiflerinin yanında ülkemizde son dönemde gençler için girişimcilik de önemli bir kariyer alternatifi olarak dikkat çekmektedir. Bu bağlamda girişimcilik örneklerinin üzerinde durulması ve girişimciliğin teşvik edilmesi, bu faaliyetlerin gelişmesi için oldukça önemlidir (Balaban ve Özdemir, 2008: 134). Girişimciliğin öğrenciler tarafından dikkate değer bir kariyer alternatifi olarak kabul görmesinin yolu, girişimcilik eğitimlerinin planlanması ve yaygınlaşmasından geçmektedir.

Bu bağlamda çalışmanın amacı öğrencilerin kariyer alternatiflerini değerlendirmelerinde etkili olabilecek kriterleri ve bu kriterlerin görece önemlerini belirtmektir. Bunun yanı sıra kriterler, alternatif kariyer tercihleri bazında değerlendirilmektedir. Ayrıca çalışmada bir kariyer alternatifi olarak girişimcilik eğitiminin kariyer tercihlerini değerlendirmedeki rolü üzerinde durulmaktadır. Bu çalışma, literatürdeki diğer çalışmalardan farklı olarak, kariyer alternatiflerinden her birinin diğer alternatife göre önemine değindiği, girişimcilik ve girişimcilik eğitiminin bu süreçteki rolüne odaklandığı ve kullandığı yöntem nedeniyle önemli görülmekte ve bu konularda literatüre katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Bu kapsamda çalışmada ilk olarak kariyer kavramı ve kariyer tercihinin ilişkili karar alma süreçleri ele alınmaktadır. Sonrasında kariyer tercihinin etkileyen faktörler ve girişimcilik eğitimi üzerinde durulmakta ve bu konudaki çalışmalar incelenmektedir. Daha sonra çalışmanın amacına yönelik olarak nicel yöntemler kullanılarak yapılan araştırmaya ilişkin bilgi verilmekte ve son olarak bulgular tartışılmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer Tercihi

Kariyer, genel itibarıyla yaşam boyu süren bir uğraş olarak ifade edilmektedir. Bireysel anlamda kariyer, genç yaşlarda başlayan ve ilke olarak emeklilik dönemine kadar süren, ilerleme ve yükselme beklentisinin hakim olduğu bir uğraştır. “Kişinin yaşam boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetlerle ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar” olarak tanımlanan kariyerin odak noktasında iş yer alsa da iş dışı yaşam ve bu yaşamdaki roller de bu kavram kapsamında ele alınmalıdır (Şimşek, 2008: 356).

Kariyer yolunda seçilen meslek, bir birey için tüm hayatı içerisindeki en önemli konulardan bir tanesidir. Meslek seçimi beraberinde bir çalışma ve yaşam biçimini de getirmektedir. Birey için bu süreçte başarılı olmak ve kendini kanıtlamak oldukça kritiktir.

Başarılı, verimli ve mutlu olmak bireylerin ilgileri, yetenekleri ve istekleri doğrultusunda meslek seçmesi ile ilgilidir (Sarıkaya ve Korshid, 2009: 394).

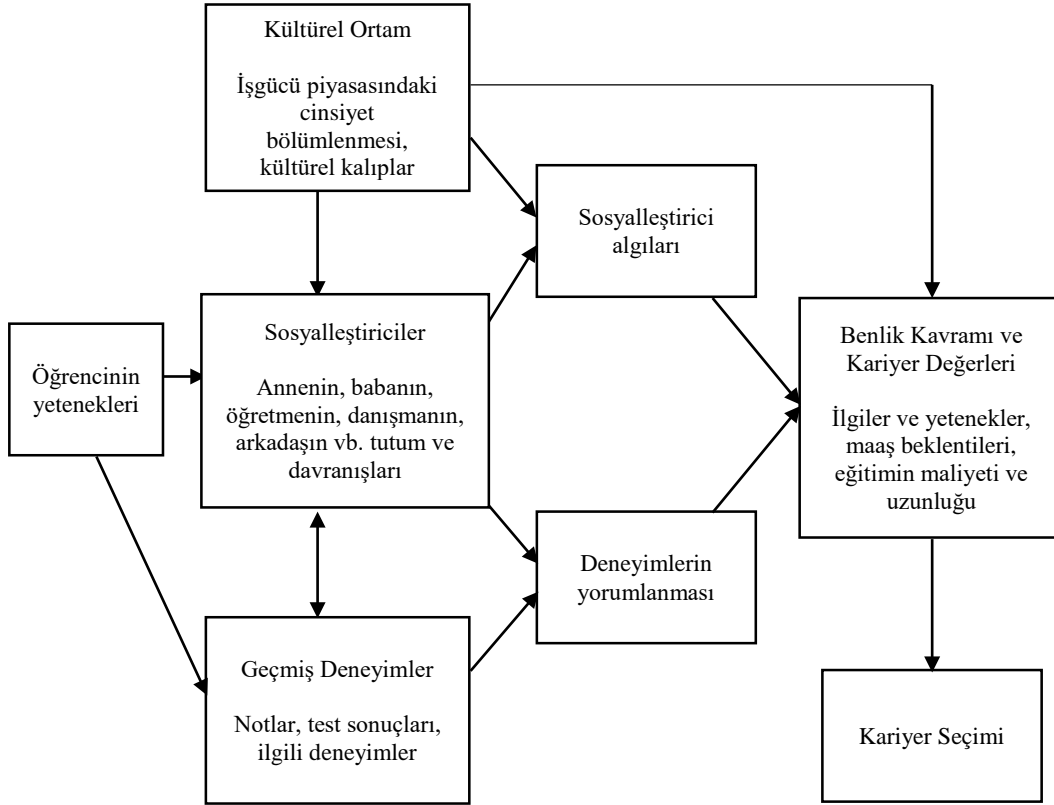
Üniversite eğitime devam eden ve özellikle mezuniyet aşamasına gelen öğrenciler bir taraftan eğitimlerini sürdürürken diğer taraftan kendileri için uygun mesleği bulmak adına çaba göstermeye başlarlar. Özellikle günümüz koşullarında kariyer planlaması zorunluluk haline gelmiştir. Çünkü bireyler kariyer planları doğrultusunda yeterlilikler geliştirmeli, beceri edinmeli, çeşitli sınavlardan başarılı olmalı ve gerekli puanları almalıdırlar. Soysal ve Söylemez (2014: 24), kariyer planlaması ile ilgili alınacak kararların, nasıl bir işte çalışılacağı ve bunun ne tür faydalar sağlayacağı gibi sorularla ilişkisi olduğunu ifade etmektedir. Alternatifler arasında yapılacak seçim hangi aşamada neler yapılması gerektiği ile ilgilidir. Bu bağlamda yazarlar, kariyer planlamasında bireysel ve kişisel özelliklerin göz önüne alınması gerektiğini belirtmektedir.

Hodkinson ve Sparkes (1997: 33), kariyer karar sürecine ilişkin yaptıkları araştırmada gençlerden elde ettikleri verileri özetlemektedirler. Birçok gencin kişisel tecrübelerine dayalı bir mesleği yapip yapmama kararını o konuda uzman bir arkadaş, akraba vb. tavsiyesi ile şekillendirdiği düşünülmektedir. Kariyer ile ilgili kararlar sistematik olmaktan ziyade pragmatik bir yapıdadır. Karar, bağlamdan kopuk değildir ve öğrencilerin ailesinin geçmişi, kültür ve yaşam öyküleriyle ilişkilidir. Kararlar hem duygusal hem de rasyonel unsurlar barındırmaktadır. Son olarak, kararlar birçok seçenek arasından seçim yapmak şeklinde değil, bir seçeneği kabul etme şeklinde gerçekleşmektedir. Gati vd. (1996: 511) benzer şekilde kariyer tercihlerinin bazı özelliklere sahip olduğunu ifade etmektedirler. Kariyer tercihi için karar vermek zorunda olan bir kişi vardır. Bu kişi seçim için bir takım alternatifleri karşılaştırır ve değerlendirir. Bu süreçte de çok çeşitli kriterler ve unsurlar mevcuttur. Bu süreç birçok karar için benzer özellikleri barındırır. Kariyer kararları için ilk olarak meslek sayısı, ana dallar ve potansiyel işverenler gibi alternatifler söz konusudur ve bunların sayısı genel itibarıyla oldukça yüksektir. İkinci olarak alternatifler hakkında oldukça kapsamlı bilgi söz konusudur. Üçüncü olarak meslekleri ve bireylerin tercihlerini detaylı bir şekilde tanımlamak için eğitimin süresi, insanlarla ilişkiler gibi çok sayıda unsur dikkate alınmaktadır. Son olarak kariyer tercihlerinde bireyin özelliklerine ve gelecekteki kariyer alternatiflerine göre belirsizlik önemli bir rol oynamaktadır.

Kariyer karar sürecinin kendine has özellikleri de dikkate alınarak kariyer planlamasının yapılması önemlidir. Kariyer planlamanın etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi ise doğru seçimler yapmaya bağlıdır. Bireysel kariyer planlama sürecinde kişinin kararı çok çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörler arasında kişilik gelişimi ve bireysel beklentiler gibi unsurların yanında aile ve ailenin sosyo-ekonomik statüsü de etkili olabilir (Adıgüzel, 2009: 279). Yalnızca bunlarla sınırlı kalmayan faktörler daha da çeşitlendirilebilir. Ayrıca kariyer tercihinin ilişkili karar verme bir süreci ifade eder ve kendi bağlamı içerisinde değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

Bu nedenle konunun bütünsel bir şekilde açıklanmasına ilişkin model geliştirme çabaları süregelmektedir. Kariyer seçimi ile ilgili geliştirilen modelde tercihlerde etkili olabilecek faktörler gözlemlenmektedir. İlk olarak Meece vd. (1982) tarafından geliştirilen model daha sonra Dick ve Rallis (1991) tarafından revize edilmiştir. Modele göre öğrenciler, kariyer seçimlerini yaparken kendilerine ve yeteneklerine olan inançları ile alternatif kariyerlerin göreceli değerleri hakkındaki inançlarını temel almaktadırlar. Bu modelde bir kariyer tercihinin değeri, entelektüel ilgi gibi içsel faktörlerin yanında maaş gibi dışsal faktörlerden de etkilenmektedir. İnançlar, öğrencinin geçmiş deneyimlerine (notlar, sonuçlar gibi) ve öğretmenler ve aile gibi sosyalleştiricilerin tutum ve beklentilerine ilişkin algılarına

dayanmaktadır. Sosyalleştiriciler aynı zamanda, deneyimlerin nasıl yorumlandığına da etki etmektedir. Diğer taraftan bu etki çift yönlüdür. Öğrencinin deneyimleri, yetenekleri tarafından da biçimlenmekte ve sosyalleştiricilerin beklentilerini şekillendirmektedir. Kültür ise hem öğrencileri hem de sosyalleştiricileri etkilemektedir (akt: Yılmaz vd., 2012: 11).



Şekil 1. Kariyer Seçimi Modeli (Dick ve Rallis, 1991'den akt: Yılmaz vd. 2012: 12).

Şekil 1'de de görüldüğü üzere kariyer seçimi birçok unsur ve süreçle ilişkili, karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu durum, kariyer tercihlerini etkileyen faktörleri daha detaylı bir şekilde incelemeyi gerektirmektedir. Kariyer tercihi ve meslek seçimi ile ilgili kararların çok kriterli yapısını kavramak konunun anlaşılması ve belirsizliğin azaltılması için önem taşımaktadır.

2.2. Kariyer Tercihini Etkileyen Faktörler ve Girişimcilik Eğitimi

Üniversiteden mezun olan bireylerin kariyer tercihi için genel olarak izleyebilecekleri belirli alternatifler mevcuttur. Ülkemizde bu alternatifler özel sektör çalışanı olmak, devlet kadrolarına atanmak, akademik kariyer olanaklarını değerlendirmek ya da kendi işlerini kurarak girişimci olmak gibi sıralanabilir. Sonraki yıllarda söz konusu alternatiflerden başka bir tanesine yönelmek mümkün olsa da alınan kararlar uzun süre etkili ve bireyin yaşamında belirleyici bir rol oynamaktadır. Kariyer tercihi yapılırken aile etkisi, işveren tercihi gibi dışsal faktörlerle birlikte öncelikle bireyin kişisel değerlendirme faktörlerini dikkate alarak seçimini yapması beklenmektedir. Bu faktörler arasında, alternatif kariyer tercihinin kişiye sağlaması beklenen olanaklar (finansal, sosyal, sağlık güvencesi vb.) ve kişisel gelişime katkısı gibi faydalar yer almaktadır. Bu faktörler ve bunlar arasındaki ilişkilerin yanısıra kişilerin yaş, cinsiyet gibi demografik özellikleri de kariyer tercihlerinde etkili olmaktadır (Çınar, 2013:

159). Konu ile ilgili olarak literatürde önemli çalışmalar mevcut olup bunlardan bazıları aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

Philips vd. (1994), öğrencilerin kariyer tercihini etkileyen en önemli faktörleri iş sunduğu ilerleme fırsatı, iş güvencesi ve iyi bir emeklilik planı olarak sıralamaktadırlar. Ahmadi (1995), kariyer alternatifi olarak muhasebe mesleğinin seçiminde etkili olan faktörleri cinsiyeti temel alarak araştırmıştır. Erkekler için en önemli kriter dışsal faktörler olarak belirlenmiştir. Kadınlar içinse yüksek hedefler ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı en önemli faktör olarak ortaya çıkmıştır. Pekkaya ve Çolak (2013) tarafından İİBF öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada AHP (Analitik Hiyerarşi Proses) ile meslek seçiminde etkili faktörler ağırlıklandırılmıştır. Bu çalışmaya göre ağırlık sıralaması iş güvencesi, meslek kazançları, kariyer imkanı, meslek elastikiyeti, kişisel konular ve dış/diğer etkiler şeklinde oluşmuştur. Bu çalışmanın devamı niteliğinde olan çalışmasında Pekkaya (2015) çok kriterli karar verme tekniklerini kullanarak, öğrencilerin tercih ettiği kariyer alternatiflerini sıralamıştır. Farklı çok kriterli karar verme yöntemleriyle kariyer tercihlerini etkileyen faktörler ile ilgili olarak aynı sonuca ulaşan yazar, meslek seçimi açısından ilk sırada tercih edilen alternatifin finans danışmanlığının, ikinci sırada akademisyenliğin ve üçüncü sırada da devlet memurluğunun geldiği sonucuna ulaşmıştır. Lim ve Soon (2006), son sınıf ekonomi öğrencilerinin meslek seçimi kriterlerini inceledikleri çalışmalarında göreceli olarak en önemli kriterin uzun dönemli kariyer beklentisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca erkek öğrencilerin kız öğrencilere kıyasla çalışma ortamı, üniversite derecesinin kabul görmesi ve iş güvencesi faktörlerine daha fazla önem verdikleri de çalışmanın sonuçları arasındadır. Aytaç ve Bayram (2002), öğrencilerin tercihlerini etkileyen faktörleri AHP ile belirlemişlerdir. Bu faktörler; işin yüksek gelir getirmesi, sosyal statü sağlaması, sosyal güvencesi, işin sevilir olması, iş ortamı, iş yerinin fiziki şartları ve iş yerinin sunduğu maddi imkanlar olarak sıralanmaktadır. Arslan (2002) tarafından yapılan çalışmada kariyer tercihinin gelişiminde etkili olan faktörler, kar elde etme isteği, bağımsız çalışma isteği, kişisel tatmin sağlama, yoğun bir tempoda çalışma isteği, sabit-risksiz gelire ulaşma isteği, grup çalışması yapma isteği, belirli ve düzenli çalışma isteği ve aile baskısından kurtulma isteği olarak sıralanmaktadır. Kılıç ve Çevikcan (2011), bulanık AHP yöntemini kullanarak mezuniyet aşamasındaki öğrencilerle yaptıkları çalışmada kazanç, işin sevilmesi, işin sağladığı sosyal statü, işin sağladığı sosyal güvence, iş ortamı ve fiziksel koşullar olarak altı kriteri değerlendirmiştir. Ayrıca bu altı kriter üzerinden devlette çalışmak, özel sektörde çalışmak ve kendi işinin sahibi olmak şeklindeki üç alternatif değerlendirilmiştir. Çınar (2013) meslek tercihlerinde etkili olan faktörleri finans, etik, sağlık/güvence, kişisel gelişim ve sosyal konular olarak belirlemiştir. Alternatif kariyer tercihleri kamu kuruluşları, özel sektör ve akademik kariyer olarak sunulmuştur. Çalışmada, tercih puanları ve seçim sıralaması yapılarak akademinin ilk sırada tercih edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Günümüzde, bilim ve teknoloji toplumların yapısını hızla değiştirecek gelişmeler gösterirken bu sürecin önemli bir parçası da girişimciliktir. Bu gelişmeler, girişimciliğin ekonomik anlamdaki değerini ve toplumdaki kabulünün de artmasını sağlamıştır. Bu durumda birey ve bireysel yeteneğe dayalı girişimcilik önem kazanırken bireyin entelektüel üretkenlik yeteneği de belirleyici bir kriter haline gelmiştir (Arslan, 2002: 2). Girişimcilik hem bireysel anlamda önemli bir kariyer alternatifi olarak dikkat çekmekte hem de başta devlet olmak üzere çeşitli kurum ve kuruluşların sağladığı destekler nedeniyle ön plana çıkmaktadır. Girişimciliğin ekonomik ve sosyal faydaları dikkate alındığında bu ilginin devam edeceği ifade edilebilir. Girişimcilik faaliyetlerinin geliştirilmesindeki en önemli unsurlardan bir tanesi ise girişimcilik eğitimidir. Kariyer tercihi bağlamında girişimciliğin öne çıkan bir alternatif olarak

değerlendirilmesi, öğrencilerin girişimciliğe bakış açısı ile doğrudan ilişkilidir. Balaban ve Özdemir (2008) de girişimcilik eğitiminin öğrencilerde var olan girişimcilik potansiyelinin ortaya çıkarılmasında rol oynayabileceğini ifade etmektedir.

Bu bağlamda bu çalışma öğrencilerin kariyer tercihinde etkili olabilecek faktörleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca çalışmada alternatif kariyer tercihleri, söz konusu faktörler açısından değerlendirilmektedir. Bununla birlikte özellikle bir kariyer alternatifi olarak girişimcilik ve girişimcilik eğitiminin bu süreçteki rolü üzerinde durulmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Öğrencilerin kariyer tercihlerine ilişkin eğilimlerinin ve bu eğilimleri ortaya çıkaran kriterlerin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada anket tekniğiyle bilgi toplanmaya çalışılmıştır. Elde edilen anket verilerinden yola çıkılarak kariyer alternatiflerinin tercih edilme durumları ve bu tercihlerin bölümler ve kriterler açısından durumları ele alınmaktadır. Bu amaçla bölümler bazında karşılaştırma yapabilmek için tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Öte yandan kariyer tercihlerini etkileyen kriterlerin öncelik sıralarının belirlenmesi için çok kriterli karar verme tekniklerinden biri olan Analitik Hiyerarşi Yöntemi (AHP) kullanılmıştır.

Araştırmada kariyer alternatifi olarak dört temel (özel sektörde çalışma, kamuda çalışma, girişimcilik ve akademisyenlik) alternatif belirlenmiştir. Konu ile ilgili çalışmalardan Arslan (2002) devlet memurluğu, özel sektörde çalışma, akademisyenlik, bankacılık, muhasebecilik, kendi işini kurma ve diğer şeklinde belirttikleri alternatifleri dikkate almışlardır. Kılıç ve Çevikcan (2011) daha temel bir yaklaşımı benimseyerek kamuda çalışma, özel sektörde çalışma ve kendi işini kurma şeklinde üç kariyer alternatifini incelemişlerdir. Çınar (2013) bu temel sınıflandırmaya akademisyenliği de eklemiş ve kamu sektöründe çalışma, özel sektörde çalışma, girişimcilik ve akademisyenlik alternatiflerini dikkate almıştır. Pekkaya (2015), banka elemanı, muhasebeci, finansal danışman, akademisyenlik, yönetici danışmanlığı, satış elemanı, kamu çalışanı ve girişimciliği meslek alternatifleri olarak ele almıştır. Pala (2016) girişimcilik, banka ve finans, kamu kurumlarında uzmanlık gibi meslekleri dikkate almıştır. Bu çalışmada da daha genel olan temel sınıflandırma dikkate alınmış, akademisyenlik alternatifi de değerlendirilmiştir.

3.1. Araştırmanın Örnekleme

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, neredeyse ülkemizdeki her üniversitede bulunmaktadır. Bir üniversite içerisindeki öğrenci sayıları dikkate alındığında diğer alanlara göre çok sayıda öğrencinin bu fakültelerden mezun olduğu görülmektedir. Bu fakültelerin kapasiteleri ve mezun olan öğrencileri dikkate alındığında İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin kariyer tercihlerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi hem toplum hem de öğrenciler için oldukça önemlidir (Pekkaya, 2015: 250). Bu nedenle araştırmanın evreni İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) öğrencileridir. Örnekleme ise Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bölümlerinde öğrenim gören (İşletme, İktisat, Kamu Yönetimi –Kamu-, Uluslararası Ticaret ve Finansman –UTF-, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri –ÇEKO-, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler –SİBUL-) öğrencilerden oluşmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Araştırmada yüz yüze veri toplama tekniği kullanılmıştır. Boş olan ve hatalı yanıtlanan anketler kapsam dışı bırakılmış ve toplamda 292 adet anket değerlendirmeye alınmıştır.

Anketlerin, çalışmaya konu olan tüm üniversitelerin İİBF öğrencilerine uygulanmamış sadece Muğla ile sınırlı kalmış olması çalışmanın sınırlılıklarından biridir.

3.2. Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Oluşturulan anket formunda öncelikle demografik değişkenlere ilişkin sorular yer almaktadır. Bu soruları takiben katılımcılardan kriterlerin ikili karşılaştırılmalarının yapılması istenmiştir. Son olarak kariyer tercihlerini belirtecekleri sorulara geçilmiştir.

Araştırmada kariyer tercihini etkileyebilecek konu ile ilgili geçmiş çalışmalardan (Ahmadi, 1995; Aytaç ve Bayram, 2002; Çınar, 2013; Pekkaya ve Çolak, 2013) derlenen kriterler kullanılmıştır. Bununla birlikte çalışmanın kapsamı bağlamında girişimcilik eğitiminin de kariyer tercihlerine olası etkisini gözlemlemek amacıyla yeni bir kriter olarak girişimcilik eğitimi eklenmiştir. Netice itibarıyla öğrencilerin kariyer tercihlerini etkileyebilecek ana kriterler ve onlara bağlı oluşturulan alt kriterler çalışma için belirlenmiş ve bu kriterler aşağıda Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1: Çalışmada dikkate alınan kriterler

<ul style="list-style-type: none"> İş Güvencesi Yüksek gelir İşin sosyal güvencesi (SGK, emeklilik gibi) Sağlanan ekstra faydalar (prim, ödül gibi) 	<ul style="list-style-type: none"> Meslek Kazançları Gelecek garantisi Risksiz/düzenli gelir İşin istikrarlı olması
<ul style="list-style-type: none"> Kişisel Konular İşin sevilir olması Sosyal statü Bağımsız çalışma isteği Okulda alınan eğitim (not ortalaması, yabancı dil vb.) 	<ul style="list-style-type: none"> Meslek Elastikiyetleri Esnek çalışma saatleri İş çeşitliliği Çevre Etkisi Okul/hoca etkisi Aile ve arkadaş
<ul style="list-style-type: none"> Kariyer İmkani Kişisel gelişim/kendini geliştirme Yükselme fırsatları Uzmanlaşma imkanı Eğitim fırsatları 	<ul style="list-style-type: none"> Girişimcilik Eğitimi Girişimcilik becerisi İş fikrine sahip olma Girişimcilik eğitimi almak Girişimcilik dersi almak

Belirlenen bu kriterlerin, genelde dört başlık altında incelenebilecek kariyer alternatifini (özel sektörde çalışmak, girişimcilik, kamuda görev almak ve akademik kariyer) tercih etmede ne oranda etkili olduğunu belirlemek amacıyla bulanık TOPSIS yönteminde kullanılan dilsel ifadelerden yararlanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek Ek-1’de verilmektedir.

3.3. Araştırma Bulguları

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin genel bilgiler değerlendirildiğinde; kadın katılımcıların %54, erkek katılımcıların ise %46’ya yakın oranlarda olduğu görülmektedir. Katılımcıların üniversitedeki bölümlerine ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde yaklaşık %44 ile büyük oranda İşletme bölümü öğrencisi oldukları, yaklaşık %30 oranında İktisat bölümü, yaklaşık %9 oranında Kamu Yönetimi bölümü öğrencisi oldukları görülmektedir. Yaklaşık %17 oranında ise İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin diğer bölümlerinden öğrencinin katılımı söz konusudur. Katılımcıların yaklaşık %35’i dördüncü sınıf öğrencisiyken, yaklaşık %34’ü üçüncü sınıf öğrencisidir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2: Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımları

Değişken	Frekans	%
Cinsiyet		
Kadın	158	54,1
Erkek	134	45,9
Bölüm		
İşletme	128	43,8
İktisat	88	30,1
Kamu Yönetimi	26	8,9
ÇEKO	23	7,9
UTF	15	5,1
SİBUL	12	4,1
Sınıf		
1	48	16,4
2	31	10,6
3	98	33,6
4	102	34,9
5+	13	4,5

Kariyer alternatifleri kariyer imkanı, iş güvencesi, meslek kazançları, meslek elastikiyetleri, kişisel konular, girişimcilik eğitimi ve çevre etkisi kriterleri bağlamında değerlendirilmiştir. Tüm kriterler 0 ile 8 arasında değişen puanlamaya göre değerlendirilmiştir. Tablo 3'deki bulgulara göre, kariyer imkanı açısından özel sektör, girişimcilik, kamu sektörü ve akademisyenlik alternatifleri incelendiğinde İİBF öğrencilerinin en düşük değerlendirmeyi kamu sektörü için yaptığı buna karşın en yüksek değerlendirmeyi ise akademisyenlik için yaptığı görülmektedir. Buna göre, akademisyenliğin katılımcıların neredeyse yarısı tarafından en yüksek skoru aldığı görülmüştür. Daha sonra katılımcıların yaklaşık %28'i en yüksek skoru girişimciliğe vermiş, özel sektörde çalışmak ve kamu sektöründe görev almak birbirine oldukça yakın değerlerle katılımcıların yaklaşık %9'u tarafından en yüksek skoru almıştır. Bunun dışında iki alternatife de eşit skoru veren katılımcıların oranı toplamda %7,8'dir. Öğrenciler için kriterlerin tümü bağlamında ön plana çıkan ilk iki alternatif akademisyenlik ve girişimciliktir. Bununla birlikte akademisyenlik ve girişimciliğe eşit skoru veren öğrencilerin oranının da göz ardı edilemeyecek düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3: Kariyer Alternatiflerine İlişkin Frekans Dağılımları

Kariyer Alternatifleri	f	%
Özel	27	9,2
Girişimci	83	28,4
Kamu	26	8,9
Akademisyen	133	45,5
Özel-Girişimci	5	1,7
Özel-Kamu	1	0,3
Özel-Akademisyen	3	1
Girişimci-Akademisyen	9	3,1
Kamu-Akademisyen	5	1,7
<i>Toplam</i>	<i>292</i>	<i>100</i>

Tablo 4’de kariyer alternatiflerinin kriterler açısından ortalamaları yer almaktadır. Bu bağlamda kariyer imkanları kriteri açısından değerlendirildiğinde en düşük ortalamaya kamu sektörü, en yüksek ortalamaya ise akademisyenliğin sahip olduğu görülmektedir. İş güvencesi kriteri bağlamında değerlendirildiğinde özel sektörün en düşük ortalamaya sahip olduğu, kamu sektörünün ise en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Meslek kazançları kriteri incelendiğinde en düşük ortalamaya özel sektörün, en yüksek ortalamaya ise akademisyenliğin sahip olduğu görülmektedir. Meslek elastikiyeti bağlamında en düşük ortalamaya özel sektör sahipken en yüksek ortalamaya girişimcilik sahiptir. Kişisel konuların etkisi değerlendirildiğinde en düşük ortalamaya sahip kariyer alternatifi özel sektör, en yüksek ortalamaya sahip kariyer alternatifi ise girişimcilerdir. Çevre etkisi kriteri bağlamında en düşük ortalamaya özel sektör, en yüksek ortalamaya ise akademisyenlik sahiptir. Girişimcilik eğitiminin kariyer alternatifine etkisi değerlendirildiğinde ise beklendiği üzere girişimcilik en yüksek ortalamaya sahiptir.

Tablo 4: Kariyer Alternatiflerinin Kriterlere Göre Tanımlayıcı İstatistikleri

Kriterler	Kariyer Alternatifleri	Ortalama	Standart Sapma
Kariyer imkanları	Özel	5,674	2,543
	Girişimci	6,047	2,124
	Kamu	3,958	2,586
	Akademisyen	6,137	2,278
İş güvencesi	Özel	3,013	2,561
	Girişimci	3,911	2,540
	Kamu	6,726	2,131
	Akademisyen	6,489	2,007
Meslek Kazançları	Özel	5,441	2,373
	Girişimci	6,277	2,027
	Kamu	4,880	2,238
	Akademisyen	6,472	1,848
Meslek Elastikiyet	Özel	3,561	2,886
	Girişimci	5,318	2,467
	Kamu	3,993	2,886
	Akademisyen	5,020	2,435
Kişisel Konular	Özel	3,770	2,856
	Girişimci	5,573	2,330
	Kamu	4,047	2,598
	Akademisyen	5,417	2,355
Çevre Etkisi	Özel	4,794	2,696
	Girişimci	5,551	2,580
	Kamu	5,352	2,513
	Akademisyen	5,945	2,253
Girişimcilik Eğitimi	Özel	5,647	2,490
	Girişimci	6,787	1,929
	Kamu	3,520	2,632
	Akademisyen	5,537	2,451

Çalışmanın kapsamı bağlamında öğrencilerin bir kariyer alternatifi olarak girişimciliğe karşı yaklaşımları üzerinde özellikle durulmuştur. Bu bağlamda girişimcilik ile ilişkili veriler daha detaylı analizlere konu edilmiştir. Demografik değişkenler dikkate alınarak girişimciliğe kriterler açısından verilen toplam skorlarda bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için analizler yapılmıştır.

Bölümler bazında, girişimciliğe kriterler açısından verilen toplam skor ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için tek yönlü varyans analizi

uygulanmış ve istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=4.236$; $prob=0.001$). Ortalamalar açısından görülen bu farklılığın hangi bölümlerden kaynaklandığını incelemek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden LSD testi uygulanmış ve aşağıda Tablo 4’de verilen sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 5: Bölümler Bazında Girişimciliğe Verilen Toplam Skor Farklılıkları

(I) Bölüm	(J) Bölüm	Ortalama Farklar (I-J)	Standart Hata	p
İktisat	İşletme	1,197	1,205	,322
	Kamu	1,535	1,939	,429
	ÇEKO	-1,179	2,034	,562
	UTF	3,489	2,426	,151
	SİBUL	11,439	2,672	,000
İşletme	Kamu	,338	1,866	,856
	ÇEKO	-2,377	1,965	,227
	UTF	2,292	2,368	,334
	SİBUL	10,242	2,620	,000
Kamu	ÇEKO	-2,715	2,484	,275
	UTF	1,953	2,814	,488
	SİBUL	9,903	3,028	,001
ÇEKO	UTF	4,669	2,880	,106
	SİBUL	12,619	3,090	,000
UTF	SİBUL	7,950	3,361	,019

Çoklu karşılaştırma testi sonucunda İİBF içerisindeki bölümlerden İktisat, İşletme, Kamu, ÇEKO ve UTF bölümlerinin girişimcilik kariyer alternatifini değerlendirme noktasında birbirlerinden farklılaşmadığı buna karşın SİBUL’un diğer beş bölümden tamamen farklılaştığı ve girişimciliğe, diğer bölümlere kıyasla daha uzak durduğu görülmüştür.

Bölümler bazında ortaya çıkan bu farklılığın cinsiyet açısından da olup olmadığını incelemek amacıyla bağımsız t testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre kariyer alternatifi olarak girişimciliğe bakış açıları kadın ve erkek açısından bir farklılık bulunmamıştır ($t=-0,175$; $p=0,862$). Benzer bir sonuç, okunulan sınıfa bağlı olarak yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda kariyer alternatifi seçiminde de görülmüştür ($F=0,543$; $p=0,704$).

Çalışmanın bu kısmında öğrencilerin kariyer tercihlerini etkileyen unsurların önceliklerinin belirlenmesine çalışılmıştır. Bu amaçla çok kriterli karar verme tekniklerinden yararlanılmıştır. Çok kriterli karar verme problemleri, birden fazla kriterin optimize edildiği ve öncelik sıralarının belirlendiği ve buna bağlı olarak alternatifler içerisinde en iyi alternatifin seçildiği problemler olarak tanımlanabilir (Turan, edt. Yıldırım ve Önder, 2015: 15). Bir başka ifade ile çok kriterli karar verme yöntemlerinin temel amacı karar verme sürecinde kompleks çok sayıda bilginin organize edilmesi ve buna bağlı olarak alınacak karardan pişman olma olasılığının en aza indirgenecek şekilde tüm kriterlerin dikkate alınmasına yardımcı olmaktır (Aytaç ve Gürsakal, 2015: 244). Çok kriterli karar verme tekniklerinden biri olan Analitik Hiyerarşi Yöntemi (AHP), Thomas L. Saaty (1977) tarafından yürütülen Ortadoğu ve Sudan ulaştırma sorunu gibi karmaşık problemlerin çözümünü sağlayabilmek amacıyla geliştirilmiş matematiksel sadeliği ön plana çıkan çok kriterli karar verme tekniğidir. Vargas (1990)'a göre, AHP karar vermenin iki yönü üzerinde durmaktadır: hiyerarşik tasarım ve değerlendirme. Yöntem, tüm kriterler ile ilgili olarak karar vericinin görüşlerine ihtiyaç duymaktadır. Karar vericiler ana ve alt kriterleri, yine Saaty (2004) tarafından geliştirilen 1-9 ölçeğini kullanarak, ikili biçimde karşılaştırırlar. Böylece tüm kriterler değerlendirilir ve öncelik sıralamaları ya da

bir başka ifade ile ağırlıkları belirlenir (Önder ve Önder, edt. Yıldırım ve Önder, 2015: 21). Bu bağlamda AHP yönteminin uygulama adımlarının bir özeti şöyledir:

Adım 1: Karar probleminin veya hedefin tanımlanması: İlk adımda karar verme problemi net bir şekilde tanımlanmalıdır.

Adım 2: Hiyerarşik karar ağacının oluşturulması: Amaç, ana ölçütler ve varsa alt ölçütlerden oluşan en az üç seviyede ile temsil edilen bir yapıdır.

Adım 3: İkili karşılaştırma matrislerinin oluşturulması: Bu matrisler oluşturulurken Saaty tarafından önerilen 1-9 skalası kullanılmaktadır.

Adım 4: Öncelik vektörün (W) hesaplanması: İlgili matristeki her bir öğenin bir diğerine göre önemini gösteren öncelik vektörünün hesaplanması aşamasıdır.

Adım 5: Tutarlılık oranının hesaplanması: Sabit sayılardan meydana gelen ve n değerine göre oluşturulan RI değerleri kullanılarak formüle edilir ve tutarlılık oranı $\leq 0,10$ olması istenir.

Kriterlerin ikili karşılaştırmalarında kullanılan önem dereceleri tablosu ise Tablo 6'da verilmektedir. Bu ölçüğe göre, ikili karşılaştırmalar esnasında ölçek en düşük değer olarak 1/9'u en yüksek değer olarak ise 9 değerini almaktadır.

Tablo 6: Saaty'nin 1-9 ölçüğü

Önem Derecesi	Tanım	Açıklama
1	Eşit derecede önemli	Her iki kriter aynı öneme sahiptir.
3	Orta derecede önemli	Bir kriter diğerine göre biraz daha önemlidir.
5	Kuvvetli derecede önemli	Bir kriter diğerinden kuvvetle daha önemlidir.
7	Çok kuvvetli derecede önemli	Bir kriter diğerine göre yüksek derecede kuvvetle daha önemlidir.
9	Mutlak derecede önemli	Bir kriter diğerinden çok yüksek derecede kuvvetle daha önemlidir.
2,4,6,8	Ara değerleri temsil etmektedir	İki kriter arasındaki tercihte yukarıda açıklamaları verilen önem derecelerinde arada kalan değerlerdir.

Kaynak: Saaty, 2004: 6; Önder ve Önder, 2015: 23; Aktaş vd., 2015: 203.

Gerçekleştirilen AHP sonuçlarına göre 14 katılımcının tutarlılık oranı 0.10'dan düşük çıkmış ve bu açıdan değerlendirmeye alınmıştır. Bu nedenle çalışma, sonuçların genellenabilirliğini sınırlayan küçük bir örneğe dayanmaktadır. Öte yandan, AHP, büyük bir örnekleme içermesi gerekmeyen subjektif bir yöntemdir ve büyük bir örneklemenin zorunlu olmadığı belirli bir konuya odaklanan araştırmalar için yararlıdır (Wong vd., 2008: 119). Farklı disiplinlerde küçük örneklemeler kullanılarak gerçekleştirilen pek çok akademik çalışmaya literatürde rastlanmaktadır (Cheng ve Li, 2001; Lam ve Zhao, 1998; Castrogiovanni vd., 2016; Tur-Porcar vd., 2018).

Çift yönlü karşılaştırmada her bir karar verici (öğrenci), her bir kriterin, aynı yapı içinde yer alan diğer kriterlerle karşılaştırıldığında görece önemini işaretlemektedir. Örnek olarak, tutarlılık düzeyini sağlayan öğrencilerden birinin ana kriterlere ilişkin ikili karşılaştırma matrisi aşağıda Tablo 7'de verilmektedir.

Tablo 7: Ana Kriterlere İlişkin İkili Karşılaştırma Matrisi Örneği

	Kİ	İG	MK	ME	KK	ÇE	GE	Görelî Ağırlık
Kariyer İmkânı (Kİ)	1,00	0,50	0,50	2,00	1,00	0,25	5,00	0.106
İş Güvencesi (İG)	2,00	1,00	0,33	4,00	0,17	1,00	9,00	0.143

ÖĞRENCİLERİN KARIYER ALTERNATİFLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ

Meslek Kazançları (MK)	2,00	3,00	1,00	5,00	1,00	1,00	6,00	0.212
Meslek Elastikiyetleri (ME)	0,50	0,25	0,20	1,00	0,17	0,20	1,00	0.038
Kişisel Konular (KK)	1,00	6,00	1,00	6,00	1,00	1,00	9,00	0.251
Çevre Etkisi (ÇE)	4,00	1,00	1,00	5,00	1,00	1,00	9,00	0.225
Girişimcilik Eğitimi (GE)	0,20	0,11	0,17	1,00	0,11	0,11	1,00	0.026
Tutarlılık Oranı = 0.08211								

Ana ve alt kriterlere ilişkin ikili karşılaştırmalar neticesinde kriterlerin öncelik sıraları belirlenmiş ve aşağıda Tablo 8'deki sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre öğrencilerin kariyer tercihlerinin belirlenmesinde öne çıkan ana kriter iş güvencesi olmuştur. Bu kriter içerisinde yer alan alt kriterlerden yüksek gelir ise en yüksek skorla ilk sırada yer almıştır. İş güvencesini diğer ana kriterler içerisinde meslek kazançları takip etmektedir. Bu ana kriter içerisinde yer alan gelecek garantisi ise diğer alt kriterlerden oldukça ayrılmış ve ilk sırayı almıştır. Kişisel konulardan işin sevilir olmasını ilk sıraya koyan öğrenciler, esnek çalışma saatlerini iş çeşitliliğinden daha önemli görmüşlerdir. Diğer yandan kariyer imkanları çevre etkisinin hemen üstünde yer alan bir ana kriter olarak tespit edilmiştir. Kariyer imkanları içerisinde eğitim fırsatları en sonda yer alan alt kriter olarak belirlenmiştir. Çevre etkisinin içerisinde yer alan alt kriterler ise yaklaşık olarak eşit ağırlıklar almışlardır. Ana kriterler içerisinde yer alan Girişimcilik eğitimi ise en son sırada yer almıştır. Bu kısımda girişimcilik becerisi alt kriterinin öne çıktığı görülmektedir.

Tablo 8: Kriterlerin Öncelik Sıraları

Kriterler	Kriter Ağırlıkları
İş Güvencesi	0.235
<i>Yüksek gelir</i>	0.403
<i>İşin sosyal güvencesi (SGK, emeklilik gibi)</i>	0.370
<i>Sağlanan ekstra faydalar (prim, ödül gibi)</i>	0.227
Meslek Kazançları	0.187
<i>Gelecek garantisi</i>	0.586
<i>Risksiz/düzenli gelir</i>	0.240
<i>İşin istikrarlı olması</i>	0.174
Kişisel Konular	0.153
<i>İşin sevilir olması</i>	0.419
<i>Sosyal statü</i>	0.243
<i>Bağımsız çalışma isteği</i>	0.217
<i>Okulda alınan eğitim (not ortalaması, yabancı dil vb.)</i>	0.121
Meslek Elastikiyetleri	0.123
<i>Esnek çalışma saatleri</i>	0.618
<i>İş çeşitliliği</i>	0.382
Kariyer İmkanı	0.119
<i>Kişisel gelişim/kendini geliştirme</i>	0.289
<i>Yükselme fırsatları</i>	0.282
<i>Uzmanlaşma imkanı</i>	0.264
<i>Eğitim fırsatları</i>	0.165
Çevre Etkisi	0.103
<i>Okul/hoca etkisi</i>	0.515
<i>Aile ve arkadaş</i>	0.485
Girişimcilik Eğitimi	0.080
<i>Girişimcilik becerisi</i>	0.339
<i>İş fikrine sahip olma</i>	0.331
<i>Girişimcilik eğitimi almak</i>	0.188
<i>Girişimcilik dersi almak</i>	0.141

4. ARAŞTIRMA BULGULARININ TARTIŞILMASI VE DEĞERLENDİRME

Üniversite öğrencileri için kariyer tercihi belki de en önemli konuların başında gelmektedir. Çünkü meslekler ekonomik getirilerinin yanında psikolojik ve sosyal anlamda da birey ve toplum için belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda iyi bir kariyer planlaması ise hem bireyin kendi yeterliliklerinin farkında olmasını hem de mesleklerin yapısının doğru anlaşılmasını gerektirmektedir. Bu nedenle kariyer alternatiflerine ve bu alternatifleri etkileyen faktörlere ilişkin bilgi sahibi olmak oldukça önemlidir.

Bu nedenle çalışmada bu konular üzerinde durulmuştur. Çalışmanın bulgularına göre verilen kriterler açısından en tercih edilebilir kariyer alternatifinin akademisyenlik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin neredeyse yarısı akademisyenliği en tercih edilebilir alternatif olarak görmektedir. Bununla birlikte Çınar (2013) tarafından yapılan çalışmada da akademik kariyer katılımcılar tarafından ilk sırada tercih edilmektedir. Bu durum öğrencilerin akademisyenlik ve akademisyenlere bakış açısı ile ilgili olarak değerlendirilebilir. Ülkemizde yapılan bir çalışma da bu yaklaşımı destekler niteliktedir. Meslek itibarlarına ilişkin yapılan çalışmada üniversite profesörü olmak, tıp doktoru olmaktan sonra ikinci sırada yer almış ve en yüksek itibara sahip ikinci meslek olarak değerlendirilmiştir (turkeyses.net). Bu sonuçlar kariyer tercihlerini etkileyen faktörler incelendiğinde de desteklenmektedir. Akademisyenlik, kariyer imkanları, meslek kazançları ve çevrenin etkisi dikkate alındığında diğer alternatiflere göre en yüksek skora ulaşmıştır. Bu bağlamda akademisyenlik öğrenciler tarafından hem ekonomik hem de sosyal kazanımları nedeniyle en tercih edilebilir alternatif konumunda yer almaktadır.

Öğrencilerin değerlendirmeleri dikkate alındığında özel sektör ve kamuda çalışmak tercih edilebilir alternatifler olarak görülmemektedir. Kamu sektöründe çalışmak, verilen kriterler arasında yalnızca iş güvencesi bağlamında en yüksek ortalamaya ulaşmıştır. Bu da kamu sektörü ile ilgili bir klasik haline gelmiş olan “sırtını devlete dayama” görüşünün geçerliliğini koruduğu şeklinde değerlendirilebilir. Ancak bunun dışındaki hiçbir kriter, özel sektör ve kamu sektörünün tercih edilmesinde etkili görülmemektedir. Aksine özel sektör iş güvencesi, elde edilecek gelir ve diğer kazanımlar, çalışma koşullarının esnekliği, kişisel konular ve çevre etkisi faktörlerinin her birinde en düşük ortalama puanlara sahiptir. Bu durum özellikle özel sektörün öğrencilerin zihninde çok büyük oranda olumsuzluklarla ilişkilendirildiğine işaret eder. Aynı zamanda kriterlere ilişkin bu bulgular, çalışma koşullarının ağırlığı karşısında elde edilecek kazanımların yetersiz olduğu yönünde bir inancın varlığı şeklinde de yorumlanabilir.

Bu sonuçlarla ilişkili olarak öğrencilerin özel sektör ve kamu sektöründen ziyade akademisyenlik ve girişimcilik seçeneklerini daha tercih edilebilir bulması daha rahat ve bağımsız çalışma istekleri ile ilişkili olabilir. Özel sektör ve kamu sektöründe üstlerine bağımlı olarak çalışacak olmalarına karşın akademisyenlik ve özellikle de girişimcilikte karar alıcı rollerinde birilerine bağımlı olmadan kendi kararlarını verebileceklerine ilişkin olası düşünceleri bu durumu açıklayabilir.

Öğrencilerin bir kariyer alternatifi olarak girişimciliğe ilişkin yaklaşımları bağlamında değerlendirme yapıldığında ise genel anlamda girişimciliğin akademisyenlikten sonra verilen kriterler bazında en tercih edilebilir alternatif olduğu görülmüştür. Bu durum girişimciliğe son dönemde ilgili tüm paydaşlar nezdinde verilen önemin bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Doğan'ın (2015) da belirttiği gibi bir toplumda girişimcilerin çoğalması ve bu girişimcilerin başarılı olması girişimcilik eğitimi alan ve girişimcilik faaliyeti gerçekleştirmek isteyen potansiyel girişimcilere bağlı olduğu için bu konudaki çabaların artması girişimciliğe olan ilginin de artmasını teşvik edecektir. Beklendiği gibi girişimcilik eğitiminin girişimciliği bir

kariyer alternatifi olarak ön plana çıkarması da bu bağlamda yorumlanabilir. Ayrıca girişimcilik, meslek elastikiyeti ve kişisel konularda en yüksek ortalamaya sahip olarak değerlendirilmiştir. Bu durum çalışma koşullarının esnekliği, bağımsız çalışma ve kendini kanıtlama imkanı sunması ve kendi işine sahip olma özgürlüğü (Marangoz, 2017: 96) sağladığı için ön plana çıkan bir alternatif olarak değerlendirilmiş olabilir.

Girişimcilik ile ilgili daha detaylı analizler, cinsiyet ve okunulan sınıf açısından girişimciliğe yaklaşımda bir farklılık olmadığını ancak bölümler bazında bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Farklılığın nedenini bulmak için yapılan analizlerde ise bu farklılığın SİBUL bölümünden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun nedeni ise diğer bölümlerdeki öğrencilerin büyük çoğunluğunun, ders programları incelendiğinde, girişimcilik eğitimi, dersi ya da sertifikası almış ancak SİBUL öğrencilerinin bu aktivitelere uzak kalmış olması şeklinde değerlendirilebilir. Bununla birlikte ilgili bölüm öğrencilerinin aldıkları eğitimin yapısı ve edindikleri beceriler girişimciliğin bir kariyer alternatifi olarak görünür olmasından uzaktır. SİBUL mezunlarının daha çok kamu sektöründe istihdam edilme potansiyeli dikkate alındığında bu durum daha da anlam kazanmaktadır.

Bu bağlamda, öğrencilerin en çok tercih edilebilir alternatif olarak değerlendirdikleri akademisyenlikte çalışma biçimi itibarıyla mesleki elastikiyete sahip olma bir yönüyle girişimcilik gibi değerlendirilebilir. Bu yönüyle “akademik girişimcilik” kavramı bağlamında öğrencilerin girişimcilik ruhlu bir yaklaşım sergilediklerini söyleyebiliriz. Diğer taraftan akademisyenlik büyük oranda kamu sektöründe istihdam alanı olarak yer almaktadır. Öğrencilerin, kamu sektörü ile birlikte akademisyenliği de iş güvencesi açısından değerlendirdikleri görülmektedir. Öğrencilerin, en temelde girişimciliğe atfettiği bağımsız çalışma ve meslek elastikiyeti özelliği ve diğer taraftan da akademisyenlik konusundaki değerlendirmeleri dikkate alındığında akademik girişimcilik kavramı bu duruma önemli açıklamalar getirebilir. Son yıllarda da üzerinde sıklıkla durulan bir kavram olan akademik girişimcilik (Cansız, 2016; İskender ve İskender, 2016; Marangoz, 2017) öğrencilerin hem akademisyenlik hem de girişimciliği bir arada değerlendirebilecekleri önemli bir alan olarak ifade edilebilir.

Girişimcilik her ne kadar akademisyenlikten sonra tercih edilen kariyer alternatifi olarak ortaya çıkmış olsa da kariyer tercihini etkileyen ana kriterler dikkate alındığında girişimcilik eğitiminin son sırada yer alması ve özellikle girişimcilik dersinin alınmasının da alt kriterler içerisinde en sonda yer alıyor olması çalışmanın dikkat çeken sonuçlarından biridir. Bu noktada girişimcilik eğitiminin erken yaşlardan itibaren başlanması gerektiğini ifade eden çalışmalar bu durumu açıklar niteliktedir. Peterman ve Kennedy (2003) tarafından Avustralya’da 15-18 yaş arası 117 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda girişimcilik eğitiminin alınması neticesinde alınmadan önceki duruma göre girişimcilik eğiliminin pozitif yönde değiştiği ortaya konulmuştur. Bae vd. (2014) tarafından 73 çalışmaya dayanılarak gerçekleştirilen bir meta analiz çalışması sonucunda elde edilen bulgulara göre girişimcilik eğitimi ile eğitim sonrası girişimcilik niyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve eğitimlerin niyeti arttırdığı tespit edilmiştir.

İstanbul ilinde 255 kişiyle gerçekleştirilen bir çalışmada Tanrıverdi vd. (2016) girişimcilik eğitiminin eğilim üzerinde bir etkisi olduğunu ancak eğitimlerin eğilimleri ortaya çıkarmada sadece heveslilik düzeyinde kaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu noktada yazarlar eğitimin tek başına yeterli olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Girişimcilik becerisinin küçük yaşlardan itibaren verilmesi gerektiğine değinen Tarhan ve Kılıç (2017) halihazırda ilköğretim programlarında farklı dersler içerisinde bu becerinin geliştirilmeye çalışıldığını ancak yeterli olmadığına değinmişlerdir. Girişimcilik eğitiminin başlı

başına temel bir öğretim programı çerçevesinde ele alınması gerekliliğine değinen yazarlar bu becerinin ilköğretimde Sosyal Bilgiler dersi kapsamında da verilebileceğini ifade etmişlerdir.

Çalışmanın bulgularında ortaya çıkan bir başka dikkat çekici sonuç ise kariyer tercihini etkileyen ana kriterlerin sıralamasındadır. Elde edilen sonuçlar göstermektedir ki iş güvencesi ve meslek kazançları öğrenciler için öncelikli kriterlerdir. Buna karşın öğrenciler açısından kariyer imkanları geri planda yer almaktadır. Meslek elastikyetlerinin ardında yer alan bu kriterde yer alan alt kriterler incelendiğinde uzmanlaşma imkanının ve eğitim fırsatlarının yükselme fırsatlarından sonra geldiği görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlar Y kuşağına atfedilen tembel ve kolaycı sıfatlarını ve aynı zamanda da öğrenme konusundaki sabırsızlıkları ile esnek çalışma saatlerine verdikleri önemi (Ağlargoç, 2017) destekler niteliktedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer alternatiflerini etkileyen kriterler incelenmiştir. Yedi ana kriter ve bunlara bağlı oluşturulan yirmi iki alt kriter yardımıyla kariyer tercihlerinde öne çıkan etmenler araştırılmıştır. Çalışmada aynı zamanda girişimcilik, akademisyenlik, kamu ve özel sektör biçiminde oluşturulan kariyer tercihlerinde öğrencilerin okudukları bölümlere ve girişimcilik eğitimi alma durumlarına bağlı olarak bir farklılaşmanın olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre, üniversite öğrencileri kamu ve özel sektörden ziyade akademisyenlik ve girişimcilik seçeneklerini tercih etmektedir. Bu iki tercihin öne çıkmasının nedenleri incelendiğinde meslek elastikyetleri, iş güvencesi ve bareberinde meslek kazançlarının oldukça önemli olduğu görülmektedir.

Çalışmanın en genel çıkarımlarına göre öğrencilerin akademisyenlik tercihleri dikkate alındığında bu konuda bilgi ve beceri kazanmalarına yardımcı olacak programlar ve öneriler geliştirilmesi faydalı olabilir. Bununla birlikte öğrencilerin girişimcilik konusunda yeterliliklerinin geliştirilmesi ve girişimciliğe teşvik edilmesi, girişimciliğin sağladığı ekonomik ve toplumsal katkı dikkate alındığında anlamlı olabilir. Bu kapsamda girişimciliğin bir kariyer alternatifi olarak geliştirilmesi gerekmektedir. Bunun için de eğitim çok önemli bir araçtır. Bu bağlamda araştırmanın bulgularına bağlı olarak aşağıdaki öneriler getirilebilir:

- Girişimcilik eğiliminin kazandırılmasında eğitim çok önemlidir. Fakat küçük yaşlardan itibaren (ilkokul dönemlerinden) verilmelidir.
- Girişimcilik eğitiminin farkındalık yaratmaya uygun bir içerikte hazırlanması ve yürütülmesi gerekmektedir.
- Girişimcilik eğitimleri örnek olaylar ve grup çalışmalarına bağlı beyin fırtınası yapma gibi uygulamalı yöntem ve tekniklerle zenginleştirilmelidir.
- Girişimcilik eğitimleri kurum ziyaretleri ve başarılı girişimcilerle görüşmeler yardımıyla desteklenmelidir.
- Gençlerin özel sektörü kariyer alternatiflerinde geri plana itmesi önemli bir bulgudur. Özel sektör, nitelikli işgücünü çekmek için gençlerin tereddüt ettiği konularda iyileştirmeler yapmalıdır.

Çalışmanın yalnızca İİBF öğrencilerini dikkate alması bu çalışma için bir kısıtlılık niteliği taşımaktadır. Bu nedenle konuyla ilgili olarak yapılacak sonraki çalışmalarda farklı fakültelerden öğrencilerin kariyer tercihleri incelenebilir. Hatta söz konusu çalışmalarda kriterler detaylandırılarak alt kriterler bazında kariyer tercihleri değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. (2009), Shein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerini Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(2), s. 277-292.
- Ahmadi, M., Helms, Y. M., Modoushani, P. (1995), A Factor Analytic Approach Profiling Job Selectiob Differences of Male and Female Accountants, Managerial Auditing Journal, 10(7), s. 17-24.
- Ağlargoöz, O. (2017), Kuşaklar ve Çalışma Hayatı, Özkoç, H. ve Bayrakdaroğlu, F. (Ed.), *Kuşaklar Kavramına Disiplinler Arası Bakış* içinde, (s. 27-57), Nobel Yayınevi, Ankara.
- Aktaş, R., Doğanay, M. M., Gökmen, Y., Gazibey, Y., ve Türen, U. (2015), Sayısal Karar Verme Yöntemleri. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Arslan, K. (2002), Üniversiteli Gençlerde Mesleki Tercihler ve Girişimcilik Eğilimleri, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6, s. 1-11.
- Aytaç, S., Bayram, N. (2002), Üniversite Gençliğinin İş ve Eş Seçimindeki Etkin Kriterlerin Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP) ile Analizi, İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 3(1).
- Aytaç., M., Gürsakal, N. (2015), Karar Verme, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Bae, T. J., Qian, S., Miao, C., ve Fiet, J. O. (2014), The Relationship Between Entrepreneurship Education and Entrepreneurial Intentions: A Meta-Analytic Review, Entrepreneurship Theory and Practice, 38(2), s. 217-254.
- Balaban, Ö., Özdemir, Y. (2008), Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 3(2), s. 133-147.
- Batur, Z. H., Adıgüzel, O. (2014), Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 42, s. 327-348.
- Cansız, M. (2016), Türkiye'de Akademik Girişimcilik, T.C. Kalkınma Bakanlığı, Yayın No: 2692.
- Castrogiovanni, G., Ribeiro-Soriano, D., Mas-Tur, A., & Roig-Tierno, N. (2016), Where to acquire knowledge: Adapting knowledge management to financial institutions. Journal of Business Research, 69(5), s. 1812-1816.
- Cheng, E. W., & Li, H. (2001), Information priority-setting for better resource allocation using analytic hierarchy process (AHP). Information Management & Computer Security, 9(2), s. 61-70.
- Çınar, Y. (2013), Kariyer Tercihi Probleminin Yapısal Bir Modeli ve Riske Karşı Tutumlar: Olasılıklı DEMATEL Yöntemi Temelli Bütünleşik Bir Yaklaşım, Sosyo-Ekonomi, 1, s. 157-186.
- Dick, T. P., Rallis, S. F. (1991), Factors and Influences on High School Student's Career Choices, Journal for Research in Mathematics Education, 22(4), s. 281-292.
- Doğan, E. (2015), The Effect of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intentions of University Students in Turkey, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, 23, s. 79-93.
- Gati, I., Karusz, M., Osipow, H. S. (1996), A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making, Journal of Counseling Psychology, 43(4), s. 510-526.
- Hodkinson, P., Sparkes, C. A. (1997), Careership: A Sociological Theory of Career Decision Making, British Journal of Sociology of Education, 18(1), s. 29-44.

- İskender, E., İskender, H. Y. (2016), Akademik Girişimcilik Bağlamında TÜBİTAK Desteklerinin Dağılımının İncelenmesi, *Uluslararası İşletme, Ekonomik ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 1(3), s. 54-75.
- Kılıç, S. H., Çevikcan, E. (2011), Job Selection Based on Fuzzy AHP: An Investigation Including The Students of İstanbul Technical University Management Faculty, *International Journal of Business and Management Studies*, 3(1), s. 173-182.
- Lam, K., & Zhao, X. (1998), An application of quality function deployment to improve the quality of teaching. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 15(4), s. 389-413.
- Lim, H., Soon, J. (2006), Job Selection Criteria and Job Sector Preference of Economics Student: An Ordered Logit Model Analysis, *International Journal of Business and Society*, 7(1), s. 53-69.
- Marangoz, M. (2017), *Girişimcilik*, İstanbul, Beta Yayınları.
- Meece, J. L., Parsons, J. E., Kaczala, C. M., Goff, S. B., Futterman, R. (1982), Sex Differences in Math Achievement: Toward a Model of Academic Choice, *Psychological Bulletin*, 91, s. 324-348.
- Önder, G. ve Önder, E. (2015), Analitik Hiyerarşi Süreci, Yıldırım, B. F., & Önder, E. (Ed.), *İşletmeciler, Mühendisler ve Yöneticiler için Operasyonel, Yönetimsel ve Stratejik Problemlerin Çözümünde Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri* içinde (s. 21-74). Bursa: Dora Yayınları.
- Pala, O. (2016), Bulanik Analitik Hiyerarşi Prosesi Ve Meslek Seçiminde Uygulanması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(3), s. 427-445.
- Pekkaya, M., Çolak, N. (2013), Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin AHP ile Belirlenmesi, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(2), s. 797-818.
- Pekkaya, M. (2015), Career Preference of University Students: An Application of MCDM Methods, *Procedia Economics and Finance*, 23, s. 249-255.
- Peterman, N. E., ve Kennedy, J. (2003), Enterprise Education: Influencing Students' Perceptions of Entrepreneurship, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28(2), s. 129-144.
- Phillips, C. R., Phillips, A. S., & Cappel, S. D. (1994), Research note: how management students select prospective employers. *International Journal of Manpower*, 15(1), s. 55-59.
- Saaty, T. L. (1977), A scaling method for priorities in hierarchical structures. *Journal of mathematical psychology*, 15(3), s. 234-281.
- Saaty, T. L. (2004), Decision making—the analytic hierarchy and network processes (AHP/ANP). *Journal of systems science and systems engineering*, 13(1), s. 1-35.
- Sarıkaya, T., Khorshid, L. (2009), Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), s. 393-423.
- Soysal, A., Söylemez, C. (2014), İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 6(2), s. 23-38.
- Şimşek, Ş. (2008), *Yönetim ve Organizasyon*, Konya, Adım Ofset Matbaacılık.
- Tanrıverdi, H., Bayram, G. N., ve Alkan, M. (2016), Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisinin İncelenmesi, *Journal of Entrepreneurship & Development/Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 11(1), s. 1-26.

- Tarhan, M., ve Kılıç, F. (2017), Sosyal Bilgiler Eğitiminde Girişimcilik Becerisinin Kazandırılmasına Yönelik Kaynaklar Bibliyografyası, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 17(4), s. 1974-1993.
- Tur-Porcar, A., Roig-Tierno, N., & Llorca Mestre, A. (2018), Factors Affecting Entrepreneurship and Business Sustainability. Sustainability, 10(2), s. 452.
- Turan, G. (2015), Çok Kriterli Karar Verme, Yıldırım, B. F., & Önder, E. (Ed.), *İşletmeciler, Mühendisler ve Yöneticiler için Operasyonel, Yönetimsel ve Stratejik Problemlerin Çözümünde Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri* içinde (s. 15-20). Bursa: Dora Yayınları.
- Wong, J. K., & Li, H. (2008), Application of the analytic hierarchy process (AHP) in multi-criteria analysis of the selection of intelligent building systems. Building and Environment, 43(1), s. 108-125.
- Yılmaz, İ. A., Dursun, B., Pektaş, K., Altay, A. (2012), Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği, Electronic Journal of Vocational Colleges.
- Vargas, L. G. (1990), An overview of the analytic hierarchy process and its applications. European journal of operational research, 48(1), s. 2-8.
- Yılmaz, N., Şenol, M. B. (2017), İş Sağlığı Ve Güvenliği Risk Değerlendirme Süreci İçin Bulanık Çok Kriterli Bir Model Ve Uygulaması, Gazi Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi, 32(1), s. 77-87.
- <http://turkeyses.net/wp-content/uploads/2015/05/Türkiye-Mesleki-İtibar-Skalası-Sunumu-Son.pdf> (Erişim tarihi: 20.05.2017)

	MAKALE ADI	SAYFA
1	SOSYAL AĞ'DA GÜÇLÜ BAĞLAR GELİŞTİRME VE İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLİŞKİSİ, AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA <i>Yavuz KORKMAZYÜREK</i>	1-23
2	ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA <i>Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI, Dr. Öğr. Üyesi Ercan KÜÇÜKEŞMEN</i>	24-44
3	TÜRKİYE'DE DÖVİZ KURUNUN DIŞ TİCARET ÜZERİNE ETKİLERİ (2005-2015) <i>Habibe YAMAN</i>	45-69
4	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN BAĞLAMSAL (CONTEXTUAL) MODELE GÖRE STRATEJİKLEŞMESİ VE KALİTE ANLAYIŞININ AKTÖRLER ARASI İLİŞKİLERE ETKİSİ <i>Ertan Cem GÜL</i>	70-83
5	DECISION MAKING BY SIMULATION- A CASE STUDY <i>Dr. Güneş GÜRSEL</i>	84-97
6	ÖĞRENCİLERİN KARİYER ALTERNATİFLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ <i>Doç. Dr. Hatice Hicret ÖZKOÇ, Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ, Ali Emre AYDIN</i>	98-119
7	THE RESPONSE OF SHIPBUILDING ACTIVITIES TO FREIGHT MARKET <i>Doç. Dr. Sadık Özlen BAŞER, Abdullah AÇIK</i>	120-136
8	MUHASEBECİLERİN MESLEKİ GELECEKLERİ İLE İLGİLİ DÜŞÜNCELERİ: BİR ARAŞTIRMA <i>Doç. Dr. Osman AKIN, Doç. Dr. Osman Kürşat ONAT, Fatma Özge ÖZGEN</i>	137-159
9	KIRSAL TURİZM BÖLGELERİNDEKİ RESTORANLARA YÖNELİK ÇEVİRİMİÇİ MÜŞTERİ DEĞERLENDİRMELERİNİN ANALİZİ: EĞİRDİR ÖRNEĞİ <i>Doç. Dr. Murat ÇUHADAR, Öykü İmge GÜNEY</i>	160-175

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



IDEAS

ISSN: 2149-5823





Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi, eğitim yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.


International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management, educational administration and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Editörler / Editors in Chief

-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Yayın Kurulu / Editorial Board

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Dr. Öğr. Üyesi İrfan AKKOÇ

 **Danışma Kurulu / Advisory Board**

- Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Enver ÖZKALP (Anadolu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gökmen DAĞLI (Yakın Doğu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Tos Üniversitesi)
- Prof. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haydar SUR (Üsküdar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmət KARADAL (Aksaray Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
- Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL (Tos Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Umüt AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SIĞRI (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mine Afacan FİNDİKLİ (Beykent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Not: İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

2016 yılı 2. sayıdan itibaren dergimiz uluslararası endekslerde taranmaktadır



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.gov.tr/uiibd>

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



GEMİ İNŞA AKTİVİTELERİNİN NAVLUN ORANLARINA TEPKİSİ

Sadık Özlen BAŞER*

Abdullah AÇIK**

ÖZET: Deniz taşımacılığının diğer çoğu piyasadan farklı ekonomik özellikleri mevcuttur. Bu özellikler piyasada sürekli döngüsel hareketlerin yaşanmasına ve yanlış kararlar alan işletmelerin piyasadan silinmesine neden olmaktadır. Bu döngülere talep tarafındaki değişmelerin dışında en büyük etkiyi arz tarafının kısa dönemde inelastik olması katkıda bulunmaktadır. Bunun nedeni de gemi inşa sürecinin 1-3 yıl arasında sürebilmesi, ve bugün alınan sipariş kararının etkilerinin inşa süreci bittiğinde piyasaya yansmasıdır. Bu doğrultuda yatırım kararını etkileyen ana unsur gelir olduğu için, navlun oranlarıyla tamamlanan gemi tonajı arasında gecikmeli bir ilişki olması muhakkaktır. Bu çalışmanın amacı, teoride yerleşmiş olan bu gecikmeli ilişkiyi ampirik olarak test ederek mevcut literature katkıda bulunmaktadır. Navlun gelirlerinin bir temsilcisi olarak navlun fiyatlarını baz alan Baltık Kuru Yük Endeksi (BKYE) kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan veri 1985 ve 2017 yıllarını kapsayan yıllık gözlemlerden oluşmaktadır. Navlun gelirleriyle tamamlanan tonaj arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon, regresyon ve çapraz korelasyon yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda tonajın gelirlerdeki değişime 2 yıl sonra tepki verdiği ve değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Navlun Oranları, Gemi İnşa, Zaman-Gecikmeli Tepki

Jel Sınıflandırması: C01, C22, D9, R41

DOI: 10.29131/uiibd.415303

Geliş tarihi: 14.04.2018 / **Kabul Tarihi:** 31.05.2018 / **Yayın Tarihi:** 13.06.2018

THE RESPONSE OF SHIPBUILDING ACTIVITIES TO FREIGHT MARKET

ABSTRACT: Maritime transport has different economic characteristics than most other markets. These features cause continuous cyclical movements on the market and cause some businesses to eradicate from the market due to making the wrong decisions. Apart from the changes in the demand side, the short-term inelasticity of the supply side contributes much to these cycles. The reason is that the shipbuilding process lasts for 1-3 years, and the effects of the ordering decision taken today are reflected in the market when the construction process is over. In this respect, since the main factor influencing the investment decision is income, it is certain that there is a delayed relationship between the freight rates and the completed ship tonnage. The purpose of this study is to contribute to the current literature by empirically testing this delayed relationship, which is already established in theory. The Baltic Dry Index (BDI), which is based on freight rates, is used as a representative of freight revenue. Data used in the study are annual observations covering the years 1985 and 2017. Correlation, regression and cross-correlation methods were used to determine the relationship between freight revenue and completed tonnage. As a result of the study, it was found that the completed tonnage reacted change in the income after 2 years and there was a positive relationship between the variables.

Key Words: : Freight Rates, Shipbuilding, Time-Lagged Response

Jel Classification: C01, C22, D9, R41

Received: 14.04.2018 / **Accepted:** 31.05.2018 / **Published:** 13.06.2018

*Assoc.Prof.Dr., Dokuz Eylül University, Maritime Faculty, ozlen.baser@deu.edu.tr, orcid.org/0000-0001-6632-2617

**Res.Asst., Dokuz Eylül University, Maritime Faculty, abdullah.acik@deu.edu.tr, orcid.org/0000-0003-4542-9831

To cite this article:

BAŞER, S.Ö. and AÇIK, A. (2018). THE RESPONSE OF SHIPBUILDING ACTIVITIES TO FREIGHT MARKET. International Journal of Economics and Administrative Sciences, 4 (1), 120-136.. DOI: 10.29131/uiibd.415303

1. Introduction

Maritime transport has a very important role in the successful and sustainable development of world trade throughout history. Although the work of human beings seems to be difficult with the separation of continents, unlimited motorways have been formed for transportation on oceans and it has become possible to transfer resources scattered on the world more easily and economically than by any other modes. For all these reasons, the working mechanism of this vital mode of transportation is worthy of research by many researchers.

With the acceleration of technological developments, ship operation and production technologies are changing rapidly. This increases competition in the market and facilitates entry and exit into the market, especially in the bulk market. New vessels with new technology provide lower break-even points to companies. This causes them to accumulate a lot of capital in buoyant market conditions and to survive in stagnant market conditions. Contrary to this, companies with the old or obsolescence vessels have difficulty accumulating capital in the buoyant market as they have higher break-even points, and so they cannot survive stagnant market conditions (Scarci, 2007). Besides the ability of shipowners to profit from low operating costs, this new technology also facilitates international trade by offering low transportation costs to transportation service customers. But the new ship technology does not always mean that transportation prices offered to customers will be low.

Freight rates consist of the interaction between supply and demand sides on the market (Beenstock and Vergottis, 1989). Supply and demand sides can be defined by 5 variables for each. The variables that constitute the demand side are the world economy, seaborne commodity trades, average haul, random shocks and transport costs while the variables constitute the supply side are world fleet, fleet productivity, shipbuilding production, scrapping and losses, and freight revenue (Stopford, 2009:136). Each of these variables is important and covers a wide range of research topics, but the scope of this study is to examine the shipbuilding market on the supply side.

The shipbuilding market can be affected by many factors, including freight rates (Kim and Park, 2007), demand for other ship types (Merikas et al., 2008) and sale and purchase market (Beenstock and Vergottis, 1989). But it is mainly affected by freight rates. When freight rates rise, some shipowners rationally (Beenstock and Vergottis, 1989), others biasedly (Greenwood and Hanson, 2014), decide to increase their carrying capacity by ordering a new ship. However, while new vessels are ordered according to current market conditions, delivery of vessels can last between 2-4 years. At the end of this period, the market is uncertain and this situation poses a risk for shipowners (Tsolakis, 2005).

In the light of such information, aim of this study is empirically testing the delayed relationship of this shipbuilding building process with the freight rates, which is commonly accepted knowledge in the theory. Towards this end, the amount of tonnage completed was selected as representative of the shipbuilding market while the Baltic Dry Index (BDI) was selected as a representative of the freight rates. It was intended to establish a lagged relationship between these variables, as the deliveries of vessels ordered according to the theory last for an average of 1 to 3 years. In other words, even if the increasing freight rates have fallen and orders have been cut off, deliveries continue to increase for a while. Even if some orders are canceled in this process, their effects to the total quantity are invisible.

Correlation and regression analysis were first used to examine the relationship between simultaneous variables. However, no significant relationship was found between the variables. Therefore, it was tried to determine the relationship between delays by applying cross correlation analysis. As a result of this analysis, a relatively high positive correlation was found between the 2 years later value of the completed tonnage and the freight rates. Then positive relationships were found in correlation and regression models using lagged values. A significant positive correlation of 0.45 was found between variables and according to the regression model, the 10% change in the freight rates caused 1.2% change in the 2 years later value of the completed tonnage. In this context, it is hoped that this study will contribute to the literature by empirically testing the response of the shipbuilding activities to the freight market.

The remainder of the study is constructed as follows. Section 2 provides the theoretical mechanism in the market. Section 3 introduces the methodology and dataset used in the study. Section 4 presents the empirical results. Finally, brief conclusion is presented.

2.Theoretical Background

Maritime companies deal with transportation activities and their main revenue sources are freight revenues. Therefore, other sub-markets, such as shipbuilding, scraping, sale and purchase markets, are shaped by the freight market. The freight market is formed by the interaction of supply and demand sides (Beenstock and Vergottis, 1989).

In maritime economics, supply can be examined in two different ways, short and long run. Because this market has its own characteristics. In the short run, supply is determined by number of voyages carried out by shipowners (Kalouptisidi, 2014) and speed of the fleet (Karakitsos and Varnavides, 2016:14). There is no other way to increase supply in the short run as the duration of the ordering and delivering lasts for 1-4 years (Stopford, 2009:157). In the long run, supply is adjusted by adding new-built ships to the fleet or by scrapping old ones (Kalouptisidi, 2014). The Cobweb theory is one of the best explaining model of the change in prices and supply in the long run.

The working principle of the Cobweb theorem is visualized in Figure 1. The graph on the left (A) shows the individual behavior of the companies and the graph on the right (B) shows the behavior of the market. While the vertical axis reflects the daily time charter rates (price), the horizontal axis reflects the number of ships. Let us first assume that the equilibrium price in the market is P_e . Afterwards, freight rates increase to P_1 level due to an event that takes place in the market mechanisms. Since the gains are high at this price level, shipowners order new vessels to offer more carrying capacity (point B). However, when new vessels are delivered, there is a supply surplus in the market and the prices suddenly fall to the level of P_2 and the process is moved to point C. From this moment on, the owners send their old ships to demolition and cause a further fall in transport capacity (Point D). This leads to a decrease in supply on the market, which again leads to a rise in freight rates and the price again occurs at the level of P_1 . The process does not occur precisely at these points, but the mechanism is this as a template. On the other hand, the reflection of the individual decisions made by the companies on the market is like the other graph. New orders of companies shift the supply curve to the right causing an increase in the carrying capacity (S_1 to S_2) and a decrease in the freight rates (P_1 to P_2). By dealing with the opposite of this mechanism, when ships are sent to demolition, transport capacity is reduced and freight rates rise (Stopford, 2009:336).

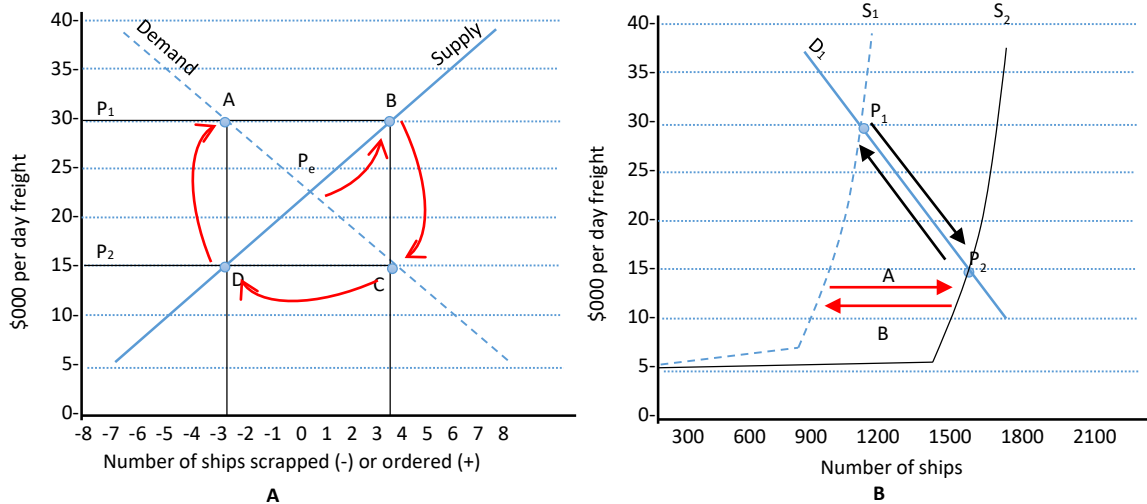


Figure 1. Cobweb Theorem in Maritime Economics
Source: Stopford, 2009:336

These behaviors on the market lead to shipping cycles with different characteristics by adding the demand side developments. These cycles consist of 4 phases; through, recovery, peak and collapse. During the through period, the excess supply reduces the freight rates, the ships with high operation costs exits from the market and the new build orders are reduced. In the recovery period, supply and demand approaches to a balance and freight rates exceed operating costs. During the peak period freight rates increase too much, capital accumulation accelerates and new build orders burst. In the collapse period, supply exceeds demand too much and freight rates are hit (Scarci, 2007). These cycles have occurred continually at different heights and lengths throughout history. For instance, between 1741 and 2007, there were 22 cycles in the bulk market. The average was 10.4 years while the standard deviation was 4.9 years (Stopford, 2009:105).

From the point of view of ship order, shipbuilding prices follow these cycles by moving together with freight rates (Beenstock and Vergottis, 1989). But the newbuilding market has a more challenging process than the freight markets. Because delivery of new orders varies between 1 and 3 years (Karakitsos and Varnavides, 2016:14) and since the orders are given according to the current market conditions, the situation of the market cannot be known when the ship is delivered (Tsolakis, 2005). Some shipowners rationally (Beenstock and Vergottis, 1989) and some shipowners biasedly (Greenwood and Hanson, 2014) decide to increase their carrying capacity by ordering new ships.

Ordering decisions can be followed in parallel with freight rates as they are received instantaneously. However, the results of today's decisions can show its effect after about 1-3 years. In this respect, this study contributed to this literature by testing these deferred results empirically. The method and data set to be used in the analysis are introduced in the next section.

3. Methodology

Correlation and regression analyzes were applied respectively in line with the objectives of study. The directions and powers of relations were determined by the correlation analysis, and the econometric relationship was modeled by regression analysis. If any, delayed correlation coefficients were determined by cross correlation analysis.

A number of correlation analysis techniques are available in econometrics. The fields of use vary according to the distributions of the data. One of the most common methods used in normal distribution data is the Pearson technique. Pearson's correlation coefficient R is a measure of the strength and direction of the linear relationship between two variables. It is defined as the covariance of the variables divided by the product of their standard deviations. The absolute value of Pearson correlation coefficients is no larger than 1. Correlations equal to 1 or -1 correspond to data points lying exactly on a straight line (Chang, 2014:78). Formula of the Pearson correlation is presented below.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \quad (1)$$

After the Pearson's correlation coefficient is obtained by (1), t statistics of coefficient should be calculated to determine whether coefficient significant or not. Calculated t value by (2) is compared with table values of t -distribution. If it is bigger than critical value, this means the coefficient is significant.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (2)$$

Regression analysis is concerned with the study of the dependence of one variable on one or more other variables. The dependent variable is tried to be explained by the explanatory variables. The results that gained after analysis are used for estimating and/or predicting the mean or average value of the former in terms of the known or fixed values of the latter (Gujarati, 2004:18). Simple model of the regression equation is presented at (3). Y_i is the dependent variable of the equation, $\hat{\beta}_1$ is the predicted constant of the equation, $\hat{\beta}_2$ is the predicted coefficient of the X_i which is the independent variable in the model. At lastly \hat{u}_i is the residuals that cannot be explained by existing model. (4) presents the calculation of the coefficient of independent variable and (5) presents calculations of constant coefficient. And significances of the coefficients are calculated by (6).

$$Y_i = \hat{\beta}_1 + \hat{\beta}_2 X_i + \hat{u}_i \quad (3)$$

$$\hat{\beta}_2 = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad (4)$$

$$\hat{\beta}_1 = \bar{Y} - \hat{\beta}_2 \bar{X} \quad (5)$$

$$tstat(\hat{\beta}_1) = \hat{\beta}_1/se(\hat{\beta}_1)$$

$$tstat(\hat{\beta}_2) = \hat{\beta}_2/se(\hat{\beta}_2) \tag{6}$$

$$\ln Y_i = \ln \beta_1 + \beta_2 \ln X_i + u_i \tag{7}$$

Log-log regression model (7) is used for our study. One attractive feature of the log-log model, which has made it popular in applied work, is that the slope coefficient $\hat{\beta}_2$ measures the elasticity of Y with respect to X, that is, the percentage change in Y for a given (small) percentage change in X (Gujarati, 2004:176). Also using logarithmic values in data makes them continuous series. The data set was introduced in the next section.

3.1. Data

The data used in the study covers between 1985 and 2017 on an annual basis. The COMPLETED data expresses the total ship tonnage built around the world in terms of thousand gross tonnages. The BDI is used to represent freight revenues in this study as well as being an index representing the prices of transportation on the world. Descriptive statistics of these raw data and their processed versions are presented in Table 1. According to this table, since 1985 an average of 42 million gross tons of new ships have entered the market each year. The maximum amount of market entry between these years was 101.8 million gross tons in 2011, while the minimum amount of market entry was 10.9 million gross tons in 1988. Also according to the skewness value of the $\Delta \ln$ COMP value, negative news has great effect on the completed tonnage. When the BDI data is examined, it is seen that since 1985 the average value has been at the level of 1909 points. The maximum value of the annual average freight rates reached 7070 points in 2007 and the minimum value dropped to 673 points in 2016. The skewness value of the $\Delta \ln$ BDI, while positive, indicates that prices are more influenced by positive news.

Table 1. Descriptive Statistics of the Variables

	COMPL.	BDI	Ln COMP	Ln BDI	$\Delta \ln$ COMP	$\Delta \ln$ BDI
Observations	33	33	33	33	32	32
Mean	42171.58	1909.840	10.44445	7.354790	0.039959	0.007312
Median	31700.00	1354.944	10.36407	7.211516	0.071337	-0.021029
Maximum	101800.0	7070.256	11.53077	8.863652	0.223403	0.833368
Minimum	10900.00	673.1200	9.296518	6.511924	-0.311780	-0.892940
Std. Dev.	26945.20	1512.676	0.661515	0.588959	0.127296	0.391812
Skewness	0.738826	2.185785	0.036696	0.994148	-1.157363	0.094563
Kurtosis	2.367944	7.255689	1.770814	3.428800	4.282045	2.881441
Jarque-Bera	3.551555	51.17959	2.084892	5.688641	9.335457	0.066433
Probability	0.169352	0.000000	0.352591	0.058174	0.009394	0.967329

Source: SAJ, Bloomberg

A graphical representation of the raw variables is also presented in Figure 2. The BDI tested the highest levels ever before the 2008 global economic crisis. But then it fell to very low levels. The value of COMP has steadily increased to its highest level in history in 2011,

then declined due to negative expectations in the market because of the poor condition of the freight markets.

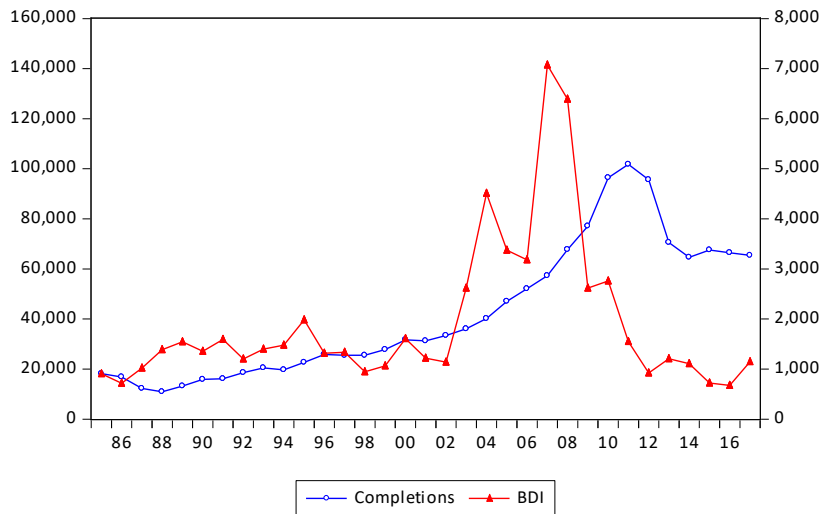


Figure 2. Graphical Display of Baltic Dry Index and Tonnage Completed

3.2. Research Model

The model of the research is presented in Figure 3. The vertical axis represents the freight rates, ordered tonnage and completed tonnage, while the horizontal axis represents time. There is a positive relationship between freight rates and new orders, as noted Kim and Park (2017), and it is assumed in the model that as freight rates increase, new orders also increase in the same direction. When the tonnage ordered at time $T-k$ is delivered at time T , the amount ordered increases in T as freight rates follow a rising trend. Tonnage ordered in time T are delivered on time $T+k$, but more orders are placed in time $T+k$ as freight rates are still trending up. This continues for as long as the cycle is rising. But when the freight rates go into a falling trend, for example at time $T+3k$, the tonnage ordered will be low despite the high tonnage being delivered at same time. As seen in the Figure 3, “ k ” time delayed relationship is expected between the freight rates and the completed tonnage. In this direction, the aim of this study is to find out this value of “ k ” and verify positive relationship by testing variables.

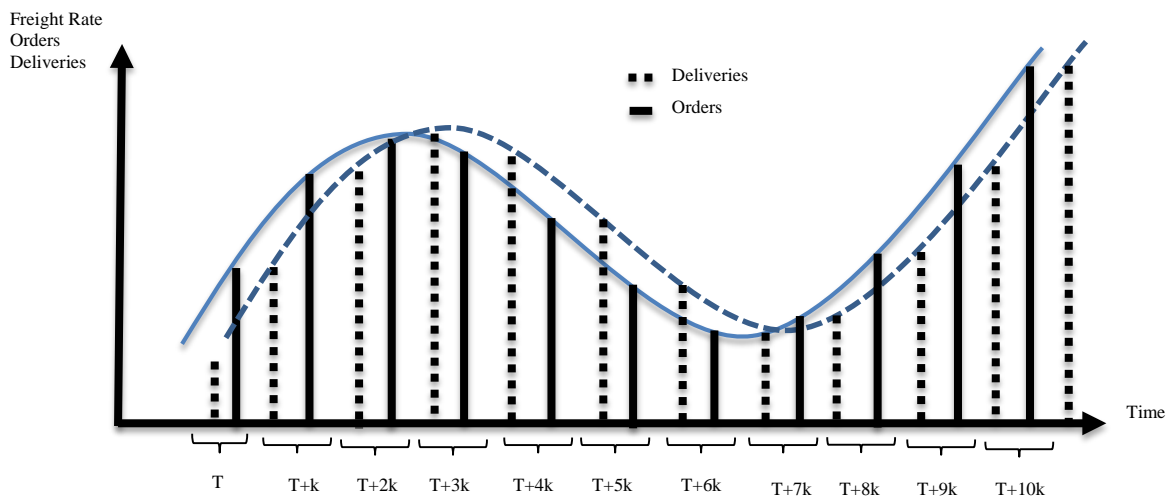


Figure 3. Research Model of the Study

In the next step of the study, findings were presented by going to the stage where econometric relations modeled in methodology were tested.

4. Findings and Discussion

Our analysis begins by using a unit root test. Because the variables that will be used to construct our econometric models must be stationary in order to avoid spurious regression problems. Augmented Dickey-Fuller (ADF) test, which is a commonly accepted method for detecting unit roots, is selected and used. The null hypothesis of the test is that the original series has a unit root which means series is non-stationary. The ADF test results are presented at Table 2. According to test results both of the variables are stationary at their first difference. So ln BDI and ln COMP variables are integrated of order one, I(1).

Table 2: ADF Unit Test Results

		Intercept	Trend and Intercept
Level	Ln BDI	-2.001103	-1.860684
	Ln COMP	-1.095069	-3.420334*
First Differences	Δ Ln BDI	-2.552923	-5.132231***
	Δ Ln COMP	-3.360058**	-3.297697*
Critical Values	1%	-3.653730	-4.273277
	5%	-2.957110	-3.557759
	10%	-2.617434	-3.212361

Significance levels = * 10%, ** 5%, *** 1%

The graphical display of the stationary data was presented on Figure 4. This kind of graph helps to understand the relationship between variables. However, when the lines were examined, no harmonic relationship was observed between the variables. So, correlation analysis was introduced to determine whether there is a directional relationship.

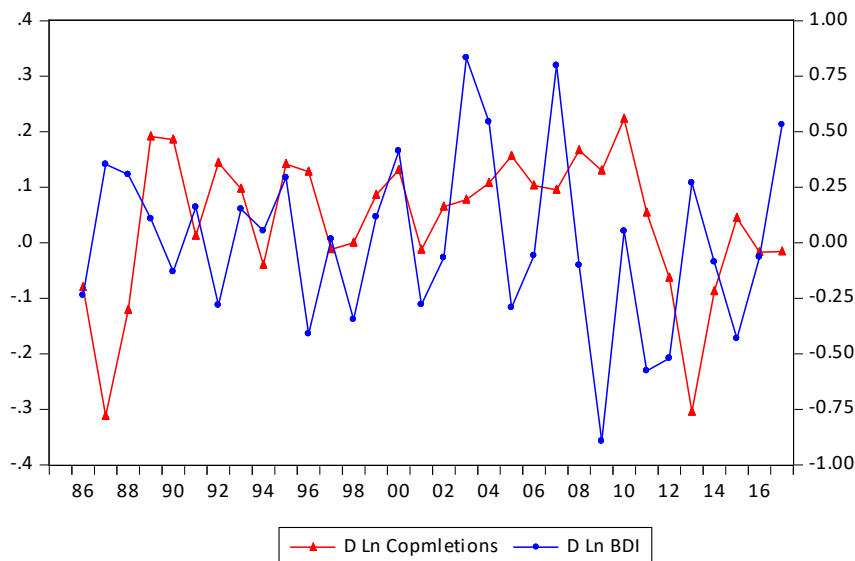


Figure 4. Graphical Display of Differenced Logarithmic Values

When choosing a method in correlation analysis, it was stated that the distribution characteristics of variables were important. When Table 1 is examined, it is seen that the BDI variable shows the normal distribution characteristics, whereas the COMP variable does not. Therefore, correlation between variables is investigated by both Pearson and Spearman methods. According to the results presented in Table 3, the correlation between the two variables seems to be insignificant in both methods. Then the relationship is examined by going through regression analysis.

Table 3. Correlation Analysis of the Variables

	$\Delta \ln$ BDI	
	Pearson	Spearman
$\Delta \ln$ COMP	-0.121750 (-0.671851)	-0.089809 (-0.493902)
	0.5068	0.6250

When the regression model is examined, it is determined that the model as a whole is insignificant according to the F statistic. Moreover, while the constant is significant at 90%, the independent variable is insignificant. Therefore, this model is a statistically insignificant model. The reason for this is thought to be that the ship construction period lasts for 1 to 3 years, as mentioned in theory. So the next step is to apply the Cross Correlation analysis showing the lagged relationship between the variables.

Table 4: Regression Model Equation Results

Dependent Variable: $\Delta \ln$ COMP				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.040249	0.022709	1.772373	0.0865*
$\Delta \ln$ BDI	-0.039556	0.058876	-0.671851	0.5068
R-squared	0.014823	F-statistic		0.451384
Adjusted R-squared	-0.018016	Prob (F-statistic)		0.506820

Significance levels = * 10%, ** 5%, *** 1%

When cross correlation analysis is applied, 9 lags are chosen. However, since the theoretical construction time is usually between 1 and 3 years, longer delays are theoretically insignificant. When the results in Table 5 are examined, it is seen that the highest coefficient was at $+i=2$ level. This result indicates that there is a correlation between the current value of BDI variable and 2 years later value of COMP variable. Based on this analysis, re-correlation analysis between BDI and two-year later values of COMP variable is performed.

Table 5. Cross Correlations in Different Lags and Leads

i	$\Delta \ln$ BDI		$\Delta \ln$ BDI		i	$\Delta \ln$ BDI	
	$\Delta \ln$ COMP (-i)	$\Delta \ln$ COMP (+i)	$\Delta \ln$ COMP (-i)	$\Delta \ln$ COMP (+i)			
	lag	lead		lag		lead	
0	-0.1218	-0.1218	5	-0.0882		0.2338	
1	-0.2113	0.2292	6	-0.2870		-0.0716	
2	-0.0435	0.3662	7	-0.0171		0.0605	
3	-0.0609	0.1786	8	0.0939		0.1059	
4	-0.1104	0.2312	9	-0.0775		-0.1993	

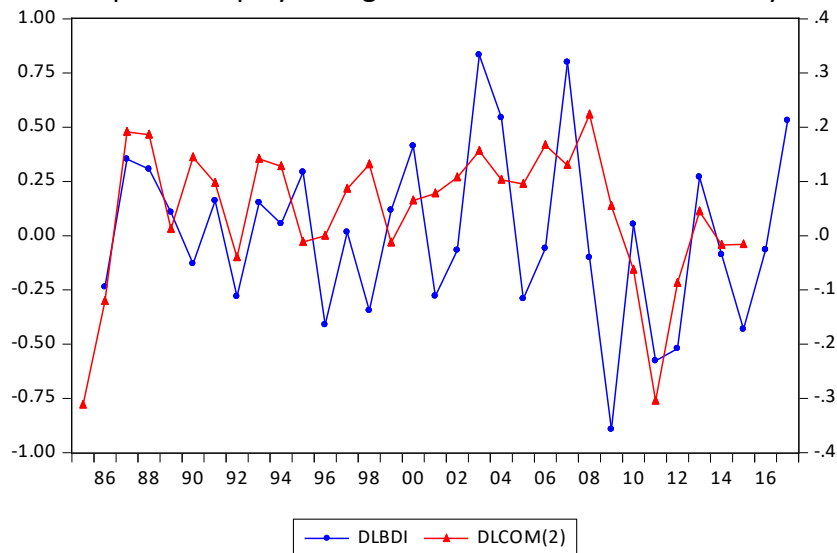
A significant relationship is found in the results of correlation analysis with delayed value as seen in Table 6. Significant correlation coefficients are obtained at a value of 0.44 for the result of Pearson analysis and 0.40 for the result of Spearman analysis. At this point, it can be said that the completed tonnage can react to changes in the freight rates after 2 years.

Table 6. Correlation Analysis of the Variables

	$\Delta \ln \text{BDI}$	
	Pearson	Sperman
$\Delta \ln \text{COMP}$	0.453848 (2.695089)	0.440267 (2.594676)
	0.0118	0.0149

Also when the graph based on the delayed value is examined on Figure 5, it is seen that the data get more harmonious. They act together in the positive direction as the correlation analysis points out. Regression analysis is applied in the next step to determine the degree and econometric significance of this relationship.

Figure 5. Graphical Display of Logarithmic Differenced and Delayed Values



The results of the regression equation are presented in Table 7. When the table is examined, it is seen that the established model is significant as a whole according to the F test. Although the explanatory power of the model is low, the constant variable and independent variable in the model are statistically significant. Changes in the BDI value explains nearly 20% of the changes in the completed tonnage value. When the coefficient of the independent BDI variable is examined, a 1% change in BDI causes a change of 0.13% in completed tonnage. In order to be able to interpret the results reliably, some assumptions of the residuals of the model must also be provided. These assumptions can be listed as the absence of autocorrelation and serial correlation between residuals, the absence of heteroscedasticity in residuals, and the normal distribution characteristics of residuals.

Table 7. Regression Model Equation Results

Dependent Variable: $\Delta \ln \text{COMP}(2)$				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.056678	0.018369	3.085616	0.0045***
$\Delta \ln \text{BDI}$	0.128191	0.047564	2.695089	0.0118**
R-squared	0.205978	F-statistic	7.263507	
Adjusted R-squared	0.177620	Prob (F-statistic)	0.011765**	

Significance levels = * 10%, ** 5%, *** 1%

First, autocorrelation and partial correlation tests were applied by selecting 12 lags. When the test results in Table 8 are examined, it can be seen that the null hypothesis cannot be rejected at all lags. This result shows that there is no autocorrelation problem among the residuals of the series. Hence it means that there is no information that cannot be separated from the residuals.

Table 8. Autocorrelation and Partial Correlation Test Results

Lags	AC	PAC	Q-Stat	Prob	Lags	AC	PAC	Q-Stat	Prob
1	0.164	0.164	0.8878	0.346	7	0.011	-0.052	5.7782	0.566
2	-0.213	-0.247	2.4498	0.294	8	0.013	0.026	5.7860	0.671
3	0.092	0.193	2.7531	0.431	9	-0.164	-0.180	7.0192	0.635
4	0.049	-0.076	2.8432	0.584	10	-0.009	0.041	7.0234	0.723
5	-0.233	-0.183	4.9269	0.425	11	0.126	-0.002	7.8235	0.729
6	-0.145	-0.075	5.7727	0.449	12	-0.002	-0.016	7.8237	0.799

The results of the other tests to be used are presented in Table 9 collectively. First, Breusch-Godfrey LM test is applied for serial correlation detection. When the probability value of the test is examined, the null hypothesis, that indicates no serial correlation among residuals, cannot be rejected. The other test is the Jarque-Bera test, which tests whether residuals show normal distribution characteristics. The null hypothesis of this test is that the residuals show normal distribution properties. According to the results in the table, the null hypothesis cannot be rejected. The last test applied to residuals is the heteroscedasticity tests. The null hypothesis of these tests is that there is no heteroscedasticity problem in the residuals. When the White test is applied, the null hypothesis cannot be rejected at a critical point, so the ARCH test is also applied additionally. According to the result of this test, the null hypothesis cannot be rejected at a more stable point.

Table 9. Robustness Tests for Residuals of the Model

Breusch-Godfrey	F-statistic	1.244674	Prob. F(2,26)	0.3046
Serial Correlation LM	Obs*R-squared	2.621346	Prob. Chi-Square(2)	0.2696
Normality	Skewness	-0.637125	Jarque-Bera	2.5356
	Kurtosis	3.636259	Probability	0.2814
White	F-statistic	2.264496	Prob. F(2,27)	0.1233
Heteroscedasticity	Obs*R-squared	4.309360	Prob. Chi-Square(2)	0.1159
	Scaled explained SS	4.948167	Prob. Chi-Square(2)	0.0842
ARCH	F-statistic	0.095610	Prob. F(2,25)	0.9091
Heteroscedasticity	Obs*R-squared	0.212540	Prob. Chi-Square(2)	0.8992

After all these robustness tests it was determined that the residuals did not contain any problems. Therefore, the model can be used statistically and econometrically to interpret the relationship between variables.

Conclusion

The maritime market has its own characteristics. This market includes many sub-markets such as newbuilding, sale and purchase, and demolition but all these markets are directly affected by the developments in the freight market. For instance, owners with high returns want to increase their transport capacity as motive to gain more returns. They do this by ordering a new ship or by purchasing it from ships in the current market, and consequently ship prices will increase in these two markets. Or if freight rates drop to the point where they cannot meet the operational costs, shipowners send their ships to the demolition market. It is seen how important freight rates are, and they consist of supply and demand balance in the market.

Unlike most markets, the maritime market is having difficulty responding to sudden increases in demand. The way to increase supply in the short term is to increase the speed. Because the shipbuilding process can last between 1 and 3 years depending on the density of shipyards. Also demand for other ship types also contributes to this density, in other words demand from different markets affects the density in shipyards. This is called time-to-build effect and causes cycles in the market. Moreover, the result of a decision for investing new ships today is reflected in the market after 1-3 years.

In this framework, this study aimed to establish a lagged relationship between freight rates and delivered tonnage, assuming that shipowners are making rational decisions. In theory this delay has been handled, but in practice there has been no study empirically testing its reflection on the market. Afterwards lagged movement was determined by cross correlation analysis, variables were modeled by correlation and regression analysis. As a result of the analyzes, a positive correlation was found between the two-year delayed value of the completed tonnage and freight rates.

The most important limitation of study is the failure to separate the completed tonnage and freight rate data on the basis of different markets. Because these data are too costly to reach. For this reason, future studies may investigate this delayed relationship between freight rates and completed tonnage on the basis of different markets.

References

- Beenstock, M., Vergottis, A. (1989). "An Econometric Model of the World Market for Dry Cargo Freight and Shipping, *Applied Economics*, 21(3): 339-356.
- Bloomberg Database, Baltic Dry Index, Retrieved 20th February 2018
- Chang, M. (2014). *Principles of Scientific Methods*. New York: CRS Press
- Greenwood, R., Hanson, S. G. (2014). "Waves in Ship Prices and Investment". *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1): 55-109.
- Gujrati, D.N. (2004). *Basic Econometric*, (4th Ed.). The McGraw-Hill Companies. NewYork.
- Kalouptsi, M. (2014). "Time to Build and Fluctuations in Bulk Shipping". *American Economic Review*, 104(2): 564-608.
- Karakitsos, E., Varnavides, L. (2014). *Maritime Economics: A Macroeconomic Approach*. Springer.
- Kim, C. Y., Park, K. (2017). "An Analysis on the Causal Relationship between Freight Rate and Newbuilding Orders: Implications for Korean Trade and Shipbuilding Companies". *Journal of Korea Trade*, 21(1): 22-37.
- Merikas, A. G., Merika, A. A., Koutroubousis, G. (2008). "Modelling The Investment Decision of the Entrepreneur in The Tanker Sector: Choosing Between a Second-Hand Vessel and a Newly Built One". *Maritime Policy & Management*, 35(5): 433-447.
- SAJ (The Shipbuilders' Association of Japan), Completed Tonnage Statistics, Retrieved 10th March 2018
- Scarsi, R. (2007). "The Bulk Shipping Business: Market Cycles and Shipowners' Biases". *Maritime Policy & Management*, 34(6): 577-590.
- Stopford, M. (2009). *Maritime Economics*. Routledge. London and New York
- Tsolakis, S. (2005). "Econometric Analysis of Bulk Shipping Markets: Implications for Investment Strategies and Financial Decision-Making", Doctoral Thesis, Erasmus University Rotterdam.

	MAKALE ADI	SAYFA
1	SOSYAL AĞ'DA GÜÇLÜ BAĞLAR GELİŞTİRME VE İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLİŞKİSİ, AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA <i>Yavuz KORKMAZYÜREK</i>	1-23
2	ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA <i>Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI, Dr. Öğr. Üyesi Ercan KÜÇÜKEŞMEN</i>	24-44
3	TÜRKİYE'DE DÖVİZ KURUNUN DIŞ TİCARET ÜZERİNE ETKİLERİ (2005-2015) <i>Habibe YAMAN</i>	45-69
4	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN BAĞLAMSAL (CONTEXTUAL) MODELE GÖRE STRATEJİKLEŞMESİ VE KALİTE ANLAYIŞININ AKTÖRLER ARASI İLİŞKİLERE ETKİSİ <i>Ertan Cem GÜL</i>	70-83
5	DECISION MAKING BY SIMULATION- A CASE STUDY <i>Dr. Güneş GÜRSEL</i>	84-97
6	ÖĞRENCİLERİN KARIYER ALTERNATİFLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ <i>Doç. Dr. Hatice Hicret ÖZKOÇ, Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ, Ali Emre AYDIN</i>	98-119
7	THE RESPONSE OF SHIPBUILDING ACTIVITIES TO FREIGHT MARKET <i>Doç. Dr. Sadık Özlen BAŞER, Abdullah AÇIK</i>	120-136
8	MUHASEBECİLERİN MESLEKİ GELECEKLERİ İLE İLGİLİ DÜŞÜNCELERİ: BİR ARAŞTIRMA <i>Doç. Dr. Osman AKIN, Doç. Dr. Osman Kürşat ONAT, Fatma Özge ÖZGEN</i>	137-159
9	KIRSAL TURİZM BÖLGELERİNDEKİ RESTORANLARA YÖNELİK ÇEVİRİMİÇİ MÜŞTERİ DEĞERLENDİRMELERİNİN ANALİZİ: EĞİRDİR ÖRNEĞİ <i>Doç. Dr. Murat ÇUHADAR, Öykü İmge GÜNEY</i>	160-175

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



IDEAS

ISSN: 2149-5823





Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi, eğitim yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.


International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management, educational administration and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Editörler / Editors in Chief

-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Yayın Kurulu / Editorial Board

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Dr. Öğr. Üyesi İrfan AKKOÇ

 **Danışma Kurulu / Advisory Board**

- Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Enver ÖZKALP (Anadolu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gökmen DAĞLI (Yakın Doğu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haydar SUR (Üsküdar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmət KARADAL (Aksaray Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
- Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ümut AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SIĞRI (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mine Afacan FINDIKLI (Beykent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Not: İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

2016 yılı 2. sayıdan itibaren dergimiz uluslararası endekslerde taranmaktadır



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.gov.tr/uiibd>

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



MUHASEBECİLERİN MESLEKİ GELECEKLERİ İLE İLGİLİ DÜŞÜNCELERİ: BİR ARAŞTIRMA¹

Osman AKIN*

Osman Kürşat ONAT**

Fatma Özge ÖZGEN***

ÖZET: Geçmişten günümüze insanların ihtiyaçları ve uğraşı alanları değişim göstermekte ve bu değişimlerin bazı ekonomik karşılıkları olmaktadır. Meslek gruplarının da bu değişimden en fazla etkilenen unsur olduğu söylenebilir. Geçmişte talep edilen meslek gruplarından birçoğu günümüzde aynı ilgiyi görmemektedir. Bu bağlamda mesleklerin de bir geleceği olduğu ve değişime uğrayacakları açıktır. Muhasebecilik mesleği de diğer meslek grupları gibi gelecek algılamalarından etkilenebilecek bir meslektir. Bu çalışmada Batı Akdeniz bölgesinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının mesleki gelecekle ilgili algılamaları araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, muhasebe meslek mensuplarının mesleki gelecekle ilgili olarak eğitim ve yeni gelişmelerin öneminin farkında olduklarının ancak Muhasebe Standartları gibi güncel uygulamalarının ülkemiz muhasebe uygulamalarına etkisinin sınırlı olabileceği görüşünü benimsedikleri belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Muhasebecilik Mesleği, Mesleki Gelecek

Jel Sınıflaması: M10, M40, M41

DOI: 10.29131/uiibd.347630

Geliş tarihi: 29.10.2017 / **Kabul Tarihi:** 11.06.2018 / **Yayın Tarihi:** 13.06.2018

THOUGHTS OF ACCOUNTANTS ABOUT OCCUPATIONAL FUTURE: A RESEARCH ON WEST MEDITERRANEAN REGION

ABSTRACT: From past to present demands and field of occupation of people change and those changes have economical provisions. Occupational groups can be said to be most influencing group. Many of mostly desired occupational groups can't take same attention today. In this manner it is obvious that occupations have a future and undergo change. Profession of accountancy is a profession that can be changed from future perceptions such as other occupation groups. In this study, future perceptions of accountants operating in West Mediterranean region was researched. According to results, it was determined that accountants adopted ideas about education and new advancements are important in aspect of occupational future but they think that contemporary applications like accounting standards would be applied limited.

Keyword: Accounting, Profession of Accountancy, Professional Future

Jel Classification: M10, M40, M41

Received: 29.10.2017 / **Accepted:** 11.06.2018 / **Published:** 13.06.2018

*Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, Muhasebe ve Finansal Yönetim Bölümü, osmanakin@mehmetakif.edu.tr orcid : 0000-0003-1863-4725

** Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, dr_osmankursat@hotmail.com orcid : 0000-0002-4832-2901

*** Öğr. Gör., Pamukkale Üniversitesi, Acıpayam Meslek Yüksekokulu, Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, fozgen@pau.edu.tr orcid : 0000-0001-7678-9931

Kaynak gösterimi için:

AKIN, O., ONAT, O. K. ve ÖZGEN, F. Ö. (2018). MUHASEBECİLERİN MESLEKİ GELECEKLERİ İLE İLGİLİ DÜŞÜNCELERİ: BİR ARAŞTIRMA. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4 (1), 137-159. DOI: 10.29131/uiibd.347630

¹ Bu çalışma 2017 yılında Uluslararası Sosyal Bilim Araştırmaları Derneği ve Odessa II Mechnikov Üniversitesi tarafından düzenlenen Avrupa Sosyal ve Davranış Bilimleri Konferansında sözlü olarak sunulmuştur.

GİRİŞ

Günümüzde; internetin ortaya çıkması ve yaygınlaşması, bilgi ekonomisinin gelişimi, iletişim kanallarının büyüklük ve sayı olarak artması birçok mesleği ve iş yapma şeklini büyük ölçüde etkilemiştir. Bu değişimin tüm sektörlerimize etkisi olmaktadır. Geleneksel pazar yerlerinin yerini çevrimiçi (online) mağazalar ve pazaryerleri almakta, arz ve talep il veya ülke genelinden çıkarak dünya genelinde sunulmakta ve alınmaktadır. Birçok alanda aracılı ve dolaylı olarak yürütülen işlemler bugün doğrudan doğruya ürün/hizmet üretenle tüketen arasında müşteri arasında gerçekleştirilmektedir. Bu değişimle birlikte işletmelerin birçoğunun doğrudan doğruya talep odaklı üretime kaydıkları ve daha önceki süreçlerde yer alan birçok mesleki unvanın ortadan kalktığı görülmektedir. Örneklendirmek gerekirse tüketiciler gelişen internet teknolojileri sonucunda uçak, otobüs biletlerini acentalar yerine direkt olarak internet sitelerinden satın almakta, yatırımcılar hisse senetlerini brokerlar aracılığıyla değil internet kanalıyla alıp-satmakta, sigorta poliçeleri yine direkt olarak web siteleri üzerinden satın alınabilmektedir. Üreticiler web siteleri ve e-pazaryerleri aracılığıyla ürün ve hizmetlerine talep arayabilmektedirler. Bu gelişmeler birçok mesleğin mesleki gelecek anlamında sorgulanmasını da beraberinde getirmektedir.

Mesleki geleceğin sadece teknolojik gelişmelerden etkilenmediğini aynı zamanda enerji, altyapı yatırımları ve dünya genelinde sermayenin toplanma noktalarının değişmesinin de genel anlamda yeni mesleki unvanların ortaya çıkmasını ve var olan bazılarının ise ortadan kalkmasına neden olacağını söylemek gerekmektedir.

Muhasebecilik mesleğinin de geçmişten günümüze değişimi incelendiğinde teknolojiyi en fazla benimseyen meslek gruplarından birisi olduğu söylenebilir. Günümüzde vergi beyannameleri ve birçok belge-bilginin elektronik ortamda düzenleyici kuruluşlara gönderilmesi, e-fatura ve e-defter uygulamalarına geçilmesi de yakın gelecekteki köklü değişimleri beraberinde getirecektir. Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının mesleki gelecek ile ilgili düşünceleri araştırılmıştır. Çalışmanın ilk kısmında kavramsal çerçeve ve literatürde yapılmış olan kısıtlı çalışmalara yer verilmiş ikinci kısımda Burdur ili Bucak ilçesinde çalışan muhasebe meslek mensupları ile nicel araştırma yapılmıştır. Çalışmanın muhasebe mesleğinin gelecekteki durumuna yönelik algılamaları belirlemek noktasında literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Muhasebecilik Mesleği

Meslek ; *“belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş”* olarak tanımlanmıştır (TDK). Meslek tanımında da belirtildiği üzere bireylerin yaptıkları kuralları belirlenmiş olan işlerde kurallar daha önce de belirtilen çeşitli nedenlerle her geçen gün değişmektedir. Bunlarla birlikte verilen eğitimlerin de günün gereklerine göre değişmesi de büyük önem taşıyan diğer bir zorunluluktur. Bu bağlamda meslek tanımı özü itibarıyla aynı kalmakla birlikte gereklilikleri itibarıyla değişmektedir.

Muhasebenin alışlagelmiş tanımı; bir işletmenin ekonomik faaliyetlerine ilişkin finansal bilgileri ölçmek ve ilgili taraflara bu bilgileri raporlamak amacı ile kullanılan bir süreçtir. Bu süreç içerisinde gerekli olan bilgiler kaydedilir, sınıflandırılır, özetlenir, analiz edilir, yorumlanır ve raporlanır (Bektöre,1998:1). Bu işlemleri yerine getirenler ise muhasebecilerdir. O halde muhasebeciler işletmelerin sadece ekonomik faaliyetlerini ilgili defterlere kaydeden kimseler değildir. Onlar bu bilgileri kaydetmelerinin yanı sıra, bu

bilgileri işletmenin çeşitli karar süreçlerinde kullanılabilir veriler haline getiren meslek sahipleridir. Başlangıçta muhasebe verilerini kaydetmekle sorumlu olan muhasebeciler gelişen teknoloji, ekonomik şartlar ve toplumsal gelişme ile birlikte muhasebecilerin mesleki görevleri ve sorumlulukları da değişmiştir(Karasioğlu,2001:7-12). Örneğin artık muhasebecilerin bir denetim görevi vardır. Bu görev nedeni ile muhasebeciler işletme sahiplerine olduğu kadar devlete, topluma ve üçüncü kişilere karşı da sorumluluk taşımaktadırlar(Mugan, 1999:2-4). Muhasebecilik günümüzde üniversal bir meslek haline gelmiştir.

Muhasebecilik mesleği ülkemizde 1989 yılında yayınlanan 3568 sayılı kanun ile yasal statüye kavuşturulmuştur (3568 Sayılı Kanun, 1989). Buna göre muhasebe meslek mensupları; serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavir olmak üzere 3 kısma ayrılmıştır (3568 Sayılı Kanun, 1989). Kanun'da adı geçen üç meslek mensubu türünden serbest muhasebecilerin görev alanları *“genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilanço, kar-zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak”* olarak tanımlanmış, serbest muhasebeci mali müşavirler ise buna ek olarak *“muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirlik yapmak”* ve *“önceki maddede belirtilen yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak”* yetkilerine sahip meslek mensubu olarak tanımlanmıştır (3568 Sayılı Kanun, 1989). Kanuna göre yeminli mali müşavirler ise *“gerçek ve tüzel kişilerin veya bunların teşebbüs ve işletmelerinin mali tablolarının ve beyannamelerinin mevzuat hükümleri, muhasebe prensipleri ile muhasebe standartlarına uygunluğunu ve hesapların denetim standartlarına göre incelediğini”* tasdik eden meslek mensubu olarak tanımlanmıştır (3568 Sayılı Kanun, 1989). Kanun'a göre yeminli mali müşavirler muhasebe ile ilgili defter tutamazlar, muhasebe bürosu açamazlar ve muhasebe bürolarına ortak olamazlar (3568 Sayılı Kanun, 1989). Zaman içerisinde ortaya çıkan gereklilikler sonucunda mali müşavirlik kanununda bazı değişiklikler öngörülmüştür. Buna göre 2008 yılında çıkarılan 5768 sayılı kanun ile serbest muhasebecilik kaldırılmış ve serbest muhasebeci statüsünde olan meslek mensuplarının gerekli sınavları geçerek serbest muhasebeci mali müşavir olmaları istenmiş ve geçiş sınavları başlatılmıştır (5768 Sayılı Kanun, 2008). Aynı kanun kapsamında bazı meslek gruplarına verilen imtiyazlar kaldırılmış ve serbest muhasebeci mali müşavirliğe geçişte uygulanan zorunlu staj süreleri arttırılmıştır (5768 Sayılı Kanun, 2008).

Muhasebecilik faaliyetleri sadece defter tutma ve raporlama süreçlerinden oluşmamakta aynı zamanda denetim süreçlerinin de planlı ve doğru bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Denetim faaliyet gerek 3568 gerekse 5768 sayılı kanunlarda ayrı bir mesleki unvan altında tanımlanmamıştır. Kanun metninde yeminli mali müşavirlerin tasdik faaliyetleri denetim kapsamında değerlendirilmiş ancak serbest muhasebeci ve serbest muhasebeci mali müşavirlerin denetim yapması ile ilgili açık bir ifadeye yer verilmemiş ve denetim faaliyetinin ayrı bir mesleki unvan veya faaliyet olmasıyla ilgili bir açıklama yapılmamıştır (3568 Sayılı Kanun, 1989).

2011 yılında 660 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulan “Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu” ülkemizde denetim kuruluşları ile denetçilerin yetkilendirilmesi, izlenmesi ve denetçilerin denetimi noktasında tek yetkili kamu kuruluşu olarak denetim mesleğini tanımlayarak yasal bir statü sağlamıştır. Buna göre mali müşavirlik

kanununda herhangi bir açıklama getirilmeyen bağımsız denetçilik ayrı bir mesleki unvan olarak tanımlanmıştır. 660 sayılı KHK'ye göre bağımsız denetçi "Bağımsız denetim yapmak üzere, 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre yeminli mali müşavir ya da serbest muhasebeci mali müşavirlik ruhsatını almış meslek mensupları arasından Kurum tarafından yetkilendirilen kişiler" olarak tanımlanmıştır. Kurum tarafından yapılacak olan sınavlarda başarılı olmanın yanı sıra mali müşavir ve yeminli mali müşavir niteliğini taşımak ön şart olarak getirilmiştir (660 Sayılı KHK, 2011).

Bu düzenlemeler sonucunda ülkemizde muhasebecilik mesleği ile ilgili olarak serbest muhasebeci mali müşavir, yeminli mali müşavir ve bağımsız denetçi olmak üzere 3 ayrı mesleki unvan bulunmaktadır. Talep eden meslek mensupları gerekli sınavlarda başarılı olarak bağımsız denetçi unvanına sahip olabilmektedirler.

1.2. Mesleki Gelecek ve Literatür Taraması

Belirli bir mesleğin veya meslek grubunun gelecek dönemlerde geçirebileceği dönüşüm ve değişimler genel anlamda mesleki gelecek olarak adlandırılabilir. Mesleki gelecek algılaması makroekonomik değişkenler, çevresel koşullar, sistematik ve sistematik olmayan riskler, teknolojik değişimler ve diğer nedenlerle tüm meslek gruplarını az veya çok etkilemekte ve tüm meslek gruplarında değişiklik göstermektedir. Buna bağlı olarak literatürde mühendislik (Russell, 2013) , gazetecilik (Kaivo-Oja, 2013), basın-yayım (Bartosova, 2011), kalite (Hoerl, 1998), kütüphanecilik (Walsh, 1997) ve birçok meslek grubuyla ilgili araştırmalar yapılmıştır. Tüm çalışmaların ortak noktası mesleki gelecekle ilgili değerlendirmelerin mesleğin dinamikleriyle ilintili olmasıdır.

Muhasebe mesleğinin geleceği ile ilgili olarak yapılan sınırlı sayıdaki çalışmalarda muhasebe mesleğinin gelecekteki durumu, riskler ve fırsatlarla ilgili bulgular edinilmiştir. Hale v.d. (2005) ABD'de muhasebe meslek mensupları, akademisyenler ve öğrenciler arasında yaptıkları araştırmada genellikle öğrencilerin Sarbanes-Oxley yasası kapsamındaki değişikliklere odaklandıkları ve bu değişikliklerin sermaye piyasalarında güven sağlanmasına daha fazla katkı sağlayacağını tespit etmişlerdir. Araştırmada muhasebe mesleğinin geleceği ile ilgili olarak mali müşavirler en umutlu olan grup olarak belirlenirken daha sonra öğrenciler onlardan sonra ise akademisyenler ve sektörde çalışan muhasebeciler gelmektedir.

Muhasebe mesleğinin geleceği ve muhasebe mesleğine bakış açıları ile ilgili yapılan araştırmalarda geleceği olan ve iş olanakları fazla olan meslek olarak bulgular elde edilmiştir. Demir ve Subaşı (2008), meslek yüksekokulları, muhasebe programlarına sınavsız geçen öğrencilerin profillerini ve muhasebe mesleğine bakış açılarını ortaya çıkarmaya yönelik yapmış oldukları çalışmalarında; Bilecik ve Eskişehir illerindeki meslek liselerinin son sınıf öğrencilerine yönelik anket uygulaması yapmışlardır. Çalışmalarının sonucunda, öğrencilerin sınavsız olarak muhasebe programlarına geçiş haklarına olmasına karşın çok az oranda bu hakkı kullanmak isteyen öğrenci olduğu geriye kalan öğrencilerin ÖSS girmek istediklerini ifade etmişlerdir. Çalışmanın bir diğer sonucu ise, öğrencilerin muhasebe mesleğinin iş olanakları en fazla olan meslekler arasında görmeleridir.

Altan(2008), Türkiye'de muhasebecilik mesleğinin ne kadar ve nasıl tanındığını ölçmeye çalışmış ve yeteri kadar tanınmadığı sonucuna ulaşmıştır. Çeşitli toplum katmanlarından oluşan toplam 353 deneğe uygulanan anketin sonuçlarına göre, toplum katmanlarının tamamı, muhasebecilerin yetki ve sorumluluklarını yerine getirmeleri konusunda olumlu düşünmekte olup, muhasebecileri güvenilir ve toplumsal sorumluluk sahibi olarak görmektedirler. Yapılan işin niteliği açısından da olumlu yönde algılama göstermektedirler. Ancak yapılan istatistikler ve ortalamalardan da görülmüştür ki, muhasebecilerin toplumun bütün katmanları tarafından ortak bir algılama düzeyi yoktur.

Muhasebecilerin sürekli ilişki içerisinde olduğu toplum katmanlarının, muhasebecileri bütün yönleriyle olumlu algıladığı görülürken, ilişki içerisinde olmadığı toplum katmanlarının olumsuz yönde algıladığı veya tanımadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yayla ve Cengiz (2005)'in çalışmasının amacı, muhasebe mesleğinin seçiminde rol oynayan kişisel etkenleri ve mesleğin kendi özelliğinden kaynaklanan faktörleri belirlemek ve muhasebe mesleğinin seçiminde etkili olan demografik değişkenleri ortaya koymaktır. Çalışmanın sonucunda, muhasebe mesleği seçiminde kişilik özellikleri ve anne eğitim düzeyi demografik değişkenleri hariç, diğer demografik değişkenlerin önemli etkenler olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca muhasebe meslek seçiminde kişisel etkenlerden “mesleğin kendi tercihi olması”, “aile ve çevrenin etkisi”, “mesleğin ilgi çekici olduğu inancı” etkili olan faktörlerdir. Mesleğe bağlı etkenlerden ise “kazançlı bir meslek olması”, “geniş iş olanakları” değişkenleri önemli faktörler olarak tespit edilmiştir. Karadeniz Teknik Üniversitesi İİBF İşletme, İktisat ve Maliye bölümü öğrencilerinin ankete verdiği cevaplara göre, öğrencilerin % 50,3'ü, mesleki tercihlerini muhasebeden yana yapacağını vurgulamıştır. Bu cevaplar, muhasebe mesleğinin öğrenciler arasında potansiyel olarak mesleki tercihlerinde ilk sırada olduğu önermesini doğrulamıştır.

Süleyman Demirel Üniversitesi ve Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Meslek Yüksek Okulları Muhasebe ve İşletme programlarında okuyan öğrencilere yönelik uygulanan çalışmada ise, öğrencilerin kazandıkları programları isteyerek seçip seçmedikleri, kazandıkları bölümün kendilerine hangi iş imkânları sağlayacağı hakkında bilgi sahibi olup olmadıkları, muhasebe-finans eğitiminin sağlayacağı katkı hakkında bilgi düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucunda, birinci sınıf öğrencilerinin çoğunluğunun programa isteyerek gelmedikleri, fakat kazandıkları programın çalışma hayatlarında belirleyici olacağını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Bu öğrenciler muhasebe-finans eğitimini çok önemli bulmakta ve okudukları bölümün mesleki kariyerleri açısından önemli olduğunu düşünmektedirler. Bu sonuç da, kazandıkları bölüme gelen öğrencilerin bu bölümün kendilerine ne sağlayacağını bilerek, farkında olarak geldiklerini göstermektedir. Öğrencilerin ikinci sınıfa gelmesi ile birlikte alınan muhasebe-finans derslerine ilişkin pratik yapma imkânlarının sınırlı olması, mesleki hayatları açısından ikinci sınıf öğrencilerini endişelendirmektedir. Öğrencilerin, bu programa isteksiz gelmiş olsalar bile, düşüncelerinin olumlu yönde değiştiğini söylemelerine rağmen mezun olduklarında yeterli bilgi donanımına sahip olacaklarını düşünmedikleri görülmüştür.

Bugay (2013) Ukrayna'da denetim mesleği ile ilgili olarak yapılan araştırmada genel anlamda denetimin ve özel anlamda denetim mesleğinin geliştirilmesi için denetim hizmetlerinin etkinliğini ve kalitesi için açık bir yaklaşım tanımlanması, denetim ve hizmetleri için tutarlı bir fiyatlandırma geliştirilmesi, teftişlerin organizasyon ve metodolojisinin iyileştirilmesi, eleman seçiminde dikkatli davranılması, yerel muhasebe firmalarıyla otomasyon seviyesinin geliştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Muhasebecilerin mesleki gelecekleri ile ilgili düşüncelerinin belirlenmesine yönelik olan bu araştırmada Burdur ili Bucak ilçesinde çalışan muhasebe meslek mensuplarından elde edilen veriler (n=90) ışığında oluşturulan araştırma modeline ilişkin analizler yapılmıştır. Anket verileri ile ilgili gerekli olan analizler gerçekleştirildikten sonra verilere ilişkin hipotezleri oluşturmak ve söz konusu hipotezleri test etmek gerekmektedir. Çalışmada oluşturulan hipotezler , $\alpha=0,10$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Araştırmanın temel hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1: TMS mesleki gelecekte önemli bir etkendir.

- H2:** Muhasebe uygulamaları mesleki gelecekte önemli bir etkidir.
H3: Mesleki eğitime önem verilmesi mesleki gelecekte önemli bir etkidir.
H4: Mesleki gelişim sağlanması mesleki gelecekte önemli bir etkidir.
H5: Mesleğe verilen önem mesleki gelecekte önemli bir etkidir.
H6: TMS ve mesleki gelecek faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H7: Muhasebe uygulamaları faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H8: Mesleki eğitim faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H9: Mesleki gelişim ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H10: Mesleğe verilen önem ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H11: TMS ve mesleki gelecek faktörü ile mesleki unvan arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H12: Muhasebe uygulamaları faktörü ile mesleki unvan arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H13: Mesleki eğitim faktörü ile mesleki unvan arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H14: Mesleki gelişim ile mesleki unvan arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H15: Mesleğe verilen önem ile mesleki unvan arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H16: TMS ve mesleki gelecek faktörü ile mükellef sayısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H17: Muhasebe uygulamaları faktörü ile mükellef sayısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H18: Mesleki eğitim faktörü ile mükellef sayısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H19: Mesleki gelişim ile mükellef sayısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H20: Mesleğe verilen önem ile mükellef sayısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Muhasebe bilgileri toplumun bir kısmını ilgilendirmektedir. Söz konusu muhasebe bilgileri işletme yöneticilerinin kararlarından, hissedarların kararlarına, yatırımcıların kararlarından devletin vereceği kararlara kadar tüm toplum için önemi bir yere sahip olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu kadar çok öneme sahip bilginin üretilmesinde başrolü oynayan meslek mensuplarının da önemi göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle mesleğinin gelişim süreci, mesleği etkileyen faktörler ve meslek mensuplarının beklentileri ve sorunlarının tespiti ve bu konuda çözüm önerileri de önem kazanmaktadır.

Bu doğrultuda gerçekleştirmiş olduğumuz çalışmamızda, Burdur ili Bucak ilçesinde faaliyet gösteren meslek mensupları, çalışanlar ve stajyerlerin mesleki gelecek ile ilgili beklentileri ve düşünceleri ölçülmeye çalışılmıştır.

2.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini Burdur ili Bucak ilçesinde bulunan muhasebe meslek mensupları (Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, Meslek Çalışanı ve Stajyer) oluşturmaktadır. Bu doğrultu da rastgele seçilmiş olan 90 adet anket söz konusu kişilere uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemini ise muhasebe meslek mensubu olarak çalışanlar arasından basit tesadüfî yöntem ile seçilen denekler oluşturmaktadır. Bu kurumlarda yaklaşık 300 kişi çalışmaktadır. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 83 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemiyle tesadüfî olarak seçilen toplam 120 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 110'u geri dönmüş ve 107 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Yapılan uç değer analizinde

değişkenlere ait normal dağılımı bozan 17 veri seti çıkartılmış ve 90 katılımcının doldurduğu anket analizlere dâhil edilmiştir.

2.3. Anket Formu ve Ölçekler

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket sorularının hazırlanmasında herhangi bir hazır ölçek kullanılmamış olup anket formunda yer alan sorular literatür bilgilerinden faydalanılarak tarafımızca oluşturulmuş olup alanında bilgili kişilere danışılmıştır. Anket öncelikle 50 kişilik muhasebe mensuplarına uygulanmış olup geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. Oluşturulan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik 6 adet soru bulunurken ikinci bölüm de ise, 20 adet beş aralıklı likert tipi metrik ifade kullanılmıştır. Örneğin, “muhasebe meslek mensuplarının birçok alanda uzmanlaşması mesleki gelişimi olumlu yönde etkileyecektir” ifadesinin yanıtı için “1-Kesinlikle Katılmıyorum”, “2-Katılmıyorum”, “3-Kararsızım”, “4-Katılıyorum”, “5-Kesinlikle Katılıyorum” gibi beş seçenekten oluşan 20 adet soru bulunmaktadır. Geri dönen anket formlarındaki cevaplar kodlanarak “SPSS for Windows 20.0 sürümü” ile analiz edilmiştir.

2.4. Veri Hazırlama

Araştırma neticesinde elde edilen veriler SPSS 20.0 paket programına yüklendikten sonra veri dosyasını hazırlamak için; kayıp veri, uç değer, normallik, homojenlik test edilmiştir.

Kayıp veri: Her bir ankette cevabı boş bırakılan maddelerin toplam maddelere oranı %15 ve yukarısı olup olmadığına bakılmış. Böyle bir anket olmadığı için kayıp veriye atama işlemi yapılmamıştır.

Homojenlik: Yapılan “homogeneity test” sonucunda sig. değeri 0.05’ten büyük çıktığı için verilerin homojen olduğuna karar verilmiştir

Uç Değer: “Z” ve “T” puanları + 3 ve – 3 üzerinde olan 17 adet anket analiz dışı bırakılmıştır. Toplamda 90 anketlik veri analize alınmıştır.

Güvenilirlik: Güvenilirlik analizi ölçmede kullanılan testlerin, anketlerin ya da ölçeklerin özelliklerini ve güvenilirliklerini değerlendirmek üzere geliştirilmiş bir yöntemdir. Buna göre, Alfa katsayısı ile ilgili güvenilirlik şu şekilde yorumlanır;

0.00 ≤ α < 0.40 ise ölçek güvenilir değildir,

0.40 ≤ α < 0.60 ise ölçeğin güvenilirliği düşük,

0.60 ≤ α < 0.80 ise ölçek oldukça güvenilir,

0.80 ≤ α < 1.00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2008: 405). Ölçme amacına göre değişmekle birlikte önerilen Alfa değeri 0.70’dir Ancak uygulamada alfa katsayısı yukarıda belirlemiş olunan kriterlere göre değerlendirilir (Uzgören, 2012:54).

Ankette yer alan tüm ifadelerin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach’s Alpha değeri 0,613 olarak hesaplanmıştır. Bu alfa değeri muhasebe meslek mensuplarının gelecek ilgili düşüncelerinin ölçülmesine yönelik anketin kendi içinde oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.5. Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırma bulgularının değerlendirilmesinde ilk olarak demografik bulgular ele alınmıştır

Tablo 1: Demografik Bulgular

Mesleki Unvan	Kişi Sayısı (N)	Yüzde (%)
Serbest Muhasebeci Mali Müşavir	28	31,1
Muhasebe Çalışanı	55	61,1
Stajyer	7	7,8
Cinsiyet	Kişi Sayısı (N)	Yüzde (%)
Erkek	55	61,1
Kadın	35	38,9
Çalışma Yılı	Kişi Sayısı (N)	Yüzde (%)
1-5 yıl arası	28	31,1
6-10 yıl arası	31	34,4
11-15 yıl arası	12	13,3
16-20 yıl arası	11	12,2
21 yıl ve üzeri	8	8,9
Eğitim Düzeyi	Kişi Sayısı (N)	Yüzde (%)
Lise	37	41,1
Ön lisans	26	28,9
Lisans	27	30
Aylık Gelir	Kişi Sayısı (N)	Yüzde (%)
0-2000TL arası	64	71,1
2001-4000 TL arası	8	8,9
4001-6000 TL arası	10	11,1
6001 TL ve üzeri	8	8,9
Mükellef Sayısı	Kişi Sayısı (N)	Yüzde (%)
1-20 arası	3	3,3
21-40 arası	5	5,6
41-60 arası	14	15,6
61-80 arası	27	30,0
81 ve üzeri	41	45,6

Araştırma kapsamında yöneltilen demografik sorulara verilen yanıtlara baktığımızda, araştırmaya katılanların %61,1'i (55kişi) muhasebe çalışanı, %31,1 'i (28 kişi) Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (Meslek Mensubu) ve %7,8 'i(7 kişi) stajyer olduğu görülmektedir. Ankete katılanların %61,1'i (55 kişi) erkek, %38,9 'u (35 kişi) kadın olduğu görülmektedir. Söz konusu grupların çalışma yıllarına baktığımızda ise, %34,4'ü (31 kişi) 6-10 yıl arası ve %31,1'i (28 kişi) 1-5 yıl arasında çalışma yıllarına sahip oldukları görülmektedir. Araştırma kapsamında yer alan Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, Muhasebe Çalışanı ve Stajyerlerin eğitim düzeylerini ele aldığımızda %41,1'inin (37 kişi) lise mezunu ve bunu takiben de diğerlerinin lisans ve ön lisans mezunlarından olduğu görülmektedir. Son olarak meslek ilgililerinin aylık gelirleri ile mükellef sayılarına baktığımızda, %71,1'inin (64 kişi) 0-2.000TL aralığında gelire sahip olduğu görülmekle birlikte %45,6'sının (41 kişi) 81 ve üzeri mükellef sayısına sahip olduğu görülmektedir. İki durumu birlikte değerlendirdiğimizde mükellef sayısı ile gelirin ters bir ilişki içerisinde olduğu göze çarpmaktadır. Ancak daha öncede bahsedildiği üzere araştırma kapsamının çoğunluğunu muhasebe çalışanları oluşturmaktadır ve muhasebe çalışanlarının da reel ücretleri bahsedilen aralıkta yer almaktadır. Bu nedenle her ne kadar mükellef sayısı çok olsa da muhasebe çalışanlarının ücret aralığının aynı olması sebebiyle gelir düzeyi bu seviyelerde daha yüksek çıkmaktadır.

Araştırma kapsamında demografik soruları inceledikten sonra oluşturulan soruların ortalamaları incelenmiştir. Buna göre araştırma kapsamında yer alan soruların ortalamaları aşağıdaki gibi yer almaktadır.

Tablo 2: Mesleki Gelecek İle ilgili Sorulara Verilen Yanıtların Ortalamaları

Mesleki Gelecek Soruları	N	Ortalama	Standart Sapma
Uluslararası standardizasyon ve harmonizasyon sağlanarak artık muhasebe dilinin standartlar ile oluşturulması mesleki itibarı arttıracığını düşünüyorum.	90	3,96	,778
Muhasebe meslek mensuplarının birçok alanda uzmanlaşması mesleki gelişimi olumlu yönde etkileyecektir.	90	4,31	,466
Mesleki alanda uzmanlaşması meslek mensuplarının ortak bir paydada birleşmesi yani organize bürolar kurarak mesleki faaliyetlerinin yürütülmesi mesleki gelişime olumlu katkısı olacaktır.	90	4,20	,927
Lisans veya ön lisans düzeyinde mesleki alanlarda yapılan yeniliklere yönelik (TMS, KGK, TTK) gibi gelişimlerin ders müfredatlarına alınması mesleki vizyonu arttıracaktır.	90	4,34	,501
Lisans veya ön lisans düzeyinde muhasebe-işletme bölümü öğrencilerine yönelik yapılacak mesleki sertifika programları mesleki farkındalık kazandırmakla birlikte mesleğin gelişimine katkı sağlayacaktır.	90	4,42	,519
Muhasebe mesleğinin kaliteli bilgi üreten ve bilgiyi yorumlayan ve bunun neticesinde müşteriye değer yaratacak ve hızlı karar alma sürecine destek olacak mali ve yönetsel danışmanlık noktasında gelişmesi gerektiğini düşünüyorum.	90	4,17	,456
Muhasebe firmaları birleşme yoluyla daha çok gelişebilirler.	90	3,91	1,046
Muhasebecilik mesleğinin globalleşmeye uyum sağlayarak gelişmesi gerekmektedir.	90	4,27	,515
Muhasebeciler yeteneklerini geliştirerek mesleki yeterlilikleri konusunda becerilerini arttırmalıdır.	90	4,30	,461
Vergi odaklı uygulamaların daha da azalacağını düşünüyorum.	90	3,80	,997
Muhasebe mesleğinde gelişim ile mesleğin, işletme bilgi kullanıcılarını bilgilendirme odaklı bir yapıya dönüşeceğine düşünüyorum.	90	3,19	,517
Meslek mensuplarının paket programlar yanı sıra ERP (Kurumsal Kaynak Planlama) paketlerini de bilmesi mesleki gelişimi arttıracaktır.	90	4,01	,551
TMS'nin tam olarak uygulamaya geçmesiyle birlikte muhasebe mesleğine verilen önemin artacağını düşünmekteyim.	90	3,69	,990
Muhasebe standartlarının tüm işletmeler için uygulanmasının gereksiz olduğunu düşünüyorum.	90	3,54	1,083
Türkiye'deki tüm işletmelerin TMS ve TFRS uygulamalarına geçmesi için gerekli şartların yeterli olgunluğa eriştiğine inanıyorum.	90	2,94	1,135
Mevcut muhasebe programları ile TMS ve TFRS'ye uygun raporlama ve kayıtlama yapılabileceğini düşünüyorum.	90	2,54	,850
TMS ve TFRS uygulamalarına geçilmeden önce muhasebe meslek elemanlarına yeterince bilgi verildiğini düşünüyorum.	90	1,88	,392
Muhasebe uygulamalarında temel alınan vergi yasalarımız TMS ve TFRS ile uyum içindedir.	90	2,09	,533
Anonim ve limited şirketlerinin tümünün bağımsız denetime tabi tutulmasını faydalı buluyorum.	90	2,38	,829
Yeni Türk Ticaret Kanunu kayıt dışı ekonomin önlenmesine yardımcı olduğunu düşünüyorum.	90	3,96	,495

Tablo 2'yi incelediğimizde araştırmaya katılan meslek mensubu, muhasebe çalışan ve stajyerlerin mesleki gelecek ile ilgili düşüncelerinde en yüksek ortalamaya (4,42) *“Lisans veya ön lisans düzeyinde muhasebe-işletme bölümü öğrencilerine yönelik yapılacak mesleki sertifika programları mesleki farkındalık kazandırmakla birlikte mesleğin gelişimine katkı sağlayacaktır”* ifadesinin yer aldığı görülmektedir. En düşük ortalamaya ise (1,88), *“TMS ve TFRS uygulamalarına geçirmeden önce muhasebe meslek elemanlarına yeterince bilgi verildiğini düşünüyorum”* ifadesi yer almaktadır. Her iki ortalamaya baktığımızda gerek meslek mensupları gerekse muhasebe çalışanı ve stajyerler lisans ve ön lisans sırasında gerçekleştirilen mesleki eğitim, sertifikasyon, kongre v.b unsurların mesleki farkındalığı arttırarak meslek ile ilgili geleceğe olumlu yansımaları olduğunu düşünmektedir. Bunun yansırı ülkemizde popülaritesi hızlı bir şekilde artmış olan ve mesleğe yeni bir soluk getiren muhasebe standartlarının uygulanması ve geçişinde eğitim noksanlıklarının olduğu görüşü hâkimdir. Standart sapmalar kapsamında değerlendirme yaptığımızda en yüksek standart sapmaya (1,135), *“Türkiye’deki tüm işletmelerin TMS ve TFRS uygulamalarına geçmesi için gerekli şartların yeterli olgunluğa eriştiğine inanıyorum”* ifadesi yer alırken en düşük sapmaya ise (,392), *“TMS ve TFRS uygulamalarına geçirmeden önce muhasebe meslek elemanlarına yeterince bilgi verildiğini düşünüyorum”*, ifadesinin yer aldığı görülmektedir.

Ankette yer alan sorulara ilişkin demografik özelliklerine ve ortalamalarına bakıldıktan sonra ankette yer alan mesleki gelecek düşüncelerin belirlenmesine ile ilgili olan 20 soruya faktör analizi uygulanmıştır. Söz konusu olan 20 soruyu ayrı ayrı değerlendirilmesi anlaşılması zor ve karışık sonuçlara neden olacağı için faktör analizine başvurulmuştur. Faktör analizi, diğer istatistiksel yöntemlerde değişken olarak kullanılacak faktörlerin skor değerlerinin hesaplanmasında kullanılmış ve bu skor değerleri de diğer analizlerde kullanılacak değişkenler olarak tanımlanmıştır (Dinç, 2008, s. 90-106).

Ankette neticesinde oluşturulan veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığı değerlendirmek amacıyla öncelikle KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett testinden

Tablo3: KMO and Bartlett's Testi Sonuçları		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,694
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	658,191
	df	190
	Sig.	,000

yararlanılmıştır. Bu test sonuçları ise aşağıda verilmiştir.

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri, değişkenler tarafından oluşturulan ortak varyans miktarını bildirmektedir. Bu değer 1,00'a yakın olması datanın faktör analizi için uygun olduğunu gösterirken, 0,50'nin altına düşmesi bu datalar ile faktör analizi yapmanın doğru olmayacağını bildirmektedir. Bartlett's Test of Sphericity değeri ve onun anlamlılığı ise değişkenlerin birbirleri ile korelasyon gösterip göstermediklerini sınar. Bu değer anlamlılığı, yani Sig. değeri 0,10 ve daha üzerindeyse bu datalarla faktör analizi yapmanın uygun olmadığı söylenebilir (Kaya,2013).

Araştırma verilerinde elde edilen sonuçlara bakıldığında KMO değerinin (,694), anlamlılığın ise (,000) olduğu görülmektedir. Bu durumda araştırma verilerimizin faktör analizine uygun olduğu ortaya çıkmaktadır. Verilerin faktör analizi için uygun olup

olmadığının tespitinden sonra faktöriyel varyanslara bakmak gerekir. Yani analiz sonucunda kaç faktör ortaya çıkacak bakmak gerekir.

Verilerden elde ettiğimiz sonuçlara baktığımızda özdeğeri (eigenvalue) 1'in üzerinde olan 5 bileşen olduğu görülmektedir. Kümülatif toplamlara bakıldığında ise ölçeğin, ölçülmeye çalışılan özelliğin %61,787'ünü açıklayabilmektedir. Bu değer %50'in üzerinde olması da bilginin yeterliliği noktasında olumlu karşılanan bir durumdur (istatistik.gen.tr).

Faktör analizine ilişkin gerekli yeterlilikler sağlandıktan sonra meslek seçimini etkileyen faktörlerin sorulara göre dağılımı aşağıdaki gibidir.

Tablo 4: Faktör Analizi Sonuçları

Anket Soruları	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
Uluslararası standardizasyon ve harmonizasyon sağlanarak artık muhasebe dilinin standartlar ile oluşturulması mesleki itibarı arttıracığını düşünüyorum.				,797	
Muhasebe meslek mensuplarının birçok alanda uzmanlaşması mesleki gelişimi olumlu yönde etkileyecektir.					,525
Mesleki alanda uzmanlaşması meslek mensuplarının ortak bir paydada birleşmesi yani organize bürolar kurarak mesleki faaliyetlerinin yürütülmesi mesleki gelişime olumlu katkısı olacaktır.				,463	
Lisans veya ön lisans düzeyinde mesleki alanlarda yapılan yeniliklere yönelik (TMS, KGK, TTK) gibi gelişimlerin ders müfredatlarına alınması mesleki vizyonu arttıracaktır.			,508		
Lisans veya ön lisans düzeyinde muhasebe-ışletme bölümü öğrencilerine yönelik yapılacak mesleki sertifika programları mesleki farkındalık kazandırmakla birlikte mesleğin gelişimine katkı sağlayacaktır.			,642		
Muhasebe mesleğinin kaliteli bilgi üreten ve bilgiyi yorumlayan ve bunun neticesinde müşteriye değer yaratacak ve hızlı karar alma sürecine destek olacak mali ve yönetsel danışmanlık noktasında gelişmesi gerektiğini düşünüyorum.			,425		
Muhasebe firmaları birleşme yoluyla daha çok gelişebilirler.		,689			
Muhasebecilik mesleğinin globalleşmeye uyum sağlayarak gelişmesi gerekmektedir.			,708		
Muhasebeciler yeteneklerini geliştirerek mesleki yeterlilikleri konusunda becerilerini arttırmalıdır.			,728		
Vergi odaklı uygulamaların daha da azalacağını düşünüyorum.		,602			

Muhasebe mesleğinde gelişim ile mesleğin, işletme bilgi kullanıcılarını bilgilendirme odaklı bir yapıya dönüşeceğine düşünüyorum.					,673
Meslek mensuplarının paket programlar yanı sıra ERP (Kurumsal Kaynak Planlama) paketlerini de bilmesi mesleki gelişimi arttıracaktır.					,667
TMS'nin tam olarak uygulamaya geçmesiyle birlikte muhasebe mesleğine verilen önemin artacağını düşünmekteyim.	,668				
Muhasebe standartlarının tüm işletmeler için uygulanmasının gereksiz olduğunu düşünüyorum.		,711			
Türkiye'deki tüm işletmelerin TMS ve TFRS uygulamalarına geçmesi için gerekli şartların yeterli olgunluğa eriştiğine inanıyorum.	,670				
Mevcut muhasebe programları ile TMS ve TFRS'ye uygun raporlama ve kayıtlama yapılabileceğini düşünüyorum.	,845				
TMS ve TFRS uygulamalarına geçmeden önce muhasebe meslek elemanlarına yeterince bilgi verildiğini düşünüyorum.	,605				
Muhasebe uygulamalarında temel alınan vergi yasalarımız TMS ve TFRS ile uyum içindedir.		,582			
Anonim ve limited şirketlerinin tümünün bağımsız denetime tabi tutulmasını faydalı buluyorum.		,827			
Yeni Türk Ticaret Kanununun kayıt dışı ekonomin önlenmesine yardımcı olduğunu düşünüyorum.					,657

Analiz neticesinde 5 adet faktör belirlenmiştir ve bu faktörler aşağıdaki gibi kategorize edilmiştir.

Faktör 1: TMS ve Mesleki Gelecek

Faktör 2: Mesleki Muhasebe Uygulamaları

Faktör 3: Mesleki Eğitim

Faktör 4: Mesleki Gelişim

Faktör 5: Mesleki Önem

Meslek mensuplarının ve çalışanlarının mesleki gelecek ile ilgili düşüncelerine yönelik faktörler belirlendikten sonra söz konusu faktörlerin ortalamaları aşağıdaki gibi olacaktır.

Tablo 5: Mesleki Gelecek Düşüncesinde Etkili Olan Faktörlerin Ortalamaları

Faktörler	N	Ortalama	Standart Sapma
Faktör 1	90	2,7639	,67078
Faktör 2	90	2,9528	,38444
Faktör 3	90	4,3000	,31337
Faktör 4	90	4,0556	,43057
Faktör 5	90	3,8185	,25558
Toplam	90		

Tabloyu incelediğimizde en yüksek ortalamaya mesleki eğitim (4,3000) faktörünün sahip olduğu en düşük ortalamaya ise TMS ve mesleki gelecek (2,7639) olduğu görülmektedir. Bu durum meslek çalışanları, stajyerler ve meslek mensupları üniversite aşamasında mesleki eğitime verilen önemin gerek yeni dersler eklenmesi gerekse konferans, panel gibi unsurlar ile desteklenmesi durumunda mesleğe olan farkındalık düzeyini arttıracığı kanaatindedirler. Aynı şekilde TMS ve mesleki gelecek doğrultusunda incelediğimizde verilen cevapların ortalamalarının düşük olduğu görülmektedir. Meslek mensupları ve çalışanlarının TMS ve TFRS noktasında farkındalıklarının düşük olması ve yeteri kadar bilgi sahip olmamaları gibi nedenler ortalamayı azaltmaktadır.

Araştırmaya yönelik hipotezler oluşturulduktan sonra söz konusu hipotezlerin test edilmesinde öncelikli olarak One Sample T testi kullanılmıştır. T testi ile iki grubun ortalamaları karşılaştırılarak, aradaki farkın rastlantısal mı, yoksa istatistiksel olarak anlamlı mı olduğuna karar verilir. Tek örnek T testi genellikle herhangi bir konuda belirli öngörülerde bulunduğu anda bu öngörünün doğruluk derecesini test etmek amacıyla uygulanır (<http://www.istatistikanaliz.com/t-testi.asp>).

Araştırma sonucunda elde edilen T testi sonuçları aşağıdaki gibidir;

Tablo 6: Mesleki Gelecek İle İlgili Faktörlerin T Testi Sonuçları

Mesleki Gelecek ile İlgili Faktörleri	N	Ortalamalar	Ortalama Farklılıkları	Standart Sapma	Anlamlılık (Sig)
TMS ve Mesleki Gelecek	90	2,7639	-,23611	,67078	,001
Mesleki Muhasebe Uygulamaları	90	2,9528	-,04722	,38444	,244
Mesleki Eğitim	90	4,3000	1,30000	,31337	,000
Mesleki Gelişim	90	4,0556	1,05556	,43057	,000
Mesleki Önem	90	3,8185	,81852	,25558	,000

Meslek mensuplarının ve çalışanların mesleki gelecek ile ilgili düşüncelerine ait faktörlere ilişkin T testi sonuçlarına baktığımızda; TMS ve mesleki gelecek, mesleki eğitim, mesleki gelişim ve mesleki önem faktörlerinin mesleki gelecekte etkili olduğu görülmektedir ($p < 0,001$). Ancak mesleki muhasebe uygulamalarının mesleki gelecek düşüncesinde etkili olmadığı ortaya çıkmaktadır ($p > 0,001$). Dolayısı ile H1, H3, H4, H5 hipotezleri kabul edilirken H2 hipotezi red edilmektedir.

Çalışmanın kapsamını meslek mensupları, çalışanlar ve stajyerler oluşturmaktadır. Bu durumda araştırma kapsamında bulunanların cinsiyetleri ile mesleki gelecek faktörleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına bakılacak olunursa, bağımsız iki örnek T testi (Independent-Samples T-Test), kullanmak gereklidir. Bu test, iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak amacıyla kullanılır (spssanalizi.com).

Tablo 7: Mesleki Gelecek İle İlgili Faktörler İle Cinsiyet Arasında İlişkiyi Ölçen Bağımsız T Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama Farklılıkları	Anlamlılık (Sig)	
Faktör 1	Kadın	35	2,7786	,62946	,02403	,870
	Erkek	55	2,7545	,70134	,02403	,866

Faktör 2	Kadın	35	2,9643	,41188	,01883	,821
	Erkek	55	2,9455	,36544	,01883	,826
Faktör 3	Kadın	35	4,2857	,31914	-,02338	,732
	Erkek	55	4,3091	,31226	-,02338	,734
Faktör 4	Kadın	35	3,9714	,40722	-,13766	,140
	Erkek	55	4,1091	,44005	-,13766	,134
Faktör 5	Kadın	35	3,7810	,25492	-,06147	,268
	Erkek	55	3,8424	,25543	-,06147	,269

Mesleki gelecek faktörleri ile cinsiyet arasında anlamlı farklılığın bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla gerçekleştirmiş olduğumuz bağımsız T testi sonuçlarını incelediğimizde, söz konusu faktörler ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir ($p>0,010$). Anket sorularına yanıt veren erkek veya kadın, muhasebe çalışanı, stajyer ve meslek mensupları söz konusu faktörlerde farklılık oluşturmamışlardır. Bu durumda H6, H7, H8, H9, H10 hipotezleri reddedilmiştir.

Mesleki gelecek ile ilgili faktörler ve cinsiyet arasındaki ilişkiye inceledikten sonra, çalışmanın ilk kısmında yer alan demografik sorulardan veya aynı zamanda çalışmanın ana hatlarında yer alan mesleki unvan ile mesleki gelecek faktörleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına bakılacak olunursa, Anova testini kullanmak gerekmektedir. Anova testi iki ya da daha fazla ortalama arasında fark olup olmadığı ilgili gerçekleştirilen istatistiksel bir analizdir (Kalaycı, 2008;131). Mesleki unvanları baktığımızda araştırma kapsamında değerlendirmeye giren, stajyer, muhasebe çalışanı ve meslek mensubu şeklinde üç ayrı grubun olduğu görülmektedir. Söz konusu grupların mesleki gelecek ile ilgili düşünceleri ve arasında anlamlı farklılığın bulunup bulunmadığını inceleyen tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo 8: Mesleki Gelecek İle İlgili Faktörler İle Mesleki Unvan Arasındaki İlişkiyi Ölçen Anova Test Sonuçları

Faktörler	F	Sig	Ortalamalar		Standart Sapma	Farklılıklar
TMS ve Mesleki Gelecek	,641	,529	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir	2,8214	,70336	YOK
			Muhasebe Çalışanı	2,7682	,65414	
			Stajyer	2,5000	,70711	
Mesleki Muhasebe Uygulamaları	,092	,912	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir	2,9554	,41418	YOK
			Muhasebe Çalışanı	2,9591	,37194	
			Stajyer	2,8929	,37796	
Mesleki Eğitim	2,163	,121	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir	4,4000	,35277	YOK
			Muhasebe Çalışanı	4,2509	,29115	
			Stajyer	4,2857	,25448	
Mesleki Gelişim	1,884	,158	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir	4,1071	,36349	YOK
			Muhasebe Çalışanı	4,0667	,44166	
			Stajyer	3,7619	,53452	
Mesleki Önem	1,023	,364	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir	3,8690	,29171	YOK
			Muhasebe Çalışanı	3,7879	,22556	
			Stajyer	3,8571	,32530	

Mesleki gelecek ile ilgili ortaya belirlenen faktörler ile mesleki unvan arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığına dair ilişkiyi ölçen Anova testi sonuçlarına baktığımızda söz konusu faktörler ile mesleki unvanlar arasında herhangi bir farklılığın bulunmadığı ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, Muhasebe Çalışanı ve Stajyer den oluşan gruplar arasında mesleki gelecek düşüncesi ve mesleki farkındalığın daha farklı düzeylerde olabileceği ihtimali söz konusu olsa da analiz sonuçları bunun aksini söylemektedir. Dolayısı ile gerek SMMM, gerekse muhasebe çalışanı ve stajyerler mesleğin geleceğine aynı pencereden bakmaktadırlar. Bu nedenle H11, H12, H13, H14, H15 numaralı hipotezler red edilmektedir.

Son olarak araştırmaya katılan meslek mensuplarına ait mükellef sayıları ile mesleki gelecek faktörleri arasındaki ilişkinin boyutlarını değerlendirilecek olunursa tekrar Anova testine başvurmak gerekmektedir. Söz konusu faktörler ile mükellef sayıları arasındaki anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını inceleyen tablo aşağıdaki gibidir;

**Post Hoc (Tukey) Testine göre aralarında fark bulunan değişkenler.*

Tablo 9: Mesleki Gelecek İle İlgili Faktörler İle Mükellef Sayısı Arasındaki İlişkiyi Ölçen Anova Testi Sonuçları

Faktörler	F	Sig	Ortalamalar		Standart Sapma	Farklılıklar
TMS ve Mesleki Gelecek	4,738	,002	0-20 arası	1,5833*	,14434	0-20 ile 21-40, 41-60, 61-80 Ve 81 üzeri arasında
			21-40 arası	3,0000*	,25000	
			41-60 arası	3,1964*	,17482	
			61-80 arası	2,7315*	,77188	
			81 ve üzeri	2,6951*	,64351	
Mesleki Muhasebe Uygulamaları	1,060	,381	0-20 arası	2,8333	,28868	YOK
			21-40 arası	3,1000	,22361	
			41-60 arası	3,1071	,16155	
			61-80 arası	2,9444	,38188	
			81 ve üzeri	2,8963	,44362	
Mesleki Eğitim	3,851	,006	0-20 arası	4,8667*	,23094	0-20 ile 21-40, 41-60, 61-80 ve 81 üzeri arasında
			21-40 arası	4,1200*	,10954	
			41-60 arası	4,2143*	,22823	
			61-80 arası	4,3556*	,32026	
			81 ve üzeri	4,2732*	,31227	
Mesleki Gelişim	1,104	,360	0-20 arası	4,3333	,00000	YOK
			21-40 arası	4,2667	,43461	
			41-60 arası	4,1667	,33968	
			61-80 arası	3,9877	,48465	
			81 ve üzeri	4,0163	,42786	
Mesleki Önem	1,062	,380	0-20 arası	3,5556	,19245	YOK
			21-40 arası	3,7333	,14907	
			41-60 arası	3,8571	,17118	
			61-80 arası	3,8395	,29772	
			81 ve üzeri	3,8211	,25925	

Mesleki gelecek ile mükellef sayılarını irdelediğimizde, ilk olarak TMS ve mesleki gelecek faktörü ile mükellef sayılarına bakılacak olunursa söz konusu faktör ile mükellef sayıları arasında anlamlı ilişkinin bulunduğu görülmektedir ($p < 0,010$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi neticesinde farklılığın 0-20 arası ($\bar{X}=1,5833$), 21-40 arası ($\bar{X}=3,000$), 41- 60 arası ($\bar{X}=3,1964$), 61-80 arası ($\bar{X}=2,7315$) ve son olarak 81 ve üzeri ($\bar{X}=2,6951$) arasında olduğu görülmektedir. Bu durumda mükellef sayılarında anlamlı bir farklılığın bulunduğu aşikardır. Yani 0-20 aralığında mükellefe sahip olan meslek mensubu ve meslek mensubunun yanında çalışan veya stajyerler TMS mesleki gelecek noktasında etkinliğine katılmamakta ancak 41-60 arasında mükellef sayısına sahip olanlar ise kararsızımın biraz üzerinde yanıt ortalamasına sahip olarak TMS mesleki gelecekteki etkisine inanmaktadır. Fakat genel görüntüye baktığımızda meslek mensuplarının TMS ile mesleki gelecek noktasında beklentilere veya düşüncelere katılmadığı göze çarpmaktadır. Bunun ise en önemli nedenlerinden birisi

ülkemizde uygulanmaya başlayan ve son zamanlarda muhasebe için önemli bir trende sahip olarak TMS/TFRS gibi kavramlara meslek mensuplarının, meslek çalışanlarının ve stajyerlerin farkındalıklarının düşük olmasıdır. Sonuç olarak H16 hipotezi kabul edilmektedir.

Diğer faktörleri oluşturan mesleki muhasebe uygulamaları, mesleki gelişim ve mesleki öneme baktığımızda mükellef sayıları ile arasında anlamlı farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>0,010$). Yani muhasebe uygulamaları, mesleki gelişim ve mesleki önem noktasında meslek mensuplarının, meslek çalışanları ve stajyerlerin sahip oldukları mükellef sayıları düşüncelerinde farklılığa sebebiyet vermemiştir. Bu durumda, H17, H19, H20 hipotezleri reddedilmektedir.

Son olarak mesleki eğitim faktörü ile mükellef sayıları arasında ilişkiye baktığımızda anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($p<0,010$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi neticesinde farklılığın 0-20 arası ($\bar{X}=4,8667$), 21-40 arası ($\bar{X}=4,1200$), 41- 60 arası ($\bar{X}=4,2143$), 61-80 arası ($\bar{X}=4,3556$) ve son olarak 81 ve üzeri ($\bar{X}=4,2732$) arasında olduğu görülmektedir. Bu durumda, 0-20 arasında mükellefe sahip gerek meslek mensupları gerekse çalışanlar ve stajyerler; mesleki eğitimin meslek ile ilgili gelecek düşüncelerinde veya beklentilerindeki rolü ile ilgili sorulara kesinlikle katılıyorum düzeyinde yanıtlar verirken, 21-40 aralığın da mükellefe sahip olanlar ise katılıyorum yakın yanıtlar verdikleri görülmektedir. Yine genel olarak bakıldığında mesleki eğitimin mesleki gelecekteki beklenti ve rolü noktasında araştırmaya katılanların olumlu görüş bildirdikleri görülmektedir. Neticede, H18 hipotezi kabul edilmektedir.

4.Sonuç

Beklenti performansı etkileyen bir olgudur. Bu nedenle meslek mensupları, meslek çalışanları ve stajyerlerin mesleki gelecek hakkında olumlu düşünceleri mutlaka yaptıkları işe pozitif yönde yansıtacaktır. Ekonomik faaliyetlerin giderek farklılaşması, globalleşme sürecinin hızlanması her meslekte olduğu gibi muhasebecilik mesleğine de yeni soluklar getirmektedir. Bu noktada gerek meslek mensuplarının gerekse meslek çalışanları ve stajyerlerin değişen şartlar ve koşullar dâhilinde kendilerini güncellemeleri ve mesleki yenilik noktasında adaptasyonu sağlayabilmeleri mesleki başarının sağlanması ve bunun sürdürülebilirliği noktasında önemli bir rol oynamaktadır.

Bu bağlamda gerçekleştirdiğimiz çalışmamızda meslek mensupları ile birlikte meslek mensuplarının yanında çalışan muhasebe elemanı ve stajyerlerin mesleki gelecek hakkında düşünceleri araştırılmaya çalışılmıştır.

Gerçekleştirmiş olduğumuz araştırmada katılımcıların çoğunluğunu muhasebe çalışanları oluşturmakta bunu da meslek mensupları takip etmektedir. Bunun en temel nedenlerinden birisi ise muhasebe bürolarının çalışma sistemidir. Ancak sonuç itibarıyla muhasebe çalışanlarının da gelecekte meslek mensubu adayı olduğunu düşünülürse onların mesleki gelecek hakkındaki düşünceleri de önemlidir.

Dikkat çeken bir diğer unsur ise demografik bulgularda yer alan mükellef sayısı ile gelir düzeyidir. Katılımcıların çoğunluğu 0-2000 TL düzeyinde bir gelir bildirirken aynı şekilde 81 ve üzerinde mükellef sayısına sahip olan katılımcıların çok olduğu görülmektedir. Dolayısı ile burada gelir ile mükellef sayısı arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Ama realitede meslek mensuplarının defter sayıları ile gelir seviyeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki durumu söz konusudur. Buradaki durumun en temel neden ise, katılımcıların çoğunluğunun meslek çalışanlarından oluşmasıdır. Muhasebe bürolarında uygulanan ücretler düşünlüğün de ise sonuç şaşırtıcı değildir.

Araştırma kapsamında katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar faktör analizine tabi tutulmuş ve bunun sonucunda beş faktör elde edilmiştir. Sorular kapsamında ortaya çıkan

beş faktör isimlendirilmiştir. Ve söz konusu faktörlerin ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalamaya *Mesleki Eğitim* ve en düşük ortalamaya ise *TMS ve Mesleki Gelecek* faktörü sahiptir. Katılımcılar mesleki eğitim ile ilgili sorulara olumlu yanıt verirken TMS ve mesleki gelecek noktasında olumsuz görüş bildirmektedir. Yani araştırmaya katılanlar gerek lisans gerekse ön lisans düzeyindeki eğitimlerde uygulanacak sertifikasyon programları veya meslek ile ilgili derslerin müfredata alınması gibi noktalara daha çok önem verilerek mesleki farkındalığın artırılmasını istemektedirler.

Araştırma bağlamında oluşturulan faktörlerin birbirleri ile veya demografik sorularda yer alan bazı unsurlar ile anlamlı bir ilişkisinin bulunup bulunmadığına bakmak için oluşturulan hipotezler istatistiki analizlere tabi tutulmuştur. İlk olarak faktörlerin mesleki gelecekte önemli bir etken olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan T testi sonucunda oluşturulan H1, H3, H4, H5 hipotezleri kabul edilirken H2 hipotezi red edilmiştir. Yani TMS ve Mesleki Gelecek, Mesleki Eğitim, Mesleki Gelişim ve Mesleki Önem, meslek mensupları, meslek çalışanları ve stajyerlerin mesleki gelecek üzerindeki düşüncelerinde etken bir rol oynar iken Meslek Uygulamalarının etkisi yoktur.

Demografik sorularda yer alan cinsiyet unsuru ile faktörler arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığına dair gerçekleştirilen bağımsız T testi sonucuna bakıldığında ise, faktörlerin hiçbirinde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır ve bu bağlamda oluşturulan bütün hipotezler red edilmiştir. Yani araştırmaya katılan erkek/kadınların mesleki gelecek ile ilgili düşünceleri aynıdır.

Son olarak oluşturulan faktörler ile mesleki unvan ve mükellef sayıları arasında ilişkinin olup olmadığını incelemek amacıyla oluşturulan Anova testi neticesinde; faktörler ile mesleki unvan arasında anlamlı bir ilişki bulunmaz iken aynı şekilde mükellef sayılarına batığımızda ise, TMS ve Mesleki gelecek ile Mesleki Eğitim faktörlerinde mükellef sayıları ile ilgili faktörler arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Dolayısı ile ilgili hipotezler kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, muhasebe meslek mensupları, mesleki çalışanlar ve stajyerler arasında karşılaştırmalı olarak gerçekleştirdiğimiz çalışmamızda, her üç grubunda mesleki gelecek hakkındaki düşünceleri genellikle değişmemek ile birlikte mesleki eğitimin mesleki geleceği şekillendirmede daha önemli olduğunu atfetmektedirler. Bu durumda meslek mensuplarının gerek mesleki gelişimlere daha rahat uyum sağlayabilmeleri gerekse bunlar ile ilgili gelişimlerini sağlayabilmeleri için akademiye daha çok görev düşmektedir.

KAYNAKÇA

- 3568 Sayılı Kanun. (1989), Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu.
- 5768 Sayılı Kanun. (2008), Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.
- 660 Sayılı KHK. (2011), Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname.
- Altan M. (2004), Muhasebecilik Mesleğinin Toplumda Algılanma Biçimi Üzerine Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11, 29-54.
- Bartosova, D. (2011), The Future of the media professions: Current issues in media management practice, JMM International Journal on Media Management, 13, 3, 195-203.
- Bektöre, S.(1998), Muhasebe İlkeleri ve Uygulaması, Eskişehir.

- Bugay, N. (2013), Auditor's profession in Ukraine: Present and future, *Economic Annals XXI*, 9-10, 1, 99-102.
- Demir, B., Subaşı Ş. (2008), Muhasebe Programlarına Sınavsız Geçiş Hakkı Olan Öğrencilerin Profili ve Muhasebe Mesleğine Bakışları, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 37, 88-97.
- Dinç, E. (2008), Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksekokulu-Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 2, 90-106.
- Gençtürk, M. vd. (2008), Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin Muhasebe-Finans Eğitimine Bakış Açılı ve Farkındalıkları Üzerine Bir Uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 13, 1, 209-228.
- Hale, M. W., Huston, R., & Smith, L. (2005), The Once and Future Accountant: Ethics and Future Outlook of the US Accounting Profession, *International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, 2, 4, 426-440.
- Hoerl, R. W. (1998), Six sigma and the future of the quality profession, *Quality Progress*, 31, 6, 40-42.
- <http://www.spssanalizi.com/uygulama/independent-samples-t-test>, çevrimiçi (15.03.2018)
- Kaivo-Oja, J. (2013), Scenario analyses of the futures of journalism profession, *Journal of Futures Studies*, 18, 2, 59-82.
- Kalaycı, Ş. (2008), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, Ankara
- Karasioğlu, F. (2001), İnternet Tabanlı Finansal Raporlama, Birinci Baskı Nobel Yayınevi, Ankara.
- Kaya, K. (2013), *Marmara Coğrafya Dergisi*, 175-193.
- Mugan, C. Ş. (2003), " Ahlak, Toplumsal ve Kişisel Değerler: Muhasebe Mesleği ve Eğitimi Üzerindeki Etkileri" , *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, MÖdav yayınları, 1, 2.
- Russell, J. (2013), Shaping the Future of the Civil Engineering Profession, *Journal of Construction Engineering and Management*, 139, 6, 654-664.
- TDK.(2012), Büyük Sözlük, Ankara.
- Uzgören N. (2012), Bilimsel Araştırmalarda Kullanılan Temel İstatistiksel Yöntemler ve SPSS Uygulamaları, Ekin Yayın Dağıtım, Bursa.
- Walsh, V. (1997), The future of the library profession, *IFLA Journal*, 23, 1, 13-16.
- Walton, P. (2000), The future of the accounting profession in Europe. *The European Accounting Review*, 9, 4, 589-591.
- www.istatistik.gen.tr, çevrimiçi (20.04.2018)
- Yayla, H. E., Cengiz E., (2005), Muhasebe Mesleğinin Tercih Edilmesinde Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması: Karadeniz Teknik Üniversitesi Örneği, *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, Eylül, 16, 147-168.

	MAKALE ADI	SAYFA
1	SOSYAL AĞ'DA GÜÇLÜ BAĞLAR GELİŞTİRME VE İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLİŞKİSİ, AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA <i>Yavuz KORKMAZYÜREK</i>	1-23
2	ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA <i>Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI, Dr. Öğr. Üyesi Ercan KÜÇÜKEŞMEN</i>	24-44
3	TÜRKİYE'DE DÖVİZ KURUNUN DIŞ TİCARET ÜZERİNE ETKİLERİ (2005-2015) <i>Habibe YAMAN</i>	45-69
4	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN BAĞLAMSAL (CONTEXTUAL) MODELE GÖRE STRATEJİKLEŞMESİ VE KALİTE ANLAYIŞININ AKTÖRLER ARASI İLİŞKİLERE ETKİSİ <i>Ertan Cem GÜL</i>	70-83
5	DECISION MAKING BY SIMULATION- A CASE STUDY <i>Dr. Güneş GÜRSEL</i>	84-97
6	ÖĞRENCİLERİN KARIYER ALTERNATİFLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ <i>Doç. Dr. Hatice Hicret ÖZKOÇ, Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ, Ali Emre AYDIN</i>	98-119
7	THE RESPONSE OF SHIPBUILDING ACTIVITIES TO FREIGHT MARKET <i>Doç. Dr. Sadık Özlen BAŞER, Abdullah AÇIK</i>	120-136
8	MUHASEBECİLERİN MESLEKİ GELECEKLERİ İLE İLGİLİ DÜŞÜNCELERİ: BİR ARAŞTIRMA <i>Doç. Dr. Osman AKIN, Doç. Dr. Osman Kürşat ONAT, Fatma Özge ÖZGEN</i>	137-159
9	KIRSAL TURİZM BÖLGELERİNDEKİ RESTORANLARA YÖNELİK ÇEVİRİMİÇİ MÜŞTERİ DEĞERLENDİRMELERİNİN ANALİZİ: EĞİRDİR ÖRNEĞİ <i>Doç. Dr. Murat ÇUHADAR, Öykü İmge GÜNEY</i>	160-175

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



IDEAS

ISSN: 2149-5823





Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi, eğitim yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.


International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management, educational administration and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Editörler / Editors in Chief

-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Yayın Kurulu / Editorial Board

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Dr. Öğr. Üyesi İrfan AKKOÇ

 **Danışma Kurulu / Advisory Board**

- Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Enver ÖZKALP (Anadolu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gökmen DAĞLI (Yakın Doğu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Tosun Üniversitesi)
- Prof. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haydar SUR (Üsküdar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmət KARADAL (Aksaray Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
- Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL (Tosun Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Umüt AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SİĞRİ (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mine Afacan FİNDİKLİ (Beykent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Not: İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

2016 yılı 2. sayıdan itibaren dergimiz uluslararası endekslerde taranmaktadır



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.gov.tr/uiibd>

KIRSAL TURİZM BÖLGELERİNDEKİ RESTORANLARA YÖNELİK ÇEVİRİMİÇİ MÜŞTERİ DEĞERLENDİRMELERİNİN ANALİZİ: EĞİRDİR ÖRNEĞİ*

Murat ÇUHADAR*

Öykü İmge GÜNEY**

ÖZET: Günümüzde, dünya genelinde 4 milyarı aşkın kişi internet kullanıcısı durumundadır. Son yıllarda, akıllı telefonlar ve mobil iletişim cihazları ile kullanıcı sayısı günden güne artan internet erişimi sayesinde, internet ortamında destinasyon, işletme veya hizmetler hakkında yapılan çevrimiçi değerlendirmeler, potansiyel tüketicilerin satın alma kararları üzerinde etkili olmaya başlamıştır. TripAdvisor ve benzeri internet tabanlı uygulama ve web siteleri, ziyaretçilerin gittikleri mekân ve işletmelerde yaşadıkları deneyimleri, diğer insanlar ile paylaşımlarına olanak sağlamaktadır. Bu çalışmada, bir kırsal turizm çekim merkezi olan Eğirdir ilçesinde faaliyet gösteren ve TripAdvisor web platformunda yer alan üç farklı balık restoranına yönelik çevrimiçi müşteri değerlendirmeleri analiz edilmiştir. Verilerin analizi, frekans analizi, tek faktörlü ANOVA, Levene, ve Tukey's Post Hoc testleri ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, çevrimiçi müşteri değerlendirmeleri ile işletme, cinsiyet ve fiyat aralığı arasındaki farklılıkları inceleyen hipotezler test edilmiştir. Analizlerden elde edilen bulgulara göre; Eğirdir ilçesinde faaliyet gösteren balık restoranı işletmeleri ile çevrimiçi müşteri puanlamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık, cinsiyet ve işletmelerin uyguladığı fiyat aralığı ile çevrimiçi müşteri puanlamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Eğirdir, TripAdvisor, Çevrimiçi Müşteri Değerlendirmeleri

Jel Sınıflandırması: Z31, B55, D91.

DOI: 10.29131/uiibd.421227

Geliş tarihi: 05.05.2018 / **Kabul Tarihi:** 08.06.2018 / **Yayın Tarihi:** 13.06.2018

ANALYSIS OF ONLINE CUSTOMER REVIEWS FOR RESTAURANTS IN RURAL TOURISM REGIONS: THE CASE OF EĞİRDİR

ABSTRACT: Today, more than 4 billion people worldwide are Internet users. With the increasing number of users with smartphones and mobile communication devices and the internet in recent years, reviews on destinations, firms or services on online platforms have begun to influence the purchasing decisions of potential consumers. Internet-based applications and websites such as TripAdvisor allow visitors to share their destination and service experiences with other people. In this study, online customer evaluations of three different fish restaurants on the TripAdvisor web platform, operating in the province of Eğirdir, a rural tourism destination, were analysed. Frequency analysis, one-factor ANOVA, Levene, and Tukey's Post Hoc tests performed analysis of data. In the study, hypotheses testing the differences between online customer reviews and business, gender, and price range were tested. According to the findings obtained from the analyses, It has been determined that there is a statistically significant difference between the fish restaurant establishments operating in Eğirdir province and online customer reviews and scorers. On the other hand, there was no statistically significant difference between the gender and the price range applied by businesses and online customer reviews and ratings.

Keywords: Eğirdir, TripAdvisor, Online Customer Reviews.

Jel Classification: Z31, B55, D91.

Received: 05.05.2018 / **Accepted:** 08.06.2018 / **Published:** 13.06.2018

*Doç. Dr., SDÜ, İİBF, Turizm İşletmeciliği Bölümü Öğr. Üyesi, muratchuhadar@sdu.edu.tr, orcid.org/0000-0003-0434-1550

**Y. Lisans Öğrencisi, SDÜ, SBE, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, oykuimge94@gmail.com, orcid.org/0000-0003-3318-8540

Kaynak gösterimi için:

ÇUHADAR, M. ve GÜNEY, Ö. İ. (2018). KIRSAL TURİZM BÖLGELERİNDEKİ RESTORANLARA YÖNELİK ÇEVİRİMİÇİ MÜŞTERİ DEĞERLENDİRMELERİNİN ANALİZİ: EĞİRDİR ÖRNEĞİ. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4 (1), 160-175. DOI: 10.29131/uiibd.421227

* Bu çalışma, 7. Ulusal Kırsal Turizm Kongresi'nde özet metin olarak sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

1. GİRİŞ

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de internet tabanlı teknolojilerin kullanımı artmaktadır. Internet World Stats isimli araştırma şirketinin verilerine göre, Türkiye nüfusunun % 69,6’sı (56 milyon kişi) internet kullanıcısı durumundadır (www.internetworldstats.com, 2017). Teknolojide yaşanan hızlı gelişmelerin gündeme getirdiği kavramlardan birisi de Web 2.0 terimidir. Son yıllarda dikkat çeken bir kavram olan Web 2.0 uygulaması, kullanıcıyı içerik oluşturmaya yönelten ve teknolojinin merkezine çeken bir araç haline gelmiştir (Doğan vd., 2016: 2). Kavramsal olarak 2004 yılında gerçekleşen bir konferansta O’Reilly Media tarafından kullanılan (Esgin, 2015: 22) Web 2.0 terimi, geleneksel web sitesi işleyişinin yerine ikame edilen dönemi ifade etmekte olup, kullanıcıların birbirleri ile bilgi, belge, ses dosyası, video dosyası, fotoğraf ve benzeri görselleri üretmeleri ve paylaşımlarına imkan veren platform olarak tanımlanmaktadır (Kırcova ve Enginkaya, 2015: 6). İkinci nesil internet çağı olarak da adlandırılan Web 2.0 dönemi, internet kullanıcılarına yeni bir dünyanın kapılarını açmıştır. İlk olarak 2004 yılında kullanılmaya başlanan Web 2.0, içeriğinin kullanıcılar tarafından oluşturulduğu, interaktif bir yapıya sahiptir (Kutlu, 2016: 187). Bu yeni web anlayışında kullanıcılar, pasif konumdan aktif konuma geçmiştir. (Bayram ve Bertan: 551). Bilgi ve iletişim teknolojilerinde görülen hızlı ilerlemeler, TripAdvisor gibi çevrimiçi inceleme web sitelerinin gelişmesini kolaylaştırmış ve günümüzde tüketicilerin neredeyse her tür ürün veya hizmet hakkında bilgi paylaşımında bulunmalarını sağlamıştır. Geçtiğimiz on yılda seyahat ve turizm içerikli sosyal paylaşım siteleri, turizm sektörü üzerinde önemli bir etki yaratmış, kullanıcılar tarafından oluşturulan içerik, turizmle ilgili karar verme süreçleri açısından oldukça önemli bir hale gelmiştir (Weismayer vd., 2018: 365). Tüketiciler karar verme aşamasında, konum, mutfak türü, fotoğraf ve arama filtreleri gibi temel özelliklerin yanında; menü, diğer ziyaretçiler tarafından yapılan yorumlar, puanlamalar ve ortalama fiyat gibi bilgilere çevrimiçi platformdan ulaşabilmekte, yeme-içme planlarını yaparken bu bilgileri kullanmaktadırlar (Yalçın, 2014: 42). Dolayısıyla son yıllarda, internet ve sosyal medyanın yükselişine paralel olarak kullanıcı tarafından oluşturulan içerikler gözle görülür bir büyüme göstermiş ve özellikle çevrimiçi incelemelerin katlanarak artmasıyla yiyecek içecek, konaklama ve seyahat sektörlerini etkilemeye başlamıştır. Tüm dünyada, seyahat planlarını ve rezervasyonlarını internet tabanlı platformlarda gerçekleştiren kişi sayısı giderek artmaktadır. Örneğin 2015 yılında gerçekleştirilen bir çalışmada, farklı demografik gruplardan oluşan, çevrimiçi inceleme ve rezervasyon yapan 30.000’den fazla katılımcıyla görüşme yapılmış ve internet tabanlı platformların seyahat planlaması için ikinci en çok kullanılan bilgi kaynağı olduğu ve bir destinasyon seçmenin en yaygın yolu olduğu ortaya çıkmıştır (Marine-Roig, 2017: 179-180). Xiang ve Gretzel (2010); Gretzel ve Yoo (2017) tüketici inceleme web siteleri içerisinde seyahat, konaklama ve yiyecek içecek işletmeleri için Google arama motorunda en sık aranan ve kullanıcılar tarafından tercih edilen web sitesinin TripAdvisor olduğunu belirtmişlerdir. 2016 yılı sonu itibarıyla, TripAdvisor markalı siteler, dünyadaki en büyük çevrimiçi topluluk haline gelmiş ve 6,2 milyondan fazla turistik yer, konaklama ve restoranı kapsayan 320 milyondan fazla yorum ve değerlendirmenin yer aldığı rakamlara ulaşmıştır. Bu nedenle internet tabanlı platformlarda, yiyecek içecek işletmelerine yönelik yapılacak araştırmalarda TripAdvisor ve benzeri tüketici yorum sitelerinin dikkate alınması, işletmeciler açısından önem arz etmektedir. Facebook gibi sosyal medya araçları çoğunlukla turistlerin kendi tatil deneyimleri hakkında arkadaşları ve sosyal çevresindeki insanları bilgilendirmek için kullanılırken, TripAdvisor gibi turizm inceleme web siteleri, turizm ürün ve hizmetlerini inceleme, yorumlama ve puanlama amaçlarıyla kullanılmaktadır. Günümüzde, diğer ziyaretçiler

tarafından oluşturulan içerik ve ürün incelemelerinin, turistlerin seyahat kararı üzerinde önemli bir etkisinin bulunduğu söylenebilir. Bu çalışmada, bir kırsal turizm çekim merkezi olan Eğirdir ilçesinde faaliyet gösteren ve TripAdvisor web platformunda yer alan üç farklı balık restoranına yönelik çevrimiçi müşteri değerlendirmeleri analiz edilmiştir. Çalışmanın izleyen bölümleri şu şekilde yapılandırılmıştır. İkinci bölümde, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, çevrimiçi ürün ve hizmet incelemeleri ve konuyla ilgili literatür özeti verilmiştir. Üçüncü bölümde, araştırmanın yöntemi, araştırmada yararlanılan veriler ve kullanılan analizler hakkında bilgi verilmiştir. Dördüncü bölümde, gerçekleştirilen analizler neticesinde elde edilen bulgular verilmiş, son bölümde ise araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda sonuç ve ileriye yönelik yapılacak çalışmalar için araştırmacılara önerilere yer verilmiştir.

2. LİTERATÜR ÖZETİ

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, mobil cihazlar ve akıllı telefonların kullanımının giderek yaygınlaşması, müşterilerin tavsiye ve deneyimlerini sanal ortamda paylaştığı bir dönemin başlangıcını oluşturmuştur. Özellikle çevrimiçi yemek siparişi sistemi ile birçok mutfağı bir araya getiren platformlar ve yiyecek içecek işletmelerini bir arada değerlendirme ve yorum yapabilme imkânı sağlayan web tabanlı uygulamaların önemi giderek artmıştır (Yalçın, 2014, 40). İnternet ve Web 2.0'ın hızlı gelişimi, insanların çevrimiçi inceleme web sitelerinde, ürün, işletme ve mekan deneyimlerini yaymalarını, işbirliği yapmalarını ve bilgi alışverişinde bulunmalarına olanak sağlamıştır. Çevrimiçi incelemeler ve kullanıcı tarafından oluşturulan içerikler, Web 2.0 uygulamasının formları arasında olup, günümüzde tüketicilerin karar verme ve satın alma sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Forester Research, 2012 yılında, tüketicilerin % 50'sinden fazlasının çevrimiçi incelemeye sahip olmayan bir destinasyonu tercih etmediğini açıklamıştır. Müşteriler, işletmelerin iletişim mesajlarına bakmakla kalmayıp, sosyal medya sitelerinde kullanıcılar tarafından paylaşılan turistik deneyimleri okumakta veya paylaşmaktadır (Wan ve Law: 2017: 235). Ürün ve hizmetler hakkında bilgi toplama amacıyla tüketiciler, çoğu zaman çevrelerinde konuyla ilgili deneyime sahip kişilerin fikirlerine danışmaktadırlar (Köroğlu ve Avcıkurt, 2015: 4). Kullanıcıların çevrimiçi yorumları, bir turizm işletmesine rezervasyon yapmadan önce bunları hesaba katan diğer tüketiciler için güvenilir bir bilgi kaynağı olmaktadır (Güngör vd., 2018: 77; Martin-Fuentes vd., 2018a: 1). Çevrimiçi mobil uygulama ve web siteleri, tüketicilerin “nerede yiyelim” karar süreçlerinde giderek etkin olmaya başlamıştır. Bu süreç, pazarlama ve işletmecilik literatüründe ağızdan ağıza iletişim olarak adlandırılmaktadır. Geleneksel ağızdan ağıza iletişim (WOM), “bir marka, ürün veya hizmet hakkında alıcı ve iletili arasında gerçekleşen ve alıcının ticari olarak algılamadığı bireyler arası iletişim” olarak tanımlanmaktadır (Akyüz, 2013: 288). Günümüzde tüketicilerin bilgi ve deneyim paylaşımları, giderek web tabanlı dijital platformlara taşınmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler, tüketicilerin katılımı ile işletilen ve e-WOM (elektronik ağızdan ağıza iletişim) olarak adlandırılan yeni bir iletişim biçiminin gelişmesine yol açmış; tüketicilerin ürün ve hizmetler hakkında bilgi edinmesine olanak sağlayan kaynaklardan biri haline gelmiştir. Turizm ürün ve hizmetlerinin kendine has özellikleri nedeniyle (soyutluk ve dayanıksızlık gibi), çevrimiçi incelemeler, potansiyel müşterilere, yapılan yorum ve değerlendirmeleri kontrol ederek, tüketim deneyimleri elde etmeleri konusunda faydalı olmaktadır (Park, 2017: 147). Turizmin bir hizmet sektörü olması ve sunulan ürünlerin soyut olması nedeniyle, tüketicilerin turizm ürünlerini önceden görmesi ve deneyim elde etmesi mümkün olmamaktadır. Tüketiciler olası riskleri azaltmak için TripAdvisor ve benzeri inceleme platformlarında ilgili konuda paylaşımlarda bulunan bireylerin paylaşımlarını değerlendirerek

fikir sahibi olmaktadırlar (Aydın, 2016: 14; Avcı ve Doğan, 2018: 134). Turizm endüstrisini (konaklama, yeme-içme, seyahat vb.) etkileyen, popüler bir eğilim olarak çevrimiçi yorum ve değerlendirmeler, internet tabanlı tüketici davranışının bir türü olmasının yanı sıra akademik çalışmalarda teorik altyapı ve bilgi oluşturmayı amaçlayan ve araştırmacıları motive eden önemli bir konu haline de gelmiştir (Wan ve Law: 2017: 237). Çevrimiçi tüketicinin ürün ve hizmetler hakkındaki yorumları, diğer tüketiciler üzerinde etkili oldukları ve karar desteği için önemli bir bilgi kaynağı olarak kabul edilmesi nedeniyle önemli hale gelmiştir (Martin-Fuentes vd., 2018b: 1; Çuhadar vd., 2018: 227). Dijital çağın başlangıcından bu yana, kullanıcılar çevrimiçi olarak etkileşime girmekte ve herkese açık şekilde paylaşmak için içerik oluşturmaktadır. Potansiyel turistlere yönelik yapılan bir çalışmada, katılımcıların % 90'ı kullanıcıların yorumlarını incelediklerini; karar verme sürecinde tüketicilerin % 87'si yorumların tüketim tercihlerini etkilediğini ve % 70'i de çevrimiçi önerilere güven duyduğunu belirtmişlerdir. Kullanıcı tarafından oluşturulan içerik ve paylaşımlar, seyahat servis sağlayıcılarından alınan bilgilere göre daha güncel, keyifli ve güvenilir olarak görülmektedir. Kullanıcılar tarafından oluşturulan içerikler, müşteriler için değerli bir bilgi kaynağı olmasının yanı sıra işletmeciler için müşterilerin yiyecek-içecek işletmeleri hakkındaki düşüncelerini öğrenmeye yarayan bir bilgi kaynağı durumundadır. Ürün ve hizmet incelemeleri, genellikle kalite ve uygunluk hakkında somut ve tarafsız müşteri geri bildirimlerini içermektedir. Bu açıdan ele alındığında, çevrimiçi tüketici yorum ve değerlendirmeleri, işletmeler için ürün geliştirme ve müşteri ilişkileri yönetiminde değerli bilgi kaynağını oluşturmaktadır (Höpken, vd., 2017: 129-130). Müşterilerin, satın alma sürecinde TripAdvisor ve benzeri web sitelerinde yapılan yorumları inceleme eğilimleri ve satın alma sürecinden sonra aldıkları hizmet/ürüne ilişkin deneyimlerini dijital ortamlarda paylaşma isteklerinin artmasıyla birlikte, araştırmacıların da konuya ilgisi artmıştır. İlgili literatür incelendiğinde, çeşitli yazarlar tarafından kaleme alınan muhtelif çalışmaların olduğu görülmektedir. Demirkol, vd. (2017), turistlerin sosyal medya aracılığıyla paylaştıkları yiyecek içecek işletmelerine yönelik deneyimlerini analiz etmişlerdir. Yazarlar, çalışmalarında ikincil veriler, kullanılmışlardır. Çalışmada kullanılan veriler TripAdvisor web sitesinden alınmış, turist deneyimine ilişkin veriler üzerinden içerik analizi yapılmıştır. Çuhadar vd. (2017), Isparta ilindeki yiyecek içecek işletmelerine yönelik gerçekleştirdikleri çalışmada, Foursquare konum tabanlı sosyal medya platformundaki çevrimiçi müşteri değerlendirmelerini analiz etmişlerdir. Çalışmada, fiyat düzeyi ve işletme konumu ile hizmet alan müşterilerin memnuniyet düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu; bununla birlikte işletme türü ile müşterilerin memnuniyet düzeyleri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bilgin (2017), Amasra'da faaliyet gösteren balık restoranlarına yönelik olarak gerçekleştirdiği araştırmasında, restoran işletmelerindeki hizmet kalitesi, müşteri memnuniyeti ve müşteri sadakatinin, ağızdan ağıza pazarlamaya etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, restoran işletmelerinde hizmet kalitesi bileşenlerinden fiziksel çevre kalitesi ve çıktı kalitesinin müşterilerin ağızdan ağıza iletişimleri üzerinde pozitif bir etkiye sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak, çıktı kalitesinin müşterilerin ağızdan ağıza iletişimleri üzerindeki etkisinin de önem arz ettiği belirtilmiştir. Taştan ve Kızılıçık (2017) Kahramanmaraş ilinde faaliyet gösteren yiyecek içecek işletmelerine yönelik Trip Advisor üzerinden paylaşılan şikâyet içerikli müşteri yorumlarının incelemesine yönelik bir araştırmayı kaleme almışlardır. Yorumlarda yer alan müşteri şikâyetleri, içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda, şikâyet unsurlarının yiyecek-içeceklerle ilgili şikâyetler kategorisinde yoğunlaştığı ve bu kapsamda en fazla lezzet unsurunun hedef alındığı tespit edilmiştir. Yazarlar, çalışmadan elde edilen sonuçların daha önce yapılan ilgili çalışma sonuçlarıyla

birtakım benzerlik ve farklılıklar gösterdiğini belirtmişlerdir. Eren ve Çelik (2017), Araştırmada Türkiye’de bulunan 100 restoran işletmesi ve bu işletmelere ait toplam 1.000 yorum içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Restoran işletmelerinin incelenmesi için, TripAdvisor sosyal medya web sitesinde ziyaretçilerin yorumları analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, incelenen yorumların neredeyse yarısında bir yemek veya içecek adı bulunmadığı; restoranların en çok Deniz Mahsulleri, Akdeniz, Türk Mutfağı ve Avrupa Mutfağı menüleri sunduğu tespit edilmiştir. Restoran işletmelerinin sayfalarında yer alan fotoğraflarda en çok Restoran, Müşteri ve Deniz Ürünleri görüntüleri yer aldığı; yorumların içinde en çok adı geçen yiyeceklerin ise Kebap, Biftek, Tavuk, Tatlı ve Meze olduğu tespit edilmiştir. Doğan vd. (2016), Kuşadası’nda bulunan mükemmellik sertifikasına sahip yiyecek içecek işletmelerinin TripAdvisor.com web sayfasındaki çevrimiçi yorumlarını incelemişlerdir. Yazarlar, siparişlerin yanlış ve/veya eksik getirildiği, yemek kalitesinin düşük olduğu, fiyatların ise Kuşadası’na göre yüksekliğinden şikâyet eden katılımcılar olduğunu belirtmişlerdir. Özasan ve Uygur (2014), yapmış oldukları araştırmada, yiyecek içecek işletmelerinden hizmet alıp, memnun kalmayan tüketicilerin memnuniyetsizliklerini çevresindeki veya sosyal ağlarındaki kişilerle paylaşım paylaşmadığını ölçmek amacıyla Yalova ilinde ikamet eden 269 kişiye anket uygulamışlar ve genel olarak memnun kalmayan tüketicinin negatif ağızdan ağıza iletişime meyilli olduğunu tespit etmişlerdir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada, Eğirdir ilçesinde faaliyet gösteren ve TripAdvisor isimli seyahat ve turizm inceleme web platformunda yer alan üç farklı balık restoranına yönelik olarak müşterilerin çevrimiçi değerlendirmeleri analiz edilmiştir. Çalışmanın hipotezleri; hizmet alınan işletme, cinsiyet ve işletmelerin uyguladığı fiyat düzeyi ile çevrimiçi müşteri değerlendirmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığı üzerine kurulmuştur. TripAdvisor.com web sitesinde, kullanıcı değerlendirmeleri en düşük 1, en yüksek 5 puan aralığında gerçekleşmektedir. Çalışmada, müşteriler tarafından yapılan toplam 99 çevrimiçi yorum değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmada kullanılan veriler 20 Şubat - 3 Mart 2018 tarihleri arasında elde edilmiştir. Veriler frekans analizi, tek faktörlü ANOVA, Levene, Scheffe ve Turkey’s Post Hoc testlerinden yararlanılarak analiz edilmiştir. Kullanılan verilerin normal dağılıma uygun dağılım gösterip göstermediğini sınamak amacıyla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro Wilk testlerinden yararlanılmıştır. Uygulanan testler sonucunda, hesaplanan test istatistiklerine ait anlamlılık değerlerinin tamamının 0,05 değerinden büyük olduğu ($p < 0,05$) görülmüş, dolayısıyla çalışmada kullanılan verilerin normal dağılıma uygun olduğu tespit edilmiş ve bu nedenle analizlerde parametrik hipotez testlerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın temel amacını oluşturan, hizmet alınan işletme, fiyat aralığı ve cinsiyet değişkenleri ile çevrimiçi müşteri değerlendirmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olup olmadığının tespit edilmesi doğrultusunda, araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

H₀= Çevrimiçi müşteri puanlamaları ile araştırma kapsamındaki balık restoranı işletmeleri, işletmelerin fiyat aralığı ve cinsiyet değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁= Çevrimiçi müşteri puanlamaları ile araştırma kapsamındaki balık restoranı işletmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₂= Çevrimiçi müşteri puanlamaları ile balık restoranı işletmelerinin uyguladığı fiyat aralığı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₃= Çevrimiçi müşteri puanlamaları ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

4. ANALİZ VE ARAŞTIRMA BULGULARI

Çalışma kapsamındaki Eğirdir ilçe merkezinde faaliyet gösteren balık restoranlarına TripAdvisor platformunda yapılan yorum ve değerlendirmelere ilişkin bilgiler, Tablo 1’de verilmiştir. Müşteri değerlendirmelerinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, erkek kullanıcıların oranının yüzde 58,6, kadın kullanıcıların oranının yüzde 21,2 ve cinsiyetini belirtmeyen kullanıcıların oranının ise yüzde 20,2 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Kapsamındaki Balık Restoranlarına Yapılan Çevrimiçi Değerlendirmelere İlişkin Bilgiler

Müşteri Yorumlarının Cinsiyete Göre Dağılımı					
Cinsiyet		N			%
	Erkek	58			58,6
	Kadın	21			21,2
	Belirtmemiş	20			20,2
	Toplam	99			100,0
Müşteri Yorumlarının İşletmelere Göre Dağılımı					
		İşletme 1	İşletme 2	İşletme 3	
	Olumlu	10	29	22	61
	Olumsuz	3	4	10	17
	Hem Olumlu hem olumsuz	5	4	12	21
	Toplam	18	37	44	99
Müşteri Puanlamalarının İşletmelere Göre Dağılımı					
		İşletme 1	İşletme 2	İşletme 3	
	Berbat	2	2	6	10
	Kötü	1	3	3	7
	Ortalama	5	3	13	21
	Çok iyi	6	10	10	26
	Mükemmel	4	19	12	35
	Toplam	18	37	44	99
İşletmelerin Uyguladıkları Fiyat Aralığına Göre Dağılımı					
	Fiyat	İşletme 1	İşletme 2	İşletme 3	
	Orta-Pahalı	18	37	44	99
	Toplam	18	37	44	99

Çevrimiçi müşteri yorumlarının işletmelere göre dağılımı incelendiğinde, işletme 1 için olumlu on, olumsuz üç, hem olumlu hem olumsuz beş yorum yapıldığı görülmektedir. İşletme 2 için olumlu yirmi dokuz yorum, olumsuz dört yorum, hem olumlu hem olumsuz dört yorum; işletme 3 için ise olumlu yirmi iki, olumsuz on, hem olumlu hem olumsuz on iki yorum yapıldığı tespit edilmiştir.

Tablo 1'de, müşteri puanlamalarının işletmelere göre dağılımına bakıldığında, İşletme 1 için en düşük düzeyde (berbat) puanlama yapan kişi sayısı iki, kötü olarak puanlama yapan kişi sayısı bir, ortalama düzeyde puanlama yapan kişi sayısı beş, çok iyi olarak puanlama yapan kişi sayısı altı ve mükemmel düzeyinde puanlama yapan kişi sayısının dört olduğu görülmektedir. İşletme 2 için, en düşük düzeyde (berbat) puanlama yapan kişi sayısı iki, kötü olarak puanlama yapan kişi sayısı üç, ortalama düzeyinde puanlama yapan kişi sayısı üç, çok iyi olarak puanlama yapan kişi sayısı on ve mükemmel düzeyinde puanlama yapan on dokuz kişi olduğu tespit edilmiştir. İşletme 3 için yapılan puanlamalara bakıldığında, en düşük düzeyde (berbat) puanlama yapan üç kişi, kötü olarak puanlama yapan üç kişi, ortalama düzeyinde puanlama yapan on üç kişi, çok iyi olarak puanlama yapan on kişi ve mükemmel düzeyinde puanlama yapan on üç kişi olduğu görülmüştür. Tablo 1'de işletmelerin uyguladıkları fiyat aralığına göre dağılımlarına bakıldığında ise, her üç işletmenin fiyat aralığının da, "Orta-Pahalı" düzeyinde olduğu görülmektedir.

Çevrimiçi müşteri puanlamalarının, araştırma kapsamındaki balık restoranı işletmelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini sınamak amacıyla, ilişkisiz örneklem için tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi yapılmış, elde edilen sonuçlar Tablo 2, Tablo 3 ve Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

İşletme	n	Aritmetik Ortalama	S.S.
İşletme 1	18	3,5	1,249
İşletme 2	37	4,11	1,197
İşletme 3	44	3,43	1,336
Toplam	99	3,7	1,297

Testin ön şartı olarak varyansların homojenliğini sınamak amacıyla gerçekleştirilen Levene testi sonucu incelendiğinde (Tablo. 3), test istatistiğine ait anlamlılık değerinin 0,05 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı çıkmamış olması, varyansların homojen olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Varyansların Homojenliği Testi (Levene)

Levene İstatistiği	S.D.1	S.D.2	p
0,743	20	96	0,478

Tablo 4. incelendiğinde, yapılan ANOVA testi sonucunda, müşterilerin Eğirdir ilçesindeki balık restoranlarına yönelik çevrimiçi değerlendirme puanlarının, hizmet alınan işletmeye göre en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu ($F=3,114$, $p=0,049<0,05$) görülmüştür. Diğer bir anlatımla, müşterilerin çevrimiçi değerlendirme puanları, işletmelere göre farklılık göstermektedir. Sonuç olarak, H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Anlamlı farkın hangi ikili gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın, 2. işletme ($\bar{X} = 4,11$) ve 3. işletme ($\bar{X} = 3,43$) için yapılan çevrimiçi müşteri puanlamaları arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Hizmet Alınan İşletmeye Göre ANOVA Testi

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	10,046	2	5,023	3,114	0,049	İşletme 2 - İşletme 3
Grup İçi	154,863	96	1,613			
Toplam	164,909	98				

TripAdvisor web platformunda yapılan çevrimiçi müşteri puanlamalarının, araştırma kapsamındaki balık restoranlarının fiyat düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini sınamak amacıyla, ilişkisiz örneklem için tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Çalışma kapsamındaki balık restoranlarının üçünün de fiyat aralığının “Orta-pahalı” düzeyinde olması nedeniyle, ANOVA testi anlamlı sonuç vermemiştir. TripAdvisor web platformunda yer alan araştırma kapsamındaki balık restoranlarına yönelik yapılan çevrimiçi müşteri puanlamalarının, puanlama yapan bireylerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini sınamak amacıyla, ilişkisiz örneklem için tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi yapılmış, elde edilen sonuçlar Tablo 5 ve Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 5. Tanımlayıcı İstatistikler

Cinsiyet	n	Aritmetik Ortalama	S.S.
Erkek	58	3,88	1,326
Kadın	21	3,67	1,238
Belirtmemiş	20	3,20	1,196
Toplam	99	3,70	1,297

Tablo 5’te çevrimiçi puanlama yapan bireylerin cinsiyetlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, gerek erkek ($\bar{X} = 3,33$), gerek kadın ($\bar{X} = 3,67$) ve gerekse cinsiyet belirtmeyen ($\bar{X} = 3,20$) müşterilerin yapmış oldukları çevrimiçi puanlama ortalamalarının birbirlerine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Çevrimiçi Değerlendirme Yapan Bireylerin Cinsiyetlerine Göre ANOVA Testi

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	6,887	2	3,444	2,092	0,129	-
Grup İçi	158,022	96	1,646			
Toplam	164,909	98				

Tablo 6’da çevrimiçi değerlendirme yapan bireylerin cinsiyet dağılımlarına göre yapılan ANOVA testi sonuçları incelendiğinde, çevrimiçi müşteri puanlamalarının, puanlama yapan bireylerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($F=2,092$, $p=0,129>0,05$) göstermediği tespit edilmiştir. Diğer bir anlatımla, bireylerin çevrimiçi değerlendirme puanları, cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Sonuç olarak, H_0 hipotezi kabul edilmiştir. ANOVA testi ile anlamlı fark edilemediğinden, Tukey testi bulgularına yer verilmemiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

İnternet, günümüzde en etkili ve yaygın kullanılan iletişim araçlarından birisi haline gelmiştir. İnternet tabanlı “We Are Social” ve “Hootsuite” araştırma şirketleri tarafından hazırlanan “Digital in 2018” başlıklı rapora göre, 2018 yılı itibariyle dünya genelinde internet kullanıcı sayısı 4,02 milyar kişiye ulaşmıştır (<https://wearesocial.com>, 2018). Bu rakam dünya nüfusunun yarısından fazlasına tekabül etmektedir. Aynı raporda, tüm dünyadaki sosyal medya kullanıcı sayısının, dünya nüfusunun % 42’sini (3,19 milyar kişi) oluşturduğu belirtilmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde görülen hızlı ilerlemeler, çevrimiçi inceleme web sitelerinin geliştirilmesini kolaylaştırmıştır. TripAdvisor ve benzeri çevrimiçi inceleme web platformları, tüketicilerin etkileşimde bulunma ve iletişim kurma biçimlerini değiştirmektedir. Bunun en başta gelen nedeni, web 2.0 tabanlı uygulamalar sayesinde dünyanın dört bir yanındaki bireylerin elektronik ağızdan ağıza iletişim (eWOM) yoluyla, geleneksel iletişim araçlarına kıyasla çok daha kolay ve etkili bir şekilde ürün ve markalarla ilgili bilgileri elde etmelerine ve paylaşımlarına olanak sağlamasıdır. Bilgi kaynağı olarak dijital platformlardaki yorum ve değerlendirmeler, tüketiciler tarafından reklam ve farklı pazarlama araçlarından gelen mesajlara göre daha ikna edici ve işletmelerin sunduğu bilgilerden daha güvenilir bulunmaktadır. Günümüzde çevrimiçi inceleme ve değerlendirme web siteleri, tüketicilerin neredeyse her tür ürün veya hizmet hakkında bilgi paylaşımında bulunmalarını sağlamamaktadır. Yiyecek içecek sektöründe, müşteriler hizmet aldıkları restoranları hizmet kalitesi, hız, fiyat ve lezzet gibi kriterlere göre değerlendirerek potansiyel ziyaretçiler ve işletmeler için önemli bir bilgi kaynağı oluşturmaktadır. Geçtiğimiz on yılda turizm içerikli sosyal paylaşım ve inceleme web siteleri insanlar üzerinde önemli bir etki yaratmış; kullanıcılar tarafından oluşturulan içerikler, bireylerin karar verme süreçleri açısından önemli bir hale gelmiştir. Turizm alanında satın alma davranışlarıyla ilgili araştırmalar, tüketicilerin; bilgi arama, mekân araştırma, seçenekleri değerlendirme, satın alma ve sonrasındaki davranışlarında büyük ölçüde internet, sosyal medya ve inceleme/değerlendirme web sitelerinden faydalandığını göstermektedir (Kutlu, 2016: 203). Dijital bilgi kaynağı olarak, TripAdvisor gibi inceleme siteleri, hem misafirler hem de servis sağlayıcılar için önem kazanmaktadır. Daha önce de vurgulandığı üzere, tüketici inceleme web siteleri içerisinde seyahat, konaklama ve yiyecek içecek işletmeleri için Google arama motorunda en sık aranan ve kullanıcılar tarafından tercih edilen web sitesinin TripAdvisor olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle internet tabanlı platformlarda yiyecek içecek işletmelerine yönelik yapılacak araştırmalarda TripAdvisor ve benzeri inceleme ve tüketici yorum sitelerinin dikkate alınması önem arz etmektedir. Günümüzde yöneticiler, insanların aradıkları her türlü bilgiye kolayca ulaşabildikleri bir dönemde çalıştıklarını bilmek durumundadırlar. Tüketicilerin internet ortamında birbirleri ile iletişime geçmeleri, işletmelerin bilginin içeriği ve yayılması üzerindeki kontrolünü azaltmıştır. İşletmeciler, bireyler arasındaki bu etkileşimleri takip ederek, müşterilerin ihtiyaçları, davranışları ve tercihleri hakkında ayrıntılı bilgiye sahip olabilir, bu bilgiler ışığında ürün ve hizmet kalitesini artırarak müşteri memnuniyeti sağlayabilirler. Yiyecek içecek sektöründe faaliyet gösteren işletmecilere, web sitelerini ve sosyal medya

platformlarındaki sayfalarını güncel tutmaları ve çevrimiçi değerlendirme sitelerinde işletmeleri ile ilgili yorum ve değerlendirmeleri takip ederek, sorun tespit edildiğinde ivedilikle ilgilenmeleri önerilebilir. İnternet ortamındaki tüketici yorum ve değerlendirmelerinin önemini anlayıp, uygun çözümler geliştirmenin, rekabetin yoğun yaşandığı yiyecek içecek sektöründeki işletmelere avantaj sağlayacağını söylemek mümkündür. Tüketici yorum ve değerlendirmelerinin, sunulan ürün ve hizmet kalitesinin iyileştirilmesi için önemli bir bilgi kaynağı olduğu gerçeği gözden uzak tutulmamalıdır. Yapılan akademik çalışmalarda turizm sektöründeki işletmelerin, bu tip web sitelerinin önemini göz ardı etmemeleri sıkça belirtilmektedir. İleriye yönelik yapılacak çalışmalar için, Türkiye'nin diğer kırsal turizm merkezlerinde faaliyet gösteren yiyecek içecek işletmelerine yönelik tüketici değerlendirme sitelerinde yer alan çevrimiçi içeriklerin analiz edilmesi yazarlara önerilebilir. Farklı bir araştırma önerisi olarak, turizm çekim merkezlerinde veya kent merkezlerinde faaliyet gösteren restoran yöneticilerinin, web tabanlı platformlardaki yorum ve değerlendirmelere ilişkin görüşlerinin tespit ve analiz edildiği çalışmalar araştırmacılara önerilebilir. Özellikle Türkiye'de konuyla ilgili çalışmaların sınırlı sayıda olduğu dikkate alındığında, ileriye yönelik yapılacak araştırmaların literatürde görülen eksikliğe katkı sağlayacağı söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Akyüz, A. (2013). Sosyal Medya, Müşteri Etkileşimi ve Sosyal CRM. Ali Büyükaslan ve Ali Murat Kınık (Eds.), *Sosyal Medya Araştırmaları 1* içinde (s. 285-299), Konya, Çizgi Kitabevi.
- Avcı, E. ve Doğan, S. (2018). E-Şikâyetler Turist Rehberleri Hakkında Ne Söylüyor?, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi/ Journal of Travel and Hospitality Management*, 15(1): 133-148.
- Aydın, B. (2016), Sosyal Medyada Restoran İmaji: TripAdvisor Örneği, *Disiplinlerarası Akademik Turizm Dergisi*, (1)1: 13-30.
- Bayram, M. (2017), Tüketicilerin İstanbul Restoranlarına Yönelik Algıları: Memnuniyetlerini Etkileyen Unsurların Değerlendirilmesi, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, (5)4: 142-154.
- Bayram, M. ve Bertan, S. (2015), Sosyal Medya Pazarlaması, Burhan Kılıç ve Zafer Öter (Ed.), *Turizm Pazarlamasında Güncel Yaklaşımlar* içinde (S.549-586), Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Bilgin, Y. (2017), Restoran İşletmelerinde Hizmet Kalitesi, Müşteri Memnuniyeti ve Müşteri Sadakatinin Ağızdan Ağıza Pazarlamaya Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (9)4: 33-62.
- Çuhadar, M., Özkan A. ve Çaylıkoca A. (2017), Yiyecek İçecek İşletmelerine Yönelik Çevrimiçi Müşteri Değerlendirmelerinin İncelenmesi: Isparta İli Örneği, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 29: 33-48.
- Çuhadar, M., Köseoğlu, S. ve Gültepe, Ö. (2018). Isparta İlindeki Konaklama İşletmelerine Yönelik Çevrimiçi Müşteri Değerlendirmelerinin İncelenmesi: TripAdvisor Örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 23 (1): 227-239.
- Dalgıç, A., Güler, O. ve Birdir, K. (2016). Tripadvisor.com'da Yer Alan Restoran Şikâyetlerinin Analizi: Mersin ve Hatay'da Yöresel Yiyecek Sunan Restoranlara Yönelik *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, Special Issue, 4(1): 153-173.
- Demirkol, Ş., Kaya, F. ve Akın G. (2017), Yiyecek İçecek İşletmelerinde Turist Deneyimlerine Yönelik Bir Analiz: TripAdvisor Örneği, *Journal of Recreation and Tourism Research*, 4 (1), 60-69.
- Doğan, S., Güngör, M.Y. ve Tanrısevdi, A. (2016). Çevrimiçi Tüketici Yorumlarının İçerik Analizi Yoluyla İncelenmesi: Kuşadası'ndaki Yiyecek ve İçecek İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma, *Uluslararası Hakemli Pazarlama ve Pazar Araştırmaları Dergisi*, Aralık – Sonbahar Kış Dönemi, Sayı: 9: 1-22.

- Eren, R. ve Çelik M. (2017). Çevrimiçi Gastronomi İmaji: Türkiye Restoranlarının TripAdvisor Yorumlarının İçerik Analizi, *Turizm Akademik Dergisi*, 4 (2): 121-138.
- Esgin, M.S. (2015). Web Teknolojileri Dünyasında Yeni Trendler. Arzu Baloğlu (Ed.), *Sosyal Medya Madenciliği* içinde (s. 17-60), İstanbul, Beta Basım A.Ş.
- Gretzel, U. ve Yoo, K-H. (2017). Social Media in Hospitality and Tourism, Saurabh Kumar Dixit (Ed.) *The Routledge Handbook of Consumer Behaviour in Hospitality and Tourism*, içinde (s.339-346), Routledge.
- Güngör, O., Güngör, M.Y. ve Doğan, S. (2018). Holidaycheck Web Sitesindeki Turist Değerlendirmelerine Göre Antalya ve Barselona'daki 4 ve 5 Yıldızlı Oteller Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15 (1): 74-88.
- Höpken, W., Fuchs M., Menner T. ve Lexhagen M. (2017). Sensingthe Online Social Sphere Using a Sentiment Analytical Approach, Z. Xiang, D.R. Fesenmaier (Eds.), *Analytics in Smart Tourism Design: Tourism on the Verge* içinde (s.129-146). Springer International Publishing.
- Internet World Stats (2017). <https://www.internetworldstats.com/stats4.htm> (erişim tarihi: 05.04.2018)
- Kırcova, N. ve Enginkaya, E. (2015). Sosyal Medya Pazarlama. İstanbul, Beta Basım A.Ş.
- Köroğlu, Ö ve Avcıkurt, C. (2015). Ağızdan Kulağa İletişim, Burhan Kılıç ve Zafer Öter (Ed.), *Turizm Pazarlamasında Güncel Yaklaşımlar* içinde (s.2-38), İstanbul, Beta Basım A.Ş.
- Kutlu, T. Ö. (2016). Sosyal Medya ve Turizm, Hakan Yılmaz (Ed.) *Turizm ve İletişim* içinde (s. 185-209), Ankara, Detay Yayıncılık.
- Martin-Fuentes, E., Mateu, C., Fernandez, C. (2018a). Does Verifying Uses Influence Rankings? Analyzing Booking.Com and TripAdvisor, *Tourism Analysis*, (23)1: 1-15.
- Martin-Fuentes, E., Mateu, C., Fernandez, C. (2018b). The more the merrier? Number of reviews versus score on TripAdvisor and Booking.com, *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, DOI: 10.1080/15256480.2018.1429337
- Özaslan, Y. ve Uygur, M.U. (2014). Negatif Ağızdan Ağıza İletişim (wom) ve Elektronik Ağızdan Ağıza İletişim (e-wom): Yiyecek-İçecek İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3): 69-88.
- Park, S. (2017) Estimating the Effect of Online Consumer Reviews: An Application of Count Data Models, Z. Xiang, D.R. Fesenmaier (Eds.) *Analytics in Smart Tourism Design: Tourism on the Verge* içinde (s.147-163), Springer International Publishing.
- Yalçın, T. (2014). Yeme-içme Pazarında Dijitalle Fark Yaratanlar. *Digitalage*, Yıl: 6, Sayı: 78, Kasım 2014, 40-42.
- Taştan, H., Kızılcık O. (2017), Kahramanmaraş'ta Bulunan Yiyecek İçecek İşletmelerine Yönelik TripAdvisor.com'da Paylaşılan Şikâyetlerin Sınıflandırılması, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 26(1): 270-284.
- Marine-Roig, E. (2017). Online Travel Reviews: A Massive Paratextual Analysis, Z. Xiang, D.R. Fesenmaier (Eds.), *Analytics in Smart Tourism Design: Tourism on the Verge* içinde (s.179-202). Springer International Publishing.
- Wan, S. ve Law, R. (2017). Leveraging Online Reviews in the Hotel Industry, Z. Xiang, D.R. Fesenmaier (eds.) *Analytics in Smart Tourism Design, Tourism on the Verge* içinde (s.235-252), Springer International Publishing.
- We are social & Hootsuite (2018). "Digital in 2018" <https://wearesocial.com/blog/2018/01/global-digital-report-2018>, (Erişim Tarihi: 25.04.2018)

- Weismayer, C., Pezenka, I. ve Han-KieGan, C. (2018). Aspect-Based Sentiment Detection: Comparing Human Versus Automated Classifications of Tripadvisor Reviews, B. Stangland J. Pesonen (Eds.), *Information and Communication Technologies in Tourism 2018* içinde (s.365-380). Springer International Publishing.
- Xiang, Z. ve Gretzel, U. (2010). Role of Social Media in Online Travel Information Search, *Tourism Management*, 31(2): 179-188.