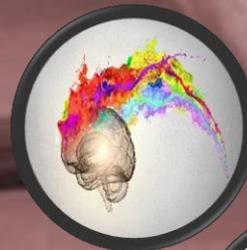




Volume: 3

Issue: 2

Black Sea Journal of Public and Social Science



ISSN: 2618-6640



BLACK SEA JOURNAL OF PUBLIC AND SOCIAL SCIENCE
(BSJ PUB SOC SCI)



Black Sea Journal of Public and Social Science (BSJ Pub Soc Sci) is a double-blind peer-reviewed, open-access international journal published electronically 2 times (January and July) in a year since January 2018. It publishes, in English and Turkish, full-length original research articles, innovative papers, conference papers, reviews, mini-reviews, rapid communications or technical note by the scientists on various aspects of both theoretical and empirical articles and case studies relating to education, sociology, political science, history, law in society and related disciplines and also covers articles on any fields of social science.

ISSN: 2618-6640

Phone: +90 362 408 25 15

Fax: +90 362 408 25 15

Email: bsjsocsci@@blackseapublishers.com

Web site: <http://dergipark.gov.tr/bssocialscience>

Sort of publication: Periodically 2 times (January and July) in a year

Publication date and place: June 01, 2020 - Samsun, TURKEY

Publishing kind: Electronically

OWNER

Prof. Dr. Hasan ÖNDER

Eylem Çepni ŞEN

DIRECTOR IN CHARGE

Assoc. Prof. Uğur ŞEN

EDITOR BOARDS

EDITOR IN CHIEF

Prof. Dr. Hasan ÖNDER
Assoc. Prof. Uğur ŞEN

Ondokuz Mayıs University, TURKEY
Ondokuz Mayıs University, TURKEY

SECTION EDITORS*

Prof. Dr. Aglaia (Litsa) LIOPA-TSAKALIDI, Institute of Western Greece, GREECE
Prof. Dr. Aleksandre MGHEBRİSHVİLİ, Gori State University, GEORGIA
Prof. Dr. Anvarbek MOKEEV, Kyrgyz-Turkish Manas University, KYRGYZSTAN
Prof. Dr. Bozkurt KOÇ, Ondokuz Mayıs University, TURKEY
Assoc. Prof. Dr. Akın TEMUR, Ondokuz Mayıs University, TURKEY
Assoc. Prof. Dr. Burul SAGINBAYEVA, Kyrgyz-Turkish Manas University, KYRGYZSTAN
Assoc. Prof. Dr. Farhood GOLMOHAMMADI, Islamic Azad University, IRAN
Asst. Prof. Dr. Arzu SECER, Cukurova University, TURKEY
Asst. Prof. Dr. Didem ÇABUK, Suleyman Demirel University, TURKEY
Dr. Ercüment YİĞİT, Marmara University, TURKEY

* The ranking is arranged alphabetically within the academic title

EDITORIAL - ADVISORY BOARD*

Prof. Dr. Giorgi SOSİASHVILI, Gori State University, GEORGIA
Prof. Dr. İbrahim TELLİOĞLU, Ondokuz Mayıs University, TURKEY
Prof. Dr. Kakha N. KVASHILAVA, Sokhumi State University, GEORGIA
Prof. Dr. Lia AKHALADZE, Sokhumi State University, GEORGIA
Prof. Dr. Merab BERİDZE Samtskhe - Javakheti State University, GEORGIA
Prof. Dr. Mirian MAKHARADZE, İvane Cavakhişvili Tbilisi State University, GEORGIA
Prof. Dr. Roin KARVELİSHVİLİ, İvane Cavakhişvili Tbilisi State University, GEORGIA
Prof. Dr. Zaza ŞAŞİKADZE, Shota Rustaveli State University, GEORGIA

* The ranking is arranged alphabetically within the academic title

STATISTIC EDITOR

Assoc. Prof. Dr. Taner TUNÇ, Ondokuz Mayıs University, TURKEY

ENGLISH EDITOR

Asst. Prof. Dr. Sezen Ocak YETİSGİN, Ondokuz Mayıs University, TURKEY

TURKISH EDITOR

Prof. Dr. Serkan ŞEN, Ondokuz Mayıs University, TURKEY

REVIEWERS OF THE ISSUE*

Prof. Dr. Ali ALAKUŞ, Dicle University, Turkey

Prof. Dr. Cuma AKBAY, Kahramanmaraş Sütçü İmam University, Turkey

Prof. Yusuf KEŞ, Süleyman Demirel University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Ebru ONURLUBAŞ, Trakya University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Emine İKİKAT TÜMER, Kahramanmaraş Sütçü İmam University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Mustafa BOGA, Niğde Ömer Halisdemir University, Turkey

Asist. Prof. Dr. Ahmet Tuncay ERDEM, Bolu İzzet Baysal University, Turkey

Asist. Prof. Dr. Bekir AYYILDIZ, Yozgat Bozok University, Turkey

Asist. Prof. Dr. Betül ÖZCAN DOST, Ondokuz Mayıs University, Turkey

Asist. Prof. Dr. Didem NARMANLI, Süleyman Demirel University, Turkey

Asist. Prof. Dr. Ferzat TURAN, Sakarya Applied Science University, Turkey

Asist. Prof. Dr. İbrahim BOZACI, Kırıkkale University, Turkey

Dr. Ethem MERDAN, Ahi Evran University, Turkey

Dr. Halil Özcan ÖZDEMİR, Ahi Evran University, Turkey

Dr. Nur İlkay ABACI, Ondokuz Mayıs University, Turkey

* The ranking is arranged alphabetically within the academic title

Table of Contents

Research Article

- 1. THE FACTORS AFFECTING THE BEEF CONSUMER PRICE FORMATION IN TURKEY** 
Yurdakul SAÇLI, Hasan Gökhan DOĞAN.....35-42
(Türkiye’de sığır eti tüketici fiyatı oluşumunda etkili olan faktörler)
- 2. A VIEW ON TEACHER TRAINING PROGRAMS IN TURKEY** 
Sadık ŞENER, Taner TUNÇ.....43-52
(Türkiye’de öğretmen yetiştirme programlarına bir bakış)
- 3. AUTHENTIC LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION LEVELS OF PRIVATE SECTOR EMPLOYEES IN TERMS OF DEMOGRAPHIC FACTORS** 
(Özel sektör çalışanlarının demografik faktörler açısından otantik liderlik ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri)
Halil Özcan ÖZDEMİR.....53-58
- 4. LAND USE CHANGES IN NATURAL RESOURCES AND RURAL AREAS: GREAT THREATS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN IRAN** 
(Doğal kaynaklarda ve kırsal alanlarda arazi kullanım değişiklikleri: İran’da sürdürülebilir kalkınma için büyük tehditler)
Farhood GOLMOHAMMADI.....59-67
- 5. INVESTIGATION OF WORKAHOLICISM ROLE ON WORK STRESS: ARÇELİK AUTHORIZED SERVICES CASE** 
(İşkolikliğin iş stresi üzerindeki rolünün incelenmesi: Arçelik yetkili servisleri örneği)
Ethem MERDAN, Halil Özcan ÖZDEMİR.....68-74
- 6. SUSTAINABLE AGRICULTURE PERCEPTION AND TENDENCY OF ÇUKUROVA UNIVERSITY FACULTY OF AGRICULTURE STUDENTS** 
(Çukurova Üniversitesi ZiraatFakültesi öğrencilerinin sürdürülebilir tarım algısı ve eğilimi)
Ayşenur KÜREÇ, Güler KORKUT, Mutlu BULUT, Arzu SEÇER75-81
- 7. RESEARCH WITH A CONTENT ANALYSIS METHOD OF THE STUDIES ON CAREER OPTIMIZATION AND CAREER ADAPTABILITY** 
(Kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu üzerine yapılan çalışmaların içerik analiz yöntemiyle incelenmesi)
Ahmet Tuncay ERDEM.....82-91



Araştırma Makalesi (Research Article)

Cilt 3 - Sayı 2: 35-42 / Temmuz 2020
(Volume 3 - Issue 2: 35-42 / July 2020)

TÜRKİYE'DE SIĞIR ETİ TÜKETİCİ FİYATI OLUŞUMUNDA ETKİLİ OLAN FAKTÖRLER

Yurdakul SAÇLI¹, Hasan Gökhan DOĞAN^{2*}

¹T.C. Cumhurbaşkanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 06100, Ankara, Türkiye

²Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü, 40200, Kırşehir, Türkiye

Gönderi: 08 Şubat 2020; **Kabul:** 05 Mart 2020; **Yayınlanma:** 01 Temmuz 2020

(Received: February 08, 2020; **Accepted:** March 05, 2020; **Published:** July 01, 2020)

Özet

İnsanların gelişiminde hayati önem taşıyan hayvansal kökenli proteinlerin yeterli miktarlarda tüketilmesi gerekmektedir. Türkiye’de temel olarak toplam protein tüketimi içerisindeki hayvansal protein oranının düşüklüğü bir sorundur. Bu sorunda ise en önemli etken olarak tüketicinin gelir düzeyi ile birlikte etin fiyatının yüksek ve dalgalı bir seyir izliyor olmasıdır. Bu durum, sadece et tüketimini değil, genel ekonomik durum ve enflasyon üzerinde de önemli baskı oluşturmaktadır. Günümüze kadar uygulanmış ve halen uygulanmakta olan çeşitli politika araçları bulunmaktadır. Ancak, etkin bir politika yaklaşımı ve destek sistemi bulunmaması nedeniyle kırmızı et fiyatlarında yaşanan soruna çözüm getirilememiştir. Çalışmanın amacı kırmızı et tüketici fiyat oluşumunda etkili olan başlıca faktörlerin tespit edilmesi ve buna yönelik önerilerin geliştirilmesidir. Bu amaçla arz ve talep yönlü faktörler tespit edilmiş, fiyatlar reel olarak düzeltilmiş, miktarlar ise endeks olarak sıralanmıştır. Bunun ardından değişkenler arasında korelasyon analizi yapılarak ilişki düzeyleri araştırılmıştır. Analiz neticesinde et fiyatlarında arz yönlü faktörlerin ve arz eksikliğinin daha belirleyici olduğu, nüfus artışı ve kişi başı gelirin de talep yönlü olarak etkili olduğu bulunmuştur. Kırmızı et fiyatlarında istikrarın sağlanabilmesi için öncelikle arzın artırılması gerekmekte, bu amaçla gerekli işletme yönetim faktörlerinin iyileştirilmesi ve kalıcı çözümlere yönelim sağlanması gerekmektedir. Ayrıca pazarlama zincirinin kısaltılması ve denetim altına alınması ile uzun vadeli politikaların uygulanması gereği vurgulanmıştır.

Anahtar kelimeler: Sığır eti fiyatları, Fiyat faktörleri, Tüketici fiyatları, Korelasyon analizi

The Factors Affecting the Beef Consumer Price Formation in Turkey

Abstract: Proteins of animal origin that are vital in human development should be consumed in sufficient quantities. Mainly the low rate of animal protein in total protein consumption is a problem in Turkey. The most important factor in this problem is that the price of meat, along with the income level of the consumer, is high and fluctuating. This situation creates significant pressure not only on meat consumption, but also on the general economic situation and inflation. There are various policy instruments that have been implemented and are still in effect today. However, due to the lack of an effective policy approach and support system, the problem experienced in red meat prices could not be resolved. The aim of the study is to determine the main factors affecting the red meat consumer price formation and to develop suggestions for it. For this purpose, supply and demand factors were determined, prices were corrected in real terms, and quantities were listed as indices. Afterwards, correlation analysis was made between variables and their

relationship levels were investigated. As a result of the analysis, it was found that supply-side factors and lack of supply were more determinant in meat prices, and population growth and per capita income were also demand-driven. In order to ensure stability in red meat prices, the supply must first be increased, for this purpose, the necessary business management factors must be improved and orientation towards permanent solutions must be provided. In addition, the need to implement long-term policies has been emphasized by shortening and controlling the marketing chain.

Keywords: Beef meat prices, Price factors, Consumer prices, Correlation analysis

***Corresponding author:** Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü, 40200, Kırşehir, Türkiye

E mail: hg.dogan@ahievran.edu.tr (HG. DOĞAN)

Yurdakul SAÇLI  <https://orcid.org/0000-0003-2849-8034>

Hasan Gökhan DOĞAN  <https://orcid.org/0000-0002-5303-1770>

Cite as: Saçlı Y, Doğan HG. 2020. The factors affecting the beef consumer price formation in Turkey. BSJ Pub Soc Sci, 3(2): 35-42.

1. Giriş

Protein insan vücudunun temel yapı taşıdır. Ancak bazı proteinler insan vücudunda oluşturulamadığı için dışarıdan yiyeceklerle alınmalıdır. Bu tür proteinler doğada sadece hayvansal proteinlerde bulunur. Dolayısıyla insan vücudunun hayvansal gıda maddelerine ihtiyacı vardır. Hayvansal kökenli gıda maddelerinin yeterli miktarda tüketilmemesi halinde, insan vücudunda muhtelif gelişme gerilikleri ve bozukluklar görülür (Şekerden ve Özkütük, 1995).

Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de beslenme yetersizliğinin başlıca nedeni, toplam protein tüketimi yetersizliği değil, toplam protein tüketimi içerisinde hayvansal protein tüketiminin az oluşudur. 70 kg ağırlığındaki bir insanın günlük protein ihtiyacı 70 gr dolayındadır. Bunun yaklaşık olarak yüzde 42’sinin hayvansal proteinlerle karşılanması gerekir (Şekerden ve Özkütük, 1995).

Hayvansal besinlerdeki protein miktarlarına bakıldığında; kırmızı ette yüzde 18,5, balıkta yüzde 17, yumurtada yüzde 12,1 ve sütte yüzde 3,3 oranında protein bulunmakta olduğu görülmektedir. Hayvansal gıdalar arasında özellikle et muhteviyatında bulunan yüksek miktarda proteine ilave olarak; demir, çinko, B grubu vitaminleri ile kırmızı kan hücrelerinin yapılması ve enfeksiyonlara karşı bağışıklık sisteminin bütünlüğünün sağlanmasında görev alan maddeleri içermektedir (Neumann and Harris, 1999).

OECD verilerine göre (2020) gelişmiş ülkelerdeki kişi başına sığır eti tüketimi 14,6 kg ve koyun eti tüketimi 1,7 kg olmak üzere toplam kırmızı et tüketimi (domuz eti hariç) 16,3 kg düzeyindedir. Daha ucuz protein kaynağı olan kanatlı hayvan eti tüketimi ise 30,2 kg seviyesindedir. Söz konusu et türlerinin dünya ortalamaları ise sığır eti 6,4 kg ve koyun eti 1,7 kg olmak üzere domuz eti hariç kırmızı et tüketimi ortalama 8,1 kg, kanatlı hayvan eti tüketimi ise 14, 3 kg seviyesindedir. Türkiye ortalamalarına bakıldığında ise sığır etinin 8,5 kg, koyun etinin 4,4 kg olmak üzere toplam 12,9 kg kırmızı et ve 19,4 kg kanatlı hayvan eti olduğu görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere Türkiye kırmızı et tüketiminde hem gelişmiş ülkelerin ve hem de dünya ortalamalarının gerisinde olup, kanatlı hayvan eti tüketiminde gelişmiş ülkelerin gerisinde ve dünya ortalamasının üzerindedir.

Toplumsal olarak tüketim kalıplarının içerisinde yer alarak bir tercih olarak da kırmızı et önemli bir yer tutmaktadır. Onurlubaş ve ark. (2015)’ in yaptığı araştırmada, kırmızı etin besleyici, sağlıklı, lezzetli ve kolay erişilebilir olduğu ifade edilmektedir. Yine benzer bir çalışma Onurlubaş ve ark. (2018)’ de kırmızı etin yöresel olarak damak zevkine uygun et türü olduğu ifade edilmektedir. Türkiye’deki et tüketiminde her ne kadar tüketim tercihleri bir etkense de genel itibarıyla fiyatların yüksek ve istikrarsız olmasının yanı sıra gelir düzeyinin düşük olmasının önemli bir payı bulunmaktadır. Nitekim Tosun (2016) yaptığı bir çalışmada “hayvansal ürünlerin yurt içi talebi ve dolayısıyla kişi başına tüketim miktarlarının; yıllık nüfus artışı, üretim miktarı, nüfusun yaş ve cinsiyet itibarıyla dağılımı, gelir seviyesi ve dağılımı, ürünlerin fiyatları ve diğer ürün fiyat faktörlerine bağlı olduğunu” ifade etmektedir.

Buna ilave olarak kırmızı et fiyatlarındaki yukarı yönlü hareketler temelde gıda enflasyonuna (Gıda-TÜFE) ve genelde Tüketici Fiyat Endeksinde (TÜFE) artışlara neden olarak genel ekonomik durum üzerinde de olumsuz etki yaratmaktadır. Nitekim T.C. Merkez Bankası Para Politikası ve Riskler Toplantı Özetinde (2018) “Tahminler üzerinde bir diğer belirleyici unsur olan gıda enflasyonu üzerindeki risklerin yukarı yönlü olduğu değerlendirilmektedir. İthalat tedbirlerinin etkisiyle 2017 yılının ikinci yarısında gerilemiş olmasına karşın 2018 yılının ilk çeyreğinde hızlı bir yükseliş sergileyen kırmızı et fiyatlarının, sektördeki arz koşulları da dikkate alındığında, yılın kalanında gıda fiyatları üzerinde yukarı yönlü risk oluşturduğu düşünülmektedir.” ifadesi yer almaktadır. Anlaşılacağı üzere son dönemde Türkiye’de kırmızı et fiyatları; üretici ve tüketici düzeyi ile genel ekonomik durum üzerinde oldukça etkili olmuştur.

Bu çerçevede çalışmanın temelini kırmızı et tüketici düzeyinde etkili olan faktörlerin analizi oluşturmuş ve fiyat artışlarının altında yatan nedenleri irdelenmiştir. Çalışmada üretici maliyetlerini oluşturan girdi fiyatları, fiyat oluşumunda etkili olduğu düşünülen dış ticaret verileri, hayvancılık desteklemeleri gibi arz unsurlarının yanı sıra nüfus ve gelir düzeyi gibi talep kaynakları incelenmiştir.

desteklemeler ve rakip ve ikame ürünlerden oluşan fiyat oluşum unsurlarıdır. Üretici düzeyinde maliyet analizinde kullanılan başlıca kalemler, Materyal bölümde (Tablo 1) gösterilen ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden (TZOB, 2008) elde edilen üretici maliyet unsurlarını içermektedir.

Yapılan veri setinin hazırlanmasında Microsoft Excel 2016 ve korelasyon analizinde SPSS İstatistik Paket Programı kullanılmış olup, korelasyon analiz yöntemi aşağıda açıklanmıştır.

Tablo 1. Analiz çalışmalarında kullanılan değişkenler

Değişken Adı ve Birimi	Değişken Yıl Aralığı	Kaynak
Sığır Eti Tüketici Fiyatı (TL/Kg)	2003-2016	TÜİK, 2017a
Sığır Eti Üretici Fiyatı (TL/Kg)	2003-2016	TÜİK, 2017a
Besi Hayvanı Fiyatı (TL/Kg)	2003-2016	TÜİK, 2017a
Besi Yemi Fiyatı (TL/Kg)	2003-2016	KTB, 2017
Saman Fiyatı (TL/Kg)	2003-2016	KTB, 2017
Silaj Fiyatı (TL/Kg)	2003-2016	KTB, 2017
Yaş Pancar Posası Fiyatı (TL/Kg)	2003-2016	KTB, 2017
İşçilik Fiyatı (Asgari Ücret)	2003-2016	TÜİK, 2017a
Mazot Fiyatı (TL/Litre)	2003-2016	TÜİK, 2017a
Koyun Eti Tüketici Fiyatı (TL/Kg)	2003-2016	TÜİK, 2017a
Tavuk Eti Tüketici Fiyatı (TL/Kg)	2003-2016	TÜİK, 2017a
Sığır Eti Üretim Miktarı (Ton/Yıl)	2003-2016	TÜİK, 2017
Süt Üretim Miktarı (Ton/Yıl)	2003-2016	TÜİK, 2017
Süt Tüketici Fiyatı (TL/Litre)	2003-2016	TÜİK, 2017a
Sığır Eti İthalat Miktarı (Kg)	2003-2016	TÜİK, 2017
Sığır Eti İthalatı Birim Fiyatı (Dolar/Kg)	2003-2016	TÜİK, 2017
Sığır İthalatı (Kg)	2003-2016	TÜİK, 2017
Sığır İthalatı Birim Fiyatı (Dolar/Kg)	2003-2016	TÜİK, 2017
Toplam Sığır Sayısı (Baş)	2003-2016	TÜİK, 2017
Koyun Sayısı (Baş)	2003-2016	TÜİK, 2017
Et Destek Miktarı (TL)	2003-2016	TOB, 2017
Büyükbaş Hayvan Destek Miktarı (TL)	2003-2016	TOB, 2017
Büyükbaş Hayvan Besi Destek Miktarı (TL)	2003-2016	TOB, 2017
Yem Bitkisi Destek Miktarı (TL)	2003-2016	TOB, 2017
Süt Destek Miktarı (TL)	2003-2016	TOB, 2017
Buzağı Destek Miktarı (TL)	2003-2016	TOB, 2017
Nüfus (Kişi)	2003-2016	TÜİK, 2017d
Kişi Başı Milli Gelir (TL)	2003-2016	TÜİK, 2017a
Kişi Başı Turizm Harcaması (\$)	2003-2016	TÜİK, 2017e

2.2.4. Korelasyon analizi

İktisadi değişkenler arasında var olan ilişkileri ölçmek için kullanılan yöntemlerden en yaygın olanı korelasyon katsayısıdır (Özçelik, 1994). Bir popülasyona veya bir örneğe ait X ve Y ile gösterilen iki özelliğin arasındaki ilişki derecesini, yönünü ve istatistik açıdan önemli olup olmadığını korelasyon katsayısı ve korelasyon analizi yardımıyla kararlaştırabiliriz (Güneş ve Arıkan, 1988). Korelasyon katsayısının hesaplanma formülü aşağıda gösterilmektedir. Denklemde r korelasyon katsayısını, x ve y değişkenleri, n ise veri sayısını ifade etmektedir (Özçelik, 1994; Güneş ve Arkan, 1988).

$$r = \frac{\sum xy - \frac{\sum x \sum y}{n}}{\sqrt{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}} \sqrt{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}}}$$

Korelasyon analizinde tüm değişkenler bağımlı değişken olarak düşünülür. Korelasyonu gösteren Korelasyon katsayısının değeri -1 ile +1 arasında değişir. Korelasyon katsayısının değeri +1 olduğunda değişkenler arasında tam pozitif ilişki bulunduğu, -1 olduğunda ise tam negatif ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Korelasyon katsayısının 0 olması durumunda ise değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığını göstermektedir (Özçelik, 1994; Güneş ve Arıkan, 1988).

Korelasyon katsayısı neden-sonuç ilişkisi anlamına gelmemektedir. Yani y değişkenindeki değişimlerin x 'deki değişimlerden kaynaklandığını ya da tersi olduğunu göstermemektedir.

Korelasyon katsayısının istatistik açıdan önemli olup olmadığı ise standart hata ile hesaplanmaktadır. Tespit edilen standart hata katsayısı ile t değeri hesaplanmakta, bulunan t değerinin t tablosunda verilen ihtimal değerinden büyük olup olmadığı araştırılmaktadır. Eğer

hesaplanan t değeri t tablosunda bulunan ihtimalden büyük ise x ve y arasındaki ilişki önemlidir sonucuna varılmaktadır (Özçelik, 1994; Güneş ve Arıkan, 1988). İki değişken arasındaki korelasyon katsayısının yorumu ise Tablo 2'deki gibi yapılmaktadır (Kalaycı, 2014).

Tablo 2. Korelasyon katsayısı değerlerinin ilişki derecesi (Kalaycı, 2014)

r	İlişki
0,00-0,25	Çok zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok yüksek

Bu kapsamda çalışmada, sığır eti tüketici fiyatları ile fiyat oluşumunda etkili olduğu düşünülen faktörlerin korelasyon analizi yapılmış, standart sapmaları hesaplanmış ve sonrasında t test uygulanarak analiz edilmiştir. Hesaplanan t değerleri; t tablosunda $SD = n-2 = 8$ ve yüzde 5 ihtimale göre verilen 2,306 değerinden büyük olması durumunda değişkenler arasındaki ilişkinin önemli olması hususuna göre faktörler belirlenmiştir.

3. Bulgular ve Tartışma

Araştırma Türkiye'de oluşan sığır eti tüketici fiyatlarına etki eden arz yönlü ve talep yönlü faktörler olarak iki grupta ele alınmıştır. Çalışmanın bu bölümünde sığır eti tüketici fiyatı ile arz faktörleri arasındaki ilişki incelenmiş olup, elde edilen bulgular Tablo 3'de gösterilmiştir.

Sığır eti tüketici fiyatları ile sığır eti üretici fiyatları arasındaki korelasyon katsayısı yaklaşık 0,92 olarak saptanmıştır. Bu değer sığır eti tüketici fiyatları ile sığır eti üretici fiyatları arasında çok yüksek ilişki bulunduğunu göstermektedir. Sığır eti tüketici fiyatlarının oluşmasında en önemli unsurlarından biri üretici fiyatları olduğu bilinmekte olup analiz sonucu da bunu doğrular niteliktedir. Nitekim sığır eti üretici fiyatlarında meydana gelen artışlar pazarlama kanallarındaki karlılık unsurları da göz önüne alındığında tüketici fiyatlarında daha yüksek oranlarda artışa neden olabilmektedir.

Sığır eti tüketici fiyatı ile sığır eti üretim miktarı arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve yüksek ilişki ($r=0,72$) düzeyinde bulunması da dikkat çekicidir. Nitekim piyasada et arzı yükseldikçe fiyatlarda azalma eğilimi görülmesi ve bu nedenle fiyatlar arasındaki ilişkinin negatif yönlü izlenmesi gerekmektedir. Ancak, arz ile fiyatlar arasındaki ters orantılı ilişki arzın talebi tam olarak karşılaması durumunda gerçekleşmektedir. Türkiye'de ise sığır etinde önemli oranda arz açığı bulunmaktadır. Artan gelir seviyesi ve nüfusun yanı sıra, mevcut turizm potansiyeli ve ülkeye yapılan çok sayıda göç ile et talebinde artış yaşanmaktadır. Bu durumda, et

üretim artışı artan talebi karşılayamamakta ve fiyatlarda artış yaşanmaktadır.

Sığır eti tüketici fiyatları ile besi hayvanı fiyatları arasında korelasyon katsayısı 0,74 olarak hesaplanmış ve bu fiyatlar arasında yüksek ilişki olduğu tespit edilmiştir. Son dönemlerde, besi hayvanı fiyatlarında yaşanan ciddi oranlı artışların tüketici fiyatlarını büyük oranda etkilediği düşünülmektedir. Nitekim sığır eti piyasalarındaki kırılma nedeniyle, çeşitli spekülasyonlar fiyatlarda doğrudan etki oluşturabilmektedir. Sektörde yer alan güçlü firmaların da etkisiyle bu kırılma artmaktadır. Bu durum da tüketici fiyatlarında artışları beraberinde getirmektedir. Diğer taraftan, canlı hayvan fiyatlarıyla et fiyatları arasında çift yönlü ilişki bulunduğu göz ardı edilmemelidir. Nitekim sığır eti tüketici fiyatlarındaki artış canlı hayvan fiyatlarının da yükselmesine neden olmaktadır. Bu çerçevede bu fiyatlar arasındaki korelasyonun yüksekliği bu durumun doğal sonucudur. Hem sığır eti üretici fiyatları, hem üretim miktarı ve hem de besi hayvanı fiyatları ile tüketici fiyatları arasındaki yüksek korelasyon düzeyi, T.C. Merkez Bankası Para Politikası ve Riskler Toplantı Özetinde (2018) de ifade edilen "arz yönlü" baskıyı doğrular niteliktedir. Besilik hayvan arzı doğal olarak üretici fiyatlarını etkilemekte bu durum da doğrudan tüketici fiyatlarına yansımaktadır.

İkame ürün olarak değerlendirilen koyun eti tüketici fiyatları ile sığır eti tüketici fiyatları ile arasındaki korelasyon katsayısı yaklaşık 0,8 düzeyinde olup bu sonuç fiyatlar arasında ilişkinin yüksek olduğunu göstermektedir. Kırmızı ette arzın talebi karşılamaması ve koyun eti ile sığır etinin ikame ürün olarak değerlendirilmesi sığır eti ile koyun etinin benzer artış eğilimi göstermesine neden olabilmektedir. Analiz sonuçları da bunu doğrular niteliktedir.

Sığır eti tüketici fiyatları ile süt tüketici fiyatları arasında negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Önceki bölümlerde de belirtildiği üzere, süt ile et arasında kuvvetli bağlantı bulunmaktadır. Üreticiler süt fiyatlarının azaldığı dönemde karlılığı sağlayamadıkları için hayvanları kesime göndermektedir. Bu durum kısa vadede et arzını artırır da uzun vadede hayvansal üretim azaldığından et arzında daralamaya ve dolayısıyla fiyatlarda artışa yol açmaktadır. Bu kapsamda, azalan süt fiyatları ile tüketici fiyatlarının arttığı göz önüne alındığında, süt fiyatları ile et fiyatları arasında negatif yönlü ilişki bulunması olağan bir sonuçtur.

Nitekim TEPAV (2012) Sektör Değerlendirme notunda "süt-yem paritesi düştükçe süt üretiminin et üretimine göre kârlılığı azaldığı için, süt sığırcı sahipleri et üretimini daha kârlı bularak hayvanlarını kesmektedirler. Kesilen süt sığırcı sayısındaki artış süt üretimini olumsuz etkilemekte ve artan et arzı et fiyatlarını da düşürmektedir. Et ve süt piyasalarının birbirinden bağımsız düşünülmesi bu bağlantı nedeniyle mümkün değildir" denilmektedir.

Sığır eti tüketici fiyatları ile sığır eti ithalatı birim fiyatı arasında yüksek ilişki olduğu saptanmıştır (korelasyon katsayısı 0,79). Bu durum, her ne kadar korumacı politikalar mevcut olsa da yurt içi fiyatlar ile yurt dışı fiyatların bağlantılı olduğu hususunu doğrular niteliktedir. Ayrıca, sığır ve sığır eti ithalat miktarının sığır eti tüketici fiyatları ile yüksek ilişkili olmadığı görülmektedir. Sığır ve sığır eti ithalatının kısıtlı olması nedeniyle ithalat miktarının tüketici fiyatlarının oluşmasında önemli bir etken olmadığı düşünülmektedir. Bu çerçevede sığır eti ithalatının fiyatların gerilemesindeki etkisinin daha çok psikolojik ve kısa vadeli olduğunu söylemek mümkündür.

TEPAV'ın (2010) yaptığı başka bir çalışmada "Bugün, et ithalatına izin verilerek fiyatların dizginlenmeye çalışılması da kısa vadeli bir çözümdür ve politika belirsizliğinin devam ettiğini göstermektedir. Bu tür kararlar alınırken kırmızı et, süt, yem ve hatta beyaz et sektörlerindeki dinamiklerin ve fiyatlama mekanizmalarının gözden geçirilmesi gerekmektedir. yem fiyatları artarken et ve süt fiyatlarının sabit kaldığı veya düştüğü bir ortamda hayvan sayılarının giderek azalabileceği, bunun da et ve süt piyasalarında dışa bağımlılığı artırabileceği unutulmamalıdır" ifadesi yer

almaktadır. Çalışmada elde edilen bulgular ile TEPAV (2010) tarafından yapılan tespitler uyumlu görülmektedir.

Bunların yanı sıra, işçilik, mazot, kaba ve karma yem fiyatlarının piyasada oluşan fiyatlarla ilişkili bulunmaması da diğer önemli husustur. Bu durumda, maliyet unsuru olarak kabul edilen ve fiyat artışlarını tetiklediği düşünülen söz konusu faktörler dışındaki gelişmelerin fiyat artışlarında daha etkili olduğunu söylemek olasıdır. Nitekim Gözener ve Sayılı, (2015) tarafından yapılan çalışmada işçilik maliyetinin toplam üretim maliyeti içerisindeki payının yüzde 0,41 ve taşıma maliyetlerinin ise yine toplam maliyet içerisinde yüzde 0,06 gibi ihmal edilebilir bir düzeyde olduğu belirtilmiştir.

Diğer taraftan, hayvancılık destekleri ile sığır eti tüketici fiyatları arasında ilişki bulunamamıştır. Çeşitli destek kalemlerinde sağlanan hayvancılık desteklerinin üretici kesimi ile ilişkili olduğu bilinmekte olup söz konusu sonuç da bu durumu destekler niteliktedir. Nitekim hayvancılık destekleri üreticilerin karlılığını artırmaya ve üretimin sürdürülebilirliğini sağlamaya yönelik olarak sağlanmakta ve tüketicinin desteklenmesine yönelik doğrudan bir politika aracı bulunmamaktadır.

Tablo 3. Sığır eti tüketici fiyatları ile arz faktörleri arasındaki ilişki

	Sığır eti tüketici fiyatı ile korelasyon katsayısı	Standart sapma (s)	t=r/s
Sığır Eti Üretici Fiyatı	0,92*	0,14	6,55
Besi Yemi Fiyatı	0,28	0,34	0,83
Saman Fiyatı	0,23	0,34	0,68
Silaj Fiyatı	0,15	0,35	0,41
Yaş Pancar Posası Fiyatı	0,35	0,33	1,05
Besi Hayvanı Fiyatı	0,74**	0,24	3,12
İşçilik Fiyatı	0,59***	0,28	2,08
Mazot Fiyatı	0,11	0,35	0,32
Koyun Eti Tüketici Fiyatı	0,80**	0,21	3,73
Tavuk Eti Tüketici Fiyatı	0,24	0,34	0,71
Sığır Eti Üretim Miktarı	0,72**	0,24	2,96
Süt Üretim Miktarı	0,60***	0,28	2,14
Süt Tüketici Fiyatı	-0,63***	0,27	-2,32
Sığır Eti İthalat Miktarı (kg)	0,55***	0,30	1,85
Sığır Eti İthalatı Birim Fiyatı (Dolar/kg)	0,80**	0,21	3,72
Sığır İthalatı (kg)	0,51***	0,30	1,69
Sığır İthalatı Birim Fiyatı (Dolar/kg)	-0,52***	0,30	-1,73
Toplam sığır sayısı	0,52***	0,30	1,74
Koyun sayısı	0,36	0,33	1,09
Yem Bitkisi Destek Miktarı (TL)	-0,52***	0,30	-1,74
Süt Destek Miktarı (TL)	0,60***	0,28	2,14
Et Destek Miktarı (TL)	-0,37	0,33	-1,12
Buzağı Destek Miktarı (TL)	0,32	0,33	0,97
Büyükbaş Hayvan Destek Miktarı (TL)	0,16	0,35	0,46
Büyükbaş Hayvan Besi Destek Miktarı (TL)	-0,63***	0,27	-2,30

*= çok yüksek ilişki, **= yüksek ilişki, ***= orta düzeyli ilişki

Talep yönlü faktörlere bakıldığında ise (Tablo 4), sığır eti tüketici fiyatları ile nüfus arasında pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Fiyat oluşumunda en önemli

faktörlerden olan nüfusun talebi artırdığı ve arzın talebi karşılamaması durumunda fiyat artışlarının yaşandığı sonucunu çıkarmak mümkündür. Türkiye'de artan sığır

eti talebi ile doğru orantılı olarak arz artmadığından fiyatlarda artış yaşanmakta ve bu durum pozitif yönlü ilişki durumunu anlamlı kılmaktadır.

Türkiye'nin nüfus piramidinde 15-19 yaş arası ve 30-34 yaş arası kadın ve erkek nüfusunun, toplam nüfus içerisindeki payı daha fazladır (TÜİK, 2017d). Bu durum; Türkiye nüfusu içinde kırmızı et tüketim ihtiyacı yüksek yaş gruplarının ağırlıklı olduğunu göstermektedir (Saygın ve Demirbaş, 2018)

Ayrıca Kişi Başı Milli Gelir ile tüketici fiyatı arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki olduğu saptanmıştır. Akbay ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan Türkiye'de Önemli Gıda Ürünlerinin Talep Esneklikleri çalışmasında 42 tür gıda maddesi değerlendirilmiş ve gelir esnekliği en yüksek olan ürünler sığır eti, koyun eti ve keçi eti gibi kırmızı et

ürünleridir. Buna göre keçi etinin gelir esnekliği 0,53, koyun etinin 0,48 ve sığır etinin de 0,32'dir. Hanehalkı gelirinde meydana gelen yüzde 10'luk bir artış hanehalkı keçi eti tüketimini yüzde 5,3, koyun eti tüketimini yüzde 4,8 ve sığır eti tüketimini ise yüzde 3,2 artırmaktadır. Nitekim orta vadede Türkiye'de Kişi Başına Düşen Milli Gelir seviyesinde radikal bir değişim görülmemekte ve bu nedenle de fiyat etkisi orta düzeyli bulunulabilmektedir.

Bunun dışında turizm harcamalarına ilişkin değişken ile sığır eti tüketici fiyatı arasında orta düzeyli ancak ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Kişi başı turizm harcamasının artmasının normal koşullarda tüketimin ve talebin artması anlamına geleceği ve dolayısıyla et tüketici fiyatının artması beklenilmelidir. Bu çerçevede söz konusu ilişki anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 4. Sığır eti tüketici fiyatları ile talep faktörleri arasındaki ilişki

	Sığır eti tüketici fiyatı ile korelasyon katsayısı	Standart Sapma (s)	t=r/s
Sığır Eti Tüketici Fiyatı	1		
Nüfus (Kişi)	0,73*	0,24	3,00
Kişi Başı Milli Gelir (TL)	0,58**	0,29	2,03
Kişi Başı Turizm Harcaması (\$)	-0,61**	0,28	-2,20

*: Yüksek ilişki, **: Orta düzeyli ilişki

4. Sonuç ve Öneriler

Hayvansal proteinler insan beslenmesinin vazgeçilmez unsurlarıdır. Nitekim hayvansal kökenli gıda maddelerinin yeterli miktarda tüketilmemesi halinde, insan vücudunda muhtelif gelişme gerilikleri ve bozukluklar görülmektedir. Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi Türkiye'de de beslenme yetersizliğinin başlıca nedeni, toplam protein tüketimi yetersizliği değil, toplam protein tüketimi içerisinde hayvansal protein tüketiminin az oluşudur. (Şekerden ve Özkütük, 1995). Hayvansal ürünlerin yurt içi talebi ve dolayısıyla kişi başına tüketim miktarlarının; yıllık nüfus artışı, üretim miktarı, nüfusun yaş ve cinsiyet itibarıyla dağılımı, gelir seviyesi ve dağılımı, ürünlerin fiyatları ve diğer ürün fiyat faktörlerine bağlıdır (Tosun 2016). Türkiye'deki et tüketiminde her ne kadar tüketim tercihleri bir etkense de genel itibarıyla fiyatların yüksek ve istikrarsız olmasının yanı sıra gelir düzeyinin düşük olmasının önemli bir payı bulunmaktadır. Buna ilave olarak kırmızı et fiyatlarındaki yukarı yönlü hareketler temelde gıda enflasyonuna (Gıda-TÜFE) ve genelde Tüketici Fiyat Endeksinde (TÜFE) artışlara neden olarak genel ekonomik durum üzerinde de olumsuz etki yaratmaktadır. Benzer şekilde, (Karakuş ve ark., 2008)' in yaptıkları çalışmada da arz ve talep arasındaki dengesizliğin temel sebepleri, et fiyatlarının tüketicinin gelirlerine göre yüksek olması, tüketicinin konu ile ilgili bilgi düzeyi, etin pazara arzı konusunda yeterli organizasyonun sağlanamamış olması ve benzeri faktörler olarak sıralanmıştır. Diğer taraftan, hayvan

besleme maliyetlerinin yüksek oluşu, pazarlama kanallarındaki aktörlerin fazla ve düzensiz oluşu ve Türkiye' deki tarımsal işletme yapısından kaynaklanan sorunlarda bu süreçte etkili faktörler olarak düşünülebilir. Bu kapsamda, Türkiye'de kırmızı et tüketiminin yeterli seviyede gerçekleşebilmesi ve tüketici enflasyonu üzerindeki olumsuz etkinin ortadan kaldırılması için öncelikle fiyat artışlarını tetikleyen unsurların ortaya çıkarılması gerekmektedir ve bu noktada tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Yapılan bu çalışmada, Türkiye'de et fiyatlarında görülen dalgalanma ve yukarı yönlü seyrin temel nedeninin, üretimin yetersizliği sonucu arzın talebi karşılayamaması olduğu anlaşılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre, arz açığının, üretimi doğrudan etkileyen işletme yönetimi faktörlerinin yetersizliği, besi hayvanı sayısının yetersiz oluşu ve uygun genotiplerle üretim yapılmamasına bağlı olduğu görülmektedir. Bunlara ilave olarak, piyasalarda görülen spekülasyon ve pazarlama kanallarındaki karmaşık ve çok aktörlü ilişkiler ile bu aktörlerin kar maksimizasyonu davranışı, zincir mağazaların stoklu çalışarak piyasa fiyatlarında belirleyici rol oynaması diğer önemli nedenler olarak öne çıkmaktadır. Buna göre fiyatlarda istikrar sağlanarak enflasyonun kontrol altında tutulabilmesi ve dış ticaret açığına neden olan en önemli kalemlerden olan tarım ürünleri ithalatının minimize edilebilmesi için temel sorun alanlarına müdahale edilmesi büyük önem taşımaktadır.

Sonuç olarak et fiyatlarında istikrarın sağlanabilmesi için, öncelikli olarak besi hayvanı arzının yeterli seviyeye

ulaştırılması, et üretiminin artırılması, işletme yönetimine ilişkin faktörlerin iyileştirilmesi, et verimi yüksek olan etçi tip ırkların geliştirilmesi ve etçi tip sığır yetiştiriciliğine ağırlık verilmesi, hayvancılık destekleme konuları ile plan ve programlarının daha uzun vadede belirlenerek, etkin ve verimli bir şekilde uygulanması, yeni hayvancılık işletmelerinin kurulması yerine mevcut işletmelerin rehabilite edilerek kapasite artırımına gidilmesi, pazarlama zincirinin kısaltılması ve tüketicinin katıldığı maliyetin üreticiye gelir olarak yansımalarının sağlanması ve bütün bunlarla birlikte sürdürülebilir üretimin sağlanması gerekmektedir.

Çıkar İlişkisi

Yazarlar bu çalışmada hiçbir çıkar ilişkisi olmadığını beyan etmektedirler.

Kaynaklar

- Akbay C, Bilgiç A, Miran B. 2008. Türkiye’de önemli gıda ürünlerinin talep esneklikleri. *Tar Eko Derg*, 14(2): 55-65.
- Gözener B, Sayılı M. 2015. Tokat ili Turhal ilçesinde sığır besiciliğinde üretim maliyeti ve canlı ağırlık artışına etki eden faktörler. *Tar Bil Derg*, 21: 288-299.
- Güneş T. 1998. Türkiye’de kırmızı et pazarlama sistemleri. *MPM Verim Dergi*, 3: 161.
- Güneş T, Arıkan R. 1988. Tarım ekonomisi istatistiği. Ankara Üniv Ziraat Fakültesi Yayınları: 1049. Ders Kitabı:305. Ankara.
- İlhan GM. 2011. Tekirdağ ilinde kırmızı et tüketim alışkanlıklarının analizi (Master’s thesis, Namık Kemal Üniversitesi).
- Kalaycı Ş. 2014. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayıncılık, Ankara, ss. 115-127.
- Karakuş K, Aygün T, Alarşlan E. 2008. Gaziantep ili merkez ilçede kırmızı et tüketim alışkanlıkları. *YYU Tar Bil Derg*, 18(2): 113-120.
- KTB. 2017. Konya ticaret borsası yıllık bültenler. <https://www.ktb.org.tr/?cat=48> (erişim tarihi: 16.01.2020)
- Neumann C, Harris DM. 1999. Contribution of animal source foods in improving diet quality for children in the developing world, World Bank, Washington DC.
- OECD Stat. 2020. <http://stats.oecd.org/> (erişim tarihi:

- 15.01.2020).
- Onurlubaş E, Yılmaz N, Doğan HG, Kızılaslan H. 2015. A research on red meat consumption and preferences: a case study in Tekirdağ Province. *TURJAF*, 3(6): 466-471.
- Onurlubaş E, Doğan HG, Gözener B. 2018. TR 21 bölgesinde tüketicilerin kırmızı et tüketimini etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Sos Bil Derg*, 5(23): 159-174.
- Özçelik A. 1994. Ekonometri. Ankara Üniv Ziraat Fakültesi Yayınları No. 1323 Ders Kitabı: 382, Ankara.
- Saçlı Y. 2007. AB’ye uyum sürecinde hayvancılık sektörünün dönüşüm ihtiyacı. DPT Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Saygın Ö, Demirbaş N. 2018. Türkiye’de kırmızı et tüketimi: sorunlar ve öneriler. *Selçuk Tar ve Gıda Bil Derg*. 32(3): 567-574.
- Şekerden Ö, Özkütük K. 1995. Büyükbaş hayvan yetiştirme: et sığırcılığı ve sığır besiciliği. OMÜ Basımevi. Samsun.
- TCMB. 2018. Para politikası kurulu toplantı özeti basın duyurusu. <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Duyurular/Basin/2018/DUY2018-12> (erişim tarihi: 15.12.2019).
- TEPAV. 2010. Et fiyatlarındaki artışa nasıl bakılmalı? TEPAV politika notu. https://www.tepav.org.tr/upload/files/1282204505-4.Et_Fiyatlarindaki_Artisa_Nasil_Bakilmali.pdf (erişim tarihi: 15.12.2019).
- TEPAV. 2012. Et ve Süt Sektörlerinde Arz ve Fiyat Dinamikler TEPAV Politika Notu. https://www.tepav.org.tr/upload/files/1355924567-6.Et_ve_Sut_Sektorlerindeki_Arz_ve_Fiyat_Dinamikleri_Nasil_Bir_Politika_Cercevesi_Cizilmeli.pdf (erişim tarihi: 15.12.2019).
- TOB-GTÜPİDK. 2015a. Canlı besi hayvanı ve kırmızı et ürün raporu, Yayınlanmamış Rapor, Ankara, ss. 10.
- TOB 2015b. Kırmızı et stratejisi, Ankara.
- Tosun F. 2016. Bazı tarım ve gıda ürünlerinin piyasa değişkenlerine yönelik öngörüler. Kırmızı et (büyükbaş ve küçükbaş). T.C. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı. Tarımsal Araştırmalar ve Politikalar Genel Müdürlüğü. Ankara.
- TÜİK. 2017. “Hayvansal Üretim İstatistikleri”, 2016. <https://biruni.tuik.gov.tr/hayvancilikapp/hayvancilik.zul>, (erişim tarihi: 15.12.2019).
- TÜİK. 2017a. Tüketici Fiyat Endeksi.
- TÜİK. 2017b. Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksi.
- TÜİK. 2017c. Tüketici Fiyat Endeksi.
- TÜİK. 2017d. Demografik Göstergeler.
- TÜİK. 2017e. Turizm İstatistikleri.
- TZOB. 2008. Türkiye Kırmızı et sektör değerlendirmesi 2008 yılı ve sonrası beklentiler, Ankara.



Research Article

Volume 3 - Issue 2: 43-52 / July 2020

A VIEW ON TEACHER TRAINING PROGRAMS IN TURKEY

Sadık ŞENER¹, Taner TUNÇ^{2*}

¹Ondokuz Mayıs University, Faculty of Art, Department of Industrial Design, 55139, Samsun, Turkey

²Ondokuz Mayıs University, Faculty of Science and Lecture, Department of Statistics, 55139, Samsun, Turkey

Received: December 12, 2019; **Accepted:** January 11, 2020; **Published:** July 01, 2020)

Abstract

The issue of the training and employment of qualified teachers has continued to exist for a long time as a significant problem in Turkey. Sometimes the teachers are employed according to their KPSS (Public Personnel Selection Exam) results regardless of their majors and formation records. Moreover, this test only measures the knowledge of the candidates while it cannot evaluate the qualities such as attitude, behavior, self-sacrifice and professional idealism. However, these indispensable qualities of the profession are expected to develop automatically in line with the desire "to become a teacher" at the beginning of candidate's educational life, and the candidates are supposed to internalize the requirements of the profession. All institutions of higher education in Turkey possess a specific purpose of establishment; accordingly, the purpose of establishment in the Faculties of Education is to train teachers. Nevertheless, the formation program creates a perception indicating that anyone can perform the teaching activities, and it makes the profession ordinary. However, teaching is not an ordinary profession. Therefore, teacher candidates should be educated only at the institutions of higher educations that educate teachers. Through the determination of the quotas at these institutions according to the needs for teachers in MoNE (Ministry of National Education), the problem of "unassigned teachers" that has emerged today can be solved by preventing the emergence of supernumerary teachers. In this study, a questionnaire consisting of ten questions and containing our propositions was conducted on 600 students, 97 academicians, 120 teachers and 18 MoNE employees that were chosen as subjects. The subjects who responded to the questions monotonously were excluded from the study. As understood from the survey analyses, significant trends were observed in conforming our views. In addition, our propositions were also confirmed by the students' answers, especially in the bilateral dialogues. For example, most of the students receiving education at other institutions apart from the Faculty of Education said "no" to the question "if you had the chance to be employed in a profession related to your major, would you still strive for becoming a teacher by losing time and financial resources (in the formation programs)?" Accordingly, it is considered that the individuals will become happier if they are employed in the fields they have received education and that this approach will produce more positive outcomes in terms of professional peace.

Keywords: Teacher training, Education quality, Supply-demand, Redit analysis

1. Introduction

The training and employment process of teachers, one of the most significant components of the educational system, should be evaluated together with the qualitative and professional problems. Therefore, it will be appropriate to define the concepts of training-education and national education in the first place.

"Eğitim" is the Turkish equivalent of the word "Education" which is the noun form of the verb "Educate" in Latin. This concept means "to train, to grow, and to develop" (Binbaşıoğlu, 1988). Education can be defined as the concretization of the previously-planned behaviors in individuals. The development and transfer of knowledge, culture, and skills into new generations are possible through a series of activities. These activities can be shortly defined as the process of education training.

According to Erkal, the ultimate goal of education is "to make the individuals sensitive, creative and ready for becoming a member of the society" (Erkal, 1984).

Başaran lists the definitions of three different education types as follows;

1. "Culture-centered education aims to train the members of a nation and the state protecting this nation by means of enculturation" (Başaran, 2007).

2. Information-centered education aims to educate the mental skills of the individuals by means of the information accumulating through generations (Başaran, 2007).

3. Skill-based education aims to educate and train the individuals in specific fields especially in technical issues (Başaran, 2007).

In that case, no matter which feature is placed at the center of the system, other features are expected to continue their existence within the education system. Otherwise, the education will be ill-defined and under-implemented. According to J. Dewey, as stated in Yılmaz's study, "The purpose of education is not only to transfer the knowledge to a student but also to prepare him/her for coping with the problems that can be encountered in the future and to give a critical point of view" (Yılmaz, 2009).

To sum up, the relationship between individual and society, which is a common denominator in all educational definitions, indicates the adornment of the new generation with the desired qualifications related to the objectives of the society, and this relationship plays a significant role in the shaping of education providing that the universal features are everlasting. Today, the education is considered to be equal to the development of all the skills in individuals in line with the objectives and targets encompassing not just one but all the approaches indicated by Başaran.

National education is the educational activities that each society has determined according to its own subjective characteristics. According to Topçu, "national education should be suggestive of all educational institutions which are not contrary to the language and traditions of a nation" (Topçu, 1970).

Ataturk explained the real motive of the national education in his inaugural speech for the assembly on March 1, 1922 by stating: "Gentlemen, our children, and young people should learn how to fight against all the factors demonstrating hostile attitudes towards the self-respect and national traditions of Turkey first and foremost no matter what limits are imposed on the educational and training activities that they will receive. According to the international situation, there is no life and independence for the individuals who are not equipped with the spiritual elements required by such a struggle, and for the societies consisting of such individuals.

The administrations of the Republican era consulted the foreign experts in order to carry out the innovations and reforms that should be implemented in the field of education and to benefit from the educational experiences of the developed countries. Educational paradigms were established in line with the reports prepared by foreign experts. (The programs and function of the teacher training schools, student resources, etc.).

Similar processes were also observed in Japan. Japan implemented a new educational reform after 1935 (So-Amano, 1986). In 1945, after World War II, a new educational reform was made especially under the leadership of the United States of America (So-Amano, 1986). However, in 1951, another educational initiative was launched on the grounds that the aforesaid reform was taken from the system of foreign countries and that it did not comply with the Japanese realities (So-Amano, 1986).

The reforms in education, as Atatürk pointed out, should be made within the framework of compliance with the national structure instead of fully imitating the systems of the developed countries. Similarly, Dura has stated: "we should 'imitate' the West by taking the patterns of 'human education. In fact, this is not an imitation, but the tracing of the path shown by the universal mind. Having remarked that a policy necessitated by this orientation requires the employment of the teachers who will educate the young effectively, he has emphasized that being "Western" does not mean to imitate them but to comply with the West in terms of the methods. According to Esin, who said that Japan followed this strategy, "The country has started to pioneer the quality of world after it produced its own design rather than copying the others

(Alp, 1996).

Topçu, remarked that the mimicry replacing the creativity has resulted in the inefficiency of the innovative efforts that we have made for the last three centuries, and he said: "new imitation waves firstly subjected us to the French, German and American fashion respectively in the last century, and now spiritual and cultural depression has led us to set sail for Japanese coasts and to benefit from an anarchist system which is a Chinese and Slavic claim. According to the views of many people, the proof for the accuracy of each idea and movement is obtained outdoors, and all the proofs of the values and realities are present in the Western society (Topçu, 1970). Such perceptions are the obstacles that prevent this nation from developing. As Atatürk said, we should produce national and new models from our own world. Kavcar's model of Higher Teacher Training School can be considered as an example for this situation. "Qualified education means, above all, a qualified teacher. The most robust model in this regard is the Model of the Higher Teacher Training School established in 1959, not the "imported" models" (Kavcar, 2002). This model, on the other hand, was founded in Dar'ül Fünun, Istanbul in 1891 under the name of Dar'ül Muallimin-i Ali. Of course, a universe in which nothing is static is required to make updates in the educational system and approaches without losing the essence.

We have stated that the teacher is the most important component of the education system. Therefore, the education of teachers has gained great importance. Legal regulations and principles seem to be important in this sense. The term "teaching" was defined in the Code of Middle School Teachers no. 439 dated 13.03.1924 for the first time in the Republican period and the education and employment of the teachers was regulated for each educational institution. The "Basic Law of National Education" no. 1739 was introduced on 14.06.1973 as a well-established legal regulation in which the aims of the Turkish National Education were determined, and this law was published in the Official Gazette on 14574 dated 22.06.1973. Article 43 of this law defines the teaching profession. This definition guides us in terms of the teacher training and the quality of the teacher, and it describes the general objectives of the Turkish National Education as the training of creative and productive individuals having a personality and character developed in a healthy, balanced and well-developed way in terms of physical features, mind, morality, spirit and emotions, possessing free and scientific way of thinking and a broad world perspective, having respect for human rights, giving values to the personality and initiatives, and being responsible for the society. This aim can only be realized with the help of a qualified teacher.

In the opening speech of the assembly on March 1338, Atatürk remarked: "Of course, the development of our nation and its attainment to the deserved level of civilization is only possible through the education of the masters of profession and the national culture" and he

emphasized that the culture is the basis for the foundation and development of the national education. Unless the educational paradigm of a nation is based on its own culture and developed within this cultural environment, it is doomed to lose its characteristic of being "national" and to be underdeveloped. Because the social, economic and cultural realities of each country are different with the exception of educational techniques and methods. Moreover, these are the signs of being different nations.

Despite this reality, the issue of teacher training and employment continues to be a problem in our country. Each institution of higher education has specific targets and goals of establishment. In this context, training of teachers is the aim of the higher education institutions that is established for educating the teacher candidates. However, in TTK's main decisions on teacher appointment, the resources of teacher employment have been shown to be the graduates of various related or unrelated higher education institutions in order to carry out courses in the curricula of primary and secondary education. This practice has been implemented for 50 years in our country.

On the other hand, it is not an exaggeration to say that the basic condition of a good teaching learning activity starts with a qualified teacher. Teaching is not only an ordinary profession but also a specialty. Moreover, the tasks of the officers in the institutions such as the Department of Land Registry, PTT, and Municipality etc. may be defined as "works". However, teaching is not a "work" either. Because it deals with the development of the individuals. For this reason, the teacher assuming the responsibility for educating and training has the duty of becoming a role model for his/her students, as well. That is why teaching cannot be viewed as a "work".

As seen in the general cases - explained by the relevant persons in face-to-face interviews- the graduates from different institutions of higher education take formation courses with the perception of "being a teacher at least" and the official institutions encourage this approach. There is a significant question here: "Can the graduates of a teacher-training institution become agricultural engineers, veterinaries, etc. with two-month courses? The answer is "no". However, the general practices have led the creation of a perception indicating that teaching, which is a significant job, is a simple and ordinary profession, and they have become one of the main problems in our education system.

2. Material and Method

A ten-clause questionnaire comprising the professional problems in terms of teacher education and employment was conducted on the students and academicians in the Faculties of Education, Science and Letters and Theology, and the teachers and officers in the field of education in order to draw attention to the above-mentioned problems, and 4-point Likert method was applied for the

determination of approval levels. Finally, the results of the questionnaire were analyzed for each clause in terms of the answers from the students, academicians, teachers, and officers.

The participants are asked to answer the questions in two, three, four, five, six and seven-point categories extending from "completely disagree" to "completely agree" in the Likert-type scales developed in 1932 by Rensis Likert. After the obtained data are analyzed, relevant information is gathered about the attitudes that are researched in the study. However, in some of the statistical techniques used in the analyses, certain problems are encountered due to different factors including limited data or inconvenience of the distribution.

Ridit analysis developed by Irwin Bross in 1958 is an effective method that can be applied to the data, that gives significant results and that can make up the deficiencies in the statistical techniques. Ridits are used for the comparison of the groups in ordinal scale variables in different fields of social sciences such as biometrics, psychometry, econometrics, and sociometry. Ridit analysis was initially criticized since it was not based on any theoretical framework. However, the theoretical background of the Ridit analysis has been formulated after being related to other statistical techniques.

2.1. Ridit Analysis

The word "ridit", which is similar to the nouns "probit" or "logit", is the abbreviation of the concept "Relative to an Identified Distribution". The data are not expected to be normally distributed in the ridit analysis. Ridits have an empirical distribution (Bross, 1958). The Chi-Square and Student-t-tests, which are frequently used in the analysis of the ordinal scales, can be inadequate and misleading. If the Chi-Square test developed for the denominating scale is used in the ordinal scale, information may be lost. On the other hand, when the Student-ttest is used, reliable results cannot be obtained because a variable in the ordinal scale is treated as a continuous variable. Ridit analysis has become an important technique that addresses these deficiencies (Chien-Ho, 2007).

The use of ridits requires the selection of a reference distribution (sample). Data can never have absolute values in ordinal scales. At this point, the reference distribution can be freely chosen by the researcher according to the purpose, which results in considerable flexibility. The only assumption in Ridit analysis is that the actual but unobservable classes (reaction categories) are represented with consecutive ranges on a continuous ordinal scale. There is no assumption (such as normality) about the shape of the distribution.

The first step in Ridit analysis is the selection of the reference distribution. Then the calculation of the ridits is a very simple process. The ratio of the sum of the subjects that are below the midpoint of each class in the reference group to the total of the group is estimated as the ridit of each range. Accordingly, the ridit of a category

is the ratio of the sum of half of the relevant category and other categories in the lower ranges.

When any other group distributed over the same classes is given, the average ridit is calculated for the new group to make a comparison between the two groups. The average ridit of a comparison group is obtained by multiplying the frequencies observed for each class by the ridits calculated for the reference group and the ratio of the sum of the products to the total frequency of the comparison group.

By comparing the average ridit value calculated for the comparison group with 0.5, it is determined which of the variables are approved by the subjects at a higher level. If the average ridit is equal to 0.5, the frequencies are distributed uniformly or symmetrically to the classes. In this case, no meaningful result can be obtained regarding the accumulation or tendency of subjects to classes. If the mean ridit is lower than 0.5, the frequency (of disapproval) is high in the lower grades and subjects show a tendency to lower grades. If the mean ridit is greater than 0.5, the frequency is high in the upper classes and the subjects are stacked into the upper classes.

The Kruskal-Wallis statistics enable the determination of whether the difference between the mean ridit values calculated for the variables (scale items) and the 0.5 standard value is significant. The value calculated after the aforesaid procedure is compared to the degree of freedom Chi-square value, which is a subtraction of the number of variables, in order to determine whether the tendency of the subjects to the grades is significant (Agresti, 1984).

3. Results and Discussion

In this study, 10 propositions on teacher training problems were posed to the students, academicians, teachers and MoNE bureaucrats at various universities. Responses given by subjects to positive items were scored as follows: "completely agree = 4, agree = 3, disagree = 2, completely disagree = 1" and the responses to negative items were scored inversely. The subjects who did not react to at least one of the scales and the subjects who gave monotonous responses to the items were excluded from the analysis, and the answers of the total 577 subjects consisting of 402 students, 14 MoNE bureaucrats, 72 academicians and 89 teachers were taken into consideration. The study was conducted in accordance with the issues of accessibility and volunteering constraints. The results of the ridit analysis of the 1st proposition ("Teaching is a profession that requires specialization as defined in the law") are given in Table 1.

The students at different universities and the students from different faculties participating in the study responded to the Proposition 1 in an approval tendency. Moreover, all the students, academicians, teachers and MoNE bureaucrats gave responses to the Proposition 1 in

an approval tendency, and they approved the proposition. Accordingly, the proposition indicating that "teaching is a profession that requires specialization as defined in the law" has been accepted by all groups. The highest approval tendency on this proposition was observed in the MoNE bureaucrats while the lowest approval rate was seen in the students at Amasya University. There was no statistically significant trend in the other segments, and the distribution tendencies of the categories were found to be the same. The results of the Ridit analysis of the 2nd proposition (Teaching profession can be performed by anyone having a bachelor's degree and taking a pedagogical formation course.) are given in Table 2.

The students at different universities and the students

from different faculties participating in the study responded to the Proposition 2 in a disapproval tendency. Moreover, all the students, academicians, teachers and MoNE bureaucrats gave responses to the Proposition 1 in a disapproval tendency, and they did not approve the proposition. Accordingly, the proposition indicating that "teaching profession can be performed by anyone having a bachelor's degree and taking a pedagogical formation course" has not been accepted by any of the groups. The highest disapproval tendency on this proposition was observed among the teachers. There was no statistically significant trend in the other segments, the distribution tendencies of the categories were found to be the same.

Table 1. Ridit analysis evaluation of the first proposition

		Ridit values	Statistical Decision
Students according to universities	Ondokuz Mayıs University	0.667	Statistically Significant Approval Tendency
	Amasya University	0.571	Statistically Significant Approval Tendency
	Sinop University	0.616	Statistically Significant Approval Tendency
	Dicle University	0.638	Statistically Significant Approval Tendency
	Gazi University	0.637	Statistically Significant Approval Tendency
	Atatürk University	0.643	Statistically Significant Approval Tendency
Students according to faculties	Faculty of Science and Letters	0.616	Statistically Significant Approval Tendency
	Faculty of Education	0.656	Statistically Significant Approval Tendency
	Faculty of Theology	0.643	Statistically Significant Approval Tendency
Professions	Student	0.634	Statistically Significant Approval Tendency
	Academician	0.701	Statistically Significant Approval Tendency
	Teacher	0.641	Statistically Significant Approval Tendency
	MoNE Bureaucrats	0.789	Statistically Significant Approval Tendency

Table 2. Ridit analysis evaluation of the 2nd proposition

		Ridit values	Statistical Decision
Students according to universities	Ondokuz Mayıs University	0.328	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Amasya University	0.134	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Sinop University	0.334	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Dicle University	0.233	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Gazi University	0.176	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Atatürk University	0.263	Statistically Significant Disapproval Tendency
Students according to faculties	Faculty of Science and Letters	0.167	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Faculty of Education	0.448	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Faculty of Theology	0.263	Statistically Significant Disapproval Tendency
Professions	Student	0.258	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Academician	0.136	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Teacher	0.127	Statistically Significant Disapproval Tendency
	MoNE Bureaucrats	0.207	Statistically Significant Disapproval Tendency

The results of the Ridit analysis of the 2nd proposition ("One of the main educational problems is the appointment of the graduates from the higher education institutions other than the faculties of education as teachers.") are given in Table 3.

The students at OMU and Atatürk University and the students and academicians from the faculties of education and theology participating in the study responded to the Proposition 3 in a disapproval

tendency. Accordingly, the proposition indicating that "one of the main educational problems is the appointment of the graduates from the higher education institutions other than the faculties of education as teachers" has not been accepted by the students at OMU and Atatürk University, and the students and academicians in the faculties of education and theology. The highest disapproval tendency on this proposition was observed among the students in the faculty of

education. There was no statistically significant trend in the other segments, the distribution tendencies of the categories were found to be the same. The results of the Ridit analysis of the 4th proposition ("Teacher candidates should take the pedagogical formation

(education) courses and field-based courses during the academic education process and they should internalize the information through experiences.") are given in Table 4.

Table 3. Ridit analysis evaluation of the 3rd proposition

		Ridit values	Statistical Decision
Students according to universities	Ondokuz Mayıs University	0.372	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Amasya University	0.518	All categories have the same distribution
	Sinop University	0.445	All categories have the same distribution
	Dicle University	0.449	All categories have the same distribution
	Gazi University	0.492	All categories have the same distribution
	Atatürk University	0.415	Statistically Significant Disapproval Tendency
Students according to faculties	Faculty of Science and Letters	0.503	All categories have the same distribution
	Faculty of Education	0.331	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Faculty of Theology	0.415	Statistically Significant Approval Tendency
Professions	Student	0.439	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Academician	0.405	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Teacher	0.524	All categories have the same distribution
	MoNE Bureaucrats	0.443	All categories have the same distribution

Table 4. Ridit analysis evaluation of the 4th proposition

		Ridit values	Statistical Decision
Students according to universities	Ondokuz Mayıs University	0.595	Statistically Significant Approval Tendency
	Amasya University	0.563	All categories have the same distribution
	Sinop University	0.603	Statistically Significant Approval Tendency
	Dicle University	0.516	All categories have the same distribution
	Gazi University	0.646	Statistically Significant Approval Tendency
	Atatürk University	0.653	Statistically Significant Approval Tendency
Students according to faculties	Faculty of Science and Letters	0.574	Statistically Significant Approval Tendency
	Faculty of Education	0.619	Statistically Significant Approval Tendency
	Faculty of Theology	0.653	Statistically Significant Approval Tendency
Professions	Student	0.603	Statistically Significant Approval Tendency
	Academician	0.625	Statistically Significant Approval Tendency
	Teacher	0.563	Statistically Significant Approval Tendency
	MoNE Bureaucrats	0.677	Statistically Significant Approval Tendency

Some of the students at different universities and the students from different faculties participating in the study responded to the Proposition 4 in an approval tendency. Moreover, the academicians, teachers and MoNE bureaucrats gave responses to the Proposition 4 in an approval tendency, and they approved the proposition. Accordingly, the proposition indicating that "teacher candidates should take the pedagogical formation (education) courses and field-based courses during the academic education process and they should internalize the information through experiences" has been accepted by all groups. The highest approval tendency on this proposition was observed in the MoNE bureaucrats.

There was no statistically significant trend in the other segments, the distribution tendencies of the categories were found to be the same. The results of the Ridit analysis of the 5th proposition ("Teachers' professional qualifications and characteristics should be evaluated

together with the personal rights.") are given in Table 5. Only the students in the Faculty of Education responded to the Proposition 5 in an approval tendency. In other words, the proposition indicating that "teachers' professional qualifications and characteristics should be evaluated together with the personal rights" has been accepted only by the students in the faculty of education. There was no statistically significant trend in the other segments, the distribution tendencies of the categories were found to be the same.

The results of the Ridit analysis of the 6th proposition ("The teachers should be trained only in the Faculties of Education by means of their institutionalized academic identities (except for the teachers of field courses at vocational high schools)") are given in Table 6.

The students at OMU and Sinop University and the students and academicians from the faculties of education and theology participating in the study responded to the Proposition 6 in a disapproval

tendency. Accordingly, the proposition indicating that "the teachers should be trained only in the Faculties of Education by means of their institutionalized academic identities (except for the teachers of field courses at vocational high schools)" has not been accepted by the students at OMU and Atatürk University, and the students and academicians in the faculties of education and theology. The highest disapproval tendency on this proposition was observed among the students in the

faculty of education. There was no statistically significant trend in the other segments, the distribution tendencies of the categories were found to be the same. The results of the Ridit analysis of the 7th proposition ("The Faculties of Education should not be established at the universities which have the inadequate infrastructure in terms of faculty members and sociocultural levels") are given in Table 7.

Table 5. Ridit analysis evaluation of the 5th proposition

		Ridit values	Statistical Decision
Students according to universities	Ondokuz Mayıs University	0.513	All categories have the same distribution
	Amasya University	0.483	All categories have the same distribution
	Sinop University	0.556	All categories have the same distribution
	Dicle University	0.525	All categories have the same distribution
	Gazi University	0.491	All categories have the same distribution
	Atatürk University	0.469	All categories have the same distribution
Students according to faculties	Faculty of Science and Letters	0.492	All categories have the same distribution
	Faculty of Education	0.561	Statistically Significant Approval Tendency
	Faculty of Theology	0.469	All categories have the same distribution
Professions	Student	0.504	All categories have the same distribution
	Academician	0.523	All categories have the same distribution
	Teacher	0.452	All categories have the same distribution
	MoNE Bureaucrats	0.440	All categories have the same distribution

Table 6. Ridit analysis evaluation of the 6th proposition

		Ridit values	Statistical Decision
Students according to universities	Ondokuz Mayıs University	0.344	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Amasya University	0.493	All categories have the same distribution
	Sinop University	0.274	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Dicle University	0.493	All categories have the same distribution
	Gazi University	0.497	All categories have the same distribution
	Atatürk University	0.379	All categories have the same distribution
Students according to faculties	Faculty of Science and Letters	0.502	All categories have the same distribution
	Faculty of Education	0.331	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Faculty of Theology	0.415	Statistically Significant Disapproval Tendency
Professions	Student	0.439	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Academician	0.405	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Teacher	0.524	All categories have the same distribution
	MoNE Bureaucrats	0.443	All categories have the same distribution

Only the students at Gazi University responded to the Proposition 7 in a disapproval tendency while the academicians responded to the Proposition in an approval tendency. In other words, the proposition indicating that "the Faculties of Education should not be established at the universities which have the inadequate infrastructure in terms of faculty members and sociocultural levels" has not been accepted only by the students at Gazi University, and it has been approved by the academicians. There was no statistically significant trend in the other segments, the distribution tendencies of the categories were found to be the same. The results of the ridit analysis of the 8th proposition ("Specialized Courts on Education should be established for the legal issues that may be encountered in the field of education-

training, administrative authorities and the teaching profession") are given in Table 8.

Only the students at Gazi University, the students in the Faculty of Science and Letters and the academicians responded to the Proposition 7 in a disapproval tendency. In other words, the proposition indicating that "Specialized Courts on Education should be established for the legal issues that may be encountered in the field of education-training, administrative authorities and teaching profession" has not been accepted only by the students at Gazi University, the students in the faculty of science and letters and the academicians. There was no statistically significant trend in the other segments, the distribution tendencies of the categories were found to be the same. The results of the ridit analysis of the 9th

proposition (“MoNE should determine the needs for teachers in all areas in every 5-year periods, and the Ministry should limit the quotas of the departments in

the Faculties of Education. In this way, more qualified teachers can be trained with the help of a professional guarantee”) are given in Table 9.

Table 7. Ridit analysis evaluation of the 7th proposition

		Ridit values	Statistical Decision
Students according to universities	Ondokuz Mayıs University	0.513	All categories have the same distribution
	Amasya University	0.492	All categories have the same distribution
	Sinop University	0.522	All categories have the same distribution
	Dicle University	0.476	All categories have the same distribution
	Gazi University	0.367	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Atatürk University	0.465	All categories have the same distribution
Students according to faculties	Faculty of Science and Letters	0.466	All categories have the same distribution
	Faculty of Education	0.485	All categories have the same distribution
	Faculty of Theology	0.465	All categories have the same distribution
Professions	Student	0.471	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Academician	0.564	Statistically Significant Approval Tendency
	Teacher	0.515	All categories have the same distribution
	MoNE Bureaucrats	0.470	All categories have the same distribution

Table 8. Ridit analysis evaluation of the 8th proposition

		Ridit values	Statistical Decision
Students according to universities	Ondokuz Mayıs University	0.488	All categories have the same distribution
	Amasya University	0.456	All categories have the same distribution
	Sinop University	0.474	All categories have the same distribution
	Dicle University	0.458	All categories have the same distribution
	Gazi University	0.417	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Atatürk University	0.449	All categories have the same distribution
Students according to faculties	Faculty of Science and Letters	0.436	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Faculty of Education	0.517	All categories have the same distribution
	Faculty of Theology	0.449	All categories have the same distribution
Professions	Student	0.460	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Academician	0.432	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Teacher	0.463	All categories have the same distribution
	MoNE Bureaucrats	0.384	All categories have the same distribution

Table 9. Ridit analysis evaluation of the 9th proposition

		Ridit values	Statistical Decision
Students according to universities	Ondokuz Mayıs University	0.598	Statistically Significant Approval Tendency
	Amasya University	0.668	Statistically Significant Approval Tendency
	Sinop University	0.557	All categories have the same distribution
	Dicle University	0.552	All categories have the same distribution
	Gazi University	0.629	Statistically Significant Approval Tendency
	Atatürk University	0.638	Statistically Significant Approval Tendency
Students according to faculties	Faculty of Science and Letters	0.619	Statistically Significant Approval Tendency
	Faculty of Education	0.565	Statistically Significant Approval Tendency
	Faculty of Theology	0.638	Statistically Significant Approval Tendency
Professions	Student	0.608	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Academician	0.603	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Teacher	0.582	Statistically Significant Approval Tendency
	MoNE Bureaucrats	0.789	Statistically Significant Approval Tendency

However, a statistically significant difference was found between all levels of propositions according to university, faculty and profession variable. The statistical results obtained are given in the Table 11. Since all Kruskal Wallis H values are greater than Chi-

Square values, the views on the scale items differ in a statistically significant manner among the responding categories.

Table 10. Redit analysis evaluation of the 10th proposition

		Redit values	Statistical Decision
Students according to universities	Ondokuz Mayıs University	0.609	Statistically Significant Approval Tendency
	Amasya University	0.621	Statistically Significant Approval Tendency
	Sinop University	0.618	Statistically Significant Approval Tendency
	Dicle University	0.658	Statistically Significant Approval Tendency
	Gazi University	0.649	Statistically Significant Approval Tendency
	Atatürk University	0.624	Statistically Significant Approval Tendency
Students according to faculties	Faculty of Science and Letters	0.634	Statistically Significant Approval Tendency
	Faculty of Education	0.614	Statistically Significant Approval Tendency
	Faculty of Theology	0.624	Statistically Significant Approval Tendency
Professions	Student	0.626	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Academician	0.557	Statistically Significant Disapproval Tendency
	Teacher	0.608	Statistically Significant Approval Tendency
	MoNE Bureaucrats	0.452	All categories have the same distribution

Table 11. The statistical differences the levels of propositions according to university, faculty and professions

		Kruskal-Wallis H value	Chi-Square Test Statistics Value	p-value
Students according to universities	Ondokuz Mayıs University	142.55	16.92	p<0.05
	Amasya University	115.62	16.92	p<0.05
	Sinop University	108.26	16.92	p<0.05
	Dicle University	62.44	16.92	p<0.05
	Gazi University	130.40	16.92	p<0.05
	Atatürk University	181.36	16.92	p<0.05
Students according to faculties	Faculty of Science and Letters	393.59	16.92	p<0.05
	Faculty of Education	241.19	16.92	p<0.05
	Faculty of Theology	181.36	16.92	p<0.05
Professions	Student	633.39	16.92	p<0.05
	Academician	192.84	16.92	p<0.05
	Teacher	199.25	16.92	p<0.05
	MoNE Bureaucrats	55.63	16.92	p<0.05

4. Conclusion

Proposition 1: A high rate of approval was observed for the proposition 1 indicating that "teaching is a profession that requires specialization as defined in the law". Therefore, it is accepted that teaching is a specialized profession not only in the law but also in the society.

Proposition 2: The proposition indicating that "Teaching profession can be performed by anyone having a bachelor's degree and taking a pedagogical formation course" has been rejected by a high percentage. Therefore, there seems to be a consensus on the fact that the graduates of each higher education institution cannot become teachers.

Proposition 3: There is a disapproval tendency among the subjects except for the students in the faculty of education.

Proposition 4: A significant approval tendency was observed for the proposition indicating that "teacher candidates should take the pedagogical formation (education) courses and field-based courses during the academic education process and they should internalize the information through experiences". Nevertheless, certain contradictions have been observed among the subjects in terms of the approvals in the 1st, 2nd, 3rd and

4th propositions. Numerous contradictory attitudes and preferences have been seen in the propositions such as the disapproval to the appointment of teachers through formation courses in the 2nd proposition, approval to the appointment of the graduates of different faculties apart from the Faculty of Education as teachers in the 3rd proposition, and approval to the synchronized implementation of the professional formation courses and field-based courses during the academic education process in the 4th proposition. We think that this is due to the concerns of the graduate students on the issue of "finding a work".

Proposition 5: A significant approval rate was not observed in the proposition indicating that "teachers' professional qualifications and characteristics should be evaluated together with the personal rights" except for the students from the Faculty of Education. This difference indicates that the students in the Faculty of Education are aware of the problem due to possessing most of the professional qualifications required by the teaching profession.

Proposition 6: Significant disapproval tendency was observed on the proposition indicating that the teachers should be trained only in the Faculties of Education by

means of their institutionalized academic identities (except for the teachers of field courses at vocational high schools) except for the views of the students and academicians in the Faculty of Education. The subjects who gave negative responses run into a contradiction with their responses to the 1st, 2nd, 3rd and 4th propositions. This contradiction can be evaluated within the framework of the statements under the 4th proposition.

Proposition 7: A significant approval tendency was observed on the proposition indicating that the Faculties of Education should not be established at the universities which have the inadequate infrastructure in terms of faculty members and socio-cultural levels except for the students at Gazi University. The negative responses of the students at Gazi University (although the university is located in the capital of Turkey) may become the subject of another study.

Proposition 8: The significant disapproval on the proposition indicating that "Specialized Courts on Education should be established for the legal issues that may be encountered in the field of education-training, administrative authorities and teaching profession" leads to numerous problems in daily and educational life. It is likely that the courts not specialized in the field of education take negative decisions contradicting with the issue of education and training.

Proposition 9: All the subjects apart from the ones at Dicle and Sinop Universities showed significant approval tendency on the proposition indicating that MoNE should determine the needs for teachers in all areas in every 5-year periods, and the Ministry should limit the quotas of the departments in the Faculties of Education. In this way, more qualified teachers can be trained with the help of a professional guarantee. In that case, the selection of the candidates with higher scores for teacher training institutions shows the awareness on the importance of qualified teacher training. Moreover, the decision of the Council of Higher Education stipulating that the candidates to be chosen for teaching departments should be listed in the first 240 000 in terms of their scores in the examination as of 2018 seems to be an implementation supporting our proposition.

Proposition 10: A significant approval tendency was observed on the proposition indicating that the graduates of a faculty training the students for a specific profession should be employed in their own professional area rather than other fields. In this respect, a contradiction is observed in the subjects like the contradictions in the 2nd, 3rd and 4th propositions. However, the high rate of approval on the proposition demonstrates positive awareness on the approach paving the way for the development of higher qualifications in all professionals.

Training more people than the demanded number can be interpreted as the idle human resource (for each

profession). While there is excessiveness in the number of teachers, the formation courses lead to a significant increase in this number. However, there is no place and toleration for idle human resources in our developing country. Moreover, it is not a contemporary approach. Considering the requirements of the education and training, the quota of the programs opened for each profession should be limited to the existing needs, and the supply-demand balance should not be distorted.

Quota limitations will require higher scores to receive education in teacher training institutions. This situation can facilitate the training of qualified teachers. Moreover, this high score criterion can enable the candidates who choose this profession with a high score to overcome an important dilemma in their internalization of professional attitudes and behaviors as well as in their professional lives. On the other hand, since the candidate will not have a concern about the employment, it may be possible to train a teacher with a high sense of idealism that will devote himself to his profession. This may make a great contribution to the belief that "education is the foundation of everything" determined by the teachers. In this context, the decision of the Council of Higher Education stipulating that the candidates to be chosen for teaching departments should be listed in the first 240000 in terms of their scores in the examination as of 2018 seems to be an implementation supporting our proposition and an important step for the education of qualified teachers.

Conflict of interest

The authors declare that there is no conflict of interest.

References

- Alp E. 1996. Ortak yapımcılığın tasarlama üzerindeki etkileri. In: Tasarımda Evrenselleşme Ulusal Tasarım Kongresi Bildiri Kitabı; 13-15 Mart 1996, İstanbul.
- Agresti A. 1984. Analysis of ordinal categorical data. John Wiley and Sons, NY.
- Başaran İE. 2007. Eğitim bilimine giriş. Ekinoks yay, Ankara.
- Bross I. 1958. How to use RIDIT analysis. Biometrics, 14(1): 18-38.
- Chien-Ho W. 2007. On the application of grey relational analysis and RIDIT analysis to Likert scale surveys. Inter Math Forum, 14: 675- 687.
- Dura C. 1990. Bilgi toplumu. Kültür Bakanlığı Yay. Bilim ve Teknoloji Dizisi 3, Ankara.
- Erkal M. 1984. Sosyal meselelerimiz ve sosyal değişme. Mayaş Yay, Ankara.
- Kavcar C. 1982. Tarihe karışan bir öğretmen yetiştirme modeli yüksek öğretmen okulu. Ank Üni Eğt Bil Fak Der, 15:1.
- So A, Aso M. 1986. Japon eğitim sisteminin kültürel kaynakları, (Çev. Mustafa Özcan). Kültür Bakanlığı Yay, Ankara.
- Topçu N. 1970. Türkiye'nin maarif davası, 2. Baskı. Hareket Yay, İstanbul.
- Yılmaz M. 2009. Sanatin felsefesi, felsefenin sanatı, (Çev: Nazım Özüaydın), 2. Baskı. Ütopya yay, Ankara.



Araştırma Makalesi (Research Article)

Cilt 3 - Sayı 2: 53-58 / Temmuz 2020
(Volume 3 - Issue 2: 53-58 / July 2020)

ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARININ DEMOGRAFİK FAKTÖRLER AÇISINDAN OTANTİK LİDERLİK VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ

Halil Özcan ÖZDEMİR^{1*}

¹Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, 40100, Kırşehir, Türkiye

Gönderi: 23 Ocak 2020; **Kabul:** 10 Şubat 2020; **Yayınlanma:** 01 Temmuz 2020

(Received: January 23, 2020; **Accepted:** February 10, 2020; **Published:** July 01, 2020)

Özet

İnsan kaynakları içinde buldukları örgütlerin amaçlarına ulaşmada en önemli üretim faktörlerinden birisidir. Örgütlerdeki işgörenlerin yöneticilerinin otantik liderlik davranışlarından etkilenmesi ve çalıştıkları örgütlerle özdeşleşmeleri beklenen bir durumdur. Bu çalışmanın amacı çalışanların otantik liderlik algıları ile örgütsel özdeşleşme algılarını cinsiyet ve kıdem gibi demografik faktörler açısından incelemektir. Çalışmanın örneklemini Kayseri ilinde faaliyet gösteren Saray Tarım ve Hayvancılık A.Ş. deki 223 personel oluşturmaktadır. Verilerin analizinde bağımsız örneklem t-testinden yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, Otantik liderlik ölçeği alt boyutlarından şeffaflığa (%30,5), ahlaki davranışa (%34,5), dengeli davranışa (%31,4) ve bireysel farkındalığa (%33,6) şeklinde katılım oranı gerçekleşmiştir. Örgütsel özdeşleşmeye katılım oranı ise; (%43,0) şeklinde gerçekleşmiştir. İstatistiksel analiz sonuçlarına göre ise, cinsiyet bazında otantik liderlik ölçeği alt boyutlarından şeffaflık %1 önem düzeyinde, bireysel farkındalık ise %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermiştir.

Anahtar kelimeler: Otantik liderlik, Örgütsel özdeşleşme, Tarım işletmeleri

Authentic Leadership and Organizational Identification Levels of Private Sector Employees in terms of Demographic Factors

Abstract: It is one of the most important production factors in achieving the objectives of the organizations within human resources. It is expected that employees' managers in organizations are influenced by authentic leadership behaviors and are identified with the organization they work for. The aim of this study is to investigate the authentic leadership perceptions and organizational identification of employees in terms of demographic factors such as gender and seniority. The sample of the study is Saray Tarım ve Hayvancılık A.Ş. 223 employees. Independent sample t-test was used for data analysis. According to the results, the participation rate was realized as transparency (30.5%), moral behavior (34.5%), balanced behavior (31.4%) and individual awareness (33.6%). Participation rate in organizational identification; (43.0%). According to the results of statistical analysis, transparency was found to be statistically significant at 1% significance level and individual awareness at 5% significance level.

Keywords: Authentic leadership, Organizational identification, Agricultural enterprises

1. Giriş

Küreselleşen dünyada özel sektördeki işletmelerdeki en önemli üretim faktörlerinden olan insan kaynaklarının etkili ve verimli yönetimi önemli konuların başında gelir. İnsan kaynaklarının sevk ve idaresinde üzerine önemli görevler düşen yöneticilerin liderlik davranışları işgörenleri yakinen ilgilendirmektedir. Erkutlu (2014)'e göre lider; bir grup insanı belli amaçlar etrafında toplama, onları etkileme, harekete geçirme becerisi ve bilgisine sahip; nereye nasıl gidileceği hakkında takipçilerine yol gösteren, hedefleri olan, misyon ve vizyon belirleyebilen, yaratıcılık, önsezi, sadakat, kavrama, kararlılık, dürüstlük, ekip çalışmasına yatkınlık, iletişim yeteneği, problem çözme yeteneği, sezgisel düşünme yeteneği, karizma gibi özellikleri olan kişilere denilmektedir.

Otantik liderler; kim olduklarını ve neye inandıklarını bilen, değer yargıları, etik muhakeme ve tutumları arasında şeffaflık ve tutarlılık gösteren, kendi içlerinde ve meslektaşları ile aralarında güven, iyimserlik ve esneklik gibi olumlu bir ruh hali geliştirmeye odaklanan, dürüstlükleri ile tanınan ve bu nedenle saygı duyulan kişilerdir (Avolio ve ark., 2005; Özdemir ve Erkutlu, 2018).

Otantik liderlik hakkında yapılan tanımların çoğu; altında yatan otantiklik kavramını tanımlamakla başlar. Otantiklik; kendini tanımayı, kendine karşı dürüst olmayı, kendini kabullenmeyi yani kendin olmayı ifade etmektedir. Kernis (2003), otantik davranış; kişinin tercihleri ve değer yargıları arasında tercihleri ve ihtiyaçlarına uygun şekilde davranması şeklinde tanımlamıştır. George (2003), insanların büyük bir kısmının da katıldığı gibi; güçlü organizasyonlar inşa etmek için ihtiyaç olan şeyin otantik liderlik olduğunu ifade etmiştir. Temel değerleri için doğru ve derin duygular amaçlayan liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Şirketlerini yeniden inşa etmek için, hissedarlarının tüm ihtiyaçlarını karşılayacak ve onların topluma hizmetlerinin öneminin farkına vardırarak cesaretle liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Neider ve Schriesheim'e (2011) göre otantik liderler takipçilerinin gelişmesi ve onlardan öğrendikleri bilgi birikimini kullanan ve kendini bilen liderlerdir.

Örgütsel özdeşleşme, çağdaş örgütsel davranış yazınında önemsenen ve ilgi çeken bir kavramdır. Örgütsel özdeşleşme, çalışanlar ve örgüt arasında var olan psikolojik ilişkiyi yansıtmakta ve çalışma ortamındaki birçok önemli tutum ve davranış açıklamaktadır (Edwards, 2005). Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık kavramı birbirleri ile karıştırılan bir kavramdır. Şöyle ki örgütsel özdeşleşme psikolojik ve bilişsel bir süreç iken; örgütsel bağlılık, işgörenlerin

örgütlerine bağlılıkları ve örgütün bir parçası olma yönündeki davranış odaklı bir tutumdur (Ketchand ve Strawser, 2001). Mael ve Ashforth (1995) örgütsel özdeşleşme kavramını özel bir kavram olarak ifade etmiş, örgütsel bağlılığı birey ile örgüt arasındaki sosyal takas olarak nitelendirmişlerdir.

Literatür incelendiğinde yabancı kaynaklarda bu iki değişken arasındaki ilişkilere yönelik çalışmaların bulunduğu fakat Türkçe literatüründe bu konuda yeterince çalışma yapılmadığı görülmektedir. Valsania ve ark. (2016) yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güçlendirmenin çalışanların otantik liderlik algıları ve girişimci davranışları arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini belirtmişlerdir. Artar ve Adıgüzel (2017) İç Anadolu Bölgesindeki yaptıkları çalışma sonucunda otantik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır.

Bu çalışma ile besi işletmesi, bitkisel üretim işletmesi ve süt işletmesi gibi iştirakleri ile halıcılık sektöründe faaliyet gösteren Saray Halı A.Ş. deki çalışanların otantik liderlik algıları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. İşletmenin Develideki tesislerinde 3000 adet süt ineği bulunmaktadır. Ayrıca Kayseri, Yeşilhisar ve Adana tesislerinde 17000 büyükbaş besi hayvanı bulunmaktadır. Firma arazilerinde, silajlık mısır, yonca, fiğ, hububat, seterya otu, karamba ve fiğ karışımı ayrıca kesif yem hammaddesi temini için de dane mısır ve dane buğday ekimi yapılmaktadır. Türk tarımının gelişmesi, çiftçilerin kalkandırılması ve entegrasyonun sağlanması yolunda önemli bir misyon üstlenen Saray Tarım ve Hayvancılık A.Ş. 'de uygulamalar yöre çiftçilerine aktarılmakta, eğitim seminerleri düzenlemekte, proje desteği verilmekte, ve bilimsel hayvancılık teşvik edilmektedir. "Saray Çiftliği " markası ile perakende sektörüne yönelik üretilen, süt ve et ürünlerinin tüketicilerle buluşturulması ve markalaşma çalışmaları büyük bir hızla sürdürülmektedir. Adana, Kayseri, Nevşehir ve Kahramanmaraş illerinde açılan 20 Saray Çiftliği satış noktası Franchising sistemiyle artırılmaktadır. Saray Tarım Hayvancılık A.Ş. "Tohumdan Sofraya Gıda Güvenliği" hedefi doğrultusunda, et ve üretim kalitesini üst seviye ye çıkaracak, Türkiye'nin en büyük ve modern Kesimhane ve Et Ürünleri Üretim Tesislerini kurmuştur. Yüksek teknoloji ile donatılmış bu tesisler, toplam 40000 m² açık, 16000 m² kapalı alana sahiptir. İşletme halı, turizm, tarım ve hayvancılık sektörlerinde yaklaşık 2500 kişiye istihdam sağlamaktadır (Anonim, 2019).

Bu çalışma ile ülke ekonomisinde önemli yere sahip tarım ve hayvancılık işletmelerinde çalışanların örgütsel davranışları hakkında bilgi sahibi olmak

amaçlanmaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi Saray Tarım ve Hayvancılık A.Ş.'nin Türk tarım ve hayvancılığı ile ülke ekonomisine önemli katkıları olduğu çok açıktır. Bu derece önemli bir işletmenin araştırma konusu seçilerek incelenmesi gerek literatüre gerekse de bu alanda çalışma yapacak kişilere faydalı olacaktır.

2. Materyal ve Metot

Liderlik davranışlarını belirlemek için Avolio ve ark. (2007) tarafından geliştirilmiş otantik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 4 boyuttan ve 16 maddeden oluşan bir ölçektir. Otantik liderlik ölçeğinin boyutları: şeffaflık (madde 1-5), ahlaki davranış (madde 6-9), dengeli davranış (madde 10-12), bireysel farkındalık (13-16) şeklinde 4 boyuttan oluşmaktadır. Cronbach Alfa değerinin 0,70 ve daha üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Nunnaly, 1978; Onurlubaş, 2018). Yapılan çalışmada da, otantik liderlik için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,78 bulunarak ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

Otantik liderlik için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,78 bulunmuştur.

Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen, Tüzün (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte tek boyutta toplanan 6 madde yer almaktadır. Maddelere verilecek cevaplar 5'li Likert tipinde derecelendirilmiş olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum ifadesini belirtmektedir. Ölçekte yer alan maddelerin tamamı olumlu özellik göstermektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, kişilerin örgütsel özdeşleşmelerinin yüksek; düşük puanlar düşük olduğunu göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,80 bulunmuştur.

3. Bulgular ve Tartışma

Saray Halı A.Ş. çalışanlarına yönelik Otantik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşme algılarına yönelik araştırma sonucunda elde edilen veriler ve açıklamaları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1'de yer alan bilgiler incelendiğinde; anket uygulanan çalışanlardan %87,9 u erkek %12,1'i kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların %88,3'ü lise ve altı eğitime sahipken %11,7'si yükseköğretim ve üzerinde bir eğitim düzeyine sahiptir. Çalışanların medeni durumlarına bakıldığında %81,2'sinin evli %18,8'inin bekâr olduğu görülmüştür. Çalışanların çocuk sayılarına bakıldığında en fazla yüzdeye 2 çocuk sahibi olanların olduğu görülmüştür (%29,6). Kıdem açısından ise çalışanların %51,6'sının (yarısından fazlası) 11 yıldan fazla kıdeme sahip olduğu görülmüştür.

Otantik liderlik ve örgütsel özdeşleşme algılarının cinsiyete göre karşılaştırılması Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde Saray Halı çalışanlarının otantik

liderlik algılarından şeffaflık alt boyutu cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Otantik liderliğin şeffaflık alt boyutunda kadın çalışanların algıları erkek çalışanların algılarına göre daha yüksek çıkmıştır ($\bar{X}=3,48$). Yine bir diğer alt boyut olan bireysel farkındalık alt boyutunda da kadın çalışanların algıları erkek çalışanların algılarına göre daha yüksek çıkmıştır ($\bar{X}=3,78$). Otantik liderliğin diğer alt boyutları olan ahlaki davranış ve dengeli davranış alt boyutlarının ise cinsiyet açısından manidar bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Bu durum Nartgün ve ark. (2016) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır ($t=0,041$; $P=0,967$).

Tablo 1. Demografik bulgular

	N	%
Cinsiyet		
Erkek	196	87,9
Kadın	27	12,1
Toplam	223	100,0
Eğitim Durumu		
Lise ve altı	197	88,3
Yükseköğretim ve üstü	26	11,7
Toplam	223	100,0
Medeni durum		
Evli	181	81,2
Bekar	42	18,8
Toplam	223	100,0
Çocuk sayısı		
0	48	21,5
1	41	18,4
2	66	29,6
3	50	22,4
4	13	5,8
5	4	1,8
6	1	0,4
Toplam	223	100,0
Kıdem		
1-5 yıl	45	20,2
6-10 yıl	63	28,3
11 yıl ve üzeri	115	51,6
Toplam	223	100,0

Otantik liderlik ve örgütsel özdeşleşme algılarının kıdeme göre karşılaştırılması Tablo 3'de verilmiştir. Tablo 3'deki veriler incelendiğinde Saray Halı A.Ş. çalışanlarının otantik liderlik algılarının kıdeme göre şeffaflık, ahlaki davranış, dengeli davranış ve bireysel farkındalık dört alt boyutu açısından da istatistiki olarak farklılaşmadığı görülmektedir. Şeffaflık, ahlaki davranış ve dengeli davranış alt boyutlarının hepsinde de 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanların ortalamalarının diğer

daha az kıdeme sahip (1-5yıl ve 6-10 yıl) çalışanların ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile kıdem arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bu durum Özcan (2012) çalışmaları ile paralellik

göstermektedir. 11 yıl ve üzerinde kıdeme sahip çalışanların ortalamaları daha az kıdeme sahip çalışanların ortalamalarından daha yüksek düzeyde bulunmuştur ($\bar{X}=4,11$).

Tablo 2. Otantik liderlik ve örgütsel özdeşleşme algılarının cinsiyete göre karşılaştırılması

Ölçekler	Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Std. Hata	t	P
Otantik Liderlik	Şeffaflık	Erkek	196	2,96	0,919	-2,665	0,008***
		Kadın	27	3,48	1,122		
	Ahlaki Davranış	Erkek	196	3,22	0,998	-1,082	0,280
		Kadın	27	3,44	0,934		
	Dengeli Davranış	Erkek	196	3,22	1,149	-,478	0,633
		Kadın	27	3,33	1,240		
Örgütsel Özdeşleşme	Bireysel Farkındalık	Erkek	196	3,27	1,088	-2,282	0,023**
		Kadın	27	3,78	1,050		
	Örgütsel Özdeşleşme	Erkek	196	3,96	0,889	0,041	0,967
		Kadın	27	3,95	0,856		

***,**,* sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 3. Otantik liderlik ve örgütsel özdeşleşme algılarının kıdeme göre karşılaştırılması

Ölçekler	Boyutlar	N	\bar{X}	Std. Hata	F	P	
Otantik Liderlik	Şeffaflık	1-5 yıl	45	2,93	1,03	0,779	0,460
		6-10 yıl	63	2,95	0,90		
		11-+ yıl	115	3,10	0,95		
		Toplam	223	3,03	0,95		
	Ahlaki Davranış	1-5 yıl	45	3,16	0,90	0,329	0,720
		6-10 yıl	63	3,24	1,10		
		11-+ yıl	115	3,30	0,96		
		Toplam	223	3,25	0,99		
	Dengeli Davranış	1-5 yıl	45	3,09	1,08	0,435	0,648
		6-10 yıl	63	3,27	1,27		
		11-+ yıl	115	3,27	1,12		
		Toplam	223	3,23	1,15		
Bireysel Farkındalık	1-5 yıl	45	3,44	1,07	0,452	0,637	
	6-10 yıl	63	3,37	1,24			
	11-+ yıl	115	3,27	1,01			
	Toplam	223	3,33	1,09			
Örgütsel Özdeşleşme	Örgütsel Özdeşleşme	1-5 yıl	45	3,75	0,91	03,522	0,031 ***
		6-10 yıl	63	3,83	0,99		
		11-+ yıl	115	4,11	0,78		
		Toplam	223	3,96	0,88		

***,**,* sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

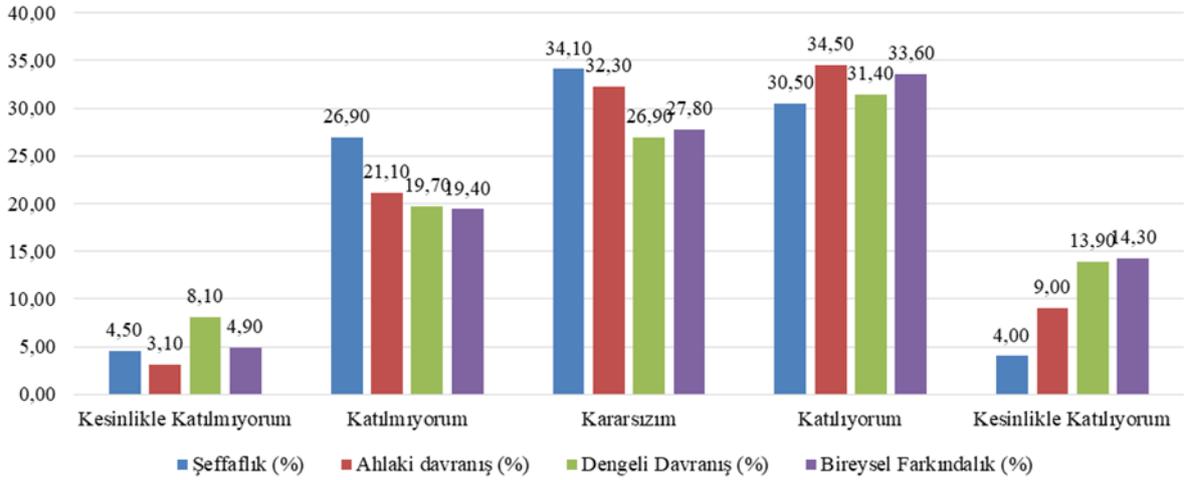
Şekil 1 ve Şekil 2'de çalışanların otantik liderlik ve örgütsel özdeşleşme algıları alt boyutlar bakımından en çok katılma-katılmama durumları açısından değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda otantik liderliğin şeffaflık fonksiyonuna verilen cevaplara bakıldığında en çok kararsızım (%34,1) cevabının verildiği görülmektedir. Sırasıyla ahlaki davranış (%34,5) dengeli davranış (%31,4) ve bireysel farkındalık (%33,6) boyutlarında ise katılıyorum cevabı diğer cevaplardan daha çok verilmiştir. Yine örgütsel özdeşleşme alt boyutunda da en çok katılıyorum cevabının verildiği görülmüştür (%43,0).

4. Sonuç ve Öneriler

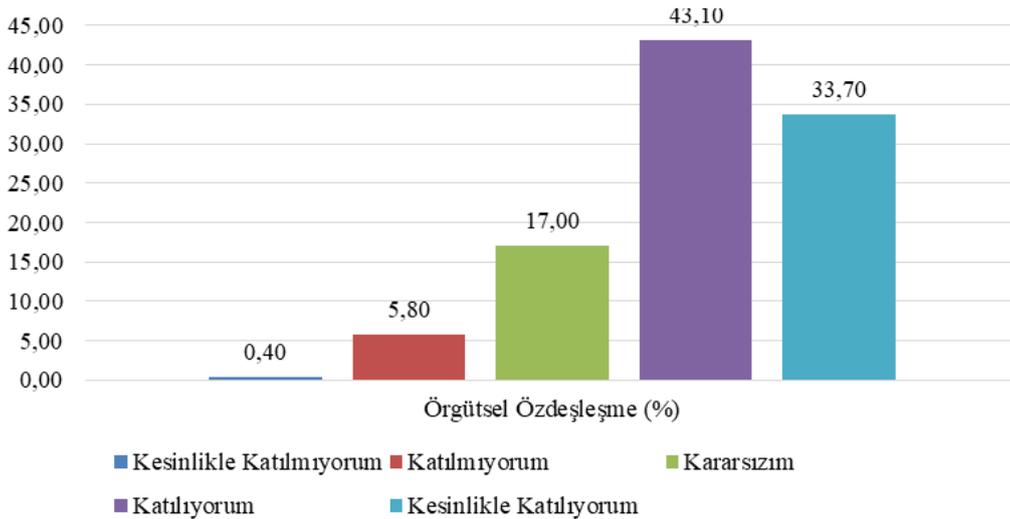
Araştırma sonuçlarına bakıldığında otantik liderliğin alt boyutlarından olan şeffaflık ve bireysel farkındalık alt boyutlarında kadın çalışanların algıları erkek çalışanların algılarına göre daha yüksek çıkmıştır. Bu durum kadın çalışanların bireysel farkındalığı olan daha şeffaf yöneticilere yönelik algılar bakımından daha hassas olduklarını göstermektedir. Bu çalışmada cinsiyet ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel açıdan önemli bir farklılık görülmemiştir. Otantik liderlik ve örgütsel özdeşleşme algılarının kıdeme göre karşılaştırılmasına bakıldığında; 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanların ortalamalarının daha az kıdeme sahip (1-5yıl ve 6-10 yıl)

çalışanların ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Fakat bu yükseklik istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile kıdem arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Çalışanların kıdemleri arttıkça kendilerini örgütleri ile özdeşleştirdikleri yönünde bir anlam çıkarılabilir. Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde kadın çalışanların yaklaşık %12'lik bir çalışma oranına sahip olması bu sonuçlara etki etmiş olabilir. Daha farklı bir cinsiyet bileşeninde farklı sonuçlar da beraberinde gelebilecektir. Ayrıca çalışanların kıdemleri arttıkça örgütlerine karşı

özdeşleşme düzeylerini arttırmakta bu durum da dolaylı olarak örgütsel bağlılığı arttırabilecektir. Örgütsel özdeşleşmenin iş performansını arttırdığı (Turunç ve Çelik, 2010) ve örgütsel bağlılığı arttırdığı (Sökmen ve Şimşek, 2016; Sökmen ve Bıyık, 2016) yönündeki çalışmaları da dikkate alınarak değerlendirildiğinde personel devir hızını azaltıcı önlemlerin alınması gerekmektedir. Dolayısı ile kıdemi artan işgörenlerin örgütlerine bağlanmaları ve performanslarının artması sağlanmış olacaktır. Bu konu hakkında farklı işletmelerde ve farklı cinsiyet sayılarında yeni çalışmalar yapılması farklı sonuçları da beraberinde getirebilecektir.



Şekil 1. Otantik liderlik ölçeğinin alt boyutlarının frekans düzeyleri



Şekil 2. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin alt boyutlarının frekans düzeyleri

Çıkar İlişkisi

Yazarlar bu çalışmada hiçbir çıkar ilişkisi olmadığını beyan etmektedirler.

Kaynaklar

Anonim, 2019. <http://www.sarayhali.com.tr/default.aspx> (erişim tarihi: 16.12.2019)

Arnar A, Adıgüzel Z. 2017. Otantik liderlik'in bilgi yönetimi, örgütsel özdeşleşme ve duygusal bağlılık üzerine etkilerinin incelenmesi, 5. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 3-4 Kasım 2017, Antalya.

Avolio BJ, Gardner WL, Walumbwa FO. 2007. Authentic leadership questionnaire. www.mindgarden.com (erişim tarihi: 29 Mart 2016).

Edwards MR. 2005. Organizational identification: A conceptual

- and operational review. *Int J Manag Rev*, 7(4): 207- 230.
- Erkutlu HV. 2014. Liderlik, kuramlar ve yeni bakış açıları, Efil Yayınevi, Ankara.
- George B. 2003. Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value, Josey-Bass, Imprint, USA.
- Ketchand AA, Strawser JR. 2001. Multiple dimensions of organizational commitment: Implications for future accounting research. *Behav Res in Acc*, 13(1): 221-251.
- Kernis MH. 2003. Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psy Inq*, 14(1): 1-26.
- Mael F, Ashforth BE. 1992. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *J Org Behav*, 13(2): 103-123.
- Mael FA, Ashforth BE. 1995. Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Pers Psych*, 48(2): 309-333.
- Nartgün ŞS, Nartgün Z, Arıcı UD. 2016. Okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile otantik liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Çağ Yön Bil Derg*, 3(2): 1-26.
- Neider LL, Schriesheim CA. 2011. The authentic leadership inventory (ALI): Development and empirical tests. *The Lead Quar*, 22(6): 1146-1164.
- Nunnally J. 1978. *Psychometric theory*, McGraw-Hill, New York.
- Sökmen A, Şimşek T. 2017. Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniv İkt ve İd Bil Fak Derg*, 18(3): 606-620.
- Onurlubaş E. 2018. Marka değeri boyutlarının marka bağlılığı ve satın alma niyeti üzerine etkisi: X marka beyaz eşya kullanıcıları üzerine bir uygulama, *Turkish Studies*, 13(30): 273-302.
- Özcan HU. 2012. Birey-örgüt değerleri arasındaki uyumun örgütle özdeşleşme ile ilişkisi. *Türk Psik Yaz*, 15(29): 25-39.
- Özdemir HÖ, Erkutlu HV. 2018. The relationship between authentic leadership and employees' virtual loafing and cynic behaviors, *J Bus Res Turk*, 10(1): 482-492.
- Sökmen A, Bıyık Y. 2016. Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *Int J Inf Tech*, 9(2): 221-227.
- Turunç Ö, Çelik M. 2010. Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniv İkt ve İd Bil Fak Derg*, 17(2): 183-206.
- Tüzün İK. 2006. Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; Uygulamalı bir çalışma, Doktora Tezi (Yayınlanmamış), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Valsania SE, Moriano JA, Molero F. 2016. Authentic leadership and intrapreneurial behavior: cross-level analysis of the mediator effect of organizational identification and empowerment. *Int Entrep and Manag J*, 12(1): 131-152.



Research Article

Volume 3 - Issue 3: 59-67 / July 2020

LAND USE CHANGES IN NATURAL RESOURCES AND RURAL AREAS: GREAT THREATS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN IRAN

Farhood GOLMOHAMMADI^{1*}

¹Department of Agricultural Extension and Education, Islamic Azad University, Birjand Branch, Birjand, Iran

Received: November 11, 2019; **Accepted:** February 12, 2020; **Published:** July 01, 2020

Abstract

Nowadays observe a huge amount in changing land use patterns in natural resources and rural areas toward establishing vacation homes (second houses), touristy restaurants and hotels, recreational centers, etc. in them that caused destroying these unique valuable lands and great threats for sustainable development in Iran. In most places of Iran, the acreage of productive lands is limited and balancing food security and economic development are two important and critical goals for policy makers and governmental authorities. The global consensus had shifted towards the view that environmental conservation was not in conflict with development. Today, natural resources are exposed to increasingly numerous interests and demands, which sometimes generate conflicts. We must protect nature not only for us but for the whole planet. If it is questionable to say that communities are really only practical to protect the environment, there is no doubt they are the main victims of environmental degradation. Sustainable development and successful management of the natural resources and rural areas lands would not be achieved unless demands of rural communities are addressed. For doing this study utilized qualitative approach with its tools for gathering information such as participatory observation, discussions, maps, documents and pictures. Main locations of study were four provinces that changing land use in natural resources and rural areas toward establishing vacation homes touristy and hotels, centers etc. in them are relatively more stronger and visible in Iran, namely Tehran, Golestan, Isfahan and south Khorasan provinces. In this article discussed various aspects that caused of changing land use patterns in natural resources and rural areas in Iran. At the end present final and exigency acquired model on the ways of confronting to these land-use changes for accessing to sustainable development goals and criteria in Iran.

Keywords: Land use change, Natural resources, Rural areas, Vacation homes, Sustainable development, Iran

***Corresponding author:** Department of Agricultural Extension and Education, Islamic Azad University– Birjand Branch – Birjand, Iran

Email: farhood.gol@gmail.com (F. GOLMOHAMMADI)

Farhood GOLMOHAMMADI  <https://orcid.org/0000-0003-0939-4678>

Cite as: Golmohammadi F. 2020. Land use changes in natural resources and rural areas: Great threats for sustainable development in Iran. *BSJ Pub Soc Sci*, 3(2): 59-67.

1. Introduction

In most places of Iran the acreage of productive lands is

limited and balancing food security and economic development are important and critical goals for policy makers and governmental authorities (Moein et al., 2018).

The global consensus had shifted towards the view that environmental conservation was not in conflict with development (Adhami et al., 2018).

Due to factors such as climate characteristics and limited acreage of productive lands in Iran, it is very important to protect such resources from excessive encroachment of urban areas and humanmade surfaces (Moein et al., 2018). Today, natural resources are exposed to increasingly numerous interests and demands, which sometimes generate conflicts (Gandin, 2012). Perhaps the scale of worldwide urbanization has created too great a physical distance and psychological separation between life in the city and life in the countryside for most people (Paulino, 2014). We must protect nature not only for us but for the whole planet. If it is questionable to say that communities are really only practical to protect the environment, there is no doubt they are the main victims of environmental degradation (Gandin, 2012).

Sustainable development and successful management of the watershed would not be achieved unless demands of rural communities are addressed (Adhami et al., 2018).

Social change processes are experienced as human impacts. In many developing countries, local residents were not always aware of the extent and nature of land use change, and had difficulty attributing social changes and their impacts to the land use changes that underlie them. Furthermore, the felt impacts of land use change appeared dependent on a person's awareness of that change, and on their beliefs about the causes of social change (Kathryn and Williams, 2012).

In both urban and rural spaces, the logic of capitalist accumulation produces concentration and dispersion, whose intensity and asymmetry are explained by the nature of a given country's internal power relations (Paulino, 2014).

Rural land use is changing rapidly in many parts of the world. While shifts from agricultural to non-agricultural land uses. All types of land use change have the potential to significantly impact rural communities through both positive and negative socio-economic change, often accompanied by social contention and debate. While policy makers seek to promote positive benefits of rural land use change and reduce any negative impacts, these efforts may be complicated by conflicting views among stakeholders and the general public regarding the impacts of land use changes. Understanding the reasons for different views on the impacts of land use change is crucial to developing appropriate responses to community concerns (Kathryn and Williams, 2012).

Regional land use change is the outcome of many small scale drivers and changes, with decisions made at an individual or property scale influenced by regional, national and global norms, environmental change, policy and market forces. As such, the extent and impacts of change may be highly variable across even relatively small areas (Kathryn et al., 2012).

The complexity of rural land use change means that identifying socioeconomic impacts of this change can be

challenging, requiring methods that are suited to untangling the range of factors at play (Kathryn and Williams, 2012).

Beyond the complexity of land use change itself, those endeavoring to understand socio-economic impacts of rural land use change are further challenged by the different ways people experience impacts of change. An intervention such as a change in land use leads to processes of social change, but that these social change processes do not equate to social impact: instead, the impacts of social change processes will vary for different people depending on their situation. For example, a change in the number of people living in a community may be experienced as a positive impact by some residents and a negative impact by others. This means that understanding and addressing social impacts of land use change is highly complex, as impacts will vary depending on both the nature and extent of land use change and the way people experience the social changes that result from this land use change (Kathryn and Williams, 2012).

Multiple land use changes are often occurring at once; these together with other factors contribute to social change, which in turn is experienced in varying ways by different people. As such, attribution of social change is uncertain; residents may attribute negative or positive experiences to a land use that is not causally associated with the relevant socio-economic change. Despite this, there is little evidence that factors such as awareness and attribution are being considered in social impact assessment (Kathryn and Williams, 2012).

We must focus primarily in rural land use change on two aspects of socioeconomic change: changes in population, particularly population decline and turnover; and changes in employment (Kathryn and Williams, 2012).

It exclaims that real people who protect nature are local communities themselves. Since neither policy nor financial or technical assistance benefits local communities, the efforts of each peasant, villager, farmer or rancher is considered the only real action to protect the environment (Gandin, 2012). Current socio-ecological systems combined local knowledge with scientific viewpoints to choose conservation measures, which guarantees success in implementation level. Assessing possible alternatives by stakeholders cause realistic results, which is obvious in some studies (Adhami et al., 2018).

Local participative processes are thought to help overcome opposition in changes in rural land use. In this regard, Social learning is a challenging target in participative processes during policy implementation (Rouillard et al., 2014). The key to achieve the goals of sustainable development and water and soil conservation depends on people who directly are contacted with these sources (Adhami et al., 2018). Nowadays we see a huge amount in changing land use patterns in natural resources and rural areas toward establishing vacation homes (second houses), touristy

restaurants and hotels, recreational centers etc. in them that caused destroying these unique valuable lands and great threats for sustainable development in Iran.

With regarding to above mentioned issues, specifically, this study attempts to answer the following question:

1. What are the main causes for changing land use patterns in natural resources and rural areas toward establishing vacation homes (second houses), touristy restaurants and hotels, recreational centers etc. in them in Iran?
2. What are main threats of this unfavorable phenomenon for sustainable development in Iran?
3. What are the main planning implications of decision makers for confronting a city based on competition resolution programs between urbanization and agricultural productivity of this destructive phenomenon for sustainable development in Iran? (Figure 1).



Figure 1. Land use changes in natural resources in Golestan province, north of Iran. Changing forests and hills to farm lands and emerging new rural areas and human settlements in these regions during three decades ago (by author. October 3, 2019).

2. Urbanization and Land-use Changes in Environments of Iran

Iran as a dry country with limited water and soil resources is also facing several problems for protecting fertile lands and agricultural. It is estimated that urban growth is responsible for degradation of 10 km² of farmlands per day in Asian cities. Urbanization, as one of the most drastic forms of land-use change, substantially alters the structure of natural ecosystems and modifies their related functions (i.e. services) and processes. Urban growth process is mainly evident in urban boundaries, where fertile and productive lands provide valuable resources for agricultural activities. Therefore, as a worldwide concern, the conflict between urbanization and agricultural land protection is a challenging issue for planners to manage. Such concerns about notorious environmental consequences are caused not only by the area, but also by the spatial arrangement of urbanization process. In other words, policies that only concentrate on the reduction of the area of urban growth, may result in undesirable outcomes on welfare and equity of residents, and in contrast, excessive urbanization processes are also responsible for many environmental impacts as well.

Conversion of natural and semi-natural ecosystems into impervious surfaces is associated with many other biophysical processes such as salinization, soil compaction, organic matter decline, soil sealing and soil biodiversity decline, which collectively lead to loss of many valuable soil functions and their corresponding services for crop production (Moein et al., 2018; Figure 2).

Urban growth processes in Iranian environments are mainly initiated from rural centers, which are largely surrounded by farmlands and fertile soils. Such proximity between these two utilities can cause conflict between multiple stockholders of different interests, which is normally associated with removal of agricultural fields and productive lands to provide space for more urban construction. In this regard, during the last four decades, the country has experienced 40% of growth in its population size and urbanism rate, which are also projected to continue during the upcoming decades. Urban expansion on agricultural land-use intensity is associated with a reduction in agricultural land-use intensity and GDP in industrial sector negatively affects farmland intensity (Iranian Bureau of Statistics, 2019).

For example, in Vietnam farmers received any economic profit from urban growth projects and socioeconomic livelihoods are affected by such conversion processes. Farmers have the possibility to convert their agricultural lands into non-agricultural ones with a possible higher income; however, they will face many challenges in sustaining non-agricultural utilities. Areas of open land were detected that can be changed to urban structures without trade-offing urban compactness against agricultural productivity. (Moein et al., 2018).

Appropriate management of urban-agriculture interactivities can contribute to food security based on a low threshold of built-up land necessary to grow important crops in urban environments. Based on the above-mentioned report, reducing land-use competition between urbanization and agricultural productivity is necessary for maintaining cities sustainability and food security in the future. Comprehensive land-use planning studies that attempt to reduce conflicts between multiple stockholders are important means for sustainable development of a region and effective management of its land resources. Therefore, by adopting a comprehensive approach toward socio-economic and ecological dimensions of the environment, land-use planning studies attempt to optimize the configuration of land features and also to reduce conflicts between different stockholders (Moein et al., 2018).

It should be noted that a realistic, practical and sustainable strategy for reducing land-use competition cannot completely prohibit urban growth, but the spatial pattern of future urbanized lands could be regulated based on detected competition zones. By establishing appropriate socio-economic and cultural-

recreational attractions in areas with lower levels of competition, the pressure of future population growth can be shifted to areas with higher suitability for urbanization and lower competitions with farmlands (Moein et al., 2018) (Figure 2).



Figure 2. Changing forests, mountains and hills because of growth in urbanization and demand of urban people in Zyarat village in Golestan province, north of Iran. This region was a nomadic zone solely until three decades ago, but nowadays it has shifted to one of the most expensive places for vacations of rich and powerful urban people for establishing their second houses that often utilizing by them less than one month in a year. This unfavorable phenomenon also caused destruction forest, demolition hills plus increasing soil erosion and emerging floods in this unique region (By author. October 3, 2019).

3. Materials and Methods

One challenging factor in land-use conflict studies is the multidisciplinary nature of such issues, and thus, different stockholders from various influential parties are involved. In addition, the dynamic nature of interactions between land resources and human decisions is another barrier, which requires planning efforts to have a predictive dimension to ensure their accuracy and applicability. It should be noted that urban environments are complex systems with many feedback and feedback loops with their vicinities, and therefore, informed decision making processes are required to increase the efficiency land-use competition resolution programs in these regions (Moein et al., 2018). For doing this study author utilized qualitative approach with its main tools for gathering information were participatory observation, discussions, maps, documents and pictures. Main locations of study were four provinces that changing land use patterns in natural resources and rural areas toward establishing vacation homes (second houses), touristy restaurants and hotels, recreational centers etc. in them are more stronger and visible in Iran, namely Tehran, Golestan, Isfahan and south Khorasan provinces. Author utilized various documents such as Iranian scientific magazines and journals, TV and radio programs, Iranian Bureau of Statistics, discussions with experts, professors and beneficiaries and field research by himself specially in

above provinces. In below map, showed locations of this study as A, B, C and D. (Figure 3).



Figure 3. Map locations of doing this study -A, B, C and D- in Iran (Iranian Bureau of Statistics, 2019).

Changing natural hills and domain of mountains to gardens and second houses for vacations of rich and powerful urban people in west of Isfahan city and beside Zayandeh rood river in center of Iran. This unfavorable phenomenon occurred without law permissions of responsible organizations but gradually after 2-5 years later, rich and powerful urban people achieving their law permissions from responsible organizations by various ways (Figure 4). And destructing a mountain with its covering forest for exploiting mine in Golestan province, north of Iran (Figure 5).



Figure 4. Changing natural hills and domain of mountains to gardens and second houses for vacations of rich and powerful urban people in west of Isfahan city and beside Zayandeh rood river in center of Iran. This unfavorable phenomenon occurred without law permissions of responsible organizations but gradually after 2-5 years later, rich and powerful urban people achieving their law permissions from responsible organizations by various ways (By author. April 2, 2019).

4. Collaborative Management for Environmental Issues

The rural livelihood was directly dependent on rangeland and agricultural land, which effectively affected conservation operations. Based on the sustainable development scenario, productive and fertile lands with high potential for farmland activities must be protected against excessive encroachment of urban structures. In a temporal and gradual process should be undertaken to first decrease historical growth rates and then shift urbanization pressure to potential locations. Both composition and configuration of urban growth require attention to ensure efficiency of a corresponding policy (Moein et al., 2018).



Figure 5. Destructing a mountain with its covering forest for exploiting mine in Golestan province, north of Iran (By author. Summer 2018).

Many environmental issues have been solved in the last three decades through collaborative management. Based on environmental and land management incentives, in order to sustainable development, interdependence among involved stakeholders and obtaining local needs are necessary. Besides, it is assumed that environmental public problems are not amenable to control satisfactory except with development of collaborative solutions. Many environmental issues have been solved in the last three decades through collaborative management. Although collaborative planning may take considerable time, effort, information, and funding but proponents argue leading to advantages over traditional policymaking. One potential benefit is the creation of plans that are more readily implemented. On the other hand, various environmental and socio-economic conditions may lead to conflicts among stakeholders, strategies and policies that cause barriers to proper management. However, Watershed management encircles conflicts arising from opposing interests or needs of stakeholders. Hence, because of multitude watershed management objectives with increasing competition for watershed resources, single task decision-making process is replaced with conflict analyzing approaches specifically game theory.

Based on environmental and land management incentives, in order to sustainable development, interdependence among involved stakeholders and obtaining local needs are necessary. Besides, it is assumed that environmental public problems are not amenable to control satisfactory except with development of collaborative solutions (Adhami et al., 2018).

Collaborative management has occupied main house in thought and practice of natural resource management since the 1990s. The collaborative management is a cooperation process to participate in information collecting, decision-making and accomplishment of projects leading to resolve complex society-environment dilemmas. Collaborative approach has been applied in various areas such as policy making, economic development, medical care, food security, natural disaster management, soil and water conservation, landscape management, and watershed management. Collaborative Watershed management is also crucial to guarantee the ecosystem sustainability. A collaborative watershed management is a process, which includes relevant stakeholders to watershed resources. They interfere in decision-making to achieve ecosystem-oriented goals, such as water quality improvement, soil conservation and pollution control (Adhami et al., 2018).

The impact of players on joint decisions is controlled by strength of each participant's position for or against each of issues and power of a player to influence an issue as well. Much of the guidance on watershed management stated that people as the most impressive group by management decisions should be "involved throughout" and should "shape key decisions" (Adhami et al., 2018).

With respect the above issues, the governors and policy makers in environmental issues must consider rural people participation and collaborative management in various and throughout stages of protecting natural resources and rural areas against land use changing in order to accessing sustainable development in Iran.

5. Results

This study discussing various aspects of changing land use patterns in natural resources and rural areas toward establishing vacation homes (second houses) and land farms in them in Iran. After utilizing a wide qualitative approach, and applying its tools for gathering information such as participatory observation, discussions, maps, documents and pictures, following results achieved. In this regard author classified them as below in Iran:

5.1. Legislative Barriers and Short Comes

- Old and insufficient laws for protecting forests, mountains and agricultural lands.
- -Insufficient attention of policy makers and governors to environmental issues.

- Various barriers (economic, social, cultural, legislative etc.) for accessing to rural people participation and applying collaborative management for protecting forests, mountains and agricultural lands

5.2. Urbanization and Its Unfavorable Consequences

- High rate in growth of urbanization and its unfavorable consequences for environment.
- Changing desires of rich and medium people for having at least a second house for their families in rural areas and environment attractions because of their vacation times, pollutions in cities, investment and saving their money, etc. It also must be considered that some of the rich people having two, three or more second houses in different regions of Iran.

5.3. Industrialization and Its Unfavorable Consequences

- High rate in growth of Industrialization and its pressures and unfavorable consequences for environment.
- Prioritizing growth of Industrialization to environmental issues by many policy makers and governors (Especially in extracting from mines in protected environment lands of plants and animals etc. destroying natural hills for establishing airports, factories etc. by many policy makers and governors).
- Prioritizing accessing to self – sufficiency on strategic foods (wheat, rice, oil seeds, meat, milk etc.) by policy makers and governors with whatever means and costs after Islamic revolution in Iran in 1979.

It must be considered that over than 85 percent surface of Iran is covered by deserts (Iranian Bureau of Statistics, 2019). In this regard, emphasizing for achieving to self – sufficiency on strategic foods caused many problems for natural resources such as changing forests to farm lands and decreasing acreage of forest from 18 million ha in 1979 to less than 12 million ha in 2019, high rate of increasing floods in all parts of country because of destroying forests, laying down most fields of the country because of high rate of exploiting underground water sources for farms and agricultural lands specially during last four decades.

In this regard 5000 of natural resources and agricultural professors and experts in various and related organizations and universities wrote a letter to president of Iran in 2006 and explained that emphasizing for achieving to self – sufficiency on strategic foods caused destroying and many problems for natural resources, and it is better that these essential foods prepared by imports from global food markets and neighbor countries. They explained that this action is very essential for protecting natural resources for future generations and accessing for sustainable development (SD) goals in Iran. But because of various

reasons government of Iran didn't approve their letter suggestions and solutions.

For example in the study area in Golestan province, north of Iran, is highly rich in terms (of) natural resources and there is also high potential of agricultural productivity. By way of contrast, urbanization and drastic alternation of vacant lands and agricultural fields into impervious surfaces are the dominant trends in the area and such challenging situation has caused much competitions between protection of productive lands and the intensive urbanization process in the area. In this study area in Golestan province, north of Iran, distance to main roads in the area is selected as the most important factor influencing urbanization suitability for establishing second houses (Figure 1, 2, 4 and 5).

6. Discussion and Conclusion

Author in this study attempts to provide a holistic insight regarding current conditions of these four provinces (Tehran, Golestan, Isfahan and south Khorasan) and also a simulation environment for planners to evaluate the possible outcomes of their decisions on forests, hills, mountains and fertile soils for future urban growth patterns. Sustainability is related about how individuals should act towards nature and how they are responsible for the other and the future (Oyku Iyigün, 2015). The moral values and principles of sustainable development refer to three aspects: economic, social and environmental, interconnected in a future plan to improve the present state of the world (Busoi, 2015). Building sustainable communities is an important aspect of achieving sustainable development (Shiel et al., 2018).

In fact, the sustainable development subsumes three dimensions: economic, social and environmental. The concept of social development refer to “the orientation of a community / institution towards accomplishing of a desirable state, established as attainable objective by a process planned in time, result of a set of conjugate actions” (Anghel et al., 2014). In any event, debates over land use policies almost always take the form of production of the food that sustains them. Moreover, the pre-eminence of cities contributes toward reinforcing territorial hierarchy in favor of a correlation between demographic density and political power that reproduces this sense of territorial order within society. Thus, town and country are commonly perceived to be distinct and dissociated based on a quantitative population hierarchy. Such a dichotomy is unjustified given the origin and destiny of the resources involved and consequent interdependency of these paces (Paulino, 2014).

By guiding urban growth trajectories into areas that are also less potential for agricultural activities, these locations not only have potential lands for urban construction that are consumed, but also farmlands are protected from severe encroachment of urban

structures. In other words, urban growth must be directed in these locations that are of low potential for agricultural activities and simultaneously these lands have highly potential for urban construction (Moein et al., 2018).

A range of social and psychological factors are likely to influence whether and how social change processes result in particular types of human impact. Some land use changes are more visible than others in a physical or perceptual-social sense, and there is evidence that awareness of land use changes is variable. Even where there is awareness of land use change, identifying the nature of the social changes that accompany it, and attributing experiences (impacts) to those changes is fraught with difficulty (Kathryn and Williams, 2012).

It may improve communication, exchange, and provide the leadership for reaching of compromises and some social learning. Also, fostering more in- depth reflection and learning during policy implementation is more challenging, and would require more flexible policy and institutional arrangements. For example, greater local autonomy for policy implementers to work outside regulations and organizational targets, and build long-term relationships with target populations could be beneficial (Rouillard et al., 2014).

The increasing reliance on collaborative stakeholder partnerships to address watershed and other environmental issues has led to growing interest in understanding how such collaborative efforts operate. Of particular interest in this new form of governance is stakeholders' collaboration called as best co-management practices (Adhami et al., 2018). The proposed framework must balance the human benefits (e.g., water supply, agricultural products, employment and increasing income) with environmental indices (e.g., soil and water conservation, reduction of NPS pollution, sustainable development and land use management). Prioritizing different areas of a watershed based on different interests provides numerous benefits to managers and it is a useful tool for the government when preparing regional development strategies (Adhami et al., 2018).

These areas, especially Golestan, Tehran and Isfahan provinces are also the most potential zones for agricultural activities in Iran, which are mainly due to the existence of fertile and productive lands and availability of water resources (rainfalls, rivers and underground waters). Such conditions have created much land-use competition such that planners in most of the cases have to find compromised solutions between the increasing demands for urban construction and protection of agricultural fields for future food security purposes (Figure 6, 7 and 8). Also in case of agriculture suitability surface, it must be considered factor layers including soil potential and accessibility to surface and underground water resources before changing utilization of land farms to new human settlements (Figure 6, 7 and 8). In these areas with

natural attractions and sub-watersheds mountainous status, holly shrines, ancient cemetery and verdurous grasslands tourism development must be proposed and considered (Figure 6, 7 and 8).



Figure 6. Changing domain of mountains and natural hills to gardens and second houses for vacations of rich and powerful urban people in south Khorasan province in east of Iran. This unfavorable phenomenon occurred without law permissions of responsible organizations but gradually after 2-5 years later, rich and powerful urban people achieving their law permissions from responsible organizations by various ways (By author. 2018).



Figure 7. Destructing domain of mountains and natural hills for establishing gardens and second houses for vacations of rich and powerful urban people in Damavand city, Tehran province, capital of Iran. This unfavorable phenomenon occurred without law permissions of responsible organizations but gradually after 2-5 years later, rich and powerful urban people achieving their law permissions from responsible organizations by various ways (By author. November 18, 2018).

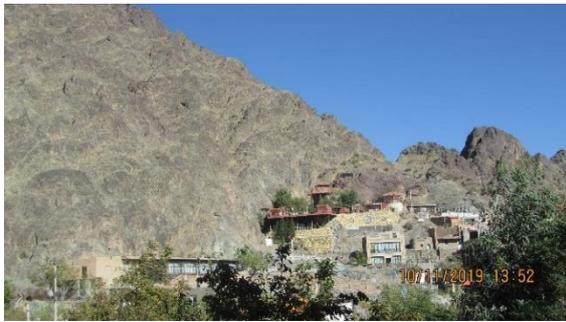


Figure 8. Destructing domain of Bagheran mountains range for establishing touristy restaurant and hotel in Birjand, south Khorasan province, east of Iran. This established in beginning without law permissions of

responsible organizations but after 2 years later, owner got its law permissions from responsible organizations by various ways (By author. October 11, 2019).

In the end it must be emphasized that during establishing new urban regions, governors and policy makers must be considered several criteria including distance from main roads, distance from current residential zones, distance from the city center of province, distance from cultural-recreational centers and distance from economic-commercial sites for urbanization suitability mapping (Figure 9).

Removing main and various barriers that caused destructing domain of mountains, natural hills and land farms for establishing touristy restaurants and hotels, recreational centers, gardens and second houses etc.

A) Legislative barriers and short comes:

- Old and insufficient laws for protecting forests, mountains and agricultural lands.
- Insufficient attention of policy makers and governors to environmental issues.
- Various barriers (economic, social, cultural, legislative etc.) for accessing to rural people participation and applying collaborative management for protecting forests, mountains and agricultural lands.

B) Urbanization and its unfavorable consequences:

- High rate in growth of urbanization and its unfavorable consequences for environment.
- Changing desires of rich and medium people for having at least a second house for their families in rural areas and environment attractions because of their vacation times, pollutions in cities, investment and saving their money, etc. It also must be considered that some of the rich people having two, three or more second houses in different regions of Iran.

C) Industrialization and its unfavorable consequences:

- High rate in growth of Industrialization and its pressures and unfavorable consequences for environment.
- Prioritizing growth of Industrialization to environmental issues by many policy makers and governors (Especially in extracting from mines in protected environment lands of plants and animals etc. destroying natural hills for establishing airports, factories etc. by many policy makers and governors).
- Prioritizing accessing to self – sufficiency on strategic foods (wheat, rice, oil seeds, meat, milk etc.) by policy makers and governors with whatever means and costs after Islamic revolution in Iran in 1979.

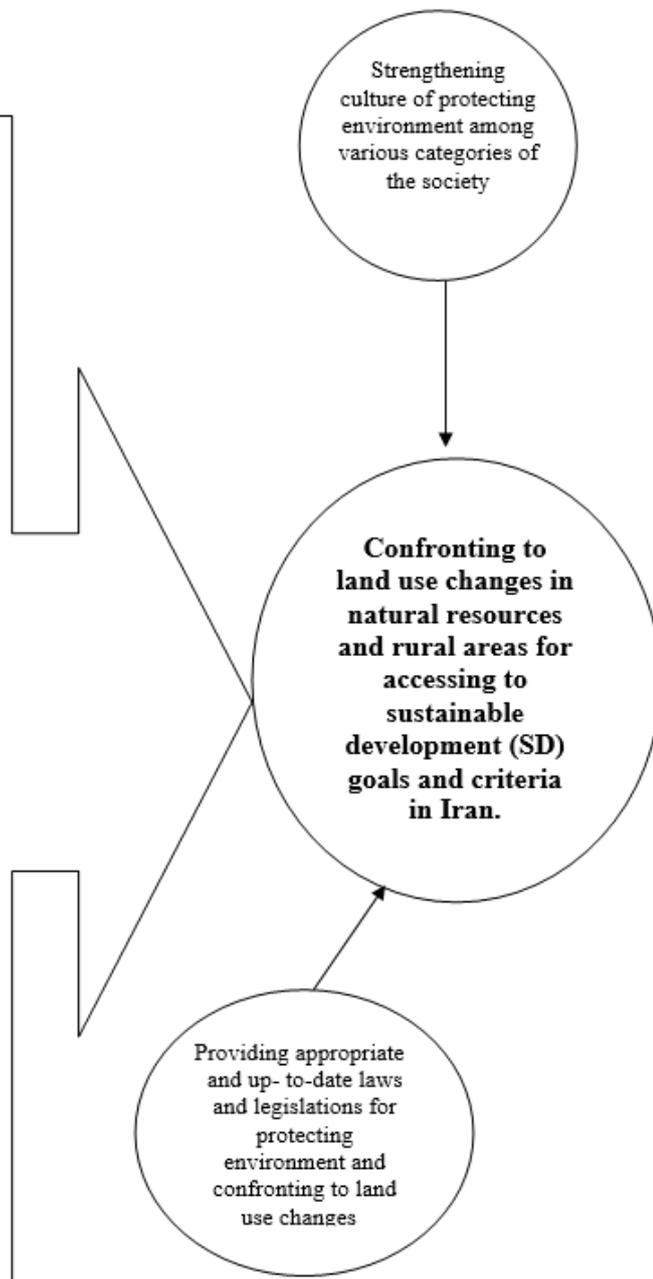


Figure 9. Final and exigency acquired model on the ways of confronting to land use changes in natural resources and rural areas for accessing to sustainable development (SD) goals and criteria in Iran.

Conflict of interest

The author declares that there is no conflict of interest.

References

- Adhami M, Sadeghi SH, Sheikhmohammady M. 2018. Making competent land use policy using a co-management framework. *Land Use Policy*, 72: 171–180.
- Anghel AG, Draghicescu LM, Cristea GC, Gorghiu G, Gorghiu LM, Petrescu AM. 2014. The Social Knowledge - a Goal of the Social Sustainable Development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 149: 43 - 49.
- Busoi SM. 2015. Sustainable development and the influence of social values, a case study on Romania. *Proc Econ and Fin*, 26: 46 - 53.
- Gandin J. 2012. Social perceptions of environmental changes and local development within the Usumacinta River basin. *APCBEE Procedia*, 1: 239 - 244.
- Iranian Bureau of Statistics. 2019. Statistical center of Iran. <https://www.amar.org.ir/> (access date: 10.10.2019).
- Kathryn JH, Williams JS. 2012. Understanding the relationship between social change and its impacts: The experience of rural land use change in south-eastern Australia. *J Rural Stud*, 28: 538 - 548.
- Moein M, Asgarian A, Sakieh Y, Soffianian A. 2018. Scenario-based analysis of land-use competition in central Iran: Finding the trade-off between urban growth patterns and agricultural productivity. *Sust Cit and Soc*, 39: 557–567.
- Oyku Iyigün N. 2015. What could entrepreneurship do for sustainable development? A corporate social responsibility-based approach. *Proc - Soc and Behav Sci*, 195: 1226 - 1231.
- Paulino ET. 2014. The agricultural, environmental and socio-political repercussions of Brazil's land governance system. *Land Use Policy*, 36: 134– 144.
- Rouillard JJ, Reeves AD, Heal KV, Ball T. 2014. The role of public participation in encouraging changes in rural land use to reduce flood risk. *Land Use Policy* 38: 637–645.
- Shiel C, Leal Filho W, Paco AD, Brandli L. 2016. Evaluating the engagement of universities in capacity building for sustainable development in local communities. *Eval and Prog Plan*, 54: 123–134.



Araştırma Makalesi (Research Article)

Cilt 3 - Sayı 2: 68-74 / Temmuz 2020
(Volume 3 - Issue 2: 68-74 / July 2020)

İŞKOLİKLİĞİN İŞ STRESİ ÜZERİNDEKİ ROLÜNÜN İNCELENMESİ: ARÇELİK YETKİLİ SERVİSLERİ ÖRNEĞİ

Ethem MERDAN¹, Halil Özcan ÖZDEMİR^{2*}

¹Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Kaman Meslek Yüksekokulu, 40300, Kaman, Kırşehir, Türkiye

²Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, 40100, Kırşehir, Türkiye

Gönderi: 04 Mart 2020; **Kabul:** 14 Mart 2020; **Yayınlanma:** 01 Temmuz 2020

(Received: March 04, 2020; **Accepted:** March 14, 2020; **Published:** July 01, 2020)

Özet

İşkoliklik her geçen gün iş hayatının önemli sorunlarından biri olmaya devam etmekte ve iş stresini de beraberinde getirmektedir. Bu çalışmanın amacı, işkolikliğin iş stresi üzerindeki etkisini ve aralarındaki ilişkileri açıklamaktır. Çalışmada ayrıca demografik değişkenlere göre işkoliklik ve iş stresinin farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Çalışmanın kapsamı ve sınırları Marmara Bölgesindeki Arçelik Pazarlama A. Ş. bünyesinde faaliyet gösteren yetkili servis çalışanlarıdır. Veri toplamak amacıyla anket uygulanmış ve elde edilen veriler çeşitli analizlere (T-testi, Anova, Korelasyon ve Regresyon) tabi tutulmuştur. Çalışma sonucunda işkolikliğin iş stresi üzerinde düşük düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyete göre kadın çalışanların erkeklere göre daha işkolik olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, 41 yaş ve üzerindeki çalışanların işkolikliklerinin ve iş streslerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın alan yazına ve araştırma yapacaklara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: İşkoliklik, İş stresi, Örgütsel davranış

Investigation of Workaholicism Role on Work Stress: Arçelik Authorized Services Case

Abstract: Workaholicism continues to be one of the important problems of business life day by day and brings also work stress. The aim of this study is to research the effects of workaholicism on the work stress and the relations between them. The study also examined whether workaholicity and work stress differed according to demographic variables. The scope and limits of the study are Arçelik Pazarlama A.Ş. authorized service employees operating within the body. A questionnaire was applied to collect data and the data obtained were subjected to various analyzes (T-test, Anova, Correlation and Regression). It has been determined that workaholics have a low impact on work stress in the work environment. In addition, it is determined that female employees are more workaholic than men. It has been determined that the workaholics and work stresses of employees aged 41 and over are high. It is thought that the study will contribute to the literature and researchers.

Keywords: Workaholicism, Work stress, Organisational behaviours



1. Giriş

Örgütler arasındaki rekabet ve teknolojik yeniliklerin etkisi, çalışanların kariyer konusundaki yükselme yarışları, müşterilerin taleplerine hızlı cevap verme isteği, yöneticilerin yanlış şekilde çalıştırmaları gibi durumlar çalışanların işkolik olmalarına neden olabilir. İşkoliklik bakıldığında örgüt performansı açısından olumlu olarak düşünülebilir. Çünkü işkolik bireyler diğer çalışanlara göre daha fazla iş yaparlar ve daha verimlidirler. Bu verimlilik işyerine maddi anlamda kazanç olarak geri dönecektir.

İşkolik çalışanların olumlu olduğu kadar olumsuz yönleri de vardır. İşkolik çalışanlar sebebiyle stresli bir çalışma ortamı oluşabilir, çalışan moralleri bozulabilir, çalışma düzenini olumsuz etkileyebilir, kariyer bakımından çabuk yükselecekleri için kıskançlıklar oluşabilir (Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2016).

İşkoliklik ve iş stresi konusu ile ilgili literatüre bakıldığında, Srivastava (2012) çalışmasında Hindistan'ın Mumbai şehrinde çalışan uzmanların işkoliklik, iş talepleri, iş değerleri, algılanan stres ve kaygı düzeyleri arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda, stres ve kaygının işkoliklik, iş değerleri ve iş taleplerini etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca hizmet sektöründeki uzmanların, imalat sektöründeki uzmanlardan daha fazla stres ve kaygıya sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca evli olmayan ve daha genç yaşta uzmanların, evli ve yaşlı olanlara göre daha kaygılı ve stres düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Hauk ve Chodkiewicz (2013) çalışmasında, iş-aile/aile-iş çatışması ve işkoliklik arasındaki ilişkide genel ve mesleki stresin aracılık rolünü incelemişler ve aracılık rolü olmadığını tespit etmişlerdir. Jenaabadi ve ark. (2016) çalışmasında, Zahedan'daki ilkököl öğretmenlerinin işkoliklikleri ile stres ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemişler ve aralarında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Jenaabadi ve ark. (2017) bir başka çalışmalarında, hemşirelerin işkoliklikleri ile stres ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemişler ve yine anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Akdağ ve Yüksel (2010) çalışmasında işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolünü incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda, işkoliklik ve stres ilişkisinde iç kontrol odağının düzenleyici role sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işkoliklik, stres ve kontrol odağı ile demografik özellikler arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Gürel ve Altunoğlu (2016) çalışmalarında işkoliklik, yaşam doyumu ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemişler ve pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Oğlak ve Durmaz (2018)

çalışmasında, sağlık çalışanlarının işkoliklik ve stresleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Ayrıca işkoliklik ve stres düzeyinin demografik özelliklere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, sağlık çalışanlarının işkoliklik ve stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, kadınların erkeklere göre daha stresli olduğu, hastanede yönetici olan ile olmayan çalışanların işkolikliklerinin anlamlı olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

İşine kendini adayan işkolik bireyler diğer çalışanların daha hırslı olmalarını sağlayabilir ve onların performanslarının artması sağlanabilir. Ancak bu durum onların streslerinin artmasına da neden olabilir ki bu da ciddi problemlerin oluşmasına neden olabilir. Bu noktadan hareketle araştırma problemi "*işkolikliğin iş stresi üzerindeki rolünü belirlemek*" biçimindedir.

1.1. İşkoliklik

İşkoliklik kavramı ilk kez 1960'lı yıllarda Oates tarafından dile getirilmiş, kontrol edilemeyen, bağımlılık hissi nedeniyle sürekli çalışma isteği şeklinde tanımlanmıştır (Oates, 1968). İşkoliklik, bağımlılık hissi sebebiyle toplumsal anlamda gecesini gündüzüne katıp çalışmak veya işle yatıp işle kalkmak olarak da ifade edilmiştir (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010). Kısaca işkoliklik, bireyin işinde çok uzun saatler çalışması, işle ilgili unsurlarla sürekli meşgul olması veya işe karşı sürekli bağımlılık hissine sahip olması durumu olarak tanımlanabilir (Temel, 2006).

Çoğu yazar, aşırı çalışma, işkoliklik, işe adanmışlık ve iş bağımlılığı kavramlarını birbirlerinin yerine kullanmaktadır (Burke, 2000). Bu bağlamda işkoliklik, iş yerinde geçirilen uzun saatler olarak tanımlansa da bunun ötesinde bir anlam içermektedir (Gürel ve Altunoğlu, 2016). Spence ve Robbins (1992)'e göre işkoliklik, yüksek düzeyde iş bağımlılığı sebebiyle bireyin sürekli işe karşı motive olması ve işini zorlama olmadan keyif alarak yerine getirmesidir. Andreassen (2014)'a göre ise işkoliklik, işkoliklerin oluşabilecek olumsuz sonuçlara rağmen çalışmaya devam ettiği öznel bir kontrol kaybı olarak tanımlanabilir. Bu açıdan bakıldığında işkoliklerin işe katılmayan veya az katılan iş arkadaşlarından daha fazla işin içinde olmalarının sebebi daha fazla iş başarmak değil sürekli işe katılımı sağlamaktır (Bartczak ve Ogińska-Bulik, 2012).

Bir çalışanın işkolik olarak nitelendirilebilmesi için 60 saatin üzerinde çalışması ve şu özellikleri taşıması gerekmektedir (Hewlett ve Luce, 2006):

- Öngörülemeyen iş akışı
- Taleplerin kısa zamanda teslim edilmesi için hızlı çalışma
- Aynı ayda birden fazla iş ve sorumluluk alma

- 7/24 ulaşılabilir olma
- İş dışında bile işi düşünmek veya işle ilgilenmek
- Sık sık iş seyahatlerine çıkmak
- Kâr ve zarar sorumluluğunu üstlenmek
- Günde en az 10 saat çalışmak
- Çok sayıda doğrudan rapor hazırlamak

İşkoliklerin taşıdığı duygusal özellikler ise yaşamlarında işlerinden daha fazla mutlu eden bir başka durumun olmadığı, çalışmazlar ise işlerini kaybetme ve başarısızlık korkusu yaşadıkları, bu sebepten dolayı endişe duydukları ve gergin oldukları, rahat olamadıkları, sürekli işle ilgili olayları düşündükleri, mükemmeliyetçi davrandıkları, kendilerini diğer insanlardan uzaklaştırdıkları, yalnızlığı tercih ettikleri şeklindedir (Temel, 2006).

1.2. İş Stresi

Stres kavramı ilk kez 1926 yılında Hans Selye tarafından, herhangi bir baskı sonucu vücudun vermiş olduğu belirsiz tepki olarak ifade edilmiştir (Selye, 1976). Stres, bireyin herhangi bir fırsatla karşılaşması durumunda bireysel isteklerinin neler olduğuna ilişkin olarak belirsizlik ve zorunluluk yaşaması durumunda ortaya çıkan dinamik bir durumdur (Dar ve ark., 2011). Stres, bireyin dışardan gelen talep ya da baskıya verdiği yanıtıdır. Ya da bireyin sorumluluklarını ya da beklenen durumları yerine getirememesi durumunda ortaya çıkan endişe durumudur. Farklı stres araştırmacıları tarafından stresin işyerinde farklı tanımları yapılmıştır (Agboola ve Olanmi, 2016). İş stresi, işyerinin talepleri ile bireyin yetenekleri arasında dengesizlik yaşadığında ortaya çıkan bir durumdur ve iş ortamından kaynaklanan belirsizliğin, çatışmanın, aşırı iş yükünün ve bireyin özelliklerinin belirlediği bir farkındalık olarak ifade edilebilir (Gharib ve ark., 2016). İş stresi, işgörenlerin iş çevresinden gelen tehditlere verdikleri tepkiler olarak da tanımlanabilir (Chuang ve Lei, 2011).

İş hayatında oluşan stres, çalışanın sorumluluklarını yerine getirmesini engelleyebilir, bireyin fiziksel ve duygusal tepkilerinin oluşmasına neden olabilir. Bireyin davranışlarını etkileyen bu durum işyerindeki uyumun bozulmasına ve beraberinde olumsuz birçok sonucun oluşmasına neden olabilir (Cam, 2004). İş stresi, iş görme maliyetini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen, çalışanların ve örgütün niteliğini olumsuz etkileyen bir durumun ifadesidir (Soysal, 2009). Stres, bireyleri ruhsal ve bedensel olarak etkilemekte, bireyleri öldürmemekte ancak onlar için tehlike oluşturmaktadır (Bilge ve ark., 2015).

İş stresinin birçok nedeni olmakla birlikte genel olarak şu şekilde sıralanabilir (Cam, 2004; Aytaç, 2009): Çalışma saatlerinin uzun olması, aşırı iş yükü, sorumlulukların çok fazla olması, kariyeri yanlış alanda sürdürmek, iş arkadaşları ve yöneticilerle ilişkilerin kötü olması, işin tatmin edici olmaması, rol belirsizliği, yönetim şekli, karar verme yetkisine sahip olmamak, sürekli işini kaybetme korkusu yaşaması, fiziki mekân ve çevrenin yetersiz olması, iş tehlikesinin varlığı, aile sorunları,

maddi sıkıntılar, bireyler arası ilişkilerde yaşanan sorunlar, iş yerinin güvensiz olması.

Stres, kişinin üzerinde hissettiği baskıyla mücadele etmesi durumunda fiziksel, zihinsel ve davranışsal sonuçlar oluşturabilir (Mansoor ve ark., 2011). Bu sonuçlar işe devamsızlık ve yabancılaşmanın artması, işte hata ve kazalar yapma, verilen kararların isabetsiz olması, sağlık problemlerinin veya mesleki hastalıkların artması, işgören performansında düşüş yaşanması, işgören devir oranının artması, ürün kalitesinde düşüş yaşanması, maddi kayıplar yaşanması, iş arkadaşları ve yöneticilerle çatışma yaşanması, verimde ve performansta düşüş yaşanması olarak sıralanabilir (Gökgez ve Altuğ, 2014; Zencirkıran ve Keser, 2018).

Stres her ne kadar olumsuz olarak nitelendirilse de olumlu yönleri de vardır. Yüksek ve çok düşük düzeyde bir stres performansı düşürebilir ancak orta düzeyde bir stres performansı ve motivasyonu artırabilir, yaratıcılığı uyarabilir, özenli çalışmayı teşvik edebilir, işgörenleri daha enerjik hala getirebilir, işe katılımı ve işgörenlerin ilgisini artırabilir (Özkaya ve ark., 2008; Altan, 2018; Çınar, 2010; Örucü, 2011; DeFrank ve Ivancevich, 1998; Jamal, 1984).

2. Materyal ve Metot

Bu çalışmanın temel amacı, Arçelik Pazarlama A. Ş. bünyesinde faaliyet gösteren yetkili servis çalışanlarının işkolik durumları ile iş stresleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Ayrıca çalışmanın bir diğer amacı da demografik özelliklerle işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkileri belirlemektir.

İş hayatı teknoloji nedeniyle sürekli değişmekte ve gelişmektedir. Bu değişim iş yoğunluğunu da beraberinde getirmektedir. Bu yoğunluk çalışanların stres yaşamalarına neden olabilir. Stres iş hayatının en önemli sorunlarından birisidir. Bu yüzden özellikle işkolik çalışanların stresi yönetmeleri çok önemlidir. Bu çalışma işkolik çalışanların streslerinin azaltılması noktasında yol gösterici olması bakımından önem arz etmektedir. Ayrıca literatürde bu konuda yeterli çalışmaya rastlanılmamış olması sebebiyle de bu çalışma önem taşımaktadır.

2.1. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmanın amacı işkoliklik, iş stresi ve demografik özellikler arasındaki ilişkileri test etmektir. Bu amaçlar doğrultusunda çalışmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H₁: İşkoliklik demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, eğitim durumu) göre farklılaşmaktadır.

H₂: İş stresi demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, eğitim durumu) göre farklılaşmaktadır.

H₃: İşkoliklik ile iş stresi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Marmara Bölgesindeki illerdeki Arçelik Pazarlama A. Ş. bünyesinde faaliyet gösteren yetkili servis çalışanlarıdır. Rastsal olarak seçilen 250 Arçelik çalışanına anket uygulanmıştır. Fakat iş

yoğunluğu, ilgisizlik, önemsememe vb. sebepler dolayısıyla 226 çalışandan yanıt alınabilmektedir.

2.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada verilerin toplanmasını sağlamak için anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırma anketi üç bölüme ayrılmıştır. Birinci bölüm demografik değişkenleri içermektedir ve 6 soruya yer verilmiştir. Anketin bu bölümünde cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık gelir düzeyi, işyerindeki görev şeklinde sorulara yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen 7 soruluk tek boyutlu iş stresi ölçeği yer almaktadır. Anketin üçüncü bölümünde ise Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 17 soruluk DUWAS işkoliklik ölçeği bulunmaktadır.

2.4. Verilerin Analizi

Çalışma kapsamında uygulanan anketten elde edilen verileri analiz etmek için "SPSS 22.0" programı kullanılmıştır. İşkolikliğin iş stresi üzerindeki etkisini incelemek için regresyon analizi; işkoliklik ile iş stresi arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi; işkoliklik ile iş stresinin demografik özelliklere ilişkin farklılıklarını belirlemek için ise T-testi ve Anova testi analizi yapılmıştır. Bu analizler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

3. Bulgular ve Tartışma

Ölçüm araçlarıyla toplanan veriler doğrultusunda ortaya çıkan değişkenler ve bu değişkenlerin tanımları şu şekildedir: İşkoliklik bağımsız değişken iken; iş stresi bağımlı değişkendir.

3.1. Demografik Bulgular

Çalışanlara yönelik elde edilen demografik bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Arçelik servisleri çalışanları ile yapılan anket sonucunda erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla sayıda oldukları görülmektedir (%59,7). Katılımcıların yarısından fazlasının 25 yaş ve altı çalışanın olduğu dikkati çekmektedir (%53,6). Çalışanların medeni durumları incelendiğinde bekâr ve evlilerin oranının birbirine eşit olduğu görülmektedir. Fiiliyatta evli olanların oranı yüksek iken araştırma esnasında stajyer düzeyinde çalışanların çoğunlukla bekâr olmaları nedeni ile genel çalışanların bekâr olma düzeyleri yüksek çıkmıştır. Servis çalışanlarının eğitim düzeyleri incelendiğinde lise ve dengi düzeyde okul mezunlarının yüksek bir oranda olduğu gözlenmiştir (%63,3). Çalışanların gelirleri incelendiğinde her ne kadar (%61,9) 2300 TL'den az ücret olanların oranı çok çıksa da bu duruma stajyer çalışanların ücretlerindeki düşüklük neden olmuştur. Birebir yapılan görüşmeler neticesinde aslında servis çalışanlarının çoğunun ücretinin 2301-5000 TL bandında olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Çalışanlara yönelik demografik bulgular

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Kadın	91	40,3
	Erkek	135	59,7
	Toplam	226	%100
Yaş	≤20	31	13,7
	21-40	167	73,9
	≥41	28	12,4
	Toplam	226	%100
Medeni Durum	Evli	113	50,0
	Bekar	113	50,0
	Toplam	226	%100
Eğitim Düzeyi	İlkokul	42	18,6
	Lise	143	63,3
	Önlisans	17	7,5
	Lisans	21	9,3
	Lisansüstü	3	1,3
	Toplam	226	%100
Gelir Düzeyi (TL)	≤2300	140	61,9
	2301-5000	82	36,3
	≥5000	4	1,8
	Toplam	226	%100

3.2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İşkoliklik ve iş stresinin güvenilir olup olmadığına yönelik yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2'de belirtilmiştir.

Tablo 2. İşkoliklik ve iş stresi güvenilirlik analizi sonuçları

İş Stresi		İşkoliklik	
CA	n	CA	n
0,812	7	0,870	17

CA= cronbach's alpha

Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda iş stresi ölçeğine yönelik Cronbach's Alpha değeri 0,812 (n=7); işkoliklik ölçeğine yönelik Cronbach's Alpha değeri ise 0,870 (n=17); çıkmıştır. Bu değerler 0,70 değerinden büyük oldukları için kullanılan ölçekler güvenilir denilebilir (Nunnally, 1978).

Tablo 3'de görüldüğü gibi verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett testi ile analiz edilmiştir. Bu ölçme aracına göre KMO değerinin yaklaşık olarak 0,85 ve Barlett's test sonucunun anlamlı (Ki-kare için P<0,01) olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç geçerlilik için "çok iyi" sınıflandırmasına karşılık gelmektedir.

Tablo 3. İş Stresi ölçeği KMO ve Bartlett's testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0,844
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square 465,624 df 21 Sig. 0,000

Tablo 4. İşkoliklik ölçeği KMO ve Bartlett's testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0,892
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square 1097,774 df 136 Sig. 0,000

Tablo 4'de görüldüğü gibi verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett testi ile analiz edilmiştir. Bu ölçme aracına göre KMO değerinin yaklaşık olarak 0,90 ve Bartlett's test sonucunun anlamlı (Ki-kare için $P < 0,01$) olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç geçerlilik için "çok iyi" sınıflandırmasına karşılık gelmektedir.

Cinsiyete göre işkoliklik ve iş stresinin farklılık arz edip etmediğini gösteren Tablo 5'e bakıldığında cinsiyete göre işkolikliğin farklılık arz ettiği, cinsiyete göre iş stresinin ise farklılık arz etmediği görülmektedir. Cinsiyete göre kadınların erkeklerden daha fazla işkolik oldukları tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında H_1 cinsiyet değişkeni bakımından desteklenmiştir, H_2 hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 5. Cinsiyete göre işkoliklik ve iş stresinin farklılaşma düzeylerini gösteren t-testi sonuçları

	Cinsiyet	n	Ortalama
İşkoliklik	Kadın	91	2,87
	Erkek	135	2,83
Sig= 0,476			
	Cinsiyet	n	Ortalama
İş Stresi	Kadın	91	2,30
	Erkek	135	2,35
Sig= 0,857			

Eğitim durumuna göre iş stresi ve işkolikliğin farklılık arz edip etmediğini gösteren Tablo 6 incelendiğinde eğitim durumuna göre iş stresi ve işkolikliğin farklılık arz etmediği görülmektedir. Dolayısıyla H_1 ve H_2 eğitim düzeyi değişkeni bakımından reddedilmiştir.

Yaş durumuna göre iş stresi ve işkolikliğin farklılık arz edip etmediğini gösteren Tablo 7 incelendiğinde yaşa göre iş stresi ve işkolikliğin farklılık arz ettiği görülmektedir. 41 yaş ve üzerinde olanların iş stresinin daha yüksek olduğu ve yine 41 yaş ve üzerinde olanların daha işkolik olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda H_1 ve H_2 yaş değişkeni bakımından desteklenmiştir.

Tablo 6. Eğitim düzeyine göre iş stresi, işkoliklik Anova testi analiz sonuçları

	Eğitim Düzeyi	Ortalama
İş Stresi	İlköğretim	2,36
	Lise-Dengi	2,37
	Önlisans	2,24
	Lisans	2,17
	Lisansüstü	1,71
	Toplam	2,3338
Sig= 0,598		
İşkoliklik	İlköğretim	2,82
	Lise-Dengi	2,86
	Önlisans	2,87
	Lisans	2,87
	Lisansüstü	2,22
	Toplam	2,85
Sig= 0,688		

Tablo 7. Yaşa göre iş stresi, işkoliklik Anova testi analiz sonuçları

	Yaş	Ortalama
İş Stresi	20 den az	2,02
	21-40 arası	2,35
	41 den fazla	2,58
	Toplam	2,33
	Sig= 0,043	
İşkoliklik	20 den az	2,50
	21-40 arası	2,88
	41 den fazla	3,05
	Toplam	2,85
Sig= 0,011		

Tablo 8'de işkoliklik ile iş stresi arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Bu tabloya göre işkoliklik ile iş stresi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bağlamda H_3 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 8. İşkoliklik ile iş stresi arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları

	İş stresi
İşkoliklik	Pearson Correlation 0,482**
	Sig. (2-tailed) 0,000

** : Korelasyon 0,01 önem düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruklu).

Bu çalışmada işkolikliğin iş stresine etkisini ölçmek için regresyon analizi yapılmıştır. İşkolikliğin iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Buradan hareketle H_3 hipotezi kabul edilmektedir. İşkolikliğin iş stresinin üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve yaklaşık %23 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2=0,228$) görülmektedir. Buradan hareketle işkoliklik arttıkça iş stresinin de artacağı söylenebilir (Tablo 9).

Tablo 9. İşkoliklik ile iş stresi arasındaki ilişkiye yönelik regresyon analizi sonuçları

	B	Sig.	Beta	t
Sabit	0,762	0,000		3,815
İşkoliklik	0,552		0,478	8,141
R	0,478			
R ²	0,228			
Düzeltilmiş R ²	0,225			
Standart Hata	0,766			
F Değeri	0,663			
Durbin-Watson	1,613			

4. Sonuç

Çalışanlar yaptıkları işlerde takdir edilme arzusu veyahut Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki kendini kanıtlama arzuları vb. gibi nedenlerle zamanının büyük kısmını yaptıkları işe ayırabilmektedir. Ayrıca günümüz işletmelerinin ve günümüz tüketicilerinin beklentilerinin sürekli artması da işgörenlerin işine daha fazla zaman ayırmalarını gerektirmektedir. İşkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkilere yönelik olarak yapılmış olan bu araştırma sonuçları incelendiğinde cinsiyete göre işkolikliğin farklılaştığı fakat iş stresinde bir farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha işkolik olduğu belirlenmiştir. Bu durum kadın çalışanların daha işkolik olduğu yönündeki Akduman ve ark. (2015) ve Karakaya ve ark. (2015)'nin çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Araştırmanın bir diğer sonucu çalışanların eğitim düzeyleri ile işkoliklikleri ve iş stresleri arasında ilişkinin bulunmadığı sonucudur. Yüksekbilgili ve Akduman (2016)'da elde ettiğimiz sonuçla benzer sonuç elde etmişler ve eğitim durumunun işkolikliğı etkileyen bir etmen olmadığını belirtmişlerdir. Demografik özelliklerden çalışanların yaşı arttıkça işkoliklikleri ve iş stresleri arttığı görülmüştür. Araştırma sonucunda 41 yaş ve üstü çalışanların işkoliklik ve iş stresi düzeylerinin diğer yaş grubundaki çalışanlardan daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırmanın bir diğer sonucu ise; işkoliklik ile iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğudır. Bu durum literatürdeki Jenaabadi ve ark. (2016), Jenaabadi ve ark. (2017) ve Oğlak ve Durmaz (2018)'in çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. İşkolikliğin iş stresine neden olduğu düşünüldüğünde işgörenlerin işkolikliğe neden olan içsel baskılardan kurtularak çalışma dışındaki aktivitelere de önem vermeleri bu sorunun ortadan kaldırılmasını sağlayabilir. Ayrıca işgörenler çalışmalarını planlı bir şekilde yerine getirmeli ve çalışmayı zevk veren bir aktivite olarak görmeleri iş stresini azaltabilir. Bu konuda yöneticilerin yapılan işi daha zevkli hale getirebilecek önlemler alması ve çalışma dışındaki aktivitelerle ilgili düzenlemeler yapması daha faydalı olabilir. İşkoliklik ve iş stresi ile ilgili sadece işgörenin kendisinden değil iş arkadaşlarından, yöneticilerinden hatta ailesinden de destek alması daha olumlu sonuçlar ortaya çıkarabilir.

Çıkar İlişkisi

Yazarlar bu çalışmada hiçbir çıkar ilişkisi olmadığını beyan etmektedirler.

Kaynaklar

- Agboola AA, Olasanmi OO. 2016. Technological stressors in developing countries. *Open J App Sci*, 6: 248-259.
- Akdağ F, Yüksel M. 2010. İnsan kaynakları yönetimi açısından işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolü. *Org ve Yön Bil Derg*, 2(1): 47-55.
- Akduman C, Akduman G, Şimşek Yüksekbilgili N, Yüksekbilgili Z. 2015. ASM'lerde görev yapan çalışanlar üzerinde karşılaştırmalı bir işkoliklik araştırması. *Uluslararası Katılımlı Aile Hekimliği Kongresi*, 04-08 Kasım, Antalya.
- Altan S. 2018. Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları ve örgütsel stresin neden olduğu başlıca sorunlar. *Strat ve Sos Araşr Derg*, 2(3): 137-158.
- Andreassen CS. 2014. Workaholism: An overview and current status of the research. *J Behav Addict*, 3(1): 1-11.
- Aytaç S. 2009. İş stresi yönetimi el kitabı iş stresi: Oluşumu, nedenleri, başa çıkma yolları, yönetimi. *UÜ İİBF Derg*, 1-34.
- Bartczak M, Ogińska-Bulik N. 2012. Workaholism and mental health among polish academic workers. *Int J Occup Safety and Ergon (JOSE)*, 18(1): 3-13.
- Bayraktaroğlu S, Dosaliyeva D. 2016. İşkolikliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Bingöl Üniv Sos Bil Enst Derg*, 6(11): 9-27.
- Bilge A, Bulutlu H, Göktaş K, Siviloğlu T. 2015. Toplama verilen stresle baş etme eğitiminin toplum ruh sağlığına yönelik etkililiğinin belirlenmesi. *Anadolu Hemş ve Sağlık Bil Derg*, 18(2): 125-130.
- Burke RJ. 2000. Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions. *Int J Manag Rev*, 2(1): 1-16.
- Cam E. 2004. Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bil Derg*, 1(1): 1-10.
- Chuang, Ning-Kuang-Lei, Simon A. 2011. Job stress among casino hotel chefs in a top-tier tourism city. *J Hosp Mark & Manag*, 20(5): 551-574.
- Çınar O. 2010. Eğitim ve sağlık alanı çalışanlarının iş stesi düzeyleri. *E Sosl Bil Derg*, 9(33): 101-121.
- Dar L, Akmal A, Naseem MA, Din-Khan KU. 2011. Impact of stress on employees job performance in business sector of Pakistan. *Global J Manag and Business Res*, 11(6): 1-4.
- DeFrank RS, Ivancevich JM. 1998. Stress on the job: An executive update. *Acad of Manag Persp*, 12(3): 55-66.
- Doğan T, Tel FD. 2011. Duwas İşkoliklik ölçeği türkçe formunun (duwastr) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *AİBÜ, Eğitim Fak Derg*, 11(1): 61-69.
- Gharib MN, Jamil SA, Ahmad M, Ghouse S. 2016. The impact of job stress on job performance: A case study on academic staff at dhofar university. *Int J Econ Res (IJER)*, 13(1): 21-33.
- Gökgöz H, Altuğ N. 2014. Örgütsel stresin öğretim elemanlarının performansını üzerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Ege Akad Bakış*, 14(4): 519-530.
- Günbeyi M, Gündoğdu T. 2010. Polis teşkilatının işkolik çalışanları. *Doğuş Üniv Derg*, 11(1): 56-63.
- Gürel EBB, Altunoğlu AE. 2016. İşkoliklik, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Muğla ilinde bir araştırma. *Uluslararası Sos Araş Derg*, 9(42): 1431-1438.
- Hauk N, Chodkiewicz J. 2013. The role of general and occupational stress in the relationship between workaholism and work-family/family-work conflicts. *Int J Occup Med and Environ Health*, 26(3): 383-393.
- Hewlett SA, Luce CB. 2006. Extreme jobs, tehe dangerous allure

- of the 70- hour workweek. *Harvard Busin Rev*, 12: 49-59.
- House RJ, Rizzo JR. 1972. Role conflict and ambiguity as critical variables in model of organizational behavior. *Organiz Behav and Human Perf*, 7: 467-505.
- Jamal M. 1984. Job stress and job performance controversy: An empirical assessment. *Organiz Behav and Human Perform*, 33(1): 1-21.
- Jenaabadi H, Nejad BA, Abadi FSM, Haghi R, Hojatinasab M. 2016. Relationship of workaholism with stress and job burnout of elementary school teachers. *Health*, 8: 1-8.
- Jenaabadi H, Miri MR, Mirlatifi PR. 2017. Correlation of workaholism with job stress and job burnout in nurses. *J Health Prom Manag (JHPM)*, 6(2): 20-25.
- Karakaya A, Büyükyılmaz O, Ay FA. 2015. İşyeri yalnızlığının işkoliklik üzerindeki etkisi: Kardemir AŞ'de bir araştırma. *Yön ve Ekoni Araş Derg*, 13(3): 79-100.
- Mansoor M, Fida S, Nasir S, Ahmad Z. 2011. the impact of job stress on employee job satisfaction a study on telecommunication sector of Pakistan. *J Busin Stud Quart*, 2(3): 50-56.
- Nunnally J. 1978. *Psychometric theory*. McGraw-Hill, New York.
- Oates WE. 1968. On being a 'workaholic' - a serious jest. *Past Psych*, 19(8): 16-20.
- Oğlak S, Durmaz E. 2018. The relationship of stress and workaholism to demographic variables and occupational status in health care workers: İstanbul Şişli Hamidiye Etfal Research and Training Public Hospital. *Ahi Evran Üniv Sos Bil Enst Derg*, 4(2): 112-122.
- Örücü E, Kılıç R, Ergül A. 2011. Çalışma yaşamında stresin bireysel performans üzerindeki etkileri: Eğitim ve sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Akad Bakış Derg*, 26: 1-21.
- Özkaya MO, Yakın V, Ekinci T. 2008. Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumuna etkisi Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yön ve Ekon*, 15(1): 163-179.
- Schaufeli WB, Taris TW, Bakker A. 2006. On the differences between work engagement and workaholism. İçinde R. Burke (Ed.): *Research Companion to Working Time and Work Addiction* (ss. 193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.
- Selye H. 1976. Forty years of stress research: Principal remaining problems and misconceptions. *Canadian Med Assoc J*, 115(1): 53-56.
- Soysal A. 2009. İş yaşamında stres. *Çimento İşveren Derg*, 23(3): 17-40.
- Spence JT, Robbins AN. 1992. Workaholism: definition, measurement and preliminary results. *J Person Assess*, 58 (1): 160-178.
- Srivastava M. 2012. Stress, workaholism and job demands: A study of executives in mumbai. *NMIMS Manag Rev*, XXII: 94-116.
- Temel A. 2006. Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *İş, Güç End İliş ve İnsan Kaynak Derg*, 8(2): 104-127.
- Yüksekbilgili Z, Akduman G. 2016. Demografik faktörlere göre işkoliklik. *E Sos Bil Derg*, 15(57): 512-525.
- Zencirkıran M, Keser A. 2018. *Örgütsel davranış*, 1. Basım, Bursa, Dora Yayınevi.



Araştırma Makalesi (Research Article)

Cilt 3 - Sayı 2: 75-81 / Temmuz 2020
(Volume 3 - Issue 2: 75-81 / July 2020)

ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ ZİRAAT FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN SÜRDÜRÜLEBİLİR TARIM ALGISI VE EĞİLİMİ

Ayşenur KÜREÇ¹, Güler KORKUT¹, Mutlu BULUT^{1*}, Arzu SEÇER¹

¹Çukurova Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, 01000, Adana, Türkiye

Gönderi: 03 Şubat 2020; **Kabul:** 12 Mayıs 2020; **Yayınlanma:** 01 Temmuz 2020

(Received: February 03, 2020; **Accepted:** May 12, 2020; **Published:** July 01, 2020)

Özet

Nüfusun hızla artmasına paralel olarak gıda ürünlerine olan ihtiyacın karşılanması için geliştirilen endüstriyel tarım uygulamaları verimliliği arttırsa da çevreye karşı olumsuz etkileri olabilmektedir. Endüstriyel tarım uygulamalarında fosil yakıt kullanımı, kimyasal girdi kullanımı ve su kaynakları zarar verici boyutlarda kullanılmaktadır. Tarımsal üretim sistemlerinde sürdürülebilirliğe ilişkin kaygılar çevreye olumsuz etkileri olmayan teknolojiler ve uygulamaların geliştirilmesi suretiyle giderilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi Bahçe Bitkileri, Bitki Koruma, Tarım Ekonomisi, Tarla Bitkileri, Toprak Bilimi ve Zootečni Bölümü öğrencilerinden oluşan 219 kişilik katılımcı ile anket yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Örneklem seçiminde tamsayım örnekleme yöntemi uygulanmış ve gönüllülük ilkesi esas alınarak 219 öğrenci belirlenmiştir. Toplanan veriler SPSS paket programı kullanılarak frekans ve ortalamaları hesaplanmış ve değerlendirilmiştir. Araştırmada, öğrencilerin %87'sinin sürdürülebilir tarımın neyi ifade ettiğini bildikleri ve bunların tamamı gelecek nesillere daha sürdürülebilir bir çevre bırakmak adına üniversitede sürdürülebilir tarım faaliyetlerinin geliştirilmesini istedikleri belirlenmiştir. Sürdürülebilirlik araçları arasında en çok bilinenler sırasıyla; organik tarım ve ekolojik tarım olduğu belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Sürdürülebilir tarım, Endüstriyel tarım, Çevresel kaygılar, Ziraat fakültesi, Öğrenciler

Sustainable Agriculture Perception and Tendency of Çukurova University Faculty of Agriculture Students

Abstract: Parallel to the rapid growth of the population, industrial agriculture practices developed to meet the need for food products increase productivity, but can have negative effects on the environment. Fossil fuel use, chemical input usage and water sources are used in industrial agriculture applications in harmful dimensions. Sustainability concerns in agricultural production systems need to be addressed by developing technologies and practices that do not have negative effects on the environment. In this study, data was collected by using a questionnaire method with 219 participants from Çukurova University Faculty of Agriculture, Department of Horticulture, Plant Protection, Agricultural Economics, Field Crops, Soil Science and Animal Science Department. In the sample selection, the counting method was applied and 219 students were determined based on the principle of volunteering. The collected data were calculated and evaluated using the SPSS package program. In the study, it was determined that 87% of the students knew what

sustainable agriculture meant and they wanted to develop sustainable agricultural activities in the university in order to leave a more sustainable environment for the next generations. The most known sustainability tools are; organic farming and ecological farming.

Keywords: Sustainable agriculture, Industrial agriculture, Environmental concerns, Faculty of agriculture, Students

***Corresponding author:** Çukurova Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, 01000, Adana, Türkiye

E mail: mtbulut@gmail.com (M. BULUT)

Ayşenur KÜREÇ  <https://orcid.org/0000-0002-3278-0684>

Güler KORKUT  <https://orcid.org/0000-0002-3571-0796>

Mutlu BULUT  <https://orcid.org/0000-0002-4673-3133>

Arzu SEÇER  <https://orcid.org/0000-0003-1347-4988>

Cite as: Küreç A, Korkut G, Bulut M, Seçer A. 2020. Sustainable Agriculture Perception and Tendency of Çukurova University Faculty of Agriculture Students. BSJ Pub Soc Sci, 3(2): 75-81.

1. Giriş

Dünya nüfusunun giderek artmasıyla birlikte, nüfus artışına paralel olarak gıda ürünleri ihtiyacını karşılamak için girdilerin yoğun bir şekilde kullanıldığı tarımsal uygulamalar hayata geçirilmiştir. Dolayısıyla, günümüzde konvansiyonel tarım adıyla bilinen üretim faaliyetleri hızla yayılmaya başlamıştır. Tarımsal üretimin yoğun girdi kullanılarak yapılmasıyla birlikte, tarım sektöründe daha az işgücüne ihtiyaç duyulmuş, fakat yoğun girdi kullanımı sebebiyle ciddi miktarda çevresel maliyetler ortaya çıkmıştır (Eryılmaz ve Kılıç, 2018). Endüstriyel tarım uygulamalarında verim daha yüksek olmasına karşın küresel çapta çevresel ve sosyal endişelere sebep olmaktadır (Kremen ve Miles, 2012). Endüstriyel tarım; sera gazı emisyonu, biyolojik çeşitlilik, su kalitesi, toprak erozyonu, tozlaşma, karbon tutumu ve gıda güvenliği gibi pek çok konuda olumsuz etkilere sahiptir (Zhang ve ark., 2007; Perfecto ve Vandermeer, 2010; Tilman ve ark., 2011; Hayes ve ark., 2011; Tscharrntke ve ark., 2012).

Sürdürülebilirlik kavramı hakkındaki fikirler Çin, Yunanistan ve Roma medeniyetlerinden kalan yazılı kaynaklara göre daha eski zamanlara dayanmaktadır. Ancak, tarım ve gıda sektörlerinde sürdürülebilirliğe ilişkin söylemler 1950-1960 yılları arasında ortaya çıkan çevresel kaygılarla başlamıştır (Cato, 1979; Hesiod, 1988; Conway, 1997; Li Wenhua, 2001; Pretty, 2002). Geçtiğimiz zaman içerisinde suni gübre, sulama suyu, pestisit ve zirai makine kullanımının aşırı miktarda artmasıyla tarımsal verimlilikte önemli ilerlemeler sağlanmasına rağmen gelecekte verim artışlarının bu doğrultuda devam edeceğini varsaymak aşırı iyimser bir düşünce olacaktır (Pretty, 2002).

Bu kapsamda, sürdürülebilir tarım ile ilgili birçok tanıma rastlamak mümkündür. En geniş haliyle, tarımda sürdürülebilirlik, tarımsal uygulamalar gerçekleştirilirken gelecek nesiller de düşünülerek kaynakların tehlikeye atılmadan bugünkü ihtiyaçların karşılanmasıdır (Edwards, 1990; Lutz, 1998). Sürdürülebilir tarımda insanoğlunun beslenme ihtiyaçları tatmin edici şekilde karşılarken, ekolojik kalite ve tarımsal ekonomiye katkı sağlayan doğal kaynakları arttırmak suretiyle bitkisel ve hayvansal üretim uygulamalarının entegre bir şekilde yürütüldüğü bir sistem vardır (Bayram, 2004).

Birleşmiş Milletler tarafından 2015 yılında yayınlanan "Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Ajandası"nda belirtilen açlığa son verilmesi, sorumlu üretim ve tüketim, iklim değişikliğinin etkilerinin azaltılması, su kaynaklarının sürdürülebilir kullanımı ve karasal ekosistemlerin korunması ve iyileştirilmesi hedefleri kırsal alanda sürdürülebilir tarımın gerçekleştirilebilmesi açısından oldukça önemlidir. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde kırsal kesimle doğrudan bilgi paylaşımı içerisinde olan ziraat mühendislerinin rolü oldukça büyüktür. Sürdürülebilir tarım kavramının bilinirliğinin artmasında ve öneminin vurgulanmasında ziraat mühendislerinin köprü görevi üstlenmesi toplumda önemli farkındalıkların yaşanmasına yol açabilecektir. Bu açıdan bakıldığında ziraat mühendisliği öğrencilerinin eğitimleri süresince sürdürülebilir tarımın önemini, prensiplerini ve sağladığı faydaları ayrıntılı olarak öğrenmeleri, mesleklerini gerçekleştirirken topluma önemli katkılarda bulunmalarını sağlayacaktır. Literatürde öğrencilerin çevresel konulara ve sürdürülebilirlik kavramına ilişkin bilgi düzeylerini ve algılarını ortaya koymaya yönelik çalışmalar yapılmıştır (Çabuk ve Karacaoğlu, 2003; Oğuz ve ark., 2011; Cansaran, 2014; Öztürk ve Öztürk, 2015; Dede, 2016; Alp ve Tan, 2016; Eryılmaz ve Kıran, 2017; Binbaşıoğlu ve ark., 2019). Ancak Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi Öğrencileri ile sürdürülebilir tarım konusunda yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi öğrencilerinin sürdürülebilir tarım ile ilgili bilgi düzeylerinin, algılarının ve eğilimlerinin ortaya konulması ve elde edilen bulgular doğrultusunda öneriler sunulması amaçlanmıştır.

2. Materyal ve Yöntem

2.1. Materyal

Araştırmanın ana materyalini Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi dördüncü sınıf öğrencileriyle yapılan yüz yüze görüşmeler sonucu elde edilen birincil veriler oluşturmaktadır. Çalışmada, ikincil veri kaynağı olarak konu ile ilgili kamu ve özel kuruluşların çalışmalarından, yayımlandıkları kitap, dergi, istatistik ve raporlardan yararlanılmıştır.

2.2. Yöntem

Çalışmanın ana kitesini Çukurova Üniversitesi Ziraat

Fakültesi dördüncü sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Çukurova Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı kayıtlarına göre Ziraat Fakültesi'nin son sınıfına kayıtlı öğrenci sayısı 388 kişidir. Anket yapılacak öğrenci sayısının fazla olduğu, sürdürülebilirlik ile ilgili bilgi sahibi olduğu ve doğrudan tarım sektöründe çalışacağı düşünülen bölümler dikkate alınarak gayeli olarak seçilmiştir. Bu durumda; Gıda Mühendisliği, Tarım Makineleri ile Tarımsal Yapılar ve Sulama Bölümleri çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır. Geriye kalan bölümler (Bahçe Bitkileri, Bitki Koruma, Tarım Ekonomisi, Tarla Bitkileri, Toprak Bilimi ve Zootekni Bölümleri) çalışma kapsamına alınmıştır. Son sınıf öğrencilerinin seçilmesindeki amaç ise bu öğrencilerin konuyla ilgili daha kapsamlı bilgi birikimine sahip olacakları düşüncesidir. Bu şekilde 307 öğrenci çalışmanın çerçeve listesini oluşturmaktadır. Bu çerçeve listeye tamsayım örnekle yöntemi uygulanmış ve gönüllülük ilkesi esas alınarak 219 öğrenciyle görüşme yapılmıştır. Anket uygulanması planlanan öğrencilerin %71,3'üne ulaşılabilmektedir. Elde edilen veriler frekans ve oran ve ortalamalar hesaplanarak sunulmuştur.

3. Bulgular ve Tartışma

3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan öğrencilerin %37,4'ü kadın, %62,6'sı erkektir. Araştırmaya en fazla katılım gösteren öğrenci grubu Tarla Bitkileri (%19,6) ve Tarım Ekonomisi Bölümlerinden (%19,2) olmuştur. Öğrencilerin %38,8'i

Adana, %10,0'ı Mersin doğumludur. Öğrencilerin %45,2'si il merkezinde, %32,9'u ilçe merkezinde ve %21,9'u köyde dünyaya gelmiştir (Tablo 1)

3.2. Öğrencilerin Sürdürülebilirlik Kavramı ile İlgili Bilgi Düzeyi

Sürdürülebilir tarım terimi, bitkisel ve hayvansal üretimde çevresel, agronomik, ve sosyal boyutları dengeleme amacındaki yaklaşım biçimidir (Lutz, 1998). En önemli amacı, tarımsal üretimde verimliliği korurken çevresel zararı da minimize ederek, ekonomik işleyişi faal tutmak, kırsal kesimde tarımsal faaliyetle uğraşanların yaşam standardını yükseltmektir. Gerçekte, sürdürülebilir tarım olgusu endüstriyel tarım neticesinde ortaya çıkan problemleri çözmek için geliştirilen önerilerin bir araya getirildiği başlık olarak düşünülebilir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken en önemli husus, dünyada tarımsal üretimin gerçekleştirildiği kaynakların sınırsız olmadığı ve doğal dengeye zarar verilerek sürdürülebilir bir gelişmeyi sağlamak mümkün değildir (Turhan, 2005). Dolayısıyla sürdürülebilir tarımın daha iyi anlaşılması için toplum içerisinde bilinç düzeyinin artırılması gerekmektedir.

Çalışma kapsamında sürdürülebilir tarım kavramının bilinirliğini belirlemek amacıyla öğrencilere öncelikle sürdürülebilir tarım kavramını daha önce duymadıkları sorulmuştur. Öğrencilerin %95,4'ü sürdürülebilir tarım kavramını daha önce duydıklarını, geriye kalan %3,2'si ise daha önce bu kavramı duymadıklarını belirtmiştir (Tablo 2).

Tablo 1. Öğrencilerin demografik özellikleri

Özellikler	Adet	%	Özellikler	Adet	%
Cinsiyet			Doğum Yeri		
Kadın	82	37,4	Şehir Merkezi	99	45,2
Erkek	137	62,6	İlçe	72	32,9
Toplam	219	100,0	Köy	48	21,9
Bölüm			Toplam	219	100,0
Bahçe Bitkileri B,	33	15,1	Doğduğu İl		
Bitki Koruma B,	36	16,4	Adana	85	38,8
Tarla Bitkileri B,	43	19,6	Mersin	22	10,0
Tarım Ekonomisi B,	42	19,2	Adıyaman	10	4,6
Toprak Bilimi B,	31	14,2	Hatay	10	4,6
Zootekni	34	15,5	Osmaniye	10	4,6
Toplam	219	100,0	Diğer	82	37,4

Tablo 2. Öğrencilerin sürdürülebilir tarım kavramını duyma durumları

	n	Oran (%)
Evet	209	95,4
Hayır	7	3,2
Emin değilim	3	1,4
Toplam	219	100

Sürdürülebilir tarım kavramının bildiğini belirten (209 kişi) öğrencilerin %87,2'si sürdürülebilir tarımı; "Bugün ve gelecek nesiller için gerekli olan doğal kaynakları

koruyarak, insanların besin ihtiyacını karşılayan bir tarımsal üretim sistemi (Koç, 2016)" olarak, %4,6'sı ise; "Kimyasal girdiler kullanılmadan sadece mekanik işlemlerle veya organik girdilerle yapılan üretim şekli (Bayram, 2014)" olarak yapılan tanımları doğru bulduklarını ifade etmişlerdir (Tablo 3).

Sürdürülebilir tarımı amaçlarını gerçekleştirebilmek için farklı üretim tekniklerini uygulamak mümkündür. Bunlardan bazıları; organik tarım, ekolojik tarım, permakültür, biyodinamik tarım, kentsel tarım (Greentumble, 2015). Çalışmada öğrencilerin sürdürülebilir tarım araçlarını bilme durumları

belirlenmiştir. Öğrencilerin %86,3'ü organik tarımı ve %74,9'i ekolojik tarımı sürdürülebilir tarım aracı olarak ifade etmişlerdir (Tablo 4).

Tablo 3. Öğrencilerin sürdürülebilirlik kavramını tanımlamaları

Tanımlar	n	Oran (%)
Bugün ve gelecek nesiller için gerekli olan doğal kaynakları koruyarak, insanların besin ihtiyacını karşılayan bir tarımsal üretim sistemi	191	87,2
Kimyasal girdiler kullanılmadan sadece mekanik işlemlerle veya organik girdilerle yapılan üretim şekli	10	4,6
En düşük maliyetli ürün üretimi	4	1,8
Kimyasal girdiler kullanarak verim miktarını en yüksek seviyeye çıkarmak için yapılan uygulamalar	2	0,9
Diğer	2	0,9
Toplam	209	100

Tablo 4. Öğrencilerin sürdürülebilir tarım araçlarını bilme durumu

Sürdürülebilirlik Araçları	n*	Oran (%) (n/209)*100
Organik tarım	189	90,4
Ekolojik tarım	164	78,5
Permakültür	51	24,4
Globalgap	45	21,5

*Birden fazla seçenek işaretlemişlerdir.

3.3. Öğrencilerin Sürdürülebilirlik Algısı ve Eğilimi

Öğrencilere göre sürdürülebilir tarımsal yapıyı elde etmede etkili olan en önemli unsurlar; "çevresel sorumlulukları önemsemek (%87,2)", "geri dönüşüm olanaklarını sağlamak (%82,6)", "doğal mirası korumak (%80,4)" ve "atık ve kirlilik yönetimini sağlamaktır (%78,5)". Öğrencilerin en önemsiz olarak düşündüğü unsurlar ise " Bitki besleme takviyelerini kullanmak (%45,7), " Şeffaf üretim uygulamalarını geliştirmek (%37,9) ve "Geleneksel hayvancılık işletme yöntemlerini kullanmak (%26,9)" olarak belirlenmiştir. (Tablo 5).

Görüşülen öğrenciler sürdürülebilir tarımsal üretimi sağlamada en önemli faktörleri çiftçiler ve çalışanların eğitimlerinin artırılması (%59,4), kirlilik unsurlarıyla mücadele yöntemlerinin geliştirilmesi (%58,4) ve tarımsal uygulamaların çevre üzerine etkilerinin değerlendirilmesi (%56,6) ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması/iyileştirilmesi şeklinde ifade etmişlerdir (%55,3). Öğrencilerin önemsiz gördükleri faktörler ise sırasıyla; tüketicilerin çiftliklerde kullanılan teknolojiyi izleme imkânı (%28,3), işletme ölçeklerinin genişlemesinden kaynaklanan riskleri izleme imkânı (%26,9) ve tarımsal üretimle ilgili diğer firmaların değerlendirilmesi (%25,1) olmuştur (Tablo 6).

Tablo 5. Öğrencilere göre sürdürülebilir tarımsal yapıyı elde etmede etkili unsurlar

Unsurlar	n*	Oran (%)
Çevresel sorumlulukları önemsemek	191	87,2
Geri dönüşüm olanaklarını sağlamak	181	82,6
Doğal mirası korumak	176	80,4
Atık yönetimini sağlamak	172	78,5
Biyolojik ve ekolojik tarım geliştirmek	151	68,9
Biyçeşitliliği sağlamak	141	64,4
Entegre tarım uygulamalarını geliştirmek	137	62,6
Güvenli çalışma koşulları sağlamak	132	60,3
Çalışanların sağlığını korumak	130	59,4
Hassas tarım uygulamalarını geliştirmek	121	55,3
Tarımsal işletmeler için kayıt sisteminin geliştirilmesi	120	54,8
Daha düşük enerji kullanımına ulaşmak	110	50,2
Bitki besleme takviyelerini kullanmak	100	45,7
Şeffaf üretim uygulamalarını geliştirmek	83	37,9
Geleneksel hayvancılık işletme yöntemlerini kullanmak	59	26,9

*Bu soruda öğrenciler birden fazla seçenek işaretlemişlerdir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin en fazla sergiledikleri çevre dostu tüketim davranışları %61,6 oran ile "yerel olarak yetiştirilen mevsimlik ürünler satın almak" olmuştur. Bunu sırasıyla %49,3 oranı ile "mevcut olduğunda organik yiyecekler satın almak" ve %41,1 oran ile "ürünleri toptan alarak karşılamaya özen göstermek" olarak belirlenmiştir (Tablo 7).

Araştırmaya katılan öğrencilere Çukurova Üniversitesi'nde gelecekte olası sürdürülebilir tarım ile ilgili aktivitelere ilişkin görüşleri alınmıştır. Öğrencilerin %88,1'i gelecekte sürdürülebilirlik ile ilgili kurulacak bir öğrenci kulübünün oldukça faydalı olacağı görüşündedirler. Ankete katılanların %88,1'i Çukurova Üniversitesi'nde düzenlenecek sürdürülebilirlik uygulamalarını desteklemekte ve %84,5'i eğitim-öğretim müfredatında sürdürülebilir tarım ile ilgili lisans dersinin olması gerektiğini düşünmektedirler (Tablo 8).

Tablo 6. Öğrencilere göre sürdürülebilir tarım üretim faktörlerinin önem dereceleri

Sürdürülebilir Tarım Üretim Faktörlerinin Önem Dereceleri	1		2		3		4		5	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Hem üreticiler hem çalışanların eğitimlerinin artırılması	13	5,9	6	2,7	25	11,4	45	20,5	130	59,4
Kirlilik unsurlarıyla mücadelede yöntemleri geliştirmek	12	5,5	6	2,7	27	12,3	46	21,0	128	58,4
Tarımsal uygulamaların çevre üzerine etkilerini değerlendirmek	11	5,0	7	3,2	29	13,2	48	21,9	124	56,6
Güvenli çalışma koşullarının sağlanması / iyileştirilmesi	12	5,5	9	4,1	31	14,2	46	21,0	121	55,3
Çalışanlara sürdürülebilir tarım ile ilgili rehberlik yapılması	12	5,5	11	5,0	29	13,2	46	21,0	121	55,3
Tarımsal üretim boyunca kirlilik materyallerinin belirlenmesi	11	5,0	16	7,3	31	14,2	54	24,7	107	48,9
Enerji tasarrufu sağlayan uygulamaların dikkate alınması	9	4,1	14	6,4	42	19,2	50	22,8	104	47,5
Tarımsal uygulamaların biyoçeşitlilik üzerine etkilerini değerlendirmek	10	4,6	9	4,1	32	14,6	66	30,1	102	46,6
Adil ödeme sistemlerinin geliştirilmesi	13	5,9	17	7,8	40	18,3	52	23,7	97	44,3
Ürün dağıtım süresinde müşteri taleplerinin / şikâyetlerinin yönetilmesi	9	4,1	24	11,0	47	21,5	53	24,2	86	39,3
İşletme kontrol kuruluşları için devamlı olarak veri paylaşımı sağlanması	17	7,8	25	11,4	53	24,2	45	20,5	79	36,1
Büyüyen işletmelerde tüketiciler için kayıt sistemine erişim izni verilmesi	17	7,8	30	13,7	46	21,0	49	22,4	77	35,2
Üretim yeri ve tüketim yeri arasındaki mesafenin azaltılması	19	8,7	23	10,5	60	27,4	41	18,7	76	34,7
Kontrol kuruluşlarının tüketiciler ile veri paylaşımında bulunması	8	3,7	22	10,0	56	25,6	61	27,9	72	32,9
Tüketicilerin çiftliklerde kullanılan teknolojiyi izleme imkânı	19	8,7	17	7,8	69	31,5	52	23,7	62	28,3
İşletme ölçeklerinin genişlemesinden kaynaklanan riskleri izleme imkânı	11	5,0	20	9,1	61	27,9	68	31,1	59	26,9
Tarımsal üretimle ilgili diğer firmaların değerlendirilmesi	9	4,1	28	12,8	67	30,6	60	27,4	55	25,1

Tablo 7. Öğrencilerin çevre dostu tüketim davranışları

Aktiviteler	n*	Oran (%)
Yerel olarak yetiştirilen mevsimlik ürünler satın alıyorum	135	61,6
Mevcut olduğunda organik yiyecekler satın alıyorum	108	49,3
İhtiyaçlarımı, ürünleri toptan alarak karşılamaya özen gösteriyorum	90	41,1
Farklı sosyal paylaşım grupları içerisinde yer alıyorum	69	31,5
Önceki yıllara göre daha az et tüketiyorum	65	29,7
Geri dönüştürülmüş ürünleri satın almaya özen gösteriyorum	56	25,6
Organik ürünleri kendim üretip tüketiyorum	51	23,3
Ulaşımında bisiklet kullanıyorum / yürüyüş	47	21,5
Çevreyle ilgili öğrenci kulüplerin / örgütlerine katılıyorum	42	19,2

*Birden fazla seçenek işaretlemişlerdir

Tablo 8. Öğrencilerin sürdürülebilir tarım ile ilgili aktivite önerilerine yaklaşımı

Ç. Ü. Sürdürülebilirlik Öğrenci Kulübü	n	Oran (%)
Evet	193	88,1
Hayır	26	11,9
Toplam	219	100
Ç. Ü. Sürdürülebilirlik Uygulamaları		
Evet	193	88,1
Hayır	26	11,9
Toplam	219	100
Ç. Ü. Ziraat Fakültesi'nde Lisans Dersi		
Evet	185	84,5
Hayır	34	15,5
Toplam	100	100

4. Sonuçlar

Dünya nüfusunun hızla artması, sanayileşme hamlelerinin her geçen gün çoğalması ve teknolojik gelişmeler kaynak kullanımında değişikliklere sebep olmuştur. İnsanların tüketim şekli değişmiş olup, doğada sınırlı olan kaynakların adeta sömürülerek hoyratça kullanımı çevreye her geçen gün kalıcı hasarlar vermektedir. Bunun yanı sıra tarımsal üretimin bilinçsiz bir şekilde yapılması sonucu ekosistem zarar görmekte, hastalıklar artmakta ve hatta canlıların yaşamı tehlike altına girmektedir. Kaynakların amaç dışı ve gereğinden fazla kullanımını önlemek, çevreye verilen zararı azaltmak ve aynı zamanda gelecek nesillere daha sağlıklı çevre bırakmak için sürdürülebilir tarım uygulamaları geliştirilmeye başlamıştır.

Bu çalışmanın amacı Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi öğrencilerinin sürdürülebilir tarım algılarını, eğilimlerini ölçmek ve değerlendirmektir. Araştırmanın sonuçlarına göre öğrencilerin tamamına yakını sürdürülebilir tarım kavramını duymuş olup bu kavramı doğru tanımlamaktadırlar. Öğrencilere göre sürdürülebilir tarımsal yapıyı elde etmek için çevresel sorumlulukları önemsemek, geri dönüşüm olanaklarını sağlamak, doğal mirası korumak ve atık yönetimini gerçekleştirmek oldukça önemlidir. Ankete katılanlar sürdürülebilir tarımsal üretimi sağlamada çiftçiler ve çalışanların eğitimlerinin artırılması, kirlilik unsurlarıyla mücadele yöntemlerinin geliştirilmesi, tarımsal uygulamaların çevre üzerine etkilerinin değerlendirilmesi ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması/iyileştirilmesi gerektiğini önemle vurgulamaktadırlar. Bu şekilde ele alındığında Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi Öğrencilerinin sürdürülebilir tarım konusunda temel bilgilere sahip olduğu ve sürdürülebilir tarımın gereklilikleri ile ilgili görüş beyan ettikleri söylenebilir.

Araştırma sonucunda şu öneriler getirilmiştir;

- Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi bünyesinde "Sürdürülebilir Tarım Kulübü" kurularak

faaydalanmak isteyen öğrencilerin bir arada toplanıp paylaşımlar yapmalarına olanak sağlanabilir.

- Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi'nin desteği ile "Sürdürülebilir Tarım Uygulamaları" içerikli faaliyetlere geleceğin ziraat mühendisleri açısından yararlı olabileceği uygulamalara yer verilebilir.
- Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi lisans müfredatına "Sürdürülebilir Tarım" dersi eklenerek öğrencilerin bu konuda daha fazla bilgi sahibi olması sağlanabilir.
- Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi'ne ait "Sürdürülebilir Tarım Dergisi" yayınlanabilir ve daha geniş kitlelere yayılabilir.
- Ziraat Mühendislerinin görev ve yetkilerinin ortaya konulduğu "Ziraat Mühendislerinin Görev Ve Yetkilerine İlişkin Tüzük" te sürdürülebilirlik kavramına değinilmemiştir. Oysaki ziraat mühendislerinin bu konudaki çalışmaları ve topluma yapacakları katkılar uzun vadede önemli olumlu yönde büyük etkiler yaratabilecektir. Bu bağlamda ilgili tüzükte sürdürülebilirlik kavramına yer verilmesi konunun önemini vurgulanmasına katkıda bulunacaktır.

Çıkar İlişkisi

Yazarlar bu çalışmada hiçbir çıkar ilişkisi olmadığını beyan etmektedirler.

Kaynaklar

- Alp Ç, Tan S. 2016. Ziraat Fakültesi öğrencilerinin çevre bilinci düzeyinin araştırılması. XII. Ulusal Tarım Ekonomisi Kongresi. 25-27 Mayıs. Isparta / Türkiye.
- Ay C, Zümrüt E. 2005. Çevre bilinçli tüketiciler, Akdeniz Üniv İİBF Derg, 10: 238-263.
- Bayram E. 2004. Sürdürülebilir tarım (yüksek lisans) dersi basılmamış ders notları. Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Tarla Bitkileri Ana bilim dalı, İzmir.
- Binbaşoğlu H, Tuna A, Özer N, Şad SN. 2019. Üniversite öğrencilerinin sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir turizm hakkındaki bilgi düzeyleri. Türk Turizm Araş Derg, 3(3): 338-349.
- Cansaran D. 2014. Çevre bilinci düzeyini belirlemeye yönelik uygulamalı bir çalışma: Merzifon Meslek Yüksekokulu örneği. Aksaray Üniv İİBF Derg, 7 (1): 69-74
- Cato MP. 1979. In Di Agri Cultura (ed. W. D. Hooper). Cambridge, MA: Harvard University Press. (revised H. B. Ash.)
- Collard BCY, Mackill, DJ. 2008. Marker-assisted selection: an approach for precision plant breeding in the twenty-first century. Phil Trans R Soc B, 363: 557-572. DOI: 10.1098/rstb.2007.2170.
- Conway GR. 1997. The doubly green revolution. London, UK: Penguin.
- Çabuk B, Karacaoğlu ÖC. 2003. Üniversite öğrencilerinin çevre duyarlılıklarının incelenmesi. Ankara Üniv Eğit Bil Derg, 36(1-2): 1-10.
- Dede G. 2016. Çevre mühendisliği öğrencilerinin çevre kirliliğine olan duyarlılıklarının tespiti. 3rd International Symposium on Environment and Morality. 4-6 November. Alanya, Turkey.
- Edwards CA, et al. 1990. Sustainable agricultural systems, soil and water conservation society, Iowa.
- Eryılmaz Ç, Kıran Ö. 2017. Üniversite öğrencilerinin çevre algısı:

- sinop üniversitesi örneği. *Akad Sos Araş Derg*, 61: 186-199.
- Eryılmaz AG, Kılıç O. 2018. Türkiye’de sürdürülebilir tarım ve iyi tarım uygulamaları. *KSÜ Tarım ve Doğa Derg*, 21(4): 624-631.
- Greentumble. 2015. Sustainable farming. URL: <https://greentumble.com/10-sustainable-farming-methods-and-practices/> (erişim tarihi: 09.09.2019)
- Hayes TB, Anderson LL, Beasley VR, de Solla SR, Iguchi T, Ingraham H, Willingham E. 2011. Demasculinization and feminization of male gonads by Atrazine: consistent effects across vertebrate classes. *J Steroid Biochem Mol Biol*, 27(1): 64-73.
- Hesiod. 1988. *Theogony, works and days*. Oxford World’s Classics. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Kremen C, Miles A. 2012. Ecosystem services in biologically diversified versus conventional farming systems: benefits, externalities, and trade-offs. *Ecol Soc*, 17(4): 40.
- Li W. 2001. Agro-ecological farming systems in China. *Man and the Biosp Series*, vol. 26. Paris, France: UNESCO.
- Lutz E. 1998. Agriculture and the environment perspectives on sustainable rural development, World Bank, Washington. Jules Pretty. Agricultural sustainability: concepts, principles and evidence. *Phil. Trans. R. Soc. B* (2008) 363: 447-465. DOI: 10.1098/rstb.2007.2163
- Marcia S, De Longe MS, Miles A, Carlisle L. 2016. Investing in the transition to sustainable agriculture. *Envir Sci & Pol*, 55: 266-273.
- Oğuz D, Çakıcı I, Kavas S. 2011. Yüksek öğretimde öğrencilerin çevre bilinci. *SDÜ Orm Fak Derg*, 12: 34-39.
- Öztürk T, Öztürk FZ. 2015. Öğretmen adaylarının çevre ve çevre eğitimi ile ilgili görüşleri (Ordu Üniversitesi örneği). *Balıkesir Üniv Sosl Bil Enst Derg*, 18: 115-132.
- Perfecto I, Vandermeer J. 2010. The agroecological matrix as alternative to the land-sparing/agriculture intensification model. *Proc Natl Acad Sci USA*, 107: 5786-5791.
- Pretty J. 2002. *Agri-culture: reconnecting people, land and nature*, London, UK: Earthscan.
- Robert S, Roberts JA. 1999. Environmental segmentation alternatives: a look at green consumer behavior in the new millennium, *J Cons Mark*, 16(6): 558-575.
- Tilman D, Balzer C, Hill J, Befort BL. 2011. Global food demand and the sustainable intensification of agriculture. *Proc Nat Acad Sci*, 108(50): 20260-20264.
- Tilman D, Cassman KG, Matson PA, Naylor R, Polasky S. 2002. Agricultural sustainability and intensive production practices. *Nature*, 418: 671-677.
- Tscharntke T, Clough Y, Wanger TC, Jackson L, Motzke I, Perfecto I, Whitbread A. 2012. Global food security, biodiversity conservation and the future of agricultural intensification. *Biol Conserv*, 151(1): 53-59.
- Turhan Ş. 2005. Tarımda sürdürülebilirlik ve organik tarım. *Tar Ekon Derg*, 11(1): 13 - 24.
- Zhang W, Ricketts TH, Kremen C, Carney K, Swinton SM. 2007. Ecosystem services and dis-services to agriculture. *Ecol Econ*, 64(2): 253-260.



Araştırma Makalesi (Research Article)

Cilt 3 - Sayı 2: 82-91 / Temmuz 2020
(Volume 3 - Issue 2: 82-91 / July 2020)

KARİYER İYİMSERLİĞİ VE KARİYER UYUMLULUĞU ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALARIN İÇERİK ANALİZ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ

Ahmet Tuncay ERDEM^{1*}

¹*Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İletişim Fakültesi, 14100, Bolu, Türkiye*

Gönderi: 04 Mayıs 2020; **Kabul:** 06 Mayıs 2020; **Yayınlanma:** 01 Temmuz 2020
(**Received:** May 04, 2020; **Accepted:** May 06, 2020; **Published:** July 01, 2020)

Özet

Son yıllarda araştırmacılar tarafından oldukça ilgi görmekte olan kariyer kavramları bu çalışmada ele alınmaktadır. Araştırma kapsamında kariyer kavramının iyimserlik ve uyumluluk boyutları incelenmektedir. Kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu konularında içerik analizi yöntemi uygulanarak, gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutmak amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında, kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu konularında yayımlanmış lisansüstü tezler içerik ve yöntem biçimleri açısından irdelenmektedir. Bu çalışmalara, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın Tez Merkezi veri tabanı aracılığıyla ulaşılmıştır. Araştırmaya konu olan çalışmalar; yabancı kaynak oranı, kelime sayıları, anahtar kelimeler, kullanılan yöntem ve metin içerisinde geçen "kariyer iyimserliği" ve "kariyer uyumluluğu" kelime miktarları kriter alınarak içerik analiz yöntemi ile incelenmektedir. Araştırma sonucunda kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu kavramlarıyla ilgili yapılan araştırmaların oldukça kısıtlı olduğu belirlenmekle birlikte konuların gelecekte araştırmacılar tarafından daha çok rağbet göreceği düşünülerek sonuç bölümünde konular ile ilgili çeşitli öneriler sunulmaktadır.

Anahtar kelimeler: Kariyer iyimserliği, Kariyer uyumluluğu, İçerik analizi

Research with a Content Analysis Method of the Studies on Career Optimization and Career Adaptability

Abstract: Career concepts that have received much attention from researchers in recent years are discussed in this study. As part of the research, the optimism and career dimensions of the career concept are examined. The aim is to shed light on future studies by applying a content analysis method to career optimism and career adaptability. The research examines postgraduate work on career optimism and career adaptability in terms of method and content. The studies discussed have been achieved through the National Thesis Center of the Higher Education Council. Studies achieved; the method used has been analyzed with the content analysis method by using the criteria keywords, external resource rate, word numbers, and the words "career optimism" and "career adaptability" in the text. As a result of the research, it has been determined that the researches on the concepts of career optimism and career adaptability are very limited, and in the conclusion section, various suggestions are presented in the conclusion part, considering that the topics will be more popular by the researchers in the future.

Keywords: Career optimism, Career adaptability, Content analysis

***Corresponding author:** Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İletişim Fakültesi, 14100, Bolu, Türkiye

E mail: ahmeterdem@ibu.edu.tr (A.T. ERDEM)

Ahmet Tuncay ERDEM  <https://orcid.org/0000-0003-4573-8415>

Cite as: Erdem AT. 2020. Research with a content analysis method of the studies on career optimization and career adaptability. BSJ Pub Soc Sci, 3(2): 82-91.

1. Giriş

Her geçen gün gelişmekte olan iletişim olanaklarının örgütlerin nitelikli işgücüne ulaşmalarını kolaylaştırdığı bilinir. Bu çerçevede örgütlerin nitelikli insan gücüne ulaşabilmesi diğer bir ifadeyle bu işgücünü istihdam etmesi daha az çabayla mümkün hale gelmektedir. Bu kapsamda işgörenler arasında rekabetin artması da örgütlerin avantajları olarak görülebilir. Her ne kadar nitelikli işgücü fazlalığı işgörenler açısından dezavantaj olarak görülse de bu durumun çalışan bireyler açısından da bazı avantajları bulunmaktadır. Nitelikli işgücünün artmasıyla kurulan işletmelerin de miktarlarının her geçen gün artması kaçınılmazdır. İşte bu noktada örgüt sayılarının artması işgörenlerin de daha farklı alternatifleri değerlendirerek işyerlerinden ayrılmalarına ve daha iyi maddi-manevi imkânlarla sahip olmaları noktasında daha farklı alternatiflere yönelmelerine sebep olmaktadır. Bu kapsamda işgörenlerin kariyer beklentileri ve kariyer planlamaları büyük önem taşımaktadır. Bireylerin iş tatminlerinin ve örgüte yönelik bağlılıklarının ancak beklentileri karşılandıktan sonra gerçekleşeceği düşüncesiyle hem örgütün hem de işgörenlerin yapmaları gereken birçok davranış biçimlerinin de olması muhtemeldir.

Örgütteki işgörenlerin çalıştıkları ortamda huzurlu ve mutlu biçimde görev yapmaları bireylerin hem işyerinde verimli çalışmalarına hem de aile hayatlarında huzurlu olmalarına sebep olacaktır (Özdemir ve İsmailçebi, 2020). Bu bağlamda işgörenlerin sürekli değişken bir iş ortamında faaliyet göstermeleri onların huzursuz olmalarına sebep olarak ve çalıştıkları örgütten ayrılmalarına dahi neden olmaktadır. Karadal ve Erdem (2018) bu görüşü destekler nitelikte görüş ortaya koyarak işgörenlerin gerek özel yaşantılarında ve gerekse iş yaşamlarında sürekli meydana gelen değişim ve belirsizlikleri yeterince yönetememeleri nedeniyle uyum sağlamakta zorlanmaları sonucunda olumsuzluk yaşayacaklarını belirtmektedir. Nitelikli işgörenler, çalıştıkları veya gelecekte çalışmayı hedefledikleri işin bütün karmaşıklığını düşünerek ve bu karmaşıklığı aşmak için kendilerini geliştirip zaman ve geleceğe uygun bir biçimde planlar yapmaları gerekmektedir (Sever Arıcı, 2020). Bu bireyler ancak kariyerlerine uygun biçimde mesleklerini planlayıp icra ettikleri sürece işlerinden tatmin olacaktır. Bu kapsamda kariyer, bireylerin kazanç sağlamaları amacıyla sürdürdükleri faaliyetler olmasının yanı sıra ruhsal ve toplumsal gerekliliklerini giderme açısından da son derece önemlidir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017; Tecimer, 2017; Çark, 2019). Bununla birlikte işgörenler kariyer planlamalarını

iyi yapılmalarına karşın beklenmedik engel ve durumlarla da karşılaşabilmektedirler.

İşgörenlerin bu engellerle başa çıkabilmeleri geliştirdikleri uyum becerilerine bağlıdır (Hui ve ark., 2018). Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için faaliyetlerinde rol alan en önemli partnerler bireylerdir (Tutar, 2019). Bu kapsamda bireylerin uyum becerilerine yönelik açıklamalar kariyer uyumluluğu başlığında incelenmektedir. Diğer yandan bireylerin kariyer beklentileri ne kadar yüksekse iş tatminleri ve verimli çalışmaları da aynı oranda artma eğilimi gösterecektir. Bu çerçevede de kariyer iyimserliği önem kazanmaktadır. Araştırma kapsamında ilk olarak kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu kavramları ilgili literatür çerçevesinde ele alınarak kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonra araştırmanın temel amacı, önemi, sorusu ve modeli açıklanmıştır. Verilerin analizi ve bulgular bölümünde araştırma kapsamında ele alınan çalışmaların; başlığı, yazarı, türü, yayımlandığı üniversite ve ilgili bilim dalına göre bilgilere yer verilmektedir. Buna ek olarak çalışmaların içerik ve kapsamlarına yönelik kelime sayılarına, ele alınan konuların metin içerisindeki tekrarlanma sayılarına, kullanılan yöntem, analiz tekniğine, kaynakça sayılarına, anahtar kelimelere ve sayfa sayısı miktarlarına yönelik detaylı bilgiler verilmeye çalışılmıştır. Sonuç bölümünde ise araştırma kapsamında çıkarımlarda bulunularak çeşitli önerilere yer verilmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Araştırmacılar tarafından birçok yönüyle ele alınan kariyer kavramı gün geçtikçe hem örgütler hem de işgörenler tarafından önemi artan bir kavram olarak görülmektedir. Bu kapsamda kariyer kavramını ele almak önemlidir. Öztemel (2019)'e göre kariyer; bireylerin ömürleri boyunca yaşadıkları olaylar, yaşam ve meslek rollerinin birbirleriyle etkileşimleri suretiyle oluşan gelişim çizgisi ve genel örüntü, meslek ve işlere yönelik rollerinde ilerleme, duraklayarak gerilemeyi içeren bir işlemler süreci olarak belirtilmektedir. Kariyer en basit ifadeyle bireylerin yaşamları süresince üstlenmiş oldukları bütün rolleri (çocukluk, öğrencilik, eş seçimi, ebeveyn ve vatandaşlık vb.) içermektedir. Kariyer, Fransızca "carrierre" ve İngilizce "career" kelimelerinden türeyen kavram olarak Türkçe'de yer bulmaktadır. Türk Dil Kurumu'na göre kariyer, "Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2020). Baruch ve Peiperl (2000)'e göre kariyer, bir kurum veya kuruluşta faaliyet gösteren bireylerin elde etmiş oldukları

deneyimleri ile gelişim süreçleridir. Bununla birlikte Collin (1998) kariyeri, işgörenlerin örgüt veya topluma etkileşimiyle ortaya çıkan bir kavram olarak nitelendirmektedir. Son olarak Baruch (2004) katı bir hiyerarşik yapı ve katı örgütsel yapıların mevcudiyetinin geleneksel kariyer yöntemlerini uyguladığını belirtmektedir.

Literatürde görüleceği üzere kariyerle ilgili köklü bir değişim görülmekte ve kariyerin geleneksel kalıplardan sıyrılarak daha modern bir nitelik kazandığı düşünülmektedir (Carson ve ark., 1995). İşgücünün yapısında meydana gelen değişim, yeni yönetim şekli ve örgüt yapılarındaki yeni biçimlenme işgörenler ile örgütlerin geleneksel kariyer ilişkilerinin de değişimine sebep olmaktadır (Erdoğan, 2003). Sökmen ve Aydın (2016) işgörenlerin bireysel kariyer planlama yapımları yararlarının; bireylerin kişisel becerileri, ilgi alanları, güçlü ve zayıf yönleri ile bilgi birikimleri hakkında kendilerini tanımları olduğunu belirtmektedir. Bu çerçevede bireyler geleceğe yönelik kariyer hedeflerini belirlerler. Diğer yandan işgörenler kariyer gelişim ve planlamalarına yönelik örgütleriyle ilgili bağımlılık duymamakta ve örgüt yapısına göre kalıcılıktan ziyade bağımsız bir hareket tarzı benimseyerek geçiciliğe yönelik eğilim göstermektedir (Zeffane ve Mayo, 1994; Jones ve DeFillippi, 1996; Hall ve Moss, 1998). Görüleceği üzere işgörenlerin kariyer planlama çerçevesinde karar vermeleri gerekliliği önemlidir. Kariyer planlama, işgörenlerin hedefine ulaşabilmeleri hususunda gereken amaçları belirleyerek bireysel kariyer amaçlarını tespit etmeleridir. Diğer yandan işgörenler belirledikleri kariyer planlarını uygulama arzusunda olsalar dahi örgütlerin bu planları desteklememesi birçok zorlukların yaşanmasına neden olacaktır (Edinsel, 2018). İşte bu noktada işgörenlerin kariyer beklenti ve hedefleri çok çeşitli etkenler nedeniyle değişime uğramakta ve kariyer değişimi daha hareketli, çok yönlü ve sınırsız bir gelişim süreci niteliği göstermektedir (Hall, 1996; Helge Becker ve Haunschild, 2003; Baruch ve Hall, 2004; Gökdeniz ve Merdan, 2011; Boz ve ark., 2016). Kariyer gelişim süreci ve kariyer planlama günümüzde işgörenler açısından performans dayalı biçimde sürekli istihdam edilebilirlik, işgörelere yönelik gelişim imkânlarının sağlanmasında örgütsel sorumluluk ve bireylerin kendi kariyerlerinin yönetiminde işgörenlerin sorumlu olmaları gibi durumları ifade etmektedir (Blau ve ark., 2001). Bu kapsamda işgörenin işyerinden memnun olmasının diğer bir ifadeyle işgörenin yaptığı işten elde ettiği iş doyumunun verimli çalışmasında en önemli etken olduğu düşünülmektedir. Örgütler işgörenlerin iş doyumlarını arttırabilmek için onların kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği durumlarını dikkate alarak işgörelere kariyer planlamasında yardımcı olmaları gerekliliği açıktır.

Kariyer uyumluluğu kavramı literatürde Super (1990) tarafından ortaya atılan kariyer ve meslek uygunluğu kavramları esas alınarak oluşturulmuştur. Mesleki

olgunluk terimi, bireylerin meslek ve eğitim seçimleri sonucunda hazır oldukları durumu açıklamasına rağmen bireylerin bu değişimlerle başa çıkma yöntemleri konusunda herhangi bir öneride bulunmamaktadır (Siyez ve Belkıs, 2016; Akgemci ve Kalfaoğlu, 2018). Bireyler kişilik özellikleri başta olmak üzere sürekli değişmekte olan dış çevre şartlarını da önemseyerek kendilerine uygun iş rollerini benimseyerek kariyerlerini oluşturabilirler (Metin, 2020). Bu kapsamda Savickas ve Porfeli (2012)'ye göre bireylerin kariyer ilerlemeleri çerçevesinde farklı bir bölümü kariyer uyumluluğu oluşturmaktadır. Kariyer uyumluluğu, bireylerin yapmaları gereken veya gelecekte yapacakları görevler bütünü, geçişler ve mesleki rolleri ile ilgili karşılaşılabilecek olumsuzluklar ve travmalarla baş edebilmeleri amacıyla sahip oldukları gücü ifade etmektedir. Kariyer kavramının uyumlulukla ilişkilendirilmesi bireylerin ihtiyaçları noktasında fırsatları da değerlendirmeleriyle mümkün olmaktadır (Taş ve Özmen, 2019). Bu durum Savickas (1997)'a göre kariyer uyumluluğu ile istihdam sürdürülebilirliği aşamalarında uyumlu geçişler sağlamaktadır. Literatürde yapılan çalışmalara göre kariyer uyumluluğuna sahip olan bireylerde daha yüksek kariyer doyumu görülmektedir (Guan ve ark., 2013; Zacher, 2014). Diğer yandan Johnston ve ark. (2013)'ne göre kariyer uyumluluğu yüksek olan bireylerin daha az iş stresine sahip olacağı belirtilirken, Guan ve ark. (2013) göre ise uyum becerisi yüksek bireylerin kişi ve çevre uyum algılarının yüksek olacağını belirtmektedir. Literatürde kariyer uyumluluğu ile ilgili birçok araştırma yapılmış (Savickas, 1997; Rossier ve ark., 2012; Savickas ve Porfeli, 2012; Guan ve ark., 2013; Zacher, 2014; Hirschi ve Valero, 2015; Karadal ve ark., 2018; Karadal ve Erdem, 2018), bu araştırmaların genelinde kariyer uyumluluğu ile iş stresi, endişe, merak, kontrol ve güven kavramları hem örgütler açısından hem de işgörenlerin rahatlığı kapsamında incelenmiştir. Bireylerin kariyerlerinde uyumluluk elde etmelerinin yanı sıra iyimserlik algılarının da yüksek olması onların kariyer basamaklarını aşmaları noktasında önemli katkılar sağlayacaktır.

İyimserlik genel anlamda bireylerin olumlu beklentilerine yönelik düşünceleri olarak belirtilmektedir (Karadal ve Erdem, 2018). Scheier ve ark. (1994)'ne göre iyimserlik, bireylerin geleceklere hakkında olumlu sonuçlar elde edeceklerine yönelik olumlu beklentilerde olmasıdır. Bu çerçevede bireylerin kariyerleri açısından iyimserlik düzeylerinin yüksek olmasıyla bireyler kariyerlerini planlama sürecinde kendilerini daha rahat hissedeceklerdir (Kalafat, 2012). Bununla birlikte iyimserlik eğilimi yüksek olan bireylerin karşılarına çıkan engellerde dahi amaçlarından sapmadan başarıyı yakalayacakları bilinmektedir (Crane ve Crane, 2007). Scheier ve Carver (1987) iyimserlik eğilimleri yüksek olan bireylerin engeller karşısında bile amaçlarında yönelik başarılar elde ettiklerini belirtmektedir. İyimserliği kişilik özelliği noktasında

özümsemiş bireylerin bilgiyi ortaya koyma aşamasında daha esnek hareket edeceği için değişken durumlar karşısında da alternatifleri olan esnek bireyler olacağı bilinmektedir. Bu kişiler zorlu hedeflere ulaşma durumunda iyimser olmayan bireylere göre daha rahat davranabilmektedirler. Diğer yandan bu durumun aksine iyimserlik düzeyleri düşük olan bireylerin kendilerine verilen zorlu görevlerde başarısız olma ihtimalleri yüksektir (Rottinghaus ve ark., 2005). Literatürde kariyer iyimserliği ile ilgili yapılmış birçok araştırma (Aydın ve Tezer, 1991; Puskar ve ark., 1999; Nurmi ve ark., 2002; Patton ve ark., 2004; Schulenberg ve ark., 2004; Coll ve Draves, 2008; Chang ve ark., 2010; Gençoğlu ve ark., 2014; Bacanlı ve Ercan, 2016) olmakla birlikte bu araştırmalarda genel olarak farklı gruplar dikkate alınmaktadır. Bireylerin kariyer gelecekleri ile ilgili gruplamalar yapılarak genelde cinsiyet temelli çalışmalar esas alınmaktadır. Diğer yandan literatürde genel olarak kariyer, bireylerin öz yetenek ve iş bulma yetenekleriyle ilişkilendirilmekte, geleceğe yönelik planlı faaliyetler olduğu da vurgulanmaktadır.

3. Yöntem

Son yıllarda araştırmacılar tarafından rağbet gören ve bu araştırmanın bulgularında da görüleceği üzere kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği hakkında yapılmış çalışmaların kısıtlılığı nedeniyle konular hakkında yapılacak çalışmalara farklı yönden bakmayı sağlayacak incelemelerde bulunmak gibi etkenler araştırmanın özgün yönünü oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın temel amacı; kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu kavramlarını konu edinen lisansüstü çalışmaların incelenmesidir. Yapılmak istenen gelecekte ilgili konular hakkında çalışma yapacak araştırmacılara yol gösterecek bir rehber oluşturmaktır. Bu çerçevede araştırmanın temel sorusu; Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi'nde yayınlanmış olan lisansüstü çalışmaların özellikleri ve kapsamı nelerdir? olarak belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında belirlenen araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi internet sitesinin "Tez Tarama" bölümünden "Kariyer İyimserliği" ve "Kariyer Uyumluluğu" başlıklı tezler taranarak ilgili çalışmalar hakkında veriler elde edilmiş ve içerik yönünden incelenmeye tabi tutulmuştur.

Araştırma yöntemi olarak kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu konuları hakkında yapılan lisansüstü çalışmaları incelemek amacıyla içerik analiz yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada betimsel içerik analizi yönteminden yararlanılmıştır. İçerik analizi; belirli bir zaman periyodu dâhilinde, belirlenen alan veya konulara yönelik uygulanan araştırmaların incelenerek belirli yöntem, amaç ve ölçütler aracılığıyla değerlendirilerek ele alınan çalışmaları tanımlamaya yardımcı olan bir analiz tekniğidir (Falkingham ve Reeves, 1998; Dochy, 2006; Erdem, 2017). Buna ek olarak içerik analizi; araştırma sonucunda toplanan yazılı verilerin

içeriklerinin analiz edilerek bu verilerden çıkarılan mesajların yorumlanarak özetlenmesi biçimleridir (Cohen, 2007). Büyüköztürk ve ark. (2017)' ne göre içerik analizi metinlerden meydana gelen bir kümeyle ilişkin belli kelime ve kavramların varlığını belirlemeye yönelik uygulanan bir tekniktir. Araştırma kapsamında tarama modeli esas alınarak konular hakkında yapılmış çalışmalar irdelenmiştir. Daşdemir (2019)'e göre genel tarama modeli, araştırma konusu ile ilgili önceden yapılmış bilimsel çalışmaların (dergi, tez, kitap, bildiri, makale vb.) belirlenmesi, incelenmesi, okunarak değerlendirilmesi sürecidir. Bu kapsamda konular ile ilgili lisansüstü tezlerle ulaşılarak incelemeler yapılmıştır.

4. Bulgular

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi internet sitesinden kariyer iyimserlik ve kariyer uyumluluğu konularında üretilmiş lisansüstü tezler incelemeye tabi tutulmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1' de görüleceği üzere araştırma kapsamında belirlenen konulara ilişkin yapılan analizde lisansüstü çalışmalardan Çalışma 1 sadece kariyer iyimserliğini, Çalışma 2 hem kariyer iyimserliği hem de kariyer uyumluluğunu içermekle birlikte diğer 4 araştırma (Çalışma 3, 4, 5, 6, 7) kariyer uyumluluğunu ele almaktadır. Çalışmaların türlerine bakıldığında; 2., 3. ve 7. çalışmalar doktora derecesinde iken 1., 4., 5. ve 6. çalışmalar yüksek lisans derecesinde üretilmiştir. Çalışma 1'in İşletme Bilim Dalı'nda üretilmesine karşın diğer çalışmaların Psikoloji alanında yapıldığı belirlenmiştir. Araştırma kapsamında ele alınan çalışmalardan 1. ve 3. çalışmalar 2019 yılında, 4. çalışma 2018 yılında, 2., 5. ve 7. çalışmalar 2017 yılında ve 6. çalışma ise 2016 yılında yayınlanmıştır. Son olarak araştırma kapsamında ele alınan tezlerden ilk 6'sının açık erişime sahip olduğu görülürken 7. çalışmanın 22.12.2020 tarihine kadar erişiminin yazar tarafından kısıtlandığı belirlenmiştir. Tablo 2 ve Tablo 3' te araştırma kapsamında incelenen çalışmaların sayfa sayıları, kelime sayıları ve kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği terimlerinin metin içerisinde bulunma/vurgulanma sayıları da verilmektedir.

Tablo 2 ve 3'te çalışmalara ilişkin şekilsel özelliklere yer verilmektedir. Araştırmada iki konu irdelendiği için bu bölümde iki tabloya yer verilmektedir. Tablo 2'de kariyer iyimserliği araştırmaları, Tablo 3'te kariyer uyumluluğu çalışmalarına yer verilmektedir. Çalışmaların sayfa sayılarına bakıldığında en düşük sayının 76 olduğu ve en yüksek sayının 244 olduğu görülmektedir. Diğer yandan çalışmalardaki toplam kelime miktarları çalışmaları içeren ".pdf" formatındaki dosyaların, ".doc" formatına dönüştürülerek kelime sayımı yapılması suretiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında en fazla kelime sayısının 3. çalışmada olduğu görülürken en az kelime sayısı Çalışma 5'te görülmekle birlikte, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği konularının ne sıklıkla kullanıldığına da değinilmiştir. Kullanılan kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği kelime sayılarına

bakıldığında ilgili kavramların kullanıldığı çalışmanın 6. çalışma olduğu belirlenmiştir. Tablo 4'te tezlere ilişkin

uygulama alanları ile anahtar kelimeler belirtilmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya dâhil edilen lisansüstü tezler

Çalışmanın Adı	Çalışmanın Yazarı	Tez Türü	Üniversite	Anabilim Dalı	Yıl
Çalışma 1. İş Umudu ve Kariyer İyimserliğinin Bireysel Kariyer Planlamasına Etkisi: Yabancı Uyruklu ve Türk Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma <i>The Effect of Employment Hope and Career Optimism on Individual Career Planning: A Research on Foreign National and Turkish Student</i>	Magsud MİRZEYEV	Yüksek Lisans	Ondokuz Mayıs Üniversitesi	İşletme Anabilim Dalı	2019
Çalışma 2. Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının Kariyer Uyumu Ve Kariyer İyimserliğine Etkisi <i>Effectiveness of The School-to-Work Transition Skills Development Program on Career Adaptability and Career Optimism</i>	D. Didem KEPİR SAVOLY	Doktora	Hacettepe Üniversitesi	Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı	2017
Çalışma 3. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğunu Açıklayan Faktörler: Model Önerisi <i>The Factors Explaining Career Adaptability of University Students: Model Suggestion</i>	Ayşe Fikriye SARSIKOĞLU	Doktora	Gazi Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı	2019
Çalışma 4. Kariyer Uyumluluğunun Catışma Eylem Stillerine Göre İncelenmesi <i>Investigation of Career Adaptability According to Conflict Activity Styles</i>	Kemal BALKAN	Yüksek Lisans	Dokuz Eylül Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı	2018
Çalışma 5. Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğunun Yordanmasında Psikolojik İhtiyaçlar ve Azmin Rolü	Ahmet AYAZ	Yüksek Lisans	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı	2017
Çalışma 6. Kariyer Uyumluluğu Programının RPD Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi <i>Examination of Effectiveness of Career Adaptability Program on Career Adaptability Level of Students of RPD</i>	Ahmet KARA	Yüksek Lisans	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı	2016
Çalışma 7. Kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi <i>Effects of career adaptability training psycho-educational program on coping with career indecision</i>	Mehmet Emin TURAN	Doktora	Sakarya Üniversitesi	Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı	2017

Tablo 2. Kariyer iyimserliği çalışmalarının biçimsel özellikleri

Çalışmanın Adı	Sayfa Sayısı	Kelime Sayısı	Kariyer İyimserliği
Çalışma 1. İş Umudu ve Kariyer İyimserliğinin Bireysel Kariyer Planlamasına Etkisi: Yabancı Uyruklu ve Türk Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma	124	29.049	120
Çalışma 2. Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının Kariyer Uyumunu Ve Kariyer İyimserliğine Etkisi	130	30.972	133

Tablo 3. Kariyer uyumluluğu çalışmalarının biçimsel özellikleri

Çalışmanın Adı	Sayfa Sayısı	Kelime Sayısı	Kariyer Uyumluluğu
Çalışma 3. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğunu Açıklayan Faktörler: Model Önerisi	182	37.148	124
Çalışma 4. Kariyer Uyumluluğunun Çatışma Eylem Stillerine Göre İncelenmesi	130	25.133	144
Çalışma 5. Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğunun Yordanmasında Psikolojik İhtiyaçlar ve Azmin Rolü	76	16.232	173
Çalışma 6. Kariyer Uyumluluğu Programının RPD Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	91	17.750	224
Çalışma 7. Kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi	244	----	----

Tablo 4. Çalışmaların anahtar kelimeleri ve uygulama alanları

Anahtar Kelimeler	Uygulama Alanları
Çalışma 1 İş umudu, kariyer iyimserliği, bireysel kariyer planlaması	Üniversite öğrencilerine yönelik yapılan araştırmada öğrencilerin iş umudu ve kariyer iyimserliği düzeylerinin bireysel kariyer planlamalarına etkisi ele alınmakta ve bir devlet üniversitesinde 2017-2018 Eğitim-Öğretim Yılı Bahar Döneminde lisans ve yüksek lisans düzeyinde öğrencilere yönelik uygulama yapılmıştır.
Çalışma 2 Okuldan işe geçiş, kariyer uyumu, kariyer iyimserliği	Üniversite son sınıf öğrencilerine yönelik yapılan uygulamada Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının (OİGBGP) öğrencilerin kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği tutumları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Amerika'da geliştirilen psiko-eğitsel bir program, Türk kültürüne uyarlanmış ve üniversite son sınıf öğrencilerine 12 hafta boyunca uygulanmıştır.
Çalışma 3 Kariyer uyumluluğu, kariyer umusu, kariyer seçiminde aile etkisi, algılanan kariyer engelleri	Üniversite öğrencilerinin kariyer seçiminde etkilendikleri faktörler ele alınmaktadır. Bu faktörler algılanan kariyer engelleri, aile etkisi, kariyer umuları (liderlik umusu, başarı umusu ve eğitim umusu) ve kariyer uyumluluklarına yönelik ilişkileri incelenmektedir
Çalışma 4 Beliren yetişkinlik, öğretmen adayları, kariyer gelişimi, kariyer uyumluluğu, çatışma, anlaşmazlık, çatışma eylem stilleri	Öğretmen adaylarında çatışma eylem stilleri ve kariyer uyumluluğu ilişkisini incelemek amacıyla çatışma eylem stilleri ile kariyer uyumluluğunun bazı sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşım farklılaşmadığını ele almaktadır.
Çalışma 5 Kariyer uyumluluğu, psikolojik ihtiyaçlar, azim	Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu yordamada psikolojik ihtiyaçlar ve azmin rolünü incelenmektedir. Bu amaçla araştırmada yordayıcı korelasyonel araştırma deseni kullanılmıştır.
Çalışma 6 Kariyer Uyumluluk, Deneysel Yöntem, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı 1.sınıf Öğrencileri	Lisans düzeyi rehberlik ve psikolojik danışmanlık 1. Sınıf öğrencilerine yönelik hazırlanan kariyer uyumluluğu programının, öğrencilerin kariyer uyumluluklarını üzerindeki etkililiğini belirlemek amacıyla yapılmıştır.
Çalışma 7 -----	Lise öğrencilerine yönelik araştırmada öğrencilerin kariyer kararsızlığı ele alınarak bu kararsızlıkla nasıl başa çıkabilirler noktasında öneriler sunmaktadır.

Araştırma kapsamında ele alınan çalışmalardan en fazla anahtar kelimeye sahip olan 4. çalışmadır. 7. çalışma yazarı tarafından kısıtlandığı için anahtar kelimelerine ulaşılamamıştır. Diğer yandan 6 çalışmada öğrencilerle

ilgili uygulama yapılmış, sadece 4. çalışmada öğretmenlerle ilgili uygulama yapılmıştır. Tablo 5'te çalışmalara ilişkin analiz yöntemi, kaynakça sayısı ve örneklem büyüklüğü belirtilmektedir.

Tablo 5. Çalışmaların kaynakça sayısı, analiz yöntemi ve örneklem büyüklüğü

	Analiz Yöntemi	Kaynakça Sayısı	Kullanılan Yabancı Kaynak Sayısı Oranı (%)	Örneklem Büyüklüğü
Çalışma 1	Yöntem nicel araştırma yöntemidir. T-Testi, ANOVA, Korelasyon ve Regresyon, Anova, Tukey HSD analizleri kullanılmıştır.	121	17,35	400
Çalışma 2	Yöntem nicel araştırma yöntemidir. Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi, Mann Whitney U testi kullanılmıştır.	160	70,18	32
Çalışma 3	Yöntem nicel araştırma yöntemidir. Yapısal eşitlik modeli, bağımsız gruplar için t testi ve ANOVA analizleri kullanılmıştır.	214	83,42	450
Çalışma 4	Yöntem nicel araştırma yöntemidir. Çarpıklık-basıklık analizi, T Testi ve Tek Yönlü ANOVA analizi kullanılmıştır.	134	42,43	319
Çalışma 5	Yöntem nicel araştırma yöntemidir. Hiyerarşik regresyon analizi, T Testi ve Tek Yönlü ANOVA analizi kullanılmıştır.	87	87,35	382
Çalışma 6	Yöntem nicel araştırma yöntemidir. Betimsel İstatistikler, Mann Whithney U ve Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılmıştır.	65	66,15	32
Çalışma 7	Yöntem nicel araştırma yöntemidir. Tek yönlü varyans, Welch tekniği, ANOVA analizleri kullanılmıştır	----	-----	372

Tablo 5' te çalışmalarla ilgili, örneklem büyüklükleri, analiz yöntemleri ve çalışmalarda kullanılan kaynakça miktarları verilmektedir. Çalışmalara yönelik en fazla örneklem sayısının Çalışma 3'te olduğu görülmektedir. Bu çalışmada 450 kişiye yönelik uygulama yapılmıştır. Diğer yandan en az örneklem 2. ve 6. çalışmalarda olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmaların her ikisinde de örneklem sayısı 32'dir. Çalışmaların kaynakça sayılarında ise en yüksek kaynakça sayısı 3. çalışmada olmakla birlikte en az kaynakçanın 6. çalışmada olduğu görülmektedir. 7. çalışma yazar tarafından kısıtlandığı için kaynakça sayısına ulaşılammıştır. Buna ek olarak incelenen çalışmalarda yazarların yararlandığı kaynaklarının genelde ağırlıklı olarak yabancı kaynaklar olduğu, bu yabancı kaynakların ise tümünün İngilizce dilinde yazılmış eserlerden oluştuğu belirlenmiştir. Çalışmalarda en fazla yabancı kaynak kullanılan çalışmanın 5. çalışmada (%87,35) olduğu en az yabancı kaynak kullanımının da 1. çalışmada (%17,35) olduğu belirlenmiştir. Tablo 5' te görüleceği üzere, çalışmalarda kullanılan araştırma yöntemlerinin tümünün nicel araştırma yöntemi olduğu ve genel olarak da tanımlayıcı istatistiklerden yararlandığı belirlenmiştir. Ek olarak araştırma kapsamında ilişki testleri kullanılmış ve elde edilen verilerin türüne göre tümünde parametrik analiz yöntemleri tercih edilmiştir.

5. Sonuç ve Öneriler

Bilgi iletişim teknolojilerinin sürekli gelişmesiyle birlikte örgütler çok değişik yöntemlerle yönetilir hale gelmiştir. Bu noktada nitelikli insan gücüne sahip örgütler rakiplerine göre daha avantajlı bir duruş sergileyeceklerdir. Nitelikli işgücü ancak adil bir kariyer planlama yönetimiyle olacaktır. Bunun için yöneticilerin ve insan kaynakları bölümlerinin objektif bir biçimde örgütsel kariyer planlamayı yönetmeleri gerekliliği aşikârdır. Ancak nitelikli ve adil bir kariyer planlama ve insan kaynakları yönetimi ile örgütte işgören motivasyonu sağlanacaktır. Adil insan kaynakları yönetimiyle birlikte işgörenlerin kariyer iyimserlikleri ve kariyer uyumlulukları da gelişecektir.

Araştırma kapsamında kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu kavramlarını konu alan ve Yüksek Öğretim Kurumunun veri tabanında bulunan araştırmalar irdelenmekte ve konularla ilgili gelecekte yapılacak araştırmalara ışık tutma amaçlanmaktadır. Bu çerçevede yapılmış herhangi bir araştırmaya da rastlanılamaması nedeniyle araştırmanın özgün olduğu düşünülmektedir. Araştırmada, konular hakkında yapılmış 7 adet lisansüstü tezlerin akademik çerçevede stylistic, lexical ve semantic özellikleri (Erdem, 2017) değerlendirilmektedir.

Araştırma kapsamında yapılan incelemelerde çalışmaların güvenilirlik ve geçerlilikleriyle yeterliliklerinin hem üniversiteler açısından hem de ilgili Yüksek Öğretim Kurumu açısından gerçekleştirilmesi sebebiyle incelenen çalışmaların eleştirilmesi amaçlanmamakta aksine bu çalışmada yapılmak istenen lisansüstü çalışmaların biçimsel yönden derinlemesine incelenmek istenmesidir. Bununla birlikte araştırma kapsamında uygulanan içerik analizinin asıl amacının da derinlemesine bilgi edinmek olduğunu da unutmamak gerekir.

Son yıllarda giderek önem kazanan kariyer konusunda yapılmış araştırmalarda rağbet görmeye başlayan kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu kavramları hakkında yapılan araştırma ve yayınların sayılarının oldukça kısıtlı olduğu bilinmektedir. Tablo 2’de bu görüşü destekler nitelikte yapılan incelemede kariyer uyumluluğu hakkında 5 adet lisansüstü teze, kariyer iyimserliği hakkında ise 2 adet teze rastlanılmıştır. Bununla birlikte incelenen çalışmaların 6’sı psikoloji alanında yapılmasına karşın sadece 1’inin işletme alanına yönelik olması da konuların örgütler ve işletmeler açısından ne kadar ihmal edildiğini otaya koymaktadır (Tablo 1). Bu kapsamda ilgili konuların gerek insan kaynakları bölümlerinde gerekse örgütlerin kariyer planlama yönetimleri politikalarında önemsenmesi gereken konular arasında olduğu düşünülmektedir. Tablo 4’ te görüleceği üzere araştırmalarda genel olarak uygulama alanını öğrenciler oluşturmaktadır. Bu çerçevede genelde eğitim alanında kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği kavramları araştırılmıştır. Araştırmacıların bu iki kavramı ele alarak gelecekte daha farklı alan ve konularla ilişkilendirerek araştırma yapmaları isabet olacaktır. Diğer yandan daha farklı örneklem gruplarıyla da uygulama yapmaları gerekliliği kaçınılmazdır. Çalışmalarda yapılan incelemelerde yararlanılan kaynaklar irdelendiğinde yabancı kaynak kullanımı noktasında genel olarak yüzde oranlarının yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 5). Diğer bir ifadeyle yabancı kaynaklara ulaşımı ve alıntı yapılmasının çoğunlukta olduğu belirlenmiştir. Bu duruma göre ilgili literatürde ele alınan konular hakkında yapılmış Türkçe çalışmaların da kısıtlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Buna ek olarak yine Tablo 5’te görüleceği üzere çalışmaların yöntem ve analizleri incelendiğinde çalışmaların hepsinin nicel araştırma yöntemiyle oluşturulduğu görülmektedir. Bu kapsamda gelecekte yapılacak araştırmalarda ilgili konular hakkında nitel araştırma yöntemiyle de uygulama yapılması gerekliliğiyle fenomenolojik çalışmaların da yapılması öneri niteliğinde olmaktadır. Bu kapsamda kariyer basamaklarında gerek yatay yönde hareket ederek ve gerekse dikey yönde tırmanarak başarı gösteren kişilerin kişisel görüşleri analiz edilerek bu kişilerin başarı öyküleri de ele alınmış olacaktır.

Araştırmanın kısıtlarına değinilecek olursa tek veri tabanından (Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi) elde edilen verilerle analiz yapılmış olması elde edilen sonuçların sadece bu veri tabanı ölçeğinde

geçerli olacağı gerçeğini göstermektedir. Buna ek olarak konularla ilgili sadece lisansüstü çalışmaların irdelenmesi, diğer makale veya bildirimlerin ele alınmaması da kısıtlar arasında gösterilebilir. Diğer yandan zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle ilgili konular hakkında yapılan yabancı kaynakların da araştırma kapsamında ele alınmaması da araştırmacının temel kısıtları arasında gösterilmektedir

Sonuç olarak ilgili literatürde Türkçe araştırmaların oldukça az sayıda olması nedeniyle araştırmacıların kariyer konularındaki alanlara daha önem vermeleri önerilmektedir. Bununla birlikte farklı örneklem gruplarıyla uygulama yapılarak, farklı analiz yöntemleri kullanılıp çeşitli sonuçların elde edilmesi de önerilmektedir. Ek olarak ilgili konularla örgütsel davranışın diğer konularının da ilişkilendirilmesiyle daha farklı araştırmaların yapılması faydalı olacaktır. Bu sonuç ve öneriler doğrultusunda araştırma sonucundan ulaşılmak istenen, ilgili konular hakkında genel bir çerçeve çizilerek literatürdeki belirlenen kısıtlılığı giderebilmek amacıyla mevcut durumun ortaya konulmasıdır. Ayrıca araştırma kapsamında ulaşılmak istenen gelecekte kariyer uyumluluğu ile kariyer iyimserliği konularında araştırma yapacak bireylere yol gösterici olmaktadır.

Çıkar İlişkisi

Yazar bu çalışmada hiçbir çıkar ilişkisi olmadığını beyan etmektedirler.

Kaynaklar

- Akgemci T, Kalfaoğlu S. 2018. X ve y kuşaklarının kariyer uyum yetenek düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma: lise öğretmenleri örneği, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniv SBE Derg, 8(2): 231-247.
- Aydın G, Tezer E. 1991. İyimserlik, sağlık sorunları ve akademik başarı ilişkisi, Psikoloji Derg, 7(26): 2-9.
- Bacanlı F, Ercan L. 2016. Deprem stresiyle başa çıkmanın iyimserlik ve cinsiyete göre incelenmesi, Türk Psik Danışma ve Reh Derg, 3(25).
- Baruch Y, Peiperl M. 2000. Career management practices: an empirical survey and implications, Human Res Manag, 39(4): 347-366.
- Baruch Y. 2004. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths, Career Develop Int. ISSN: 1362-0436, Publication date: 1 January 2004.
- Baruch Y, Hall DT. 2004. The academic career: a model for future careers in other sectors?, J Vocational Behav, 64(2): 241-262.
- Blau G, Merriman K, Tatum DS, Rudmann SV. 2001. Antecedents and consequences of basic versus career enrichment benefit satisfaction, J Org Behav, 22(6): 669-688.
- Boz M, Yücekaya P, İmamoğlu Ö, Kara K. 2016. Turizm fakültesi öğrencilerinin kariyer beklentilerinin tespit edilmesi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi’nde bir araştırma, 17. Ulusal turizm kongresi, Muğla.
- Büyükoztürk Ş, Çakmak EK, Akgün ÖE, Karadeniz Ş, Demirel F. 2017. Bilimsel araştırma yöntemleri, Pegem Atıf İndeksi, İstanbul.
- Chang LL, Tsai YC, Lee GY. 2010. Gender differences in optimism: evidence from Yahoo Kimo Taiwan’s business news poll centre, Soc Behavior and Person, 38(1): 61-70.

- Cohen L. 2007. Experiments, quasi-experiments, single-case research and meta-analysis (Cohen L, Manion L, Morrison K. in Eds) Research methods in education, (6th eds.), London: Routledge Falmer.
- Coll JE, Draves PR. 2008. An examination of the relationship between optimism and worldview among university students, *College Student J*, 42(2): 395-402.
- Collin A. 1998. New challenges in the study of career, *Personnel review*.
- Crane FG, Crane EC. 2007. Dispositional optimism and entrepreneurial success, *The Psycho-Manag J*, 10(1): 13-25.
- Çark Ö. 2019. Kurumsal kaynak planlama sistemleri, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Daşdemir İ. 2019. Bilimsel araştırma yöntemleri. 2. Baskı Nobel Akademik Yayıncılık ve Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Yayın No: 1536.
- Dochy F. 2006. A guide for writing scholarly articles or reviews for the Educational Research Review, *Educ Res Rev*, 4: 1-2.
- Edinsel S. 2018. Kişiliğin ve örgütsel kariyer planlamanın bireysel kariyer planlama ile kariyer memnuniyeti üzerine etkisi: bankacılık sektöründe y kuşağı üzerine bir araştırma, Isparta.
- Erdem AT. 2017. Kurumsal girişimcilik üzerine yapılan çalışmaların içerik analizi yöntemiyle incelenmesi, *EUropean J Manag Res (EIJMR)*, (1): 1-8.
- Erdoğan N. 2003. Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama, Nobel Yayın Dağıtım.
- Eryılmaz A, Mutlu T. 2017. Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı, *Psike Güncel Yak*, 9(2): 227-249.
- Falkingham LT, Reeves R. 1998, Context analysis—A technique for analysing research in a field, applied to literature on the Management of R&D at the section level, *Scientometrics*, 42(2): 97.
- Gençoğlu C, Alkan E, Koçyiğit M. 2014. Bir mit olarak iyimserlik; kızlar mı erkekler mi daha iyimser?, *Elect J Soc Sci*, 13(50).
- Gökdeniz İ, Merdan E. 2011. Kişilik ile kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Aksaray Üniv İİBF Derg*, 3(2): 23-36.
- Guan Y, Deng H, Sun J, Wang Y, Cai Z, Ye L, Fu R, Wang Y, Zhang S, Li Y. 2013. Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates, *J Vocational Behav*, 83(3): 561-570.
- Hall DT. 1996. Protean careers of the 21st century, *Acad Manag Perspect*, 10(4): 8-16.
- Hall DT, Moss JE. 1998. The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt, *Organiz Dyna*, 26(3): 22-37.
- Helge Becker K, Haunschild A. 2003. The impact of boundaryless careers on organizational decision making: an analysis from the perspective of Luhmann's theory of social systems, *Int J Human Res Manag*, 14(5): 713-727.
- Hirschi A, Valero D. 2015. Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting, *J Vocat Behav*, 88: 220-229.
- Hui T, Yuen M, Chen G. 2018. Career adaptability, self-esteem, and social support among Hong Kong University students, *The Career Dev Quar*, 66(2): 94-106.
- Johnston CS, Luciano EC, Maggiori C, Ruch W, Rossier J. 2013. Validation of the German version of the career adapt-abilities scale and its relation to orientations to happiness and work stress, *J Vocat Behav*, 83(3): 295-304.
- Jones C, DeFillippi RJ. 1996. Back to the future in film: Combining industry and self-knowledge to meet the career challenges of the 21st century, *Acad Manag Persp*, 10(4): 89-103.
- Kalafat T. 2012. Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi, *Türk Psik Dan ve Rehb Derg*, 4(38): 169-179.
- Karadal H, Abubakar AM, Erdem AT. 2018. Boreout, kariyer uyumluluğu ve aile-iş zenginleştirme etkileşimi: Selçuk Üniversitesi örneği, *Sosl Ekon Araş Derg*, 18(35): 41-63.
- Karadal H, Erdem A. 2018. Boreout sendromunun kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği arasındaki ilişki bağlamında analizi üzerine bir uygulama, *Intl J Acad Value Stud*, 4(18): 30-38.
- Metin I. 2020. Kariyer uyumunun üniversite yaşam tatminine etkisinde sosyal desteğin rolü, *Bitlis Eren Üniv İİBF Akad İzdüşüm Derg*, 5(1): 21-38.
- Nurmi JE, Salmela-Aro K, Koivisto P. 2002. Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: Antecedents and consequences, *J Vocat Behav*, 60(2): 241-261.
- Özdemir HÖ, İsmailçebi YZ. 2020. Örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işten ayrılma niyetinin rolünün yapısal eşitlik modeli ile analizi, *Anadolu Üniv Sos Bil Derg*, 20(1): 261-274.
- Öztemel K. 2019. Kariyer Planlama ve Geliştirme, Ankara.
- Patton W, Bartrum DA, Creed PA. 2004. Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents, *Int J Educ and Vocat Guid*, 4(2-3): 193-209.
- Puskar KR, Sereika SM, Lamb J, Tusaie-Mumford K, McGuinness T. 1999. Optimism and its relationship to depression, coping, anger, and life events in rural adolescents, *Issues Ment Health Nurs*, 20(2): 115-130.
- Rossier J, Zecca G, Stauffer SD, Maggiori C, Dauwalder JP. 2012. Career adapt-abilities scale in a French-speaking Swiss sample: psychometric properties and relationships to personality and work engagement, *J Vocat Behav*, 80(3): 734-743.
- Rottinghaus PJ, Day SX, Borgen FH. 2005. The career futures inventory: a measure of career-related adaptability and optimism, *J Career Assess*, 13(1): 3-24.
- Savickas ML. 1997. Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory, *The Career Devel Quar*, 45(3): 247-259.
- Savickas ML, Porfeli EJ. 2012. Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries, *J Vocat Behav*, 80(3): 661-673.
- Scheier ME, Carver CS. 1987. Dispositional optimism and physical well-being: the influence of generalized outcome expectancies on health, *J Person*, 55(2): 169-210.
- Scheier MF, Carver CS, Bridges MW. 1994. Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): a reevaluation of the life orientation test, *J person and soc Psychol*, 67(6): 1063.
- Schulenberg JE, Bryant AL, O'Malley PM. 2004. Taking hold of some kind of life: How developmental tasks relate to trajectories of well-being during the transition to adulthood, *Develop and Psychopathol*, 16(4): 1119-1140.
- Sever Arıcı H. 2020. Üniversite öğrencilerinin kariyer planlama faaliyetlerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi: vakif üniversitesi örneği. KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi.
- Siyez D, Belkıs Ö. 2016. Üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki, *Eğit ve Öğr Araş Derg*, 5(4): 279-285.
- Sökmen A, Aydın B. 2016. Kariyer geleceği algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: bir kamu kurumunda araştırma, *İşlet Araş Derg*, 8(3): 251-263.

- Super D. 1990. A life-span, life-space approach to career development. İcinde D Brown, L Brooks, Associates (Ed.), Career Choice and Development, San Francisco: Jossey-Bass.
- Taş MA, Özmen M. 2019. Kişilik tipi ile kariyer ve akademik desteğin kariyer uyum yeteneklerine etkisi: bir saha araştırması, OPUS Uluslararası Toplum Araş Derg, 14(20): 1-1.
- TDK. 2020. Kariyer, <https://sozluk.gov.tr/>: (erişim tarihi: 14.04.2020).
- Tecimer S. 2017. Lise öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile rolünün farklı değişkenlere göre incelenmesi, Doğu Akdeniz Üniversitesi (DAÜ).
- Tutar H. 2019. Meslek yüksekokulları için işletme yönetimi, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.
- Zacher H. 2014. Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations, J Vocat Behav, 84(1): 21-30.
- Zeffane RM, Mayo G. 1994. Career trends and staffing strategies in the 1990s, Int J of Career Manag.