

İŞLETME BİLİMİ DERGİSİ

THE JOURNAL OF
BUSINESS SCIENCE



JOBS

İşletme Bilimi Dergisi
2018
Cilt:6 Sayı:2



JOBS

İşletme Bilimi Dergisi
The Journal of Business Science

Sakarya Üniversitesi / Sakarya University
İşletme Fakültesi / Sakarya Business School

i

Cilt/Volume : 6
Sayı/Issue : 2
Yıl/Year : 2018

ISSN: 2148-0737
DOI: 10.22139/jobs

İNDEKS BİLGİLERİ/ INDEXING INFORMATION



Kurucu Sahip/Founder

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ

İmtiyaz Sahibi / Owner

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

Editör / Editor

Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT

Editör Yardımcıları / Assoc. Editors

Doç. Dr. Mustafa Cahit ÜNĞAN

Danışma Kurulu/Advisory Board

Prof. Dr. Ahmet Vecdi CAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent SEZEN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Erman COŞKUN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan BATMAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Recai COŞKUN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sıdıka KAYA	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Türker BAŞ	Galatasaray Üniversitesi
Doç. Dr. Surendranath Rakesh JORY	Southampton Üniversitesi

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ
Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT
Doç. Dr. Mustafa Cahid ÜNĞAN

Sekreteryaya / Secreteria

Arş. Gör. Özgün ÜNAL
Arş. Gör. Mustafa AMARAT
Arş. Gör. Ayhan DURMUŞ
Arş. Gör. Gülcan KAHRAMAN

iv

Dergimize yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin yazımında etik ilkelere uyulduğu ve yazarların ilgili etik kurulundan gerekli yasal onayları aldığı varsayılmaktadır. Bu konuda sorumluluk tamamen yazarlara aittir. İşletme Bilimi Dergisi'nde yer alan makalelerin bilimsel sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanmış eserlerden kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.

It is assumed that the articles submitted for publication in our journal are written in ethical principles and the authors have obtained the necessary legal approvals from the relevant ethics committee. The responsibility of this matter belongs to the authors. Scientific responsibility for the articles belongs to the authors themselves. Published articles could be cited in other publications provided that full reference is given.

İşletme Bilimi Dergisi; www.dergipark.gov.tr/jobs Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi jobs@sakarya.edu.tr Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan/SAKARYA

Hakemler/ Reviewers

İşletme Bilimi Dergisi

2018

Cilt:6 Sayı:2

Prof. Dr. Ahmet Vecdi Can	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Adem Öğüt	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet Bardakçı	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Aykut Hamit Turan	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşe İrmış	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Bayram Şahin	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Bayram Zafer Erdoğan	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver Tengilimoğlu	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Durmuş Acar	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Ekrem Tatoğlu	Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Erman Coşkun	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih Ertaş	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Prof. Dr. Gülten Gümüştekin	Dumlupınar Üniversitesi
Prof. Dr. Halit Keskin	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Hasan Tutar	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Haydar Sur	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Himmet Karadal	Aksaray Üniversitesi
Prof. Dr. İsmet Şahin	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. İsmet Hakkı Eraslan	Düzce Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir Ardıç	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Kıymet Çalhyurt	Trakya Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Akif Çukurçayır	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Barca	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Saruşık	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Selami Yıldız	Düzce Üniversitesi
Prof. Dr. Muhsin Halis	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Musa Özata	Ahi Evran Üniversitesi
Prof. Dr. Nazan Günay	Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Nejat Bozkurt	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Nilgün Sarıkaya	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Nuran Cömert	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan Batman	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer Torlak	Karatay Üniversitesi
Prof. Dr. Recai Coşkun	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Recep Pekdemir	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi Altunışık	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Ruziye cop	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin Karabınar	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Selman Aziz Erdem	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Serap Benligiray	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Serdar Özkan	İzmir Ekonomi Üniversitesi
Prof. Dr. Şakir Sakarya	Balıkesir Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki Özgener	Nevşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Suayyip Çalış	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Sıdıka Kaya	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Sima Nart	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Şuayip Özdemir	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Prof. Dr. Türker Baş	Galatasaray Üniversitesi

Hakemler/ Reviewers

Prof. Dr. Ümit Gücenme Gençoğlu	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Ümmühan Aslan	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Prof. Dr. Vasfi Haftacı	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Yıldız Özerhan	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf Çelik	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Abdurrahman benli	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Adem Sağır	Karabük Üniversitesi
Doç. Dr. Aşkın Özdağoğlu	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Aykut Hamit Turan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Bayram Topal	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Bora Yenihan	Kırklareli Üniversitesi
Doç. Dr. Buket Bora Semiz	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Doç. Dr. Burcu Candan	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Burhanettin Zengin	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Buket Bora Semiz	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Doç. Dr. Cavit Yeşilyurt	Atatürk Üniversitesi
Doç. Dr. Cemal Sezer	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Cemal İyem	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Ece Armağan	Adnan Menderes Üniversitesi
Doç. Dr. Engin Dinç	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Erdoğan Kaygın	Kafkas Üniversitesi
Doç. Dr. Erkan Erdemir	İstanbul Şehir Üniversitesi
Doç. Dr. Faruk Anıl Konuk	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Fatih Geçti	Yalova Üniversitesi
Doç. Dr. Ferudun Kaya	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Doç. Dr. Fikret Çankaya	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Fuat Man	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Gülfen Tuna	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan Tunahan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Haluk Bengü	Niğde Üniversitesi
Doç. Dr. Hasan Ayyıldız	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Hasan Latif	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Hayrettin Zengin	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Kazım Ozan Özer	Nişantaşı Üniversitesi
Doç. Dr. Kemal Can Kılıç	Çukurova Üniversitesi
Doç. Dr. Kubilay Özyer	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Doç. Dr. Kurtuluş Kaymaz	Uludağ Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut Akbolat	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut Hızıroğlu	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Ali Alan	Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Saraç	İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Mesut Çimen	Acıbadem Üniversitesi
Doç. Dr. Muammer Mesci	Düzce Üniversitesi
Doç. Dr. Musa Said Döven	Osmangazi Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Cahid Ünğan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Kemal Demirci	Dumlupınar Üniversitesi
Doç. Dr. Mutlu Başaran Öztürk	Niğde Üniversitesi
Doç. Dr. Müjdat Özmen	Osmangazi Üniversitesi

Hakemler/ Reviewers

İşletme Bilimi Dergisi

2018

Cilt:6 Sayı:2

Doç. Dr. Nevran Karaca	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Nihal Sütütemiz	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Oğuz Işık	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Oğuz Türkay	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Ömer Okan Fettahlıoğlu	Sütçü İmam Üniversitesi
Doç. Dr. Özgür Uğurluoğlu	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Ramazan Aksoy	Bülent Ecevit Üniversitesi
Doç. Dr. Recep Yılmaz	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Seçil Taştan	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Sedat Bostan	Gümüşhane Üniversitesi
Doç. Dr. Selami Özcan	Yalova Üniversitesi
Doç. Dr. Senay Yürür	Yalova Üniversitesi
Doç. Dr. Şevki Ulama	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Taşkın Kılıç	Gümüşhane Üniversitesi
Doç. Dr. Tuncay Yılmaz	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Umut Koç	Osmangazi Üniversitesi
Doç. Dr. Ümit Alnaçık	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Yasemin Özdemir	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Yasin Şehitoğlu	Yıldız Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Yunus Emre Öztürk	Selçuk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi A. Mohammed Abubakar	Aksaray Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Adem Akbıyık	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Kar	Kırıkkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Yağmur Ersoy	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ali Coşkun	Boğaziçi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ali Yılmaz	Kırıkkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Algın Okursoy	Adnan Menderes Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ayhan Serhateri	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Behçet Yalın Özkara	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Berna Eren	Acıbadem Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ceren Giderler Atalay	Dumlupınar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Derya Ergun Özler	Dumlupınar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Dilek Özceylan	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emrah Özsoy	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emre Oruç	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ersin İrk	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Esra Dil	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Fatma Gamze Bozkurt	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Filiz Konuk	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Füsun Küçükbay Gökcalp	Celal Bayar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Halil İbrahim Cebeci	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hakan Murat Arslanhan	Düzce Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Harun Kırılmaz	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İrfan Usta	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İsa Demirkol	Kırıkkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mihriban Cindiloğlu	Hitit Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Murat Ayanoğlu	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Kenan Erkan	Sakarya Üniversitesi

Hakemler/ Reviewers

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Yıldırım	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nermin Akyel	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nesrin Akca	Kırıkkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Onur Dirlik	Osmangazi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Orhan Kandemir	Kastamonu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Osman Uslu	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Özer Uygun	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Özlem Balaban	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Samet Güner	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Safiye Sencer	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sedat Durmuşkaya	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sema Polatçı	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sema Yiğit	Ordu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sema Ülkü	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Serkan Deniz	Yalova Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sinan Esen	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sümeyra A. Danışman	Mevlana Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şevki Ulama	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şuayyip Doğuş Demirci	İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şule Yıldız	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tarık Semiz	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tayfun Yılmaz	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tuncay Turaboğlu	Mersin Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Umut Sanem Çiftçi	Sakarya Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Hüseyin İskender	Sakarya Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. İlker Calayoğlu	Okan Üniversitesi

Sizlerin özverili çalışmaları ve desteği ile İşletme Bilimi Dergisi'nin 2018 yılı ikinci sayısı (Cilt 6, Sayı 2) huzurlarımızdayız. Dergimize her sayıda sizlerden gelen destek ve talep farklı disiplinlere yayılarak artmakta ve buna paralel dergi yönetimimiz her sayıda mümkün olduğunca daha fazla makale yayınlamak için çaba sarf etmektedir. Bu sayıda işletme biliminin turizm, sağlık yönetimi, muhasebe ve finans, örgütsel davranış, stratejik yönetimi ve sayısal yöntemler gibi farklı disiplin alanlarından biri İngilizce ve ikisi literatür incelemesi olmak üzere toplam 13 makaleye yer veriyoruz.

“Öz-Bilinç Algısının Olumlu Gelecek Beklentisine Etkisi: Pozitif Psikoloji ve Kaynak Odaklı Yaklaşım Arka Planı ile Bir Değerlendirme” başlıklı bu sayının ilk makalesinde Serra YURTKORU ve Seçil TAŞTAN öz-bilinç ve olumlu gelecek beklentileri kavramlarını incelemekte ve öz-bilincin bireylerin geleceğe dair beklentilerindeki rolünü ortaya koymaktadır. 280 öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında öğrencilerin öz-bilinç düzeyleri ve geleceğe ilişkin olumlu beklentilerinin ortalamanın üzerinde olduğunu tespit eden yazarlar, öğrencilerin geleceğe ilişkin beklentilerini öz-bilincin olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Dergimize Sayısal yöntemler ve sağlık yönetimi alanında değerli katkılarını sunan Keziban AVCI “Ankara İl Merkezindeki Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinin Finansal Performansının TOPSIS Yöntemi ile Değerlendirilmesi” başlıklı çalışmalarında bir eğitim ve araştırma hastanesinin finansal performansı ve finansal faaliyetlerinin karşılaştırmalı olarak incelemekte, yıllar içindeki başarı durumunun sıralamakta ve TOPSIS yönteminin hastaneler için de bir finansal performans ölçüm aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir.

“Turizm Şirketlerinde Raporlanan Marka Değerinin Şirketlerin Kârlılığın ve Sermaye Yapılarına Etkisi” başlıklı çalışmaları ile Fırat ALTINKAYNAK, Sedat DURMUŞKAYA ve Enes ÖZCAN, çalışmalarında veri analizi yöntemini kullanılarak turizm sektöründe faaliyet gösteren ve hisseleri Borsa İstanbul'da işlem gören şirketlerin mali tablolarında raporlanan marka değerinin, şirketlerin kârlılığın etkisi ile toplam varlıkları ve toplam sermayeleri içindeki paylarını analiz etmektedir.

Serkan DENİZ, Mesut ÇİMEN, Beyza ERKOÇ, Onur YÜKSEL ve Metin ÖKSÜZ tarafından yazılan “Hastane Çalışanlarının Çalışma Yaşam

Kalitesi Algısına Yönelik Bir Araştırma” başlıklı çalışmada yazarlar, hastane çalışanlarının çalışma yaşam kalitesi algı düzeyinin ve bu algı düzeyinin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığının ortaya koydukları çalışmalarında 229 hastane çalışanından elde ettikleri verilerden yararlanarak hastane çalışanlarında genel olarak çalışma yaşam kalitesi algısının olumlu olduğu belirlenmişlerdir. Yine araştırma ile çalışma yaşam kalitesi algı düzeyinin katılımcıların cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni durumuna ve hastanedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği; ancak görevlerine göre farklılık gösterdiğini bulmuşlardır.

“The Characteristics of Turkish Foreign Trade Companies: A Field Study” başlıklı İngilizce yazılan çalışmalarıyla Esra DİL, Mustafa Abdül Metin DİNÇER ve Tuğba Onur Türk dış ticaret şirketlerinin içinde faaliyette bulunduğu ekosistem ve büyüme eğilimlerine odaklanarak firmaların niteliklerini ortaya çıkarmaktadır. Kalitatif yöntem kullanılan çalışmada, 79 firmanın özelliklerini içerik analizi kullanılarak elde edilen bulgulara göre işletmeler yoğunlukla, Marmara Bölgesi’nde kurulmuş olup; Anonim şirket yapısına sahiptir, 200 ve üzerinde çalışanı vardır ve imalat sektöründe faaliyette bulunmaktadır. Firmaların sektördeki konumlanmaları kaliteye odaklıdır. İlgi alanında büyüyen ve çeşitlendirme kullanmayan firmalardan oluşmaktadır.

X

Canan Gamze BAL ve Fatma Nur KARAKUŞ “Farklılıkların Yönetimi Konusu Üzerine Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi: 2003-2017 Dönemi” başlıklı çalışmalarında; farklılıkların yönetimi konusunda 2003-2017 yılları arasında yapılmış olan toplam 52 adet lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) tez çalışmasını incelemişlerdir. Yazarlara göre, farklılıkların yönetimi konusunda az sayıda tez çalışması yapılmıştır, tezler genellikle işletme bölümünde yoğunlaşmakta ve diğer alanlarda sınırlı sayıda kalmaktadır.

Serkan EREBAK ve Zehra TARHAN “Yaşlı Bakım Kuruluşlarında Çalışmak: Tutum, Duygusal Emek ve İş-Yaşam Dengesi Tatmini İlişkisi” başlıklı çalışmalarıyla giderek önemi artan ve yaşlı nüfusu arttığı için ileride çok daha önemli hale gelecek olan yaşlı bakımında çalışan emekçilerin duygusal emekleri ile iş yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışmanın sonucuna göre, yaşlılara karşı geliştirilen tutum ile iş yaşam dengesi arasında ilişki bulunmaktadır ve yaşlı bakım

alanında tutum ve davranışlar kişilerin genel olarak hayatlarını da etkilemektedir.

Gülçin ÖZBAY ve Mehmet SARIŞIK, "Satın Alma Karar Sürecinde Otel Müşterilerinin İnternet Kullanım Alışkanlıklarına Yönelik Durum Analizi" başlıklı çalışmalarında otel müşterilerinin satın alma karar sürecinde otel tercihi yaparken sanal ortamda ne kadar zaman geçirildiği ve bu sürenin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktadırlar. Çalışmanın sonucunda teknoloji gelişimiyle beraber konaklama işletmesi tercihlerinde insanların internet üzerinde yoğun zaman harcamaya yöneldikleri ortaya konulmaktadır.

"İşletme Düzeyi Faaliyetlerinin Sipariş Karlılığına Etkisinin AHP ve TOPSİS Yöntemleriyle Analiz Edilmesi" başlıklı çalışmalarıyla Hakan ÇELİK, Recep YILMAZ ve Kamil TAŞKIN, İşletme düzeyi faaliyet giderlerinin maliyetlere ve karlılık düzeyine etkisini araştırmaktadır.

Recep KIRBOĞA ve Oya AYTEMİZ SEYMEN Erdek/Balıkesir'de kamu güvenlik sektöründe faaliyette bulunan kurum ve kuruluşlarda görevli 550 kişi üzerinde yaptıkları "Örgütlerde Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi" başlıklı çalışmalarında; psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif, lider-üye etkileşimi üzerinde anlamlı ve negatif etkisi olduğunu tespit etmiştir. Çalışmanın sonucuna göre, lider-üye etkileşiminin, psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide aracılık etkisi bulunmaktadır.

Özgül YÜKSEKBİLGİLİ tarafından örgüt ikliminin çalışanlarına etkisini ortaya koymak amacıyla TRC1 bölgesinde yapılan "TRC1 Bölgesinde Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri" başlıklı çalışmada çalışanların örgüt iklimi algılaması ile örgütsel bağlılık davranışları arasında ilişki araştırılmaktadır.

Bu sayıdaki iki literatür incelemesinden ilki olan ve Erkan POYRAZ ve Serenay BİLGE tarafından hazırlanan "KOBİ'lerde Stratejik Finansal Yönetim Uygulamasına Yönelik Literatür Araştırması" başlıklı çalışmada KOBİ'lerde stratejik finansal yönetimin nasıl uygulandığı açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmaya göre KOBİ'lerde değişen dünyanın yeni ekonomisinde finansal sorunlara tam bir çözüm geliştirilememiştir ve bu durum KOBİ'lerin piyasadaki rekabet gücünü azaltmaktadır.

Borsa İstanbul İçin Yapılan Yarı-Güçlü Formda Piyasa Etkinliği Testi Çalışmaları Üzerine Bir Literatür İncelemesi başlıklı çalışmada Ramazan BAŞ, 2002-2017/9 dönem aralığındaki toplam 63 bilimsel/akademik araştırma incelenmektedir.

Görüldüğü gibi, dergimizin bu sayısı da işletmeciliğin farklı disiplinlerinde değerli bilim insanlarının kıymetli çalışmalarıyla oldukça zengin bir şekilde hazırlanmıştır. Dergi politikası olarak bundan sonraki sayılarımızda da işletme bilimine dayalı farklı disiplinlerden gelen çalışmaları yayınlamaya özen göstereceğiz. Bu sayımızda göndermiş oldukları makaleler ile dergimize katkı sağlayan tüm yazarlarımıza, dergimize gönderilen makalelerin değerlendirilmesi için kıymetli vakitlerini ayıran saygıdeğer hakemlerimize ve makalelerin dergide yayınlanmaya hazır hale gelmesi için yoğun bir gayret gösteren editör kurulumuz ve dergi sekretaryamıza teşekkürü borç bilirim. Dergimizin okurlarımız ve bilim insanlarına faydalı olması dileklerle sonraki sayılarımızda işletmeciliğin güncel çalışmalarını bilim dünyasının hizmetine sunmak için siz değerli bilim insanları ve araştırmacıların katkılarını bekliyoruz.

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2018 Cilt (Vol.) 6 Sayı (No) 2

İşletme Bilimi Dergisi

2018

Cilt:6 Sayı:2

Araştırma Makaleleri/Research Articles

Öz-Bilinç Algısının Olumlu Gelecek Beklentisine Etkisi: Pozitif Psikoloji Ve Kaynak Odaklı Yaklaşım Arka Planı İle Bir Değerlendirme

The Impact Of Perceived Self-Consciousness On Positive Future Expectation: An Evaluation With Positive Psychology And Resource-Based Approach 1-24

Prof. Dr. Serra YURTKORU, Doç. Dr. Seçil Bal TAŞTAN

Ankara İl Merkezindeki Bir Eğitim Ve Araştırma Hastanesinin Finansal Performansının Topsis Yöntemi İle Değerlendirilmesi

Evaluation Of Financial Performance Of A Training And Research Hospital In The Center Of Ankara Province By Topsis Method 25-44

Dr. Öğr. Üyesi Keziban AVCI

Turizm Şirketlerinde Raporlanan Marka Değerinin Şirketlerin Kârlılığna Ve Sermaye Yapılarına Etkisi

Effectiveness Analysis Of The Accountable Trademark Value On The Profitability And The Capital Structures In Tourism Companies 45-60

Öğr. Gör. Fırat ALTINKAYNAK, Dr. Öğr. Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Samet GÜNER, Arş. Gör. Enes ÖZCAN

Hastane Çalışanlarının Çalışma Yaşam Kalitesi Algısına Yönelik Bir Araştırma

A Study Based On Hospital Employees' Quality Of Work Life Perception 61-73

Dr. Öğr. Üyesi Serkan DENİZ, Doç. Dr. Mesut ÇİMEN, Öğr. Gör. Beyza ERKOÇ, Öğr. Gör. Onur YÜKSEL, Öğr. Gör. Metin ÖKSÜZ

The Characteristics Of Turkish Foreign Trade Companies: A Field Study

Türk Dış Ticaret Firmalarının Karakteristikleri: Bir Saha Araştırması 75-97

Dr. Öğr. Üyesi Esra DİL, Dr. Mustafa Abdül Metin DİNÇER, Tuğba ONUR

Farklılıkların Yönetimi Konusu Üzerine Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi: 2003-2017 Dönemi

A Content Analysis On Graduate Thesis On Diversity Management: 2003-2017 Period 99-113

Doç. Dr. Canan Gamze BAL, Fatma Nur KARAKUŞ

Yaşlı Bakım Kuruluşlarında Çalışmak: Tutum, Duygusal Emek Ve İş-Yaşam Dengesi Tatmini İlişkisi

Working In Eldercare Facilities: The Relationship Among Attitude, Emotional Labor And Work-Life Balance Satisfaction 115-133

Psk. Dr. Serkan EREBAK, Uzm. Psk. Zehra TARHAN

Satın Alma Karar Sürecinde Otel Müşterilerinin İnternet Kullanım Alışkanlıklarına Yönelik Durum Analizi

An Investigation On Internet Use Habits Of Hotel Customers During Purchase Decision 135-158

Dr. Öğr. Üyesi Gülçin ÖZBAY, Prof. Dr. Mehmet SARIŞIK

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2018 Cilt (Vol.) 6 Sayı (No) 1

İşletme Düzeyi Faaliyetlerinin Sipariş Karlılığına Etkisinin Ahp Ve TOPSİS Yöntemleriyle Analiz Edilmesi*The Analysis Of The Effect Of Management Level Activities On Order Profitability Level With Ahp And TOPSIS Methods* 159-187*Hakan ÇELİK, Doç. Dr. Recep YILMAZ, Dr. Öğr. Üyesi Kamil TAŞKIN***Örgütlerde Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi***The Relationship Between Perception Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism In Organizations: The Mediating Effect Of Leader Member Exchange* 189-216*Prof. Dr. Oya Aytemiz SEYMEN, Recep KIRBOĞA***TRC1 Bölgesinde Kamu Ve Özel Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri***The Effects Of The Factors Of Organization Climate On Organizational Commitment In Public And Private Healthcare Organizations In TRC1 Region* 217-238*Özgül YÜKSEKBİLGİLİ***Literatür Derlemesi/Literature Review****Kobilerde Stratejik Finansal Yönetim Uygulamasına Yönelik Ulusal Literatür Araştırması***A National Literature Review Of Strategic Financial Management In Small And Medium Sized Enterprises* 239-252*Prof.Dr. Erkan POYRAZ, Serenay BİLGE***Borsa İstanbul İçin Yapılan Yarı-Güçlü Formda Piyasa Etkinliği Testi Çalışmaları Üzerine Bir Literatür İncelemesi***A Literature Review Of Semi-Strong Form Market Efficiency Test Studies Carried Out For Borsa Istanbul* 253-285*Öğr. Gör. Ramazan BAŞ*

ÖZ-BİLİNÇ ALGISININ OLUMLU GELECEK BEKLENTİSİNE ETKİSİ: POZİTİF PSİKOLOJİ VE KAYNAK ODAKLI YAKLAŞIM ARKA PLANI İLE BİR DEĞERLENDİRME¹

Öz-Bilinç ve
Olumlu Gelecek
Beklentisi

1

Prof. Dr. Serra YURTKORU

*Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi İngilizce İşletme Bölümü
syurtkoru@marmara.edu.tr*

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-9476-8445

Doç. Dr. Seçil Bal TAŞTAN

*Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi İngilizce İşletme Bölümü
secilbal@yahoo.com*

ORCID ID: orcid.org/0000-0003-3243-3989

ÖZ

Amaç: Bu çalışmada, öz-bilinç ve olumlu gelecek beklentileri kavramları ele alınmış ve öz-bilincin bireylerin geleceğe dair beklentilerindeki etkisini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

Yöntem: Bireylerin öz-bilinç düzeylerinin geleceğe ilişkin olumlu beklentileri üzerindeki etkisini incelemek üzere nicel bir araştırma tasarlanmıştır. Araştırma için gerekli veriler anket tekniği vasıtasıyla elde edilmiş olup, araştırmanın örneklemini 280 yükseköğretim öğrencisi oluşturmaktadır (N=280). Öz-bilinç genel, özel ve sosyal anksiyete boyutlarıyla geleceğe ilişkin olumlu beklentiler ise olumlu gelecek yönelimi, sağlık-yaşam kalitesi, meslek-kariyer beklentileri ve kişisel başarı-yeterlilik boyutlarıyla ölçülmüştür.

Bulgular ve Sonuç: Yapılan çoklu regresyon analizleri geleceğe ilişkin beklentilerin tüm boyutlarında özel öz-bilincin olumlu ve anlamlı etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (F=28,79, p<0,01). Açıklayıcılık seviyesi düşük olmakla birlikte (R²=0,09) etkinin beklendiği şekilde pozitif olduğu görülmektedir. Ayrıca, bulgular öğrencilerin geleceğe ilişkin olumlu

¹.Bu çalışma 3-4 Kasım.2017 tarihlerinde, Antalya, Türkiye’de düzenlenmiş olan 5. Örgütsel Davranış Kongresi’nde sunulan bildirinin geliştirilmiş halidir.

beklentilerin de (M=4,25) öz-bilinç düzeylerinin de (M=4,40) ortalamasının biraz üstünde olduğunu göstermektedir.

Öz-Bilinç ve
Olumlu Gelecek
Beklentisi

Anahtar Kelimeler: Öz-Bilinç, Gelecek Beklentileri, Pozitif Psikoloji Yaklaşımı, Kaynakların Korunması Kuramı, Sosyal Karşılaştırma Kuramı

THE IMPACT OF PERCEIVED SELF-CONSCIOUSNESS ON POSITIVE FUTURE EXPECTATION: AN EVALUATION WITH POSITIVE PSYCHOLOGY AND RESOURCE-BASED APPROACH²

ABSTRACT

Aim: In this study, self-consciousness and positive future expectations concepts were examined. It is aimed to determine the impact of perceived self-consciousness on individuals' positive future expectations.

Method: A quantitative research design was adopted in order to investigate the impact of individuals' perceived self-consciousness on their positive future expectations. The required data for the research objective was obtained through questionnaire method and the sample of the research was consist of 280 graduate level students in a university (N=280). The concept of self-consciousness was measured with the dimensions of general-consciousness, private-consciousness, and social anxiety, whereas positive future expectation concept was measured with the dimension of positive future orientation, health-life quality, occupation-career expectations, and personal success-efficacy.

Findings and Conclusion: The multiple regression analysis reported that private-consciousness had significant and positive impact on all dimensions of positive future expectations of students (F=28.79, p<0.01). Even though the explanatory level is relatively low (R²=0.09), the findings showed that the impact of private self-consciousness on positive future expectations is positive. Further, the findings revealed that the positive future expectation levels (M=4.25) and self-consciousness perceptions (4.40) of the students had relatively high scores.

Key Words: Self-consciousness, Future expectations, Positive psychology approach, Conservation of resources theory, Social comparison theory

² This study is the expanded version of the congress proceeding presented at 5th Organizational Behavior Congress organized at Antalya, Turkey on October 3-4 2017.

I. GİRİŞ

Son yıllarda pozitif psikolojiye yönelik ilginin artmasıyla birlikte yeni kavramların araştırmalara konu olmaya başladığı görülmektedir (Örn., Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, Luthans, 2002; Wright, 2003; Süral vd., 2013). Bu çalışmada, bu kavramlardan öz-bilinç ve olumlu gelecek beklentileri ele alınmakta ve öz-bilincin bireylerin geleceğe dair beklentilerindeki rolünün ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

Sosyal psikoloji açısından bakıldığında, birey, diğer insanlarla ilişki kurarken, kendine ilişkin bir değer biçme ve kendi hakkında bir yargıya ulaşma çabası göstermektedir. Kendi yetenekleri ve kapasitesi hakkında kişi objektif bir ölçüt bulamadığı zaman ise öznel yollarla bu değer biçme ihtiyacını gidermektedir. Kendini diğer insanlarla karşılaştıran bireyler böylelikle kendileri hakkında bir fikir sahibi olabilmektedirler. Bu noktada, Festinger (1954), insan iletişiminin en önemli unsurlarından birinin insanların dünyaya daha iyi uyum sağlamak ve dünyanın nasıl bir yer olduğunu anlamak için kendilerini diğerleriyle sosyal olarak karşılaştırmaları olduğunu belirtmektedir. Bireyin kendini ve kendi performansını diğerleriyle sosyal olarak karşılaştırma yoluna gitmesindeki temel amaç, kendisiyle ilgili değerlendirme ve bilgi sahibi olma gereksinimidir (Bandura, 1991). Bu açılarından diğerleriyle sosyal karşılaştırma yoluna gitme kişinin öz-yeterlik inancının oluşmasında ve gelişiminde etkili bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Bandura (1991)'ya göre; insan davranışının büyük bir kısmı amaca yöneliktir ve geleceğe dönük olarak düzenlenmektedir.

Gelecek zaman algısı ise kendini birçok farklı yollardan ortaya koymaktadır. Bireylerin ne yapabileceklerine ilişkin inançlarını şekillendirme ve amaçlı davranışlarının sonuçlarını öngörme eğiliminde olmalarından dolayı kendileri için amaçlar koydukları ve yaptıkları davranışın sonuçları ile ilgili amaçlar düzenledikleri belirtilmektedir (Bandura, 1991). Bu noktada, geleceğin bir alıştırmaları olarak bireyler, kendilerini motive etmekte ve kendi davranışlarına rehberlik etmektedirler. Bu açılarından sosyal karşılaştırmaya etki eden önemli faktörlerden biri olan çevrenin ve davranışın dışında bireysel faktörler de, gelişim süreci içerisinde etkilidir. Bu bireysel faktörlerden biri de "Öz-Bilinç" kavramıdır. Fenigstein ve arkadaşları (1975)'na göre; bireylerin kendi kişisel özelliklerine yönelik içsel ya da dışsal dikkati öz bilinci oluşturmaktadır.

Bu bağlamda, gelişimin bu üç boyutu içerisinde; üniversite düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin öz-bilinç düzeylerinin olumlu gelecek beklentileri üzerindeki etkisinin incelenmesi bu araştırmanın

amacını oluşturmaktadır. Böylece, çalışmanın araştırma temelini oluşturan ve yanıtlanması beklenen sorular aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

Soru 1: Araştırma kapsamında yer alan grupta öz-bilinç değerlendirmelerinden alınan puana göre öz-bilinç düzeyi nasıldır?

Soru 2: Araştırma kapsamında yer alan grupta algılanan öz-bilinç düzeyi ve alt boyutları olumlu gelecek beklentileri değerlendirmelerini nasıl ve ne yönde etkilemektedir?

Öz-bilinç ve gelecek beklentileri kavramları, gelecekte çalışma yaşamında çalışan veya yönetici olma potansiyeli bulunan ve sosyal yaşamda olumlu sosyal ilişkiler geliştirmeleri ve geleceğe dair olumlu ve sağlıklı beklentileri olması beklenen günümüz yükseköğretim öğrencilerinden toplanan veriler üzerinden irdelenmektedir. Üniversite dönemi özellikle yükseköğretime yeni başlayan öğrencilerin üniversite iklimine uyum sağlaması ve kendilerini sosyal karşılaştırma yoluyla değerlendirmeleri ve kişisel yeterliliklerine dair algılarını yapılandırılmaları açısından önemli bir süreçtir. Bunun yanında, öğrencilerin sosyal ve kariyer yaşamına olumlu bir geçiş yapabilmeleri açısından üniversite yıllarındaki dönemde geliştirdikleri öz-bilinç, farkındalık, öz-yeterlilik ve olumlu gelecek beklentileri önemli birer rol oynamaktadır. Ancak Türkiye’de öz-bilinç ve olumlu gelecek beklentisi kavramlarının bir arada yeterince incelenmediği göze çarpmaktadır. Bu çalışmada da olumlu gelecek beklentilerine etki ettiği düşünülen sosyal karşılaştırma kuramsal zeminine dayalı öz-bilinç kavramı ele alınmıştır. Bu açıdan bu araştırmanın, geleceğin çalışanları ve yöneticileri olacak ve elbette toplumun birer yapı taşı olacak olan üniversite öğrencilerinin öz-bilinç düzeyleri ve gelecek beklentileri ile ilgili yapılacak bundan sonraki çalışmalara ışık tutacağı ve bireylerin olumlu gelecek beklentilerinin artırılmasında yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

II. Literatür Taraması

2.1. Olumlu Gelecek Beklentisi ve Öz-Bilinç Kavramlarının Tanımlanması

Pozitif örgütsel davranış akımının, pozitif psikoloji yaklaşımından doğduğu kabul edilmektedir. Genellikle insan davranışlarının olumsuz yönünü inceleyen psikoloji biliminin, Seligman'ın (2002a) çalışmasıyla farklı bir boyut kazandığı görülmektedir. Bu çalışmada psikoloji biliminin sadece insan yaşamındaki olumsuzlukları gidermeye odaklanmaması gerektiği; aynı zamanda insan yaşamı için gerekli olan olumlu niteliklerin inşa edilmesine katkı sağlamasının rolü vurgulanmaktadır. Bununla birlikte

psikoloji biliminin, bireylerin güçlü yönlerini ve erdemlerini de incelemesi gerektiği belirtilmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5). "Pozitif psikoloji", insanlarda neyin yanlış olduğuna değil, neyin doğru olduğuna ve nasıl geliştirilebileceğine odaklanmaktadır. Pozitif psikolojinin örgüt ortamına yansması "Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu" ve "Pozitif Örgütsel Davranış" olarak ortaya çıkmaktadır. Pozitif Örgütsel Davranış ise, Luthans (2002) ve Wright (2003) tarafından yürütülen çalışmaların öncülüğü ile başlayan, "örgütsel davranışa pozitif bir bakış açısı ile yaklaşan" bir akımdır. Bu araştırmacılar, örgütsel başarının elde edilebilmesi için örgütsel davranışlara pozitif bir çerçeveden bakılması gerektiğini ileri sürmektedir (Kanten ve Yeşiltaş, 2013: 85). Pozitif örgütsel davranış, günümüz çalışma yaşamının gelişimi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir şekilde yönetilebilir pozitif yönelimli olan insan kaynaklarının güçlü yönlerine ve psikolojik kapasitelerine ilişkin yapılan çalışmaları kapsamaktadır (Youssef ve Luthans, 2007: 775). Aynı zamanda, psikolojik kapasitenin gözlemlenebilir, ölçülebilir, geliştirilebilir ve iyileştirilebilir olması gerektiğini ileri sürmektedir. Bununla birlikte pozitif örgütsel davranış, örgütsel etkinlik, başarı, kazanç ve verimlilik elde edilmesini sağlayarak, örgütsel gelişimi ve değişimi amaçlamaktadır (Gygax ve Fitzgerald, 2011: 23). Çalışma yaşamında güçlü ve pozitif yanlara odaklanarak yönetim şeklinde adlandırılan pozitif örgütsel davranış örgütsel performansın iyileştirilmesini amaçlayan ve çalışanların güçlü yönlerinin, psikolojik kapasitelerinin de durağan değil, geliştirilebilir olduğu bakış açısına sahiptir (Akçay, 2011: 79). Çalışanların iş yaşamlarında sağlıklı, huzurlu ve mutlu bir yaşam sürmelerinde ve örgütsel başarının elde edilmesinde önemli düzeyde etkiye sahip olan pozitif psikoloji yaklaşımı bu çalışmanın da konusuna kuramsal arka plan oluşturmaktadır. Öyle ki, Seligman (2002b) tarafından yayınlanmış olan "Otantik Mutluluk" (Authentic Happiness) adlı kitapta, bireylerin "psikolojik sermaye" olarak da nitelendirilen umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik gibi algılarının şimdiki ve gelecekteki iyi oluş hali, mutluluk, zihinsel sağlık ve kapasite, çalışma performansı ve olumlu yaşam kaynakları yaratma becerisi ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Bu bakış açısıyla, bireyin sahip olduğu pozitif benlik ve psikolojik değerlendirmelerinin bir pozitif psikolojik kaynak olarak hizmet edebileceği ve daha sağlıklı bir yaşam ve çalışma deneyimlerinin oluşturulabileceği vurgulanmaktadır (Seligman vd., 2005: 410).

Dolayısıyla, olumlu gelecek beklentileri ya da geleceğe ilişkin yönelimler olarak ifade edilen bilişsel değerlendirmeler yine pozitif psikoloji yaklaşımının ortaya koyduğu pozitif psikolojik kapasitelerle örtüştüğü gözlenmektedir. Özellikle umut ve iyimserlik gibi bilişsel değerlendirmelerin olumlu gelecek beklentisi yorumlarının

yapılabilmesinde de rolü olabileceği söylenebilmektedir. Esenay (2007: 24) da umudun başarılı faaliyet ve çok yönlü düşüncenin karşılıklı etkileşimine temellenmiş olumlu bir motivasyonel durum olduğunu ve genellikle gelecekte olması arzulanan deneyimlere odaklanan duygusal bir süreç olarak algılandığını belirtmiştir. Bu noktada, olumlu gelecek beklentisi yönelimlerinin pozitif psikoloji yaklaşımının bir ürünü olarak değerlendirilebileceği ve diğer bireysel ve psiko-sosyal değişkenler gibi öz-bilinç kavramıyla da açıklanabildiği düşünülebilmektedir. Kavramsal olarak bakıldığında, gelecek yönelimlerinin, modern psikolojide geleceği imgelemenin kişinin güdü ve davranışlarının anlaşılabilmesi bakımından önemini vurgulanması, Lewin (1942) ve Frank (1939) gibi öncülerin psikolojik zaman veya gelecek zaman yönelimi kavramını önermelerine dayandığı belirtilmektedir (Aktaran İmamoğlu ve Güler-Edwards, 2007: 116). Yapılan ilk çalışmalarda, kişinin gelecek ile amaçları ve beklentileri aracılığıyla, motivasyonel bakımdan bağlantılı olduğu görüşü öne sürülmüştür. Daha sonraları yapılan çalışmalarda psikolojik geleceğin, özünde güdüyle ve amaçlarla ilgili olduğu ifade edilmiştir (Van Calster vd., 1987). Gelecek beklentisine ilişkin diğer öncü çalışmaların, 21. yüzyılın başlarında başladığı, günümüzde yeniden arttığı gözlenmektedir. "Gelecek beklentisine" ilişkin çalışmalarda "eğer kişi, bir durumu gerçek olarak kabul ederse sonuçlar da gerçek olur" diye belirtilerek, beklentilerin sonuçları etkilediğine dikkat çekilmiştir (Şanlı ve Saraçlı, 2015: 27).

Bu açıklamalara dayanarak, belirli bir eylem veya davranışın anlamının, o eylem ve davranışın doğasından kaynaklanmadığı ifade edilmektedir. Gerçekte, insanlar eylemlere belirli anlamlar yüklemekte ve bu anlamlar gelecekteki davranışlarını etkilemektedir (Hurn, 1993; Şimşek 2012). Gjesme (1983)'ye göre de, gelecek zaman yönelimi, bireyin hedeflerine yönelişini vurgulamakta ve zamanla bir kişilik özelliğine dönüşebilmektedir. Dolayısıyla, bireyler, gereksinimlerini, gelecekte ulaşmak istedikleri amaçlar, hedefler şeklinde somutlaştırmakta ve böylece gelecek zaman perspektifi kazanmaktadırlar. Şüphesiz, böyle bir perspektifin ve gelecek yönündeki değerlendirmelerin de gerek sosyal gerekse iş yaşamında davranışsal ve bilişsel sonuçları olacaktır. Örneğin, gelecek beklentilerinin olumlu veya olumsuz yönde oluşu bireyin yaşam amaçlarını yapılandırması, geleceğe bir ideal ile bakabilmesi, işinde daha üretken ve verimli olabilmesi, aynı zamanda stresli durumlarla da baş edebilmesi ve çevresi ile daha olumlu sosyal ilişkiler geliştirebilmesi açısından rollerinin olduğu öne sürülmektedir (Şanlı ve Saraçlı, 2015). Tuncer (2011) de çalışmasında "gelecek beklentisini" öğrencilerin gelecekte gerçekleşmesini umdukları durumlar olarak ele almıştır. Özetle, gelecek beklentisi konusundaki birçok araştırma, olumlu gelecek beklentisinin

psikolojik durumu iyileştirdiğine ilişkin önemli bulgular sunmuştur. Gelecek beklentisine yönelik araştırmalarda genellikle başarıya ve kişilerarası ilişkilere ait planlar öne çıkmaktadır. Gençlerdeki gelecek beklentisi çoğunlukla okulu bitirmek, bir işte başarılı olmak, unvan sahibi olmak, sevgili bulmak, evlenmek ve çocuk sahibi olmak gibi planları içermektedir (Şimşek, 2012: 93).

Yeniden pozitif psikoloji arka planı ile bakıldığında, bu yaklaşımın son yıllarda hızla yaygınlaşmaya ve oldukça fazla sayıda bilimsel araştırmaya konu oluşunun, birçok yeni kavramı da beraberinde getirdiği gözlenmektedir. Bu kavramlardan biri olarak "öz-bilinç" algısı çeşitli araştırmacılar tarafından ilgi gören ve kavramsal incelemelerin yanı sıra ampirik olarak da araştırılmaya başlanan bir kavram olmuştur. Literatürde, algılanan öz bilincin bireysel ve çevresel düzeyde pek çok sonucundan söz edildiği ve içerisinde biyolojik, bilişsel ve öğrenme kuramlarının da yer aldığı yaklaşımlarla açıklandığı belirtilmektedir. Genel olarak bireyin benliğinin çeşitli boyutlarına ve çevresine yönelik ilgi, dikkat ve farkındalığını ifade eden öz-bilinç kavramının bireylerin duygu, düşünce ve davranışları üzerinde önemli etkileri vardır. Söz konusu kavramın anlaşılabilmesinde ve diğer bireysel değerlendirme ve psiko-sosyal sonuçlarla ilişkilerinin irdelenmesinde Festinger (1954) tarafından ortaya koyulmuş olan "Sosyal Karşılaştırma Kuramı"ndan yararlanılabilmektedir. Festinger (1954)'e göre, insan iletişiminin en önemli unsurlarından biri insanların dünyaya daha iyi uyum sağlamak ve dünyanın nasıl bir yer olduğunu anlamak için kendilerini diğerleriyle sosyal olarak karşılaştırmalarıdır. Bu kuram çerçevesinde, bireyin kendini diğerleriyle sosyal olarak karşılaştırma yoluna gitmesinde amaç nedir ve bu karşılaştırmalar bireye nasıl bir kazanç sağlar gibi sorulara yanıt alınmaya çalışılmaktadır. Kurama göre, bireyler, kendileriyle ilişkili diğer kişilerle kendi performanslarını ve becerilerini karşılaştırmaktadırlar. Bu konu Bandura (1991) tarafından öz-yeterlilik değerlendirmeleri kavramı ile de irdelenmiştir. Söz konusu kuram temeliyle bakıldığında, diğerleriyle sosyal karşılaştırma yoluna gitme kişinin olumlu benlik değerlendirmelerinin ve öz-yeterlilik algısının oluşmasında ve gelişiminde etkili bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Son yıllarda sosyal karşılaştırma, bireylerin stres ve sıkıntılarla nasıl baş ettiğinin daha iyi anlaşılmasında da önemli bir yönetim aygıtı olmuştur (Smith, 2007; Gemlik vd., 2007). Bu açılarından sosyal karşılaştırmaya etki eden önemli faktörlerden biri olan çevrenin ve davranışın dışında bireysel faktörler de, gelişim süreci içerisinde etkilidir. Bu bireysel faktörlerden biri de "öz-bilinç" kavramıdır. Fenigstein, Scheier ve Buss (1975)'a göre; bireylerin kendi kişisel özelliklerine yönelik içsel veya dışsal dikkati öz bilinci oluşturmaktadır.

Öz-bilinç kavramı, psikolojide birçok araştırmaya konu olmuş ve araştırmacıları öz-bilinç ile birçok değişken arasındaki ilişkileri incelemeye sevk etmiştir (Akın vd., 2007). Bireyin öz bilinç algısı kavramını ele alan çalışmalarda bireysel düzeyde psiko-sosyal yapılarla ilgili sonuçların, psikolojik uyumun, stresle baş edebilme düzeyinin, geleceğe ve hayata ilişkin yargılarla ilgili algıların ve çalışma ortamında işyerine, çalışma arkadaşlarına ve mesleğe yönelik tutumlardaki farklılaşmanın irdelendiği görülmektedir. Var olan çalışmalar, bireyin öz bilinç algısı ile hayata ve geleceğe ilişkin varsayımları, kaygı, depresyonla başa çıkma, çatışma çözümü, iş performansı gibi psikolojik durumları ve çalışma yaşamındaki davranışları arasında anlamlı ilişkilerin olabileceğini ortaya koymaktadır (Örn., Fenigstein vd., 1975; Leary ve Kowalski, 1995; Davies, 1996; Grant vd., 2002; Özgüngör, 2006; Özteke, 2011, Baker, 2012; Çelik ve Çetin, 2014). Örneğin, öz bilincin bireylerin olumlu öz değerlendirmeleri, öz yeterlilik algıları, olumlu sosyal davranışları, olumlu bireylerarası ilişkiler ve yöneticilik becerileri ile ilişkisi olduğu ve yüksek seviyede öz bilince sahip olmanın başka bir psikolojik iyi oluş değişkenlerine, sorun çözebilme becerisine, olumlu benlik sunumuna ve olumlu benlik değerlendirmelerine eşlik ettiği vurgulanmaktadır (Doherty ve Schlenker, 1991; Reno ve Kenny, 1992; Leary ve Kowalski, 1995; Özgüngör, 2006; Baker, 2012).

Öz-bilinç literatürde son yıllarda önemli bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkan "bilinçli farkındalık" kavramı ile de birlikte anılabilen fakat tanım ve kapsam olarak farklılıkları olan bir kavramdır. Bireylerin kendi kişisel özelliklerine yönelik içsel veya dışsal dikkati öz bilinci oluşturur. Öz farkındalık ise ondan farklı olarak belli bir duruma ilişkin farkındalığa gönderme yapmaktadır (Özteke, 2011: 36). Bunlar kendine yönetilmiş dikkatin varlığı ve geçici durumsal değişkenlerin bir sonucu olabilmektedir (Fenigstein vd., 1975). Öz-bilinç daha çok bireylerin yaşam içerisindeki davranışları, tutumları, duygu durumları ve beklentileri ile ilişkili bulunan bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmektedir. Tıpkı öz-farkındalık kavramı gibi öz-bilinç kavramı da yaşam ve davranışa ilişkin birçok farklı yaklaşımın merkezi halindedir. Örneğin; psikoanalizde, öz-bilinçliliğin arttırılması hem araç hem de amaç olmaktadır. Birçok psikodinamik yaklaşımlar, varoluşçu ve bilişsel psikoloji yaklaşımları, bireyin içsel duygu ve düşüncelerini anlamının önemine vurgu yapmaktadır. Öz bilinç, bireyin kendi davranışlarına, bu davranışların sonuçlarına, ve diğerlerinin kendileri hakkındaki düşüncelerine odaklanma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Fenigstein vd., 1975).

2.2. Öz-Bilincin Kavramsallaştırılması

Yapılan ilk kavramsallaştırma çalışmalarında öz-bilincin üç temel boyuttan oluştuğu bildirilmiştir. Bunlar özel öz-bilinç, genel öz-bilinç ve sosyal anksiyetedir. Böylece, Fenigstein ve arkadaşları (1975) “kişilerin kendilerine yönelik kalıcı bir dikkat eğilimi” olarak tanımladıkları öz-bilinç kavramı ile ilgili olarak söz konusu üç boyuttan oluşan Öz-Bilinç Ölçeği’ni geliştirmişlerdir. Özel öz bilinç kişinin kendi duygu ve düşüncelerine ilişkin farkındalığını ifade ederken (Sürekli kendimle ilgili bilgi sahibi olmaya çalışıyorum gibi); genel öz bilinç kişinin kendini sosyal bir obje olarak görmesi (Fenigstein vd., 1975; Fenigstein,1979) ve kişinin diğerleri üzerinde bıraktığı etki ile ifade edilir (Diğer insanların benim hakkımda ne düşündüklerini merak ediyorum gibi). Sosyal anksiyete ise diğerleriyle aynı ortamda bulunmaya ilişkin bir rahatsızlık durumudur (Çok kolay utangaçlığa kapılıyorum gibi) (Fenigstein vd., 1975). Nystedt ve Ljungberg (2002) tarafından da belirtildiği gibi sosyal anksiyete, bireyin sosyal ortamlarda diğerleri tarafından nasıl değerlendirildiğine yönelik kaygı yaşamasıdır. Yapılan çalışmalar öz bilincin sadece benliğin önemli bir yönü değil (Burgio vd., 1986) aynı zamanda sosyal anksiyetenin önemli bir yapısı olduğunu ortaya koymuştur (Fenigstein vd., 1975). Bununla birlikte, yapılan çalışmalarda öz-bilincin sosyal anksiyete boyutunun diğer özel ve genel öz-bilinç boyutlarının aksine bazı bireysel sonuçlarla (depresyon, stres, olumlu sosyal davranışlar gibi) negatif yönde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Fenigstein ve arkadaşlarının (1975) ifade etmiş oldukları gibi genel ve özel öz-bilinç kendine yönelen dikkat süreçlerine gönderme yaparken; sosyal anksiyete bu süreçlere bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Dikkat kendine yöneldiği zaman kişi bunda bir anksiyete durumu olabileceğini düşünebilmektedir. Örneğin Özgüngör (2006), ortaokul öğrencileri ile yaptığı bir araştırmada, öz bilincin sosyal anksiyete boyutunun öğrencilerde olumsuz değerlendirilme korkusu ile not yönelimi arasında olumsuz yönde ilişkisinin olduğunu bulmuştur. Ayrıca, öğrencilerin sınıf ortamını performans odaklı algıladıkları durumlarda olumsuz değerlendirilme korkularının arttığını ve bu etkiden dolayı da sosyal anksiyete puanı yüksek öğrenciler için bu korkunun daha net bir şekilde olduğunu ortaya koymuştur (Özgüngör, 2006).

Crozier (2004)’e göre ise; öz- bilinç kavramı zihnin ayırt edici özelliklerinden biridir. Sadece bir öz yansıtma veya farkında olmak değildir. Karşıdakinin gözünden kişinin kendi içine bakabilmesidir. Wu ve Watkins (2006)’ya göre ise; öz bilinç kişinin kendine yönelik olarak istikrarlı bir dikkat yatkinliği ile ilişkilidir. Aslında, özel öz bilinç kişinin kendine ve kendine ilişkin içsel özelliklerine ait düşünce, duygu, davranış ve

motivasyonlarının farkında olma eğilimi ve kendi üzerine düşünmesi olarak tanımlanırken, genel öz bilinç ise, kişinin kendini bir sosyal obje olarak dışsal özellikleri üzerine farkında olma eğilimi ve kendini bir sosyal uyaran olarak görmesi şeklinde ifade edilebilmektedir (Burnkrant ve Page,1984; Plant ve Ryan, 1985; Davies, 1996; Özteke, 2011; Çelik ve Çetin, 2014). Genel öz bilinç Nasby (1989) tarafından “Kişinin, diğer insanların gözlemleyip değerlendirebileceği ve gizli olmayan dış görünüşüne yönelik alışlagelmiş dikkati (örneğin, fiziksel görüşünü, ortaya konulan davranış ve duyguların ifadesi gibi)” olarak tanımlanmaktadır. Scheier ve Carver (1977)’a göre; sosyal anksiyete ise genel öz bilinçten türemiş bir kavramdır. Yüksek genel öz-bilince sahip insanların bir sosyal obje olarak kendilerinin farkında olması öne sürülürken; kişinin kendine dönük bu farkındalığı her zaman anksiyete ile sonuçlanmamaktadır. Yani, kişi kendinde rahatsızlık hissetmeden de kendini bir sosyal obje olarak da görebilmektedir.

2.3. Öz-Bilinç ve Olumlu Gelecek Beklentisine Yönelik Çalışmalar

İlgili literatürdeki kuramsal ve ampirik çalışmalara bakıldığında, öz bilinç, sosyal anksiyete (Buss, 1980; Fenigstein vd., 1975), benliğe ilişkin şüphe (Schlenker ve Leary, 1985), obsesif düşünce (Ghorbani vd., 2004), negatif benlik kavramı (Martin ve Debus, 1998), çalışmayı hep sonraya erteleme (Beck vd., 2000) ve çalışma performansı odaklı olma (Özgüngör, 2006) gibi tutum ve davranışlarla ilişkili bulunmuştur. Bununla birlikte araştırmalar, öz-bilincin hem birçok psikolojik iyi olma göstergeleriyle hem de çeşitli psikopatolojik durumlarla ilişkili olduğunu göstermiştir. Örneğin yüksek düzeyde öz-bilince sahip olan bireylerin, daha net bir öz-şemaya ve daha doğru öz-bilgiye sahip olduğu öne sürülmüştür (Lindwall, 2004). Böylelikle bu bireylerin kişisel özelliklerine uygun biçimde davranma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Baumeister ve Trice, 1988).

Öz-bilincin genel ve özel öz-bilinç boyutları, bireylerin olumlu, olumsuz ve tarafsız olarak bütün deneyimlerle ilişki kurmasına yardım eden, çevresiyle daha olumlu sosyal ilişkiler geliştirmesini sağlayan ve psikolojik iyi oluşuna katkıda bulunan bir özellik olarak değerlendirilmiştir. Bu konunun, literatürde çeşitli çalışmalar ile de ele alındığı ve pek çok görgül araştırma tarafından desteklendiği gözlenmektedir. Örneğin, Özteke (2011) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda, öz-bilinç ve öz-yeterlilik düzeyi arasında olumlu ilişkiler tespit edilmiştir. Monfries ve Kafer (1994) tarafından yetişkin bireyler üzerinde yapılan çalışmada, öz bilincin sosyal anksiyete boyutundan yüksek puan alan bireylerin daha utangaç olduğunu ve kaygılarının daha bilişsel bir yapı sergilediğini; diğerlerinin daha çok performans odaklı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca özel öz-bilincin negatif değerlendirilme korkusuyla

pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Watson ve meslektaşları (1996) tarafından üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilmiş olan bir çalışmada, özel öz-bilincin kendini düşünme alt boyutu ile utangaçlık, suçluluk ve sosyal anksiyete arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda bazı çalışmalar, yüksek düzeyde öz-bilinç ile depresyon, anksiyete, sınav kaygısı ve alkol kullanımı gibi çeşitli psikolojik rahatsızlıklar arasında pozitif ilişki bulmuştur (Ingram, 1990).

Öz-bilinç algısı yüksek olan bireylerin, yaşanan pek çok zorlu, stresli ve olumsuz koşullara rağmen, "dünyanın hala güvenli bir yer olduğu", "bugün ve geleceğe dair olumlu inanca sahip oldukları" ve "geleceğe dair umutlu oldukları" gibi düşünce ve duygulara sahip olduklarını belirtmektedir. Bu noktada Grant (2002) tarafından yapılmış olan bir diğer çalışma da dikkat çekicidir. Grant (2002) özel öz-bilinç ile ilgili ortaya koyduğu bu çalışmasında, Avustralya'da psikoloji bölümü öğrencisi ile çalışmış ve kendini düşünme alt boyutunun stres ve kaygıyla pozitif, depresyon ve aleksitimi (duyguları tanıma, ayırt etme ve ifade yoksunluğu) ile negatif ilişkili olduğu yönünde sonuçlar ortaya koymuştur. Ben-Artzi (2003) ise üniversite öğrencileri ile yaptığı bir çalışmada özel öz-bilincin depresyonla anlamlı ve negatif ilişkili olduğunu gösteren sonuçlara ulaşmıştır. Türkiye'de üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmada da öz-bilinç ile depresyonun, anksiyete, stres ve öz-duyarlılık arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Öveç, 2007). Diğer yandan, Ghorbani ve arkadaşları (2010), İran'da üniversite öğrencileri ile yürüttükleri çalışmalarında, öz-bilinç ile algılanan stres arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir.

III. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL MODELİ

Öz-bilinç kavramı ülkemizde henüz çok yeni bir kavram olmakla birlikte, bu konunun pek çok bireysel, davranışsal ve psiko-sosyal değişkenle ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, gerek psikoloji gerekse örgütsel davranış alanında insan duygularını, tutumları ve davranışlarını anlamada yardımcı olabilecek önemli bir araştırma konusu olabileceği düşünülmektedir. Bu noktada, Gross (1998) tarafından açıklanan "Bilişsel Süreçlendirme Kuramı" ile de açıklanabildiği gibi, bilişsel işlemler yoluyla bireylerin kendi dünyalarında ve benlik değerlendirmelerinde geliştirmiş oldukları öz-bilinç algısı zamanla yapılanmakta ve düşük veya yüksek olmasına bağlı olarak bireyin psikolojik uyum ve uyumsuzluk durumları ile ve geleceğe ilişkin olumlu/olumsuz yönelimleriyle ilişkili olabilmektedir.

Bununla birlikte, Hobfoll (1989) tarafından geliştirilmiş olan "Kaynakların Korunması Kuramı"nda da bireylerin değer verdiği

kaynakları elde etmek, korumak ve artırmak için çabaladıkları savunulmaktadır. Bu kurama göre, bireyler özsaygı, öz-yeterlilik ve öz-bilinç gibi kişisel özelliklerini iyileştirdikçe ve bu koşulları korudukça kendilerine başarılı bir yaşam sağlama amacını gerçekleştirebilmektedirler. Bu kurama dayanarak, öz-bilinç gibi bir psiko-sosyal kaynağın bireye yeni kaynaklar elde etme olanağı sağlaması ve olumsuz deneyimlere karşı daha dayanıklı ve umutlu olabilmesi için de önemli olduğu söylenebilmektedir. Öyle ki, bu kuram stresle karşı karşıya kaldıklarında kaynak kaybını minimize etmeye çalışarak bu duruma tepki gösterdiğini savunmaktadır. Bununla birlikte diğer stres teorilerinin ele almadığı bir duruma da açıklık getirmektedir. Birey herhangi bir stresörle (stres yaratan faktör) karşı karşıya olmadığı bir durumda ne yapmakta ve nasıl davranmaktadır? Teoriye göre mevcut durumda herhangi bir stresör olmaması halinde birey, gelecekte ortaya çıkabilecek bir kaynak kabına karşı mevcut kaynaklarını artırmaya çalışmaktadır (Yürür, 2011). Bu nedenle de kurama göre, çok kaynağa sahip bireylerin kaynak kaybına karşı daha dayanıklı, buna karşın az kaynağa sahip olanların ise daha dayanıksız olacağı vurgulanmaktadır (Hobfoll, 2001). Böylece, daha fazla kaynağa sahip bireylerin yani bir kaynak olarak öz-bilinç algısı olumlu olan bireylerin daha az tükenme gibi duygusal sorunlar yaşadıkları ve daha olumlu inanç, tutum ve davranışlara sahip olabilecekleri öne sürülebilmektedir.

Bu bağlamda, yukarıda saydığımız bireysel sonuçlara ek olarak son dönemde özellikle yabancı ve daha sonra da yerli alan yazında araştırmacıların ilgisini çekmekte olan “gelecek beklentileri” kavramını anlamak öz-bilinç kavramını daha fazla anlayabilmek açısından yararlı olacaktır. Sonuç olarak, buraya kadarki anlatımlarımızda irdelenmiş olan kuramsal zemine ve yapılan ampirik çalışmalara dayanarak, genel ve özel öz-bilinç algısına sahip olan bireylerin yaşama ve geleceğe dair daha olumlu beklentiler ve yönelimler içerisinde olabileceği, daha olumlu tutumlar geliştirebilecekleri düşünülmektedir. Bunun yanında, öz-bilincin sosyal anksiyete boyutundan yüksek puan alan bireylerin olumlu gelecek beklentileri değerlendirmelerinin de ters yönde olması beklenmektedir. Söz konusu kuramsal altyapıya ve literatür bulgularına dayanarak oluşturulmuş olan araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir.

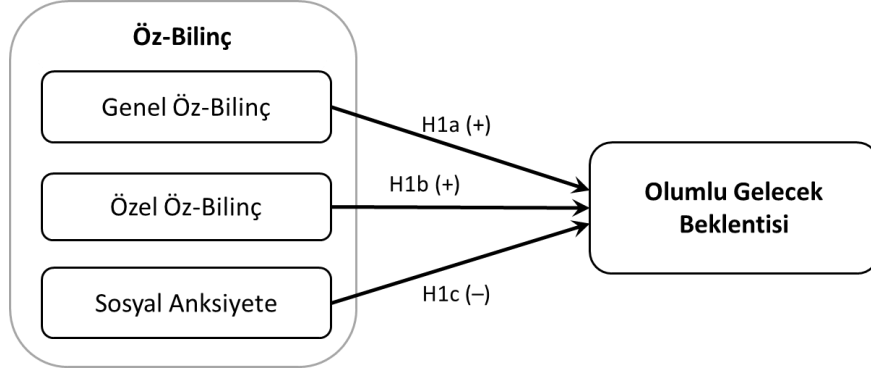
H1: Bireylerin öz-bilinç düzeylerinin geleceğe ilişkin olumlu beklentileri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H1a: Bireylerin genel öz-bilinç düzeylerinin geleceğe ilişkin olumlu beklentileri üzerinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır.

H1b: Bireylerin özel öz-bilinç düzeylerinin geleceğe ilişkin olumlu beklentileri üzerinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır.

H1c: Bireylerin sosyal anksiyete düzeylerinin geleceğe ilişkin olumlu beklentileri üzerinde negatif bir etkisi bulunmaktadır.

Oluşturulan kuramsal araştırma modeli (Şekil 1) aşağıda sunulmaktadır:



Şekil 1. Araştırmanın Kuramsal Modeli

IV. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, İstanbul ilinde bulunan Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi ve İktisat Fakültesinde öğrenim görmekte olan tüm üniversite (lisans düzeyi) öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise İşletme Fakültesi ve İktisat Fakültesi'ne bağlı bölümlerde okuyan ve çalışmaya gönüllü katılmış olan 280 lisans öğrencisinden oluşmaktadır.

Araştırmada olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden gelişigüzel örnekleme ve amaçlı örnekleme yöntemleri kullanılmış olup, dağıtılan 400 anketten %70 geri dönüş oranıyla 280 geçerli anket elde edilmiştir. Böylece, örneklem hacmi 280 olarak belirlenmiştir. Tanımlayıcı istatistik sonuçlarına göre, katılımcıların %47,9'u kadın %52,1'i erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Öğrencilerin yaşları 18 ile 24 arasında değişmekte, yaş ortalaması 21,88 ve standart sapması da 1,41dir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %71,3'ü İşletme Fakültesi (İngilizce İşletme ve İşletme Bölümleri), %28,7'si İktisat Fakültesinde (Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü) öğrenim görmektedir. Çoğunluğu (%44) 3.sınıfta okuyan öğrencilerden oluşan örneklem grubunun %34,2'si 4.sınıf, %16,6'sı 2.sınıf, %5,2'si ise 1.sınıfta okumaktadır.

4.2. Ölçme Araçları

Araştırmada iki ölçme aracından ve kişisel bilgi formundan yararlanılmıştır. Öncelikle katılımcılara yaş, cinsiyet, fakülte, bölüm, sınıf gibi kişisel bilgilerin sorulduğu bölüme yer verilmiştir.

"Olumlu gelecek algısı" değişkenini değerlendiren ölçek, McWhirter ve McWhirter (2008) tarafından geliştirilen FESA (Future Expectations Scale for Adolescents) ölçeği ve İmamoğlu ve Güler-Edwards (2007) tarafından geliştirilen Olumlu Gelecek Beklentisi ölçeğinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Ölçekteki 19 madde McWhirter ve McWhirter'den (2008), 2 madde İmamoğlu ve Güler-Edwards (2007) çalışmasından elde edilmiş ve araştırmacılar tarafından çalışma amacına uygun olarak uyarlanmıştır. Böylece, yapılan literatür incelemesi ve kavramsal tanımlara dayanarak Taştan ve Torun (2016) tarafından 4 yeni maddenin de eklenmesi sağlanmıştır. Elde edilen toplam 25 maddeli ölçüm aracından 1 maddenin çalışmanın örneklem yapısına uymaması sebebiyle çıkarılması sonucu 24 maddeli ölçüm aracı ile öğrencilerin geleceğe yönelik olumlu beklentileri değerlendirilmiştir. Bu ölçüm aracı 25 madde olarak daha önce Taştan ve Torun (2016) tarafından eğitim ve sağlık örgütlerinde çalışmakta olan bireylerin olumlu gelecek beklentilerinin travma sonrası stres bozukluğu ile ilişkilerinin değerlendirildiği bir çalışmada kullanılmış olup, ölçeğin toplam iç tutarlılığı 0,88 olarak tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmada, yordama güçleri anlamlı olmayan maddelerin çıkarılması neticesindeki 4 boyut için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları; "olumlu gelecek yönelimi" için 0,83, "sağlık ve yaşam kalitesi" için 0,82, "mesleki beklentiler" için 0,86 ve "kişisel gelişim ve yeterlilik" için 0,87 olarak belirlenmiştir. Ölçekten alınan yüksek puan, olumlu gelecek beklentileri algısını ifade etmektedir.

"Öz-bilinç" değişkeni Fenigstein ve arkadaşları tarafından (1975) tarafından geliştirilerek geçerlik ve güvenirlik çalışmaları üniversite öğrencileri ile yapılan ölçek ile değerlendirilmiştir. Bu ölçek daha sonraki çalışmalarda farklı örneklem gruplarına (Martin ve Debus, 1999) ve küçük yaştaki öğrencilere (Scheier ve Carver, 1985) uygulanmıştır. 23 maddelik Öz Bilinç ölçeği pek çok çalışmada kullanılmış ve ülkemizde dahil pek çok ülkede geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır (Örn., Monfries ve Kafer, 1994; Özgüngör, 2006). Özgüngör (2006) tarafından öğrenciler üzerinde yapılmış araştırma sonucunda ölçeğin toplam Cronbach Alpha güvenirlik değeri 0,77 olarak belirlenmiştir.

Bu çalışmada anket formunda yer alan maddelere ilişkin cevaplar 6'lı Likert ölçek şeklinde sıralanmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=

Katılmıyorum, 3=Pek fazla katılmıyorum, 4=Biraz katılıyorum, 5=Katılıyorum, 6=Kesinlikle Katılıyorum).

V. Bulgular

5.1. Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Güvenilirlik Analizleri

Çalışmada öncelikle kullanılan ölçeklere Keşfedici Faktör Analizi (KFA) yapılmış ve ölçeklerin alt boyutlarının literatürle uyumlu olup olmadığı test edilmiştir. Olumlu gelecek beklentisi ölçeği daha önceden çalışanlar üzerinde kullanıldığından yükseköğretim öğrencilerin soruları algılamasında farklılıklar olabilecektir. Bu nedenle KFA yöntemi tercih edilmiştir. Diğer yandan öz bilinç ölçeği Fenigstein ve arkadaşları tarafından (1975) üniversite öğrencileri üzerinde test edilmiştir ancak hem aradan geçen süre hem de kültürel farklılıklar sonuçları etkileyebileceği için bu ölçeğe de KFA yapılması uygun görülmüştür. Yapılan KFA sonucunda madde ağırlıkları düşük bazı soruların atılması dışında literatürle uyumlu sonuç elde edilmiştir. Güvenilirlik analizleri değişkenlerin yeterli düzeyde güvenilir olduklarına işaret etmektedir (Bkz. Tablo 1).

Tablo 1'de değişkenlerden elde edilen ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur. "Özel-bilinç" değişkeni için 6'lı cevaplama ölçeği üzerinde ortalama değer 4,44 ve standart sapma 0,97; "genel-bilinç" değişkeni için ortalama değer 4,17 ve standart sapma 1,07; "sosyal anksiyete" değişkeni için ise ortalama değer 3,90 ve standart sapma değeri 1,16 olarak bulunmuştur. Bağımlı değişken "olumlu gelecek beklentileri" için (M=4,09, SD=,83) değerleri tespit edilmiştir. Olumlu Gelecek Beklentisi değişkeninin alt boyutları ile yapılan analiz sonuçlarına göre de "olumlu gelecek yönelimi" için (M=4,00, SD=,91); "sağlık ve yaşam kalitesi" için (M=4,19, SD=,91); "mesleki ve kariyer beklentileri" için (M=4,14, SD=,1,15) ve "kişisel başarı ve yeterlilik" için (M=4,18, SD=,90) ortalama değerler gözlenmiştir.

Değişkenlerin ortalamaları incelendiğinde 6'lı ölçek üzerinde ölçülen verilerin genelde ortalamanın biraz üstünde olduğunu göstermektedir (Bkz. Tablo1). Bu da öğrencilerin olumlu gelecek beklentilerinin dört boyutta da çok yüksek olmadığına işaret etmektedir. Öz-bilinç sonuçları da benzer şekilde yine 6'lı ölçek üzerinden 4 puan seviyelerinde bulunmuştur. Sosyal anksiyetenin (M=3,90) ile en düşük değere sahip değişken olması öğrencilerin sosyal anksiyete düzeylerinin yüksek olmadığına yorumlanabilir. Ancak bu olumsuz değişken de yine öğrencilerde oldukça yüksek bir seviyede olduğunu göstermektedir.

Tablo 1
Değişkenlerin Ortalamaları ve Güvenilirlik Değerleri

	Ölçek	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)	Cronbach Alfa (α)
Öz-Bilinç ve Olumlu Gelecek Beklentisi 16	Öz-Bilinç			
	Özel Bilinç	4,44	0,97	0,79
	Genel Bilinç	4,17	1,07	0,74
	Sosyal Anksiyete	3,90	1,16	0,81
	Olumlu Gelecek Beklentileri			
	Olumlu Gelecek Yönelimi	4,23	0,95	0,86
	Sağlık-Yaşam Kalitesi	4,28	0,96	0,84
	Meslek-Kariyer Beklentileri	4,35	0,89	0,90
	Kişisel Başarı-Yeterlilik	4,39	0,97	0,91

"Öz-bilinç" ölçeği için yapılan değerlendirmede, yordama güçleri anlamlı olmayan maddelerin çıkarılması neticesinde ortaya çıkan 3 boyut için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları; "özel bilinç" için 0,79, "genel bilinç" için 0,74 ve "sosyal anksiyete" için 0,81 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin toplam iç tutarlılığı ise 0,78 olarak bulunmuştur.

"Olumlu Gelecek Beklentileri Ölçeği" için yapılan değerlendirmede, yordama güçleri anlamlı olmayan maddelerin çıkarılması neticesindeki 4 boyut için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları; "olumlu gelecek yönelimi" için 0,86, "sağlık ve yaşam kalitesi" için 0,84, "mesleki-kariyer beklentileri" için 0,90 ve "kişisel başarı ve yeterlilik" için 0,78 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin toplam iç tutarlılığı ise 0,91 olarak tespit edilmiştir.

5.2. Araştırma Hipotezlerine Yönelik Bulgular

Hipotezleri test etmek için çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır sonuçlar Tablo 2'den Tablo 4'e kadar görülebilmektedir. Öğrencilerin öz-bilinç düzeylerini belirleyen "özel bilinç", "genel bilinç" ve "sosyal anksiyete" değişkenlerinin "olumlu gelecek yönelimi" üzerindeki etkisini test etmek için yapılan regresyon analizi sonucunda sadece "özel bilinç" in istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur ($F=28,79$, $p<0,01$). Açıklayıcılık seviyesi düşük olmakla birlikte ($R=0,31$) etkinin beklendiği şekilde pozitif olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 2).

Tablo 2
Regresyon Analizleri Sonuçları: Olumlu Gelecek Yönelimi

Bağımsız Değişkenler	β	St. β	t	R	R ²	F
Özel Bilinç	0,30	0,31	5,37**	0,31	0,09	28,79**

Bağımlı değişken: Olumlu Gelecek Yönelimi

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Tablo 3

Regresyon Analizleri Sonuçları: Sağlık-Yaşam Kalitesi

Bağımsız Değişkenler	β	St. β	t	R	R^2	F
Özel Bilinç	0,42	0,42	7,75**	0,46	0,21	37,24**
Sosyal Anksiyete	0,10	0,12	2,14*			

Bağımlı değişken: Sağlık-Yaşam Kalitesi

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

“Sağlık-yaşam kalitesi” değişkenine öz-bilinç düzeylerinin etkisi analiz edildiğinde, “özel bilinç” ve “sosyal anksiyete” değişkenlerinin olumlu ve orta seviyede açıkladığı bulunmuştur ($R=0,46$, $F=37,24$, $p<0,00$). Beklentinin aksine “sosyal anksiyete” de “özel bilinç” gibi “sağlık-yaşam kalitesi”ni pozitif yönde etkilemektedir (sırasıyla $\beta=0,12$; $\beta=0,42$). Regresyon katsayıları “sağlık-yaşam kalitesi” üzerindeki etkinin ağırlıklı olarak “özel bilinç”ten kaynaklandığına işaret etmektedir (Bkz. Tablo 3).

“Meslek-kariyer beklentileri” bağımsız değişkeniyle yapılan çoklu regresyon analizi sonucu da “sağlık-yaşam kalitesi” bağımsız değişkeniyle benzerlik göstermektedir (Bkz. Tablo 4). “Meslek-kariyer beklentileri”, “özel bilinç” ve “sosyal anksiyete” ile anlamlı ama düşük seviyede açıklanmıştır ($R=0,37$, $F=22,83$, $p<0,00$). “Sosyal anksiyete” yine beklenmedik şekilde pozitif etki ederken “meslek-kariyer beklentileri”ni daha fazla açıklayan “özel bilinç” olmuştur (sırasıyla $\beta=0,14$; $\beta=0,32$). Son olarak “kişisel başarı-yeterlilik” bağımsız değişkeni analiz edilmiştir (Bkz. Tablo 5). Diğer sonuçlardan farklı olarak “genel bilinç” değişkeninin de etkisi olduğu görülmüştür. “Kişisel başarı-yeterlilik”, “özel bilinç” ve “genel bilinç” değişkenleriyle anlamlı ve orta seviyede açıklanmıştır ($R=0,48$, $F=42,14$, $p<0,00$). Her ne kadar “genel bilinç” anlamlı da çıksa bu bağımlı değişkeni de en fazla açıklayan diğer sonuçlarda olduğu gibi “özel bilinç” olmuştur (sırasıyla $\beta=0,18$; $\beta=0,37$).

Tablo 4.

Regresyon Analizleri Sonuçları: Meslek-Kariyer Beklentileri

Bağımsız Değişkenler	β	St. β	t	R	R^2	F
Özel Bilinç	0,30	0,32	5,65**	0,37	0,14	22,83**
Sosyal Anksiyete	0,11	0,14	2,48*			

Bağımlı değişken: Meslek-Kariyer Beklentileri

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Tablo 5.

Regresyon Analizleri Sonuçları: Kişisel Başarı-Yeterlilik

Bağımsız Değişkenler	β	St. β	t	R	R^2	F
Özel Bilinç	0,37	0,37	5,96**	0,48	0,23	42,14**
Genel Bilinç	0,16	0,18	2,83**			

Bağımlı değişken: Kişisel Başarı-Yeterlilik

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ Öz-Bilinç ve
Olumlu Gelecek
Beklentisi

18

VI. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın temel amacı öz-bilinç algısının olumlu gelecek beklentisini nasıl ve ne yönde etkilediğinin belirlenmesiydi. Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular öz-bilinç algısının olumlu gelecek beklentileri değişkeni üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu bulgular öz-bilinç kavramının pek çok bireysel, davranışsal ve psiko-sosyal değişkeni açıklamakta olduğunu önermiş olan önceki çalışmaları destekler niteliktedir (Örn., Fenigstein et al., 1975; Doherty ve Schlenker, 1991; Crozier, 2004; Özteke, 2011; Çetin ve Çelik, 2014). Bu önermeye önemli bir destek çalışmanın H1b hipotezine ilişkin değerlendirme bulgularından gelmektedir. Öyle ki, bireylerin “özel” öz-bilinç düzeylerinin geleceğe ilişkin olumlu beklentilerin tüm boyutlarının üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi bulunduğu görülmüştür. Bununla birlikte, bireylerin “genel” öz-bilinç düzeylerinin geleceğe ilişkin olumlu beklentilerin “kişisel başarı-yeterlilik” üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisinin olduğu, “sosyal anksiyete” düzeylerinin ise sadece “sağlık-yaşam kalitesi” ve “meslek-kariyer beklentileri” boyutlarında anlamlı ilişkisi olduğu ve her iki boyutu da pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre çalışmanın H1c önermesi desteklenmemiş olup, bu araştırmanın yapıldığı örneklem grubunda yer alan lisans öğrencilerinin sosyal anksiyete değerlendirmelerinin geleceğe ilişkin sağlık yaşam kalitesi ve meslek-kariyer beklentilerine yönelik değerlendirmelerine herhangi bir ters yönde etki yaratmadığı gözlenmiştir. Bu noktada, söz konusu grubun geleceğe yönelik bu iki boyuttaki değerlendirmelerinin kendilerinin sosyal anksiyete düzeylerine bağlı olarak azalmamakta olduğu söylenebilmektedir. Her ne kadar bu çalışmada sosyal anksiyete boyutunun olumlu gelecek beklentilerini negatif etkileyeceği varsayılmış olsa da, elde edilen bulgulara dayanarak, sosyal anksiyetenin tamamıyla negatif bir özellik olarak ele alınmayabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada ele alınmış olan kaynak odaklı yaklaşımın (Hobfoll, 1989) da öne sürmüştüğü gibi, bireyler özsaygı, öz-yeterlilik ve öz-bilinç gibi kişisel özelliklerini iyileştirdikçe ve bu koşulları korudukça kendilerine başarılı bir yaşam sağlama amacını gerçekleştirebilmektedirler. Dolayısıyla, çalışmamızdan elde edilen sonuçlar

bu kuramı destekler nitelikte olup, öz-bilinç gibi bir psiko-sosyal kaynağın bireye olumsuz deneyimlere karşı daha dayanıklı ve umutlu olabilmesi ve geleceğe ilişkin olumlu bir yönelime sahip olabilmesi için önemli bir role sahip olduğu vurgulanabilmektedir.

Öte yandan, pozitif psikoloji bakış açısıyla (Örn., Seligman et al., 2005; Youssef ve Luthans, 2007; Gygax ve Fitzgerald, 2011), bireyin sahip olduğu pozitif benlik ve psikolojik değerlendirmelerinin bir pozitif psikolojik kaynak olarak hizmet edebildiği ve daha sağlıklı bir yaşam, meslek-kariyer beklentileri, çalışma deneyimleri ve kişisel yeterlilik gibi sonuçları oluşturulabildiği düşüncesi yine bu çalışmanın sonuçları ile desteklenmiş görünmektedir. Ayrıca, bu araştırmanın bir başka bulgusu ise öğrencilerin olumlu gelecek beklentilerinin dört boyutta da çok yüksek olmadığı ve öz-bilinç sonuçlarının da benzer şekilde ortalamanın biraz üzerinde olduğudur. Sosyal anksiyetenin 3,90 ortalama değer ile en düşük değere sahip değişken olarak tespit edilmesi öğrencilerin sosyal anksiyete düzeylerinin de aslında ortalamanın üzerinde ve yüksek denilebilecek düzeyde olduğuna işaret etmektedir. Sonuç olarak, öz-bilinç ve gelecek beklentileri ile ilgili ülkemizde çok sınırlı sayıda çalışmalar yapılmış olduğu ve öz-bilinç düzeyleri ile gelecek beklentileri kavramlarının birbiriyle ilişkilerini içeren herhangi bir çalışmanın mevcut olmadığı gözlenmektedir. Bu açıdan bu araştırmanın öz-bilinç düzeyleri ve gelecek beklentileri ile ilgili yapılacak bundan sonraki çalışmalara ışık tutacağı ve çalışma yaşamında bireylerin psikolojik, tutumsal ve davranışsal sonuçlarını daha iyi anlamada yol gösterebileceği söylenebilmektedir.

Araştırmanın İstanbul ilinde, bir üniversitede gerçekleştirilmiş olması, sınırlı sayıda öğrencilerden oluşması çalışmanın kısıtlılığını oluşturmaktadır. İleride yapılacak çalışmalarda, farklı veri toplama ve örnekleme tekniklerinin kullanılmasının ve araştırmanın farklı üniversiteler ve fakülteler üzerinde tekrarlanmasının; öğrencilerin öz-bilinç algısı ile gelecek beklentilerine yönelik değerlendirmeleri arasındaki ilişkileri belirleme hususunda araştırmayı tamamlayıcı nitelikte olacaktır. Öte yandan, araştırma modelinde diğer bireysel, sosyo-ekonomik ve durumsal değişkenlerin de incelenmesi önerilmektedir. Böylece, araştırma sonuçlarının güvenilirliğinin artabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akçay, V.H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1):73-98.

- Akın, A., Abacı, R. ve Öveç, Ü. (2007). The construct validity and reliability of the Turkish version of self-consciousness scale. Ankara University, *Journal of Faculty of Educational Sciences*, 40(2): 257-276.
- Baker, L. R. (2012). From consciousness to self-consciousness. *Grazer Philosophische Studien*, 84(1): 19-38.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2): 248-287.
- Baumeister, R. F. ve Trice, D. M. (1988). Metatraits. *Journal of Personality*, 56:571-598
- Beck, B. L., Koons, S. R. ve Milgrim, D. L. (2000). Correlates and consequences of behavioral procrastination: The effects of academic procrastination, self-consciousness, self-esteem and self-handicapping. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5):3-25.
- Ben-Artzi, E. (2003). Factor structure of the private self-consciousness scale: Role of item wording. *Journal of Personality assessment*, 81(3):256-264.
- Burgio, K., Merluzzi, T. ve Pryor, J. B. (1986). Effects of performance expectancy and self-focused attention on social interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(6): 1216-1236.
- Burnkrant, R. E. ve Page Jr, T. J. (1984). A modification of the Fenigstein, Scheier, and Buss self-consciousness scales. *Journal of Personality Assessment*, 48(6): 629-637.
- Buss, A. H. (1980). *Self-consciousness and social anxiety*. U.S.A.: Freeman.
- Crozier, W. (2004). Self-consciousness, exposure, and the blush. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 34(1): 1-17.
- Çelik, D. A. ve Çetin, F. (2014). The role mindfulness and self-consciousness on interpersonal conflict resolution approaches. *Research Journal of Business and Management*, 1(1): 29-38.
- Davies, M. F. (1996). Self-consciousness and the complexity of private and public aspects of identity. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 24(2): 113-118.
- Doherty, K. ve Schlenker, B. R. (1991). Self-consciousness and strategic self-presentation. *Journal of Personality*, 59(1): 1-18.
- Esenay, F. I. (2007). *Sağlıklı ve kanserli ergenlerde umut*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Fenigstein, A. (1979). Self-consciousness, self-attention, and social interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1): 75-105.
- Fenigstein, A., Scheier, M. F. ve Buss, A. H. (1975). Public and private self-consciousness: Assessment and theory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43(4): 522-542.

- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2): 117-140.
- Frank, L. K. (1939). Time perspectives. *Journal of Social Philosophy* 4, 293-312.
- Gemlik, N., Sığrı, Ü. ve Sur, H. (2007). Sosyal karşılaştırma ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisinin yönetsel etkileri hastane yöneticileri ve çalışanları üzerine bir çalışma. *İÜ İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 18: 55-66.
- Ghorbani, N., Cunningham, C. J. ve Watson, P. J. (2010). Comparative analysis of integrative self-knowledge, mindfulness, and private self-consciousness in predicting responses to stress in Iran. *International Journal of Psychology*, 45(2): 147-154.
- Ghorbani, N., Watson, P. J., Krauss, S. W., Davison, H. K. ve Bing, M. N. (2004). Private self-consciousness factors: relationships with need for cognition, locus of control, and obsessive thinking in Iran and the United States. *The Journal of Social Psychology*, 144(4): 359-372.
- Gjesme, T. (1983). On the concept of future time orientation: Considerations of some functions' and measurements' implications. *International Journal of Psychology*, 18(1-4): 443-461.
- Grant, A. M., Franklin, J. ve Langford, P. (2002). The self-reflection and insight scale: A new measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 30(8): 821-835.
- Gross, J. J. (1998). Antecedent-and response-focused emotion regulation: divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality & Social Psychology*, 74(1): 224-244.
- Gygax, M. ve Fitzgerald, S. (2011). Enriching the positive organizational behavior framework with wisdom. *International Journal of Business Research*, 11(2): 23-41.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3): 513-533.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3): 337-421.
- Hurn, C. J. (1993). *The limits and possibilities of schooling: An introduction to the sociology of education*. New Jersey: Pearson College Division.
- Ingram, R. E. (1990). Self-focused attention in clinical disorders: Review and a conceptual model. *Psychological Bulletin*, 107(2): 156-178.
- İmamoğlu, E. O. ve Güler-Edwards, A. (2007). Geleceğe ilişkin yönelimlerde benlik tipine bağlı farklılıklar, *Türk Psikoloji Dergisi*, 22 (60): 115-132.
- Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif örgütsel davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8): 83-106.

- Leary, M. R. ve Kowalski, R. M. (1995). The self-presentation model of social phobia. *Social Phobia: Diagnosis, Assessment, and Treatment*, 4(1): 94-112.
- Lewin, K. (1942). *Time perspective and morale*. Boston: Houghton Mifflin Publishing.
- Lindwall, M. (2004). Factorial structure and invariance across gender of the Swedish self-consciousness scale. *Journal of Personality Assessment*, 82(2):233-240.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6):695-706.
- Martin, A. J. ve Debus, R. L. (1998). Self-reports of mathematics self-concept and educational outcomes: the roles of ego-dimensions and self-consciousness. *British Journal of Educational Psychology*, 68(4):517-535.
- Martin, A. J., & Debus, R. L. (1999). Alternative factor structure for the revised self-consciousness scale. *Journal of Personality Assessment*, 72(2), 266-281.
- McWhirter, E.H. ve McWhirter, B.T. (2008). Adolescent future expectations of work, education family and community. *Youth & Society*, 40(2):182-202.
- Monfries, M. M. ve Kafer, N. F. (1994). Private self-consciousness and fear of negative evaluation. *Journal of Psychology*, 128(4):447-468.
- Nasby, W. (1989). Private and public self-consciousness and articulation of the self-schema. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(1): 117-135.
- Nystedt, L. ve Ljungberg, A. (2002). Facets of private and public self-consciousness: Construct and discriminant validity. *European Journal of Personality*, 16(2):143-159.
- Öveç, Ü.(2007). Öz duyarlılık ile öz bilinç, depresyon, anksiyete, stres arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeliyle incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi SBE.
- Özgüngör, S. (2006). Öz bilinç, olumsuz değerlendirilme korkusu, performans odaklı sınıf algısı ve not yönelimi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1):1-8.
- Özteke, H. İ. (2011). İlköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların sosyal karşılaştırma ve öz-bilinç düzeyleri ile psikolojik danışman öz-yeterlik inancı arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Plant, R. W. ve Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and the effects of self-consciousness, self-awareness, and ego-involvement: An investigation of internally controlling styles. *Journal of Personality*, 53(3):435-449.
- Reno, R. R. ve Kenny, D. A. (1992). Effects of self-consciousness and social anxiety on self-disclosure among unacquainted individuals: An application of the social relations model. *Journal of Personality*, 60(1): 79-94.

- Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1977). Self-focused attention and the experience of emotion: Attraction, repulsion, elation, and depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(9):625-645.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-235.
- Schlenker, B.R. ve Leary, M.R. (1985). Social anxiety and communication about the self. *Journal of Language and Social Psychology*, 4(4):171-192.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., ve Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American psychologist*, 60(5):410-428.
- Seligman, M. E. (2002a). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, 2: 3-12.
- Seligman, M. (2002b). *Authentic happiness*. New York: Simon & Schuster Publishing House.
- Seligman, M. E. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Special issue on happiness, excellence, and optimal human functioning. *American Psychologist*, 55(1): 5-183.
- Smith, C.(2007). Social anxiety and public self-consciousness as predictors of appearance accuracy. *Journal of Undergraduate Research*, 12(2): 39-45.
- Süral Özer, P., Topaloğlu, T., ve Timurcanday Özmen, Ö. (2013). Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinde düzenleyici etkisi. *Ege Academic Review*, 13(4), 437-447.
- Şanlı, T. ve Saraçlı, S. (2015). Üniversite öğrencilerinin gelecek beklentileri üzerinde etkili olan faktörlerin analizi. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(11): 25-36.
- Şimşek, H. (2012). Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki Lise Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri ve Gelecek Beklentilerini Etkileyen Faktörler. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 5(1): 90-109.
- Taştan, S. ve Torun, A.A. (2016). Travma sonrası stres bozukluğunun algılanan psikolojik uyumsuzluk, gelecek beklentileri, hayatın kontrol edilemezliği ve işyeri tutumları ile ilişkilerinin incelenmesi, 4. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 04-05.Kasım.2016, Adana.
- Tuncer, M. (2011). Yükseköğretim gençliğinin gelecek beklentileri üzerine bir araştırma. *Electronic Journal of Turkish Studies*, 6(2): 935-948.
- Van Calster, K., Lens, W. ve Nuttin, J. R. (1987). Affective attitude toward the personal future: Impact on motivation in high school boys. *The American Journal of Psychology*, 11(4): 1-13.
- Watson, P. J., Morris, R. J., Ramsey, A., Hickman, S. E. ve Waddell, M. G. (1996). Further contrasts between self-reflectiveness and internal state

**Öz-Bilinç ve
Olumlu Gelecek
Beklentisi**

24

awareness factors of private self-consciousness. *The Journal of Psychology*, 130(2): 183-192.

Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4): 437-442.

Wu, J. K. F. ve Watkins, D. (2006). Testing competing factor models underlying the private self-consciousness scale with Hong Kong Chinese adolescents. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34(10): 1245-1258.

Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5): 774-800.

Yürür, Ş. (2011). Öğrenilmiş güçlülük, kıdem ve medeni durumun duygusal tükenmedeki rolü: kaynakların korunması teorisi kapsamında bir analiz. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 25(1): 1-27.

ANKARA İL MERKEZİNDEKİ BİR EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNİN FİNANSAL PERFORMANSININ TOPSIS YÖNTEMİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ

Hastane Finansal
Performansının
TOPSIS Yöntemi
İle
Değerlendirilmesi

25

Dr. Öğr. Üyesi Keziban AVCI

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi,
Sağlık Yönetimi Bölümü
kezibanavci1@gmail.com
ORCID ID: orcid.org/0000-0003-0998-9583

ÖZ

Amaç: Bu çalışma Ankara'daki bir eğitim ve araştırma hastanesinin finansal performansı ve finansal faaliyetlerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi, yıllar içindeki başarı durumunun sıralanması ve TOPSIS yönteminin hastaneler için finansal performans analizinde kullanılıp kullanılmayacağına değerlendirilmesi amacı ile yapılmıştır.

Yöntem Çalışma, bir eğitim ve araştırma hastanesinin 2007-2014 yılları bilançosu ve gelir tablosu verileri kullanılarak yürütülmüştür. Hastanenin likidite, finansal yapı, kârlılık ve faaliyet oranları hakkında bilgi veren 12 oran hesaplanmıştır. Bu finansal oranlar TOPSIS yöntemi ile genel işletme performansını gösteren tek bir puana dönüştürülmüş ve elde edilen puanlar finansal önem açısından test edilmiştir. Analizlerde MS. Office Excel programı kullanılmıştır.

Bulgular: Performans sıralamasına göre en başarılı dönem; 2007 (0.515), en başarısız dönem 2010'dur (0.264).

Sonuç: Performans endeksi değerinin yüksekliği ideal çözüme olan uzaklığın daha az ve negatif ideal çözüme olan uzaklığın daha fazla olduğu anlamına gelir ve sıralama buna göre yapılmaktadır. Sonuçta, TOPSIS yöntemi birçok sektörde olduğu gibi sağlık sektörünün performans ölçümünde ve karşılaştırılmasında da kullanılabilir.

Anahtar Kelimeler: Finansal Performans, Çok Kriterli Karar Verme, TOPSIS, Hastane, Finansal Yönetimi

EVALUATION OF FINANCIAL PERFORMANCE OF A TRAINING AND RESEARCH HOSPITAL IN THE CENTER OF ANKARA PROVINCE BY TOPSIS METHOD

ABSTRACT

Aim: This study was carried out with the aims of comparatively evaluating the financial performance and financial activities of a training and research hospital in Ankara and ranking its financial success over the years, and evaluating whether the TOPSIS method can be used in the analysis of financial performance for the hospitals.

Method: The study was conducted using balance sheets and income statement data of the hospital between the years of 2007-2014. Twelve ratios which give information about the liquidity, financial structure, profitability and activity rates of the hospital were calculated. These financial ratios were converted to a single scorecard showing the general operational performance by the TOPSIS method and the obtained scores were tested for financial significance. MS. Office Excel program was used in the analysis.

Findings: According to performance index value, the most successful financial period is 2007 (0.515), the most failing period is 2010 (0.264).

Results: The high value of the performance index means that the distance from the ideal solution is less and the distance from the negative ideal solution is greater and the ranking is made according to distance. In conclusion TOPSIS method can be used in performance measurement and comparison of health sector as well as in many sectors.

Keywords: Financial Performance, Multi Criteria Decision Making, TOPSIS, Hospital, Financial Management

I.GİRİŞ

Hızlı değişimlerin yaşandığı yoğun rekabet ortamlarında kurumlar performanslarını ölçmek, izlemek ve iyileştirmek durumundadırlar. Deming'in ifade ettiği 'ölçemediğimiz şeyi yönetemeyiz' fikrinden hareketle, işletmelerin örgütsel performanslarını iyileştirmek için performans ölçümüne ihtiyaç duydukları bir gerçektir (Tonchia ve Quagini, 2010). Bu doğrultuda performans ölçüm modellerinde 'kalite'den sonra en fazla bahsedilen boyutun 'finans' boyutu olduğu görülmektedir (Keegan et al.,

1981; Sink ve Tuttle, 1989; Lynch ve Cross, 1991; Fitzgerald et al., 1991; Gilmore, 1993; Kaplan ve Norton, 1992; Hronec, 1993; Brown, 1996).

Finans, kişi ya da kurumların faydalanabileceği para, fon veya sermayedir. İhtiyaç duyulan sermayenin ne kadarının borçla, ne kadarının öz sermaye ile finanse edileceğine ve borçlanmanın ne kadarının kısa vadeli ya da uzun vadeli olacağına karar verilmesi ise finansal yönetimdir. Sağlık hizmeti üreten sağlık kurumlarının ekonomik, verimli ve etkili olarak amaçlarına ulaşabilmeleri için finansal planlama, örgütlenme, yürütme, koordinasyon ve denetim fonksiyonlarına ilişkin kuram, model ve teknikleri sistematik ve bilinçli olarak uyguladıkları faaliyetler bütünü sağlık kurumlarında finansal yönetimi oluşturmaktadır (Akbulut, 2013).

Türkiye’de sağlık kurumlarının % 63.3’ü kamuya aittir (T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Bakanlığı Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü, 2016). Kamu sağlık kurumlarında karlılık finansal amaç değildir. Ancak ekonomiklik, verimlilik ve etkililik kavramları ile riskin optimum bileşimi altında alınan finansal kararların başarısı sağlık kurumunun “firma değerini” belirler (Akbulut, 2013). Bu doğrultuda kamu sağlık kurumlarının finansal amacı firma değerini; ekonomiklik, verimlilik ve etkililik koşulları altında en üst düzeye çıkararak işletmenin sahibi olan devletin giderlerini en aza indirmek olarak belirtilebilir. Bu ise ancak finansal performans yönetimi ve bu kapsamda finansal performans analizi ile sağlanabilecektir.

Finansal performans yönetimi sürecinde karar aşamasında dinamik ekonomik ve çevresel koşullar dikkate alındığında pek çok alternatifin varlığı söz konusudur. Bu doğrultuda sadece finansal tablolardan elde edilen oranların kullanılması yeterli olmamaktadır (Saldanlı ve Sırma, 2014). Buna karşın genellikle çok kriterli karar verme yöntemleri (ÇKKV) kullanılmaktadır (Özçelik ve Kandemir, 2015). ÇKKV yöntemleri, farklı özelliklere sahip alternatif karar kümelerinden bir ya da daha fazla alternatifin belirlenen ağırlıklara göre seçimi veya bu alternatiflerin amaç doğrultusunda performanslarına göre en iyiden en kötüye doğru sıralanması ve en ideal sonucun bulunmasında kullanılmaktadır (Özden, 2011). ÇKKV yöntemleri içerisinde Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP), Analitik Ağ Süreci (ANP), ELECTRE (Gerçeği Yansıtan Eleme ve Seçim-Elimination and Choise Expressing Reality), TOPSIS (İdeal Çözüme Dayalı Sıralama Tekniği-Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution), VIKOR (Çok Kriterli Optimizasyon ve Uzlaşık Çözüm- Vise Kriterijumska Optimizacija I Kompromisno Resenje), PROMETHEE (Zenginleştirme Değerlendirmeleri için Organizasyon Yöntemi Tercih Sıralaması– Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluations) gibi yöntemler yer almaktadır (Behzadian et al., 2010; Vahdani et al., 2013; Saldanlı ve Sırma,

2014; Esmer ve Bağcı, 2016; Zulqarnain ve Dayan, 2017). Bu yöntemlerden özellikle ELECTRE ve TOPSIS karar problemlerinin çözümünde yoğun bir şekilde kullanılmaktadır (Yücel ve Ulutaş, 2009).

Bu çalışmada özellikle üretim işletmeleri olmak üzere çoğu sektörde finansal performans analizinde kullanılmasına rağmen sağlık işletmelerinde kullanılmamış olan TOPSIS yönteminden faydalanılarak Ankara il merkezinde bulunan kamuya ait bir eğitim ve araştırma hastanesinin finansal performansının ve finansal etkinliğinin yıllar itibari ile karşılaştırmalı olarak incelenmesi, başarı sıralamasının yapılması amaçlanmıştır. Bu amaçla ilk olarak sağlık işletmeleri için finansal performans göstergesi niteliğinde olan temel finansal oranlar hesaplanmış ve TOPSIS yönteminde veri olarak kullanılmış, elde edilen skorlar finansal anlamlılık açısından test edilmiş ve TOPSIS yönteminin sağlık işletmelerinde finansal performans analizinde kullanıp kullanılmayacağı değerlendirilmiştir.

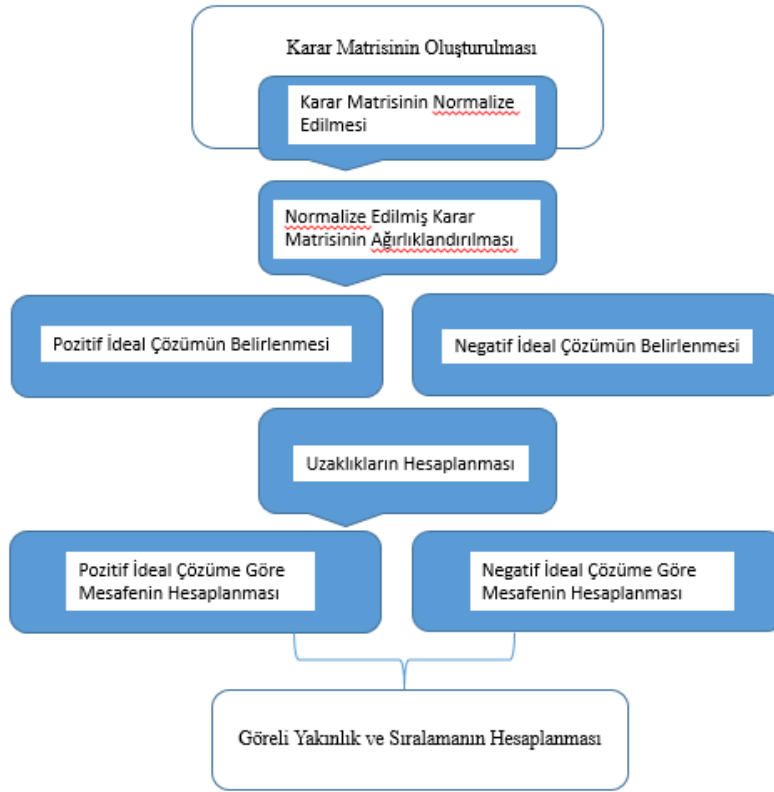
II. TOPSIS Yöntemi

Hwang ve Yoon (1981) tarafından geliştirilmiş olan bu yöntem adını Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution kelimelerinin baş harflerinden almıştır. Yöntem, pozitif ideal çözüm ve negatif ideal çözüm noktasının belirlenmesi, alternatiflerin ideal çözüme göreceli yakınlık temeline göre sıralanması mantığına dayanmaktadır (Zulqarnain ve Dayan, 2017). Pozitif ideal çözüm, fayda kriterini maksimize, maliyet kriterini minimize eden çözümdür. Negatif ideal çözüm ise fayda kriterini minimize maliyet kriterini maksimize eden çözümdür. En uygun seçenek ideal çözüme en yakın ve negatif ideal çözümden en uzak olan seçenektir (Bozdoğan, Tayyar ve Öner, 2016; Zulqarnain ve Dayan, 2017). İdeal çözüm, tüm kriterler dikkate alındığında seçilen alternatifin bu kriterleri ideal seviyelerde yerine getirmesidir. Ancak bazen ideal çözüm ulaşılmaz olabilir. Bu durumda ideale en yakın nokta ideal çözüm noktası olarak kabul edilir ve herhangi bir alternatifin çözüm noktasından uzaklaşması karar vericiye olan faydasının da azaldığını göstermektedir. TOPSIS yönteminde tüm alternatiflerin pozitif ve negatif ideal çözüm noktasına olan göreceli uzaklıkları Euclid uzaklığı yardımıyla hesaplanır ve her bir kriterin tekdüze bir şekilde artan ya da azalan fayda eğilimine sahip olduğu varsayılır. Pozitif ideal çözüme en yakın alternatif, en iyi alternatif olarak kabul edildiğinden göreceli uzaklıkların karşılaştırılmasıyla tüm alternatifler sıralanabilmektedir. Ancak ideal çözümü oluşturan parametreler değişebileceğinden, bu sıralama da değişebilecektir (Özden, 2011). TOPSIS yönteminin aşamaları Şekil 1’de yer almaktadır, aşamaların ayrıntıları ise bulgulara verilmiştir.

2.1. TOPSIS Yönteminin Kullanımına İlişkin Örnekler

Tsao (2003) tarafından yapılan bir çalışmada; 16 bankanın hisse senetlerinin değerlendirilmesi amacı ile kriterler ağırlıklarının bulanık sayılarla ifade edildiği TOPSIS yöntemi kullanılmış ve model önerisi yapılmıştır.

Radulescu ve arkadaşları (2010) yaptıkları çalışmada 2008 yılı ekonomik, sosyal ve çevresel ölçüt verilerini kullanarak Romanya Güney Muntenia'da bulunan 7 ilin tarım performanslarını TOPSIS yöntemiyle incelemişler ve Arges ilinin 1. sırada bulunduğunu belirtmişlerdir.



Şekil 1: TOPSIS Akış Şeması

Dashti, Pedram ve Shanbehzadeh (2010) veri madenciliği uygulamalarında dizi uzaklığı fonksiyonuna dayanan yapısal özelliklerdeki benzerlikleri ölçmek amacı ile TOPSIS yöntemini kullanmışlardır.

Özden (2011) tarafından TOPSIS yöntemi ile Avrupa Birliği'ne üye ve aday ülkelerin 2009 yılına ilişkin 6 ekonomik göstergesi kullanılarak ekonomik performansları ölçülmüş ve bu performanslara göre ülkeler sıralanmıştır. Buna göre ekonomik performansı en yüksek olan ülke

Lüksemburg, en düşük olan ülke Yunanistan olarak saptanmıştır. 29 Ülke arasında Türkiye 27'inci sırada yer almıştır.

Sadeghi ve Keshanian (2011) tarafından yapılan çalışmada İran'da elma ağaçları için kullanımda olan 3 farklı böcek ilacı (pestisit) seçimi ve performans sıralaması için TOPSIS yöntemi kullanılmıştır.

Vatansever (2013) tarafından yapılan çalışmada tekstil sektöründeki büyük firmalara fason üretim yapan bir üretim işletmesinin tedarikçi seçimi için TOPSIS yöntemi kullanılmış ve yöneticilere karar sürecinde destek sağlanmıştır.

Samut (2014), OECD ülkelerinin 2009 yılına ait eğitim verilerini TOPSIS yöntemiyle değerlendirmişler ve ilk üç sıralamada Lüksemburg, İsviçre ve Kanada'nın, son üç sırada ise Slovakya, Meksika ve Türkiye'nin yer aldığını belirtmişlerdir.

Ertuğrul ve Özçil (2014) yaklaşık olarak eşdeğer soğutma ve ısıtma kapasitene sahip ve A enerji sınıfı klimalar için müşteri klima seçim kararını etkileyen faktörleri belirlemek ve tercih sıralama önerisi sunmak amacı TOPSIS ve Vikor ÇKKV yöntemlerini kullanmış, sonuçları karşılaştırılarak değerlendirmiş ve tercih önerileri sunmuşlardır.

Fei ve arkadaşları (2016) bir ithalat ve ihracat şirketinin insan kaynakları departmanına iş müracaatında bulunan 17 adayı yabancı dil düzeyi, profesyonel bilgi puanı ve güvenlik kuralları test puanı, mesleki beceri ve bilgisayar kullanım becerisi, dört uzman eşliğinde yapılan mülakat sonucu uzmanlar tarafından verilen puanlar açısından TOPSIS yöntemini kullanarak değerlendirmişlerdir.

Sevgin ve Çağlar (2017) tarafından yapılan çalışmada 2013 yılına ilişkin sosyodemografik, ekonomik ve sosyoekonomik değişkenler kullanılarak, İslam İşbirliği Teşkilatı'na üye ülkelerin göreceli etkinlikleri TOPSIS yöntemi ile değerlendirilmiştir. AHP ağırlıklarının kullanıldığı modelde Katar, sosyoekonomik modelde Moritanya, ekonomik modelde Yemen, sosyodemografik modelde ise Nijerya son sırada yer almıştır. Türkiye, sosyoekonomik modelde 42. sırada, ekonomik modelde 30. sırada ve sosyodemografik modelde de 8. sırada yer almıştır.

Gupta ve Barua (2017) KOBİ'ler (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler) için yeşil yenilik yetenekleri (green innovation ability) açısından tedarikçi seçimi için TOPSIS yöntemini kullanmışlardır.

Ervural ve arkadaşları (2018) Türkiye'nin enerji sektörünün analizi için entegre bir hibrid metodoloji önermek, enerji stratejisi alternatiflerini ve

önceliklerini belirlemek ve bütünsel olarak analiz etmek için TOPSIS yöntemini kullanmışlardır.

2.2. TOPSIS Yönteminin Finansal Performans Analizinde Kullanımına İlişkin Örnekler

Özçelik ve Kandemir (2015) Borsa İstanbul'da işlem gören 7 turizm şirketinin 2010-2014 dönemine ilişkin finansal performansı likidite, kaldıraç, kârlılık ve faaliyet göstergeleri kapsamındaki 8 finansal oran açısından TOPSIS yöntemi ile değerlendirilmiş ve başarı sıralaması yapılmıştır.

Kumar (2016) tarafından Hindistan'da faaliyet gösteren 10 çimento firmasının finansal performansları 16 finansal oran açısından, 2011-2015 yılları için TOPSIS yöntemiyle değerlendirilmiş ve firmaların piyasa değerinin gösterilenden oldukça farklı olduğu bulunmuştur.

Bozdoğan, Tayyar ve Öner (2016) tarafından yapılan çalışmada, 2008-2013 yılları arası altı yıllık mali verilerine ulaşılan beş büyükşehir belediyesinin mali performansları, 11 finansal oran açısından TOPSIS yöntemleriyle değerlendirilmiş ve performans sıralamaları yapılmıştır.

Orçun ve Eren (2017) tarafından Borsa İstanbul'da işlem gören teknoloji şirketlerinin finansal performansları, 8 finansal oran açısından, 2010-2015 yılları için TOPSIS yöntemi ile analiz edilmiş ve başarı sıralaması yapılmıştır.

Ünlü, Yalçın ve Yağlı (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, Borsa İstanbul 30 endeksinde yer alan 22 firmanın 2014 yılındaki performans ölçütlerine ait verileri dikkate alınmış ve firmaların performans değerlendirmesiyle elde edilen sonuçları ile kurumsal yönetim endeksindeki durumları değerlendirilmiştir.

III. Materyal ve Metot

Bu çalışmada özellikle üretim işletmeleri olmak üzere çoğu sektörde finansal performans analizinde kullanılmasına rağmen sağlık işletmelerinde kullanılmamış olan TOPSIS yönteminden faydalanılarak Ankara il merkezinde bulunan kamuya ait bir eğitim ve araştırma hastanesinin finansal performansının yıllar itibari ile karşılaştırmalı olarak incelenmesi, başarı sıralamasının yapılması ve TOPSIS yönteminin sağlık işletmelerinde finansal performans analizinde kullanıp kullanılmayacağına değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Sağlık Bakanlığı'ndan hastanenin 2007-2014 yıllarına ait finansal tabloları temin edilmiş ve bu tablolardan elde edilen veriler ilk olarak oran analizi yöntemi ile değerlendirilmiştir. Bu kapsamda hastanenin likidite, finansal yapı, kârlılık ve faaliyet oranları

hakkında bilgi verebilecek nitelikteki seçilen 12 temel oran hesaplanmıştır. Bu oranlar;

- ✓ Cari oran (CO),
- ✓ Asit test oranı (ATO),
- ✓ Nakit oranı (NO),
- ✓ Borçlanma/finansal kaldıraç oranı (BO),
- ✓ Öz Kaynakların Aktif Toplamına Oranı (ÖATO),
- ✓ Borçların Öz Kaynaklara Oranı (BÖKO),
- ✓ Stok Devir Hızı (SDH),
- ✓ Aktif (Toplam Varlık) Devir Hızı (ADH),
- ✓ Alacakların Ortalama Tahsil Süresi (AOTS),
- ✓ Öz Kaynak Kârlılığı Oranı (ÖKO),
- ✓ Toplam Varlık (Aktif) Kârlılığı Oranı (TVKO),
- ✓ Net Kâr Marjı Oranı (NKMO).

Hesaplanan finansal oranlar TOPSIS yöntemi aracılığı ile genel işletme performansını gösteren tek bir skora çevrilmiş ve elde edilen skorlar finansal anlamlılık açısından test edilmiştir. Veriler MS. Office Excel programı kullanılarak analiz edilmiştir.

IV. Bulgular

Çalışma kapsamına alınan eğitim ve araştırma hastanesinin 8 yılına ilişkin finansal performans göstergeleri kullanılarak TOPSIS yöntemine ilişkin Şekil 1’de ifade edilen aşamalar takip edilerek aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

4.1. Karar Matrisinin Oluşturulması

İlk olarak her bir alternatifin performans değeri her bir kriter tarafından belirtilerek matris şeklinde ifade edilmektedir. Karar matrisinin satırlarında üstünlükleri sıralanmak istenen karar noktaları, sütunlarında ise karar vermede kullanılacak değerlendirme faktörleri yer almaktadır (Ünlü, Yalçın ve Yağlı, 2017; Zulqarnain ve Dayan, 2017). Tablo 1’de 8 yıla ait 12 finansal oran kullanılarak oluşturulan karar matrisi yer almaktadır.

4.2. Karar Matrisinin Normalize Edilmesi

Sütunlardaki her bir değer, ilgili sütundaki bütün değerlerin kareleri toplamının kareköküne bölünmesiyle karar matrisi standardize edilmiş bir başka ifade ile normalize edilmiştir. Buna göre, Tablo 2’de normalize edilmiş karar matrisi yer almaktadır.

Tablo 1.
Karar Matrisi

Yıl	Likidite Oranları		Finansal Yapı Oranları			Faaliyet Oranları			Karlılık Oranları			
	CO	ATO	NO	BO	ÖATO	BÖKO	SDH	ADH	AOTS	ÖKO	TVKO	NKMO
2007	3,96	2,02	0,14	0,15	0,85	0,18	3	0,91	78	-1,19	-1,01	-0,75
2008	1,84	1,32	0,08	0,31	0,69	0,44	6	1,47	96	-0,32	-0,23	-0,16
2009	0,82	0,48	0,24	0,49	0,51	0,95	14	2,01	15,8	-1,7	-0,87	-0,33
2010	0,9	0,32	0,2	0,38	0,62	0,62	13	5,69	5	0,63	0,34	0,13
2011	0,89	0,55	0,07	0,89	0,11	8,19	15	3,96	30	-0,32	-0,19	-0,06
2012	0,665	0,33	0,035	1,076	0,076	14,12	7,843	3,143	36,36	-5,36	-0,408	-0,13
2013	0,299	0,161	0,085	2,333	1,75	1,333	16,93	6,375	4,448	-0,38	-0,508	-0,08
2014	0,276	0,172	0,115	2,87	1,535	1,87	20,06	5,992	2,364	-0,4	-0,121	-0,126

Tablo 2.
Normalize Edilmiş Karar Matrisi

Yıl	Likidite Oranları		Finansal Yapı Oranları			Faaliyet Oranları			Karlılık Oranları			
	CO	ATO	NO	BO	ÖATO	BÖKO	SDH	ADH	AOTS	ÖKO	TVKO	NKMO
2007	0,845	0,785	0,361	0,037	0,315	0,011	0,081	0,076	0,584	0,204	0,649	0,862
2008	0,393	0,513	0,206	0,077	0,256	0,027	0,161	0,124	0,719	0,055	0,148	0,184
2009	0,175	0,187	0,619	0,122	0,189	0,057	0,376	0,169	0,118	0,292	0,559	0,379
2010	0,192	0,124	0,516	0,095	0,23	0,037	0,349	0,478	0,037	0,108	0,219	0,149
2011	0,19	0,214	0,181	0,222	0,041	0,495	0,403	0,333	0,225	0,055	0,122	0,069
2012	0,142	0,128	0,091	0,268	0,028	0,854	0,211	0,264	0,272	0,92	0,263	0,149
2013	0,064	0,063	0,22	0,581	0,649	0,081	0,455	0,536	0,033	0,065	0,326	0,092
2014	0,059	0,067	0,297	0,715	0,569	0,113	0,539	0,504	0,018	0,069	0,078	0,145

Hastane Finansal
Performansının
TOPSIS Yöntemi
İle
Değerlendirilmesi

4.3. Normalize Edilmiş Karar Matrisinin Ağırlıklandırılması

Öncelikle değerlendirme faktörlerine ilişkin ağırlık değerleri (W) belirlenir. Bu çalışmada her oranın sonucu eşit olarak etkilemesi istendiği için eşit değer atanan ağırlık katsayısı (0.08) kullanılmıştır (1 en iyiyi ifade etmek üzere değişken sayısına bölünmüş ve $1/12=0.08$ bulunmuştur.). Daha sonra normalize edilmiş karar matrisinin her bir sütunundaki değerler ilgili W değeri (ağırlıklar) ile çarpılarak ağırlıklandırılmış karar matrisi oluşturulmuştur. Buna göre oluşturulan normalize edilmiş ve ağırlıklandırılmış karar matrisi Tablo 3'te yer almaktadır.

4.4. Pozitif ve Negatif İdeal Çözüm Değerlerinin Hesaplanması

TOPSIS yöntemi her bir karar noktasına ilişkin değerlendirme faktörlerinin ideal ve negatif ideal çözümden sapmalarını bulabilmek için Euclid Uzaklığından yararlanmaktadır. Elde edilen karar noktalarına ilişkin sapma değerleri ise ideal ayırım (S+) ve negatif ideal ayırım (S-) ölçüsü olarak adlandırılmaktadır. Ağırlıklandırılmış karar matrisinde; her bir performans göstergesinin ilgili sütunundan, pozitif ideal çözüm için, normalize edilmiş ve ağırlıklandırılmış karar matrisindeki sütun değerlerinin en büyüğü (ilgili değerlendirme faktörü minimizasyon yönlü ise en küçüğü), negatif ideal çözüm için ise ağırlıklandırılmış matrisin her bir sütunundaki en küçüğü (ilgili değerlendirme faktörü maksimizasyon yönlü ise en büyüğü) seçilerek oluşturulmuştur. Buna göre, Tablo 4'te pozitif ve negatif ideal çözüm değerleri yer almaktadır.

4.5. Pozitif ve Negatif İdeal Çözüme Uzaklık Değerlerinin Hesaplanması

Her bir performans göstergesine ait sütun değerlerinden pozitif ideal ve negatif ideal değerler çıkarılarak sırasıyla pozitif ve negatif ideal çözüme uzaklık değerleri belirlenmiştir. Sütun değerleri sırasıyla en büyük değerden çıkarılıp kareleri toplamının karekökü alınarak pozitif ideal çözüme uzaklıklar bulunmuştur. Sonraki aşamada ise sütun değerleri sırasıyla en küçük değerden çıkarılıp kareleri toplamının karekökü alınarak negatif ideal çözüme uzaklıklar bulunmuştur. Buna göre oluşturulan Pozitif ideal çözüme uzaklık değerleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 3.
Normalize Edilmiş ve
Ağırlıklandırılmış Karar
Matrisi

Yıl	Likidite Oranları			Finansal Yapı Oranları			Faaliyet Oranları			Karlılık Oranları		
	CO	ATO	NO	BO	ÖATO	BÖKO	SDH	ADH	AOTS	ÖKO	TVKO	NKMO
2008	0,031	0,041	0,017	0,006	0,02	0,002	0,013	0,01	0,058	0,004	0,012	0,015
2009	0,014	0,015	0,05	0,01	0,015	0,005	0,03	0,014	0,009	0,023	0,045	0,03
2010	0,015	0,01	0,041	0,008	0,018	0,003	0,028	0,038	0,003	0,009	0,017	0,012
2011	0,015	0,017	0,014	0,018	0,003	0,04	0,032	0,027	0,018	0,004	0,01	0,006
2012	0,011	0,01	0,007	0,021	0,002	0,068	0,017	0,021	0,022	0,074	0,021	0,012
2013	0,005	0,005	0,018	0,046	0,052	0,006	0,036	0,043	0,003	0,005	0,026	0,007
2014	0,005	0,005	0,024	0,057	0,046	0,009	0,043	0,04	0,001	0,006	0,006	0,012

Tablo 4.
Pozitif ve
Negatif İdeal
Çözüm
Değerleri

	Likidite Oranları			Finansal Yapı Oranları			Faaliyet Oranları			Karlılık Oranları		
	CO	ATO	NO	BO	ÖATO	BÖKO	SDH	ADH	AOTS	ÖKO	TVKO	NKMO
Max/Pozi	0,031	0,041	0,05	0,057	0,052	0,068	0,043	0,043	0,058	0,074	0,045	0,03
Min/Neg	0,005	0,005	0,007	0,006	0,002	0,002	0,013	0,01	0,001	0,004	0,006	0,006

Hastane Finansal
Performansının
TOPSIS Yöntemi
İle
Değerlendirilmesi

Hastane Finansal Performansının TOPSIS Yöntemi İle Değerlendirilmesi

36

**Tablo 6.
Pozitif İdeal Çözüme Uzaklık Değerleri**

Yıl	Likidite Oranları			Finansal Yapı Oranları			Faaliyet Oranları			Karlılık Oranları			Toplam
	CO	ATO	NO	BO	ÖATO	BÖKO	SDH	ADH	AOTS	ÖKO	TVKO	NKMO	
2007	0	0	0	0,003	0,001	0,005	0,001	0,001	0	0,003	0	0	0,121
2008	0,001	0	0,001	0,003	0,001	0,004	0,001	0,001	0	0,005	0,002	0,003	0,149
2009	0,003	0,002	0	0,002	0,001	0,004	0	0,001	0,002	0,003	0	0,001	0,142
2010	0,003	0,003	0	0,002	0,001	0,004	0	0	0,003	0,004	0,001	0,003	0,159
2011	0,003	0,002	0,001	0,002	0,002	0,001	0	0	0,002	0,005	0,002	0,004	0,153
2012	0,003	0,003	0,002	0,001	0,002	0	0,001	0	0,001	0	0,001	0,003	0,135
2013	0,004	0,003	0,001	0	0	0,004	0	0	0,003	0,005	0,001	0,004	0,156
2014	0,004	0,003	0,001	0	0	0,004	0	0	0,003	0,005	0,002	0,003	0,157

**Tablo 7.
Negatif İdeal Çözüme Uzaklık Değerleri**

Yıl	Likidite Oranları			Finansal Yapı Oranları			Faaliyet Oranları			Karlılık Oranları			Toplam
	CO	ATO	NO	BO	ÖATO	BÖKO	SDH	ADH	AOTS	ÖKO	TVKO	NKMO	
2007	0,004	0,003	0	0	0,001	0	0	0	0,002	0	0,002	0,004	0,129
2008	0,001	0,001	0	0	0	0	0	0	0,003	0	0	0	0,076
2009	0	0	0,002	0	0	0	0,001	0	0	0	0,001	0,001	0,073
2010	0	0	0,001	0	0	0	0	0,001	0	0	0	0	0,057
2011	0	0	0	0	0	0,002	0,001	0	0	0	0	0	0,058
2012	0	0	0	0	0	0,005	0	0	0	0,005	0	0	0,104
2013	0	0	0	0,002	0,002	0	0,001	0,001	0	0	0	0	0,084
2014	0	0	0	0,003	0,002	0	0,001	0,001	0	0	0	0	0,088

4.6. İdeal Çözüme Göreli Yakınlık Hesaplanması

İdeal çözüme göre yakınlığın hesaplanması aşamasında her bir alternatifin negatif ideal çözüm değeri, kendi değeri ve aynı alternatifin pozitif ideal çözüm değerinin toplamına bölünmesiyle bulunmuştur. Son aşamada bu yakınlıklar dikkate alınarak en yüksek performansa sahip ilk dört yıl sırası ile 2007 (0.515), 2012 (0.435), 2014 (0.358), 2013'tür (0.351). En düşük performansa sahip yıl ise 2010'dur (0.264) (Tablo 8).

Tablo 8.
İdeal Çözüme Göreli Yakınlık Sıralaması

Yıl	Pozitif	Negatif	Yakınlık	Sıralama
2007	0,121	0,129	0,515	1
2012	0,135	0,104	0,435	2
2014	0,157	0,088	0,358	3
2013	0,156	0,084	0,351	4
2009	0,142	0,073	0,339	5
2008	0,149	0,076	0,338	6
2011	0,153	0,058	0,276	7
2010	0,159	0,057	0,264	8

V. Tartışma

Finansal performans yönetimi, karlılığın artırılması ve sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Performans yönetimi sürecinin başarısı için dinamik koşulların dikkate alınması kritik öneme sahiptir. Bu aşamada ÇKKV yöntemleri kullanılmaktadır ve bu yöntemlerden birisi de TOPSIS yöntemidir. TOPSIS karar verme problemlerinde çok farklı alanlarda yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Bunun sebeplerinden ilki yöntemin, AHP ya da basit ağırlıklı toplam yöntemlerinden farklı olarak pozitif ideal çözüme en yakınlığı ve negatif ideal çözüme en uzaklığı, en uygun sonuç olarak ortaya koyan mantıksal düşünceye dayanmasıdır. İkincisi, sezgisel, anlaşılması ve uygulanması kolay bir yöntemdir. Üçüncüsü, TOPSIS'in performansı alternatiflerin sayısından kısmen etkilenir ve sıralama farklılıklarında alternatif ve kriterlerin sayısındaki artış yöntemi güçlendirmektedir. Ayrıca, optimal olmayan bir alternatif girildiğinde alternatiflerin sıralamaları değişir. Bu nedenle sıralama değişimi konusunda en iyi yöntem TOPSIS'tir ve bu bir tutarlılık göstergesi olarak kabul edilmektedir (Bottani ve Rizzi, 2006; Vatansever, 2013). TOPSIS, karar aşamasında çözümün, pozitif ideal çözüm noktasına en kısa mesafe ve

negatif ideal çözüm noktasına en uzak mesafede olacağı varsayımına göre oluşması gerektiği prensibine dayanır (Opricovic ve Tzeng, 2004). Bir başka ifade ile farklı alternatifleri uzaklık ölçümlerini kullanarak seçen ve sıralayan bir tekniktir (Zulqarnain ve Dayan, 2017).

Çalışmada; TOPSIS yöntemi için girdi oluşturan hastanenin likidite, finansal yapı, karlılık ve faaliyet oranları hakkında bilgi veren temel 12 orana ilişkin sonuçlar ele alınmıştır. Buna göre; CO'nun gelişmiş ülkelerde 2, gelişmekte olan ülkelerde 1.5 olması olumlu olarak değerlendirilmekte ve 1'den düşük olması sağlık kurumunun kısa vadeli borçlarını ödemedeki problem yaşadığını bir başka ifade ile net işletme sermayesinin yetersiz olduğunu göstermektedir. Buna karşın fazla yüksek çıkmasını ise atıl dönen varlığın olduğu şeklinde yorumlamak mümkündür (Ağırbaş, 2013; Avcı, 2014). Buna göre hastanenin 2008 yılı CO (1.84) genel kabul oranında iken, 2007 yılında genel kabul oranının oldukça üstünde (3.97) çıkmış (atıl dönen varlık), diğer yıllarda ise genel kabul oranının oldukça altında seyretmiştir. Bu oran açısından en kötü yıllar ise 2014 yılı (0.28) ve 2013 yılıdır (0.3) (Tablo 1).

ATO'nun gelişmiş ülkelerde 1, gelişmekte olan ülkelerde 0.65-0.80 arasında olması olumlu olarak değerlendirilmektedir. Oranın yüksek olması kısa vadeli borçlarını ödeme yeteneğinin yüksek olması anlamına gelir (Ağırbaş, 2013; Avcı, 2014). Buna göre hastanenin 2007 yılı (2.0) ve 2008 yılı (1.3) ATO genel kabul değerlerinin üzerinde çıkarken, diğer yıllarda ise genel kabul oranının oldukça altında seyretmiştir. Bu oran açısından en kötü yıllar ise 2013 yılı (0.16) ve 2014 yılıdır (0.17) (Tablo 1).

NO'nun 0.20'nin altına düşmemesi gerektiği genel bir kural olarak kabul edilmektedir (Ağırbaş, 2013; Avcı, 2014). Hastanenin 2009 yılı (0.24) ve 2010 yılı (0.2) NO genel kabul değerlerinde çıkarken, diğer yıllarda ise genel kabul oranının oldukça altında seyretmiştir. Bu oran açısından en kötü yıllar ise 2011 yılı (0.7) ve 2008 yılıdır (0.08) (Tablo 1).

BO'nun 0.50'yi aşmaması istenmektedir. Oranın yüksek olması, sağlık kurumunun borç yükü altında olduğu ve borçlarını düzenli olarak ödeyemeyeceği ve mali olarak zor durumda kalma olasılığının yüksek olduğunu göstermektedir (Ağırbaş, 2013; Avcı, 2014). Buna göre oran açısından en kötü yıllar sırası ile 2013 yılı (2.3) ve 2014 yılıdır (2.87) (Tablo 1).

ÖATO'nun 0.5 civarı olması en azından 0.15'in altına düşmemesi istenmektedir. Oranın yüksek olması varlıkların yüksek oranda öz kaynaklar ile finanse edildiği ve mali olarak zor duruma düşme ihtimalinin az ve kurumun mali açıdan güçlü olduğu anlamına gelmektedir (Ağırbaş,

2013; Avcı, 2014). Buna göre oran açısından en kötü yıllar sırası ile 2012 yılı (0.08) ve 2011 yılıdır (0.1) (Tablo 1).

BÖKO'nun endüstri ortalaması 0.73'tür. Oranın 1'den küçük olması işletme faaliyetlerinde kullanılan iktisadi varlıkların büyük kısmının öz sermaye ile finanse edildiğini gösterir. Buna karşın 1'in üstünde çıkması üçüncü şahısların işletmeye ortaklardan daha fazla yatırım yaptığını bu nedenle kurumun yabancı kaynak baskısı ve faiz yükü altında olduğunu göstermektedir (Ağırbaş, 2013; Avcı, 2014). Buna göre oran açısından en kötü yıllar sırası ile 2012 yılı (14.13) ve 2011 yılıdır (8.19) (Tablo 1).

SDH Amerika Birleşik Devletleri için 50 gün olan oranın 7-10 günün altına düşmemesi istenmektedir. Oranın yüksek çıkması arzu edilir. Stok devir hızının yüksek olması, sağlık kurumuna çok hasta geldiği ve ilaç ve tıbbi malzeme hareketliliğinin fazla olduğu anlamına gelmektedir (Ağırbaş, 2013; Avcı, 2014). Bu oran açısından en kötü yıllar sırası ile 2007 yılı (3 gün) ve 2008 yılıdır (6 gün) (Tablo 1).

ADH'ye ilişkin endüstri ortalaması 0.97'dir. Yüksek devir hızı kurum varlıklarının yüksek kapasite ile verimli ve etkili kullanıldığı anlamına gelirken, düşük çıkması kurumun kapasitesinin altında çalıştığını ve varlıkların verimli kullanılmadığını göstermektedir (Ağırbaş, 2013; Avcı, 2014). Buna göre oran açısından en kötü yıllar sırası ile 2007 yılı (0.9) ve 2008 yılıdır (1.47) ancak bu yıllar da kabul edilebilir sınırlar içerisindedir (Tablo 1).

AOTS bir faaliyet dönemi içerisinde alacakların kaç günde nakde dönüştüğünü gösteren bu oranın endüstri ortalaması 64 gündür ve tahsil süresinin kısa olması arzu edilir. (Ağırbaş, 2013; Avcı, 2014). Buna göre oran açısından en kötü yıllar sırası ile 2008 yılı (96 gün) ve 2007 yılıdır (78 gün) (Tablo 1).

ÖKO Yüksek çıkması olumlu, düşük çıkması olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Sağlık kurumunu düşük öz kaynak ile çalışması, öz kaynak kârlılığı oranının yüksek çıkmasına, fazla öz kaynak ile çalışılması oranın düşük çıkmasına yol açacaktır (Ağırbaş, 2013; Avcı, 2014). İşletmeye yatırım yapanların yatırdıkları her bir birim kaynak için ne kadar kar edeceklerini gösteren bu oranın endüstri ortalaması 0.84'tür (Gapenski, 2005; Avcı, 2014). Buna göre oran açısından en kötü yıllar sırası ile 2012 yılı (-5.4) ve 2009 yılıdır (-1.7). En iyi yıl ise 0.63 ile 2010'dur (Tablo 1).

TVKO aktiflerin işletme faaliyetlerinde ne derece verimli kullanıldığını gösteren bu oran için endüstri ortalaması 0.48'dir (Gapenski 2005; Avcı 2014). Bir başka ifade ile oranın yüksek çıkması sağlık kurumunun sahip olduğu tüm varlıkların yani dönen ve duran varlıkların

verimli kullanıldığını göstermektedir. Bu nedenle yüksek çıkması olumlu, düşük çıkması olumsuz olarak değerlendirilmektedir (Ağırbaş, 2013). Buna göre oran açısından en kötü yıllar sırası ile 2007 yılı (-1.01) ve 2009 yılıdır (-0.87). En iyi yıl ise 0.34 ile 2010'dur (Tablo 1).

NKMO işletmenin satışlarına oranla ne kadar kâr ettiğini göstermektedir ve endüstri ortalaması 0.027 civarındadır (Gider 2011). Bu oranda diğer faaliyetlerden kaynaklanan gelir ve giderler analiz dışı bırakılarak işletmenin temel faaliyetlerine odaklanılmaktadır (Gapenski 2005). Buna göre oran açısından en kötü yıllar sırası ile 2009 yılı (-0.33) ve 2007 yılıdır (-0.75). En iyi yıl ise 0.13 ile 2010'dur (Tablo 1).

Hesaplanan 8 yıla ait 12 finansal oran, TOPSIS yöntemi aracılığı ile genel işletme performansını gösteren tek bir skora çevrilmiş ve elde edilen skorlar finansal anlamlılık açısından test edilmiştir. Örneğin 2007 yılı SDH, ADH, AOTS, TVKO, NKMO'yu içeren 5 oran açısından verilen yıllar için en kötü durumda iken (Tablo 1), 12 değişken bir bütün olarak değerlendirildiğinde en iyi durumdaki yıl olabilmektedir (Tablo 8). Benzer şekilde NO, ÖKO, TVKO ve NKMO'yu içeren 4 oran açısından verilen yıllar için 2010 yılı en iyi durumdaki yıl iken (Tablo 1), 12 değişken bir bütün olarak değerlendirildiğinde en kötü durumdaki yıl olabilmektedir (Tablo 8). Görüldüğü gibi TOPSIS, 8 gözlem ve 12 değişkenin dikkate alınarak bir kıyaslama ve sıralama yapılmasına, bir başka ifade ile çok değişkenin varlığında karar noktasının belirlenmesine gerek duyulduğu durumlarda; bütünsel bir değerlendirme sunma açısından sağlık kurumu yöneticilerine faydalı bilgiler sağlayabilecek bir yöntemdir. Ayrıca TOPSIS yönteminin; MS. Office programları ile kolaylıkla uygulanabilmesi nedeni ile ek programa ve dolayısı ile maliyete ihtiyaç duyulmaması aynı zamanda erişim ve kullanım kolaylığı sebebiyle tercih edilebilir olduğu düşünülmektedir.

VI. Sonuç ve Öneriler

Karar sürecinde kullanılan yöntemlerden birisi olan TOPSIS, alternatifler arasından en uygun olanın seçilebilmesini sağlamaktadır (Özdemir 2015). Yöntem; karar verme birimlerinin değerlendirilebilmesi için karar matrisinin oluşturulması, matrisin normalize edilmesi, ağırlıklandırma işlemi yapılacaksa matrise ağırlık katsayılarının uygulanması, ideal ve negatif ideal değerlerin hesaplanması ve son olarak ideal çözüme göreli yakınlığın bulunması safhalarından oluşmaktadır.

Ankara'daki bir eğitim ve araştırma hastanesinin 2007-2014 yılları arası finansal performansının TOPSIS yöntemi ile analiz edildiği bu çalışmada, finansal performansın en iyi olduğu yıl sırası ile 2007, 2012, 2014,

2013 2014 yılları olduğu görülmektedir. Bir başka ifade ile hastane performansının yıllar itibari ile değerlendirildiği bu çalışmada, 12 değişken bir bütün olarak ele alındığında hastanenin en başarılı olduğu döneminin 2007, performansının en düşük olduğu dönemin ise 2010 olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, finansal oranların veri olarak kullanılması ile birçok sektörde olduğu gibi, sağlık sektöründeki işletmelerin performans değerlendirilmesinde TOPSIS yöntemi ile yapılabileceği, yöntemin kurumlar arası kıyaslamalara ya da bir sağlık işletmesinin yıllar içindeki performans düzeyinin izlenmesine imkan verdiği görülmüştür.

Hastane veya yıllar arasında finansal performansta farklılıklara neden olan faktörlerin belirlenmesi, performansı en yüksek ve en düşük hastanelerin ya da yılların bu faktörler açısından değerlendirilmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi için ileri araştırmaların planlanması ve yürütülmesi faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Ağırbaş, İ. (2013). Sağlık Kurumlarında Finansal Analiz ve Denetim, içinde İsmail Ağırbaş (Ed.), Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim, 1. Baskı ss. 168-195. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Akbulut, Y. (2013). Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetimin Kapsamı, içinde İsmail Ağırbaş (Ed.)s Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim İçinde, 1. Baskı, ss.2-25. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Avcı, K. (2014). Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinin Finansal ve Operasyonel Performans Göstergeleri Arasındaki İlişki. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 17(1):1-20.
- Behzadian M., Kazemzadeh R.B., Albadvi A. ve Aghdasi M. (2010). PROMETHEE: A Comprehensive Literature Review on Methodologies and Applications. *European Journal of Operational Research* 200: 198–215.
- Bottani E. ve Rizzi A. (2006). A Fuzzy TOPSIS Methodology to Support Outsourcing of Logistics Services. *Supply Chain Management. An International Journal*, 11(4): 294-308.
- Bozdoğan T., Tayyar N. ve Öner Ş. (2016). Yeni Kamu Mali Yönetim Anlayışı Perspektifinde Türkiye’de Kamu Kurumları Mali Performanslarının AHP VE TOPSIS Yöntemleriyle Değerlendirilmesi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 18(2); 477-514.
- Brown, M.G. (1996). *Keeping Score: Using The Right Metrics to Drive World-Class Performance*, New York: Quality Resources.

Hastane Finansal Performansının TOPSIS Yöntemi İle Değerlendirilmesi

42

- Dashti Z., Pedram M.M. ve Shanbehzadeh J. (2010). A Multi-Criteria Decision Making Based Method For Ranking Sequential Patterns. *International Multi Conference of Engineers and Computers Scientists*, 1(IMECS 2010):17-19.
- Ertuğrul İ. ve Özçil A. (2014). Çok Kriterli Karar Vermede TOPSIS ve VIKOR Yöntemleriyle Klima Seçimi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1): 267- 282.
- Ervural B.Ç., Zaim S., Demirel O. F., Aydın Z. ve Delen D. (2018). An ANP and Fuzzy TOPSIS-based SWOT Analysis for Turkey's Energy Planning. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 82(1):1538-1550.
- Esmer Y. ve Bağcı H. (2016). Katılım Bankalarında Finansal Performans Analizi: Türkiye Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (15):17-30.
- Fei L., Hu Y., Xiao F., Chen L. ve Deng Y.(2016). A Modified TOPSIS Method Based on *D* Numbers and Its Applications in Human Resources Selection. *Hindawi Publishing Corporation Mathematical Problems in Engineering*, 1-14.<http://dx.doi.org/10.1155/2016/6145196>.
- Fitzgerald L., Johnson R., Bringnall T.J., Silvestro R. ve Voss C. (1991). *Performance Measurement In Service Businesses*, London: Chartered Institute of Management Accountants.
- Gapenski, L.C. (2005) *Healthcare Finance: An Introduction to Accounting and Financial Management*. AUPHA, 3rd. Edition, USA.
- Gider, Ö. (2011) Ekonomik Kriz Dönemlerinin Özel Hastanelere Etkileri: Bir Özel Hastanenin Oran Analizleri Yöntemiyle Finansal Performansına Bakış. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(36): 87-103.
- Gilmore, J.H. (1993). Reengineering For Mass Customization. *Journal of Cost Management*, 7(4): 22-29.
- Gupta H. ve Barua M. K. (2017). Supplier selection among SMEs on the basis of their green innovation ability using BWM and fuzzy TOPSIS. *Journal of Cleaner Production*, 152: 242-258.
- Hronec, S.M. (1993). *Vital Signs: Using Quality, Time and Cost Performance Measurement To Chart To Your Company's Future*, American Management Association.
- Hwang C.L. ve Yoon K.K. (1981). *Multiple Attribute Decision Making*, Berlin: Springer.
- Kaplan R.S. ve Norton D.P. (1992). The Balanced Scorecard Measures That Drive Performance. *Harvard Business Review*, January-February: 75-86.
- Keegan D.P., Eiler R.G. ve Jones C.R. (1989). Are Your Performance Measure Obsolete? *Management Accounting*, June: 45-50.

- Kumar, R. (2016). Financial Performance Evaluation of Cement-Majors in India: An Application of TOPSIS Method. *Asian Journal of Technology and Management Research*, 6(2):18-22.
- Lynch R.L. ve Cross K.F. (1991). *Mesure Up: Yardsticks for Continuous Improvement*, Blackwell, Cambridge.
- Opricovic S. ve Tzeng, G.H. (2004). Compromise Solution by MCDM Methods: A Comparative Analysis of VIKOR and TOPSIS. *European Journal of Operational Research* 156: 445-455.
- Orçun Ç. ve Eren B. S. (2017). TOPSIS Yöntemi ile Finansal Performans Değerlendirmesi: XUTEK Üzerinde Bir Uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Temmuz/2017:139-154.
- Özçelik H. ve Kandemir B.(2015). BIST’de İşlem Gören Turizm İşletmelerinin TOPSIS Yöntemi İle Finansal Performanslarının Değerlendirilmesi. *Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(33):97-114.
- Özdemir, M. (2015). TOPSIS, Yıldırım B.F. Önder E. (Ed.). Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri, Bursa: Dora Basım Yayın.
- Özden, Ü.H. (2011). TOPSIS Yöntemi ile Avrupa Birliğine Üye ve Aday Ülkelerin Ekonomik Göstergelere göre Sıralanması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,13(2): 215-236.
- Radulescu C. Z., Rahoveanu A. T. ve Radulescu M. (2010). A Hybrid Multi-Criteria Method for Performance Evaluation of Romanian South Muntenia Region in Context of Sustainable Agriculture. *Proceedings of the International Conference on Applied Computer Science*, 303-308.
- Sadeghi M. ve Keshanian K. (2011). Poison Selection in Agriculture by Using AHP and TOPSIS – A Case Study for the Apple Trees. *American Journal of Scientific Research*, 33: 76-83.
- Saldanlı A. ve Sırma İ. (2014). TOPSIS Yönteminin Finansal Performans Göstergesi Olarak Kullanılabilirliği. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 11(41):185-202.
- Samut, P. S. (2014). İki Aşamalı Çok Kriterli Karar Verme ile Performans Değerlendirmesi: AHP ve TOPSIS Yöntemlerinin Entegrasyonu. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(4): 57-68.
- Sevgin H. ve Çağlar A. (2017). İslam İşbirliği Teşkilatı’na Üye Ülkelerin Veri Zarflama Analizi Ve TOPSIS Yöntemiyle Karşılaştırılması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2):221-244.
- Sink D.S. ve Tuttle T.C. (1989). *Planning and Measurement In Your Organization of The Future*, 5. Ch., Industrial Engineering and Management Press, Norcross, GA, 170-184.
- T.C. Sağlık Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü. (2016). *Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2015*. Sistem Ofset, Ankara, 91-130.

**Hastane Finansal
Performansının
TOPSIS Yöntemi
İle
Değerlendirilmesi**

44

- Tonchia S. ve Quagini L. (2010). Performance Measurement Linking Balanced Scorecard to Business Intelligence, Springer, Heildernerg, Germany.
- Ünlü U., Yalçın N., Yağlı İ. (2017), Kurumsal Yönetim ve Firma Performansı: TOPSIS Yöntemi ile BIST 30 Firmaları Üzerine Bir Uygulama. *DEÜ SBE Dergisi*, 19(1):63-81.
- Vahdani B. , Mousavi S. M. , Tavakkoli-Moghaddam R. ve Hashemi H. (2013). A New Design Of The Elimination And Choice Translating Reality Method For Multi-Criteria Group Decision-Making in An Intuitionistic Fuzzy Environment. *Applied Mathematical Modelling* 37(2013): 1781-1799.
- Vatansever, K.(2013). Tedarikçi Seçim Kararlarında Bulanık TOPSIS Yönteminin Kullanımı ve Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,13(3):155-168.
- Yücel M. ve Ulutaş A. (2009). Çok Kriterli Karar Yöntemlerinden ELECTRE Yöntemiyle Malatya'da Bir Kargo Firması İçin Yer Seçimi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(17): 327-344.
- Zulqarnain M. ve Dayan F. (2017). Choose Best Criteria for Decision Making Via Fuzzy TOPSIS Method. *Mathematics and Computer Science*, 2(6): 113-11.

TURİZM ŞİRKETLERİNDE RAPORLANAN MARKA DEĞERİNİN ŞİRKETLERİN KÂRLILIĞINA VE SERMAYE YAPILARINA ETKİSİ

Marka
Değerinin
Şirketlerin
Kârlılığına ve
Sermaye
Yapılarına
Etkisi

45

Öğr. Gör. Fırat ALTINKAYNAK

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü
faltinkaynak@sakarya.edu.tr

ORCID ID: orcid.org/0000-0003-0960-2254

Dr. Öğr. Üyesi Sedat DURMUŞKAYA

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü
sdurmuskaya@sakarya.edu.tr

ORCID ID: orcid.org/0000-0001-7347-4467

Arş. Gör. Enes ÖZCAN

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü,
İşletme Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi
enesozcan.9154@gmail.com

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-4314-9898

ÖZ

Amaç: Bu çalışmanın amacı, ulusal ve uluslararası ölçekte faaliyet gösteren şirketlerin sahip olduğu marka değerinin bilançolarında net olarak raporlanmasına ilişkin bir öneri sunmaktır.

Yöntem: Bu çalışmada, veri analizi yöntemi kullanılarak turizm sektöründe faaliyet gösteren ve hisseleri Borsa İstanbul'da işlem gören şirketlerin mali tablolarında raporlanan marka değerinin, şirketlerin kârlılığına etkisi ile toplam varlıkları ve toplam sermayeleri içindeki payı analiz edilmiştir.

Bulgular: Çalışma sonucunda, marka değerinin muhasebesel açıdan tam olarak raporlanamadığı tespit edilmiştir.

Sonuç: Sonuç olarak şirketlerin gerçek piyasa değerinin doğru tespitinde veya konsolidasyonlar gibi şirketleri ilgilendiren birçok konuda şirketlerin marka değerlerinin net olarak muhasebeleştirilmesinin gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Marka Değeri, Karlılık, Marka Değeri Muhasebesi

Makale Geliş Tarihi/Received for Publication : 22/06/2018

Revizyon Tarihi/ 1th Revision Received : 26/06/2018

Kabul Tarihi/Accepted : 27/06/2018

EFFECTIVENESS ANALYSIS OF THE ACCOUNTABLE TRADEMARK VALUE ON THE PROFITABILITY AND THE CAPITAL STRUCTURES IN TOURISM COMPANIES

ABSTRACT

Aim: The aim of this study is to present a proposal for a clear reporting of the brand value of companies that operate on national and international scale.

Methods: In this study, using data analysis method, is analyzed the "trademark value" account shown in the financial tables of the tourism companies traded on the BIST with the effect on the profitability of them and the share in the total capital.

Finding: As a result of this study it has been determined that the trademark value can not be accountably reported on the balance-sheets.

Results: As a result, it has become clear that the brand value of companies must be clearly accounted for in the correct determination of the true market value of the companies or in many issues involving companies such as consolidations.

Keywords: Trademark Value, Profitability, Trademark Value Accounting

I. GİRİŞ

Müşterilerin zihninde bilinirlik oluşturarak işletmelerde müşteri sadakati oluşturan ve işletmelerin geleceğini şekillendiren markalar, piyasalarda her geçen gün artan rekabet karşısında, işletmeleri daha güçlü kılmaktadır. Özellikle ulusal ve uluslararası ölçekli birçok işletme, tüm faaliyetlerinde marka bilinirliğini sürekli kullanmakta ve kullanılan bu marka değeri, işletmelerin başarı performansları ile kârlılıklarına ivme kazandırmakla beraber işletmelerin finansal sorunlarının kolay çözümünü de sağlayarak işletmelerin sermaye yapılarını güçlendirmektedir. İşletmelerin küresel piyasalarda rekabet edebilmesinde böylesine güçlü bir silah olan marka bilinirliğini ve marka değerini elde edebilmek için, işletmeler, uzun yıllar boyunca çaba göstermekte, birçok ek maliyete katlanmakla beraber birçok fırsat maliyetini de bu yüzden kaçırmaktadırlar. Uzun soluklu çabalar ve fedakârlıklar sonucu işletme içinde yaratılan marka değerleri, işletmelerin faaliyetlerini, rekabet gücünü, dönemsel performanslarını ve kârlılıklarını şekillendiren ana unsurların başında gelse dahi; günümüz muhasebe

sistemlerinde bir varlık olarak bilançolarda raporlanamamaktadır. Sadece, dönemler boyunca markalaşma ve marka değeri yaratmak için katlanılan maliyetler, ya bilançoda kısmen bir varlık olarak raporlanarak, her dönem sonunda amorti edilmekte veya ilgili dönemin gelir tablosuna taşınarak vergi indirimi sağlanmaktadır. Bu durum işletme içinde yaratılan marka değerinin gerçek bir varlık olarak raporlanamamasına veya kısmen raporlanmasına neden olmaktadır. Muhasebe sistemlerinde bu şekilde raporlanan şirket bünyesinde yaratılmış markalar, başka bir şirket ile konsolidasyona tabi tutulduğunda veya satıldığında ise, durum farklılaşmakta ve bu markayı satın alan şirket için satın aldığı bu marka “Maddi Olmayan Duran Varlık” hesap grubunda raporlanabilmektedir.

Bu çalışma kapsamında, turizm sektöründe faaliyet gösteren ve borsada işlem gören şirketlerin mali tabloları veri analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiş ve birçok işletme için piyasalarda işletmelerin defter değeri ile piyasa değerleri arasındaki farkların ana nedenini oluşturan marka değerinin muhasebeleştirilme sorununun önemi vurgulanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda bilançolarda raporlanan marka değerinin, şirketlerin dönem kârlılığına, FAVÖK tutarlarına, varlık ve özsermaye toplamalarına oranı analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda piyasalarda marka bilinci olan bu firmaların bilançolarında raporladıkları marka değerlerinin, varlıkları, öz sermayeleri, kârlılıkları üzerindeki etkisinin yok denecek kadar az olduğu tespit edilmiş ve bu durum muhasebesel olarak raporladıkları marka değerlerinin, gerçek marka değerlerinden çok uzak olduğunu ispatlamıştır. Uluslararası ölçekte tüm muhasebe sistemlerine yeknesaklık ve şeffaflık getirmeye çalışan “Uluslararası Muhasebe Standartları”nın, “TMS 38 Maddi Olmayan Duran Varlıklar” standardı kapsamında işletmenin kendi marka değerinin muhasebeleştirilmesinin tekrar gözden geçirilmesinin gerektiği düşünülmektedir.

II. Sermaye Yapısı (FAVÖK)

İşletmenin faaliyeti sonunda sürekli olarak şekil değiştiren, mal, nakit akımı yaratan; işletmeye canlılık veren ve onu statik durumdan dinamik konuma getiren varlık sermaye olarak ifade edilmektedir (Ceylan, 1998). Bir işletmenin bilançosunun pasif tarafında yer alan ve işletme faaliyetlerinin finansmanında kullanılan, uzun vadeli borç ve özsermaye bileşimi ise sermaye yapısı olarak ifade edilmektedir (Shapiro ve Alan, 1998). İşletmeler en uygun sermaye yapısına ulaşmak ve işletmenin performansını artırmak için sermaye yapısına etki eden faktörleri ayrıntıları ile incelemektedirler. Sermaye yapısı

unsurları, özsermaye ve borçlar olarak ifade edilmektedir. Burada ifade edilen borçlar uzun vadeli borçlardır. Ancak sermaye yapısının işletmenin kârlılığı üzerine etkileri analiz edilirken sadece uzun vadeli değil kısa vadeli borçlarında incelenmesi gerekmektedir (Kısakürek ve Aydın, 2013). İşletmelerin faaliyetlerinin finansmanında özsermaye yoluyla mı yoksa borçlanma yoluyla mı finansman sağlamaya karar vermesi, bunlar arasında seçimler yapması işletmelerin kuruluş aşamasından başlayıp her aşamasında ortaya çıkan sorunlardan biri olarak kabul edilir. Bu konuda verilen kararlar işletmenin kârını uzun yıllar etkileyeceğinden dolayı, işletmelerin bu sorunun üzerinde önemle durmaları gerekir (Hatipoğlu, 1993).

Dünyada 1980'lerden sonra hızla yaygınlaşmaya başlayan "Faiz Amortisman Vergi Öncesi Kâr"- FAVÖK) (EBITDA- Earnings Before Interest, Tax, Depreciation- Amortization) kavramı, şirketlerde dönemsel ve departmansal performans değerlemesinde, şirket satın almalarında, şirket birleşmelerinde ve şirketlere yapılacak yatırımlarda, sıkça kullanım alanı bulmaktadır. FAVÖK kavramının tüm dünyada kabul görmesinin en büyük sebeplerinden biri, ülkeler arasındaki vergilendirme politikalarından kaynaklanan farklılıkları ortadan kaldırarak, uluslararası bir değerlendirme ölçütü haline getirmesinden kaynaklanmaktadır. Bu kavram şirket değerlemede faaliyetler açısından kârlılığı ayırır ve şirketin ana faaliyetlerinden doğan kârlılığı göstererek, yardımcı faaliyetlerinden doğan kârlılığı elimine eder. FAVÖK işletmenin net kârlılığının ve borç ödeme kapasitesinin bir göstergesi olarak ta kabul görmektedir. İşletmelerin ana iş kolundan elde ettiği kâr-zarar, işletmelerin gelir tablosunda esas faaliyet kâr-zararı olarak adlandırılmakta ve bu tutara literatürde "Faiz Vergi Öncesi Kâr (FVÖK- EBIT)" olarak anılmaktadır. İşletmelerin gelir tablosunda yer alan FVÖK tutarına, işletmelerden nakit çıkışı sağlamayan cari dönem amortisman giderinin eklenmesi suretiyle ise FAVÖK tutarı hesaplanmaktadır. Günümüz piyasalarında şirketlerin performanslarını değerlemede sıkça kullanılan bu yöntem basit şekilde şöyle ifade edilebilir (Altınkaynak, 2017):

Faiz ve Vergi Öncesi Kar (FVÖK- EBIT)= Esas Faaliyet Karı

FAVÖK(EBITDA)= Esas Faaliyet Karı (FVÖK- EBIT) + Cari Dönem Amortismanı

FAVÖK(EBITDA)= (Dönem Net Karı + Amortisman ve Yıpranma Giderleri + Finansman Giderleri + Ödenen Vergiler) – (Faiz Gelirleri)

III. Literatür İncelemesi

Reelde var olan ve bilançolarda kısmen raporlanan veya raporlanamayan marka değerlerinin, yukarıdaki formüllerde yer alan kârlılık, sermaye yapıları, dönemsel performans ve varlıklar ile etkileşimi akademik çalışmalar kapsamında yapılmış istatistiksel analizler ve anketler ile test edilmeye çalışılmış ve bu bağlamda birçok anlamlı sonuç bulunmuştur.

Akbulut ve Paksoy (2007), marka değeri ve işletmelere ait çeşitli finansal göstergeler arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, Kendall's tau_b ve Sperman's rho gibi regresyon tekniklerini kullanarak, küresel olarak 10 büyük işletmeye ait 2003 ve 2004 yıllarına ait verileri incelemiştir. Elde ettikleri sonuçlara göre, marka değeri ile FAVÖK-ve vergi öncesi kâr (VÖK) değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Aydın ve Ülengin (2011), tüketici temelli marka değeri ile işletmelerin finansal performansı arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını araştırdıkları çalışmalarında, Aaker (1991) tarafından da önerildiği gibi çok boyutlu bir model kullanmışlardır. Çalışmalarında İMKB'de (Yeni adıyla Borsa İstanbul- BİST) işlem gören, yüksek bilinirlik, ana marka olma gibi kriterleri karşılayan 28 firma analiz edilmiş ve bu firmaları ait finansal performans ölçütleri ile oluşturdukları 5 marka faktörünü regresyona tabi tutarak, algılanan kalite ve marka aşinalığı ile marka sadakati arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır.

Kayalı ve arkadaşları (2004) çalışmalarında 2003 yılında dünya gazetesi tarafından seçilmiş en değerli 15 markayı, David Aaker tarafından geliştirilen tüketici davranışlarına dayalı değerlendirme yöntemine göre incelemiştir. Regresyon ve korelasyon analizinden elde ettikleri sonuçlara göre marka değeri ile finansal oranlar arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermişlerdir.

Kayalı ve arkadaşları (2007) İMKB'de işlem gören teknoloji firmaları üzerinde 2005 yılına ait verilerle yapmış oldukları korelasyon ve çoklu regresyon analizleri sonuçlarından birinde, entelektüel sermayenin firma kârlılığı, verimliliği ve değeri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ileri sürmüşlerdir.

Yörük ve Erdem (2008) tarafından 2003 yılına ait 12 otomotiv firmasının mali tablolarından elde edilen verilerle Ante Pulic tarafından geliştirilen entelektüel sermaye katsayısı yöntemi ile hesaplanan entelektüel

sermaye ile firmaların finansal performansı arasındaki ilişki incelenmiş ve firmaların fiziksel varlıklarının finansal performansı daha fazla etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Kim ve Kim (2005) Güney Kore’de 12 lüks otel zinciri ve zincir fast-food restaurant üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, marka değerinin firma satışlarını artırıcı bir etki yaptığını ortaya koymuşlardır.

Roberts ve Dowling (2002) çalışmalarında 1984- 1998 yılları arasında Fortune 1000 listesindeki Amerika’nın en beğenilen şirketleri üzerinde yapmış oldukları otoregresif kazanç modeli ve regresyon analizi çalışmalarında, iyi firma itibarı ve finansal performans arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır.

Gromark ve Melin (2011) İsveç’te 500 büyük işletme için yapmış oldukları çalışmalarında, marka oryantasyonu ve finansal performans arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Eberl ve Schwaiger (2005) çalışmalarında, Almanya’da en büyük 30 şirket üzerinde yaptıkları araştırmalarında, bilişsel ve sezgisel itibar ile finansal performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Tuğay ve Top, 2014 yılında yaptıkları çalışmada ise, TMS 38’e göre işletme içi yaratılan markalar maddi olmayan duran varlık olarak muhasebeleştirilmediği için; bilançolara iz bedeli ile alınarak finansal raporlara yansıtılabileceğini savunmuşlardır.

IV. Marka Değerinin Muhasebeleştirilmesi ve Metodoloji

TMS 38’in 9 uncu maddesine göre; işletmeler sıklıkla kaynak tüketir veya bilimsel ya da teknik bilgi, yeni süreç veya sistemlerin tasarım ve uygulanması, lisans, fikri mülkiyet hakları, piyasa bilgisi ve markalar (marka isimleri ve yayın hakları dâhil) gibi maddi olmayan kaynakların elde etme, geliştirme, bakım veya iyileştirilmesi sırasında çeşitli borçlar yüklenirler. Bu geniş kapsamlı başlıklar altındaki kalemlerin yaygın örnekleri; bilgisayar yazılımı, patentler, telif hakları, sinema filmleri, müşteri listeleri, ipotek hizmeti sunma hakları, balıkçılık lisansları, ithalat kotaları, isim hakları, müşteri ve tedarikçi ilişkileri, müşteri sadakati, pazar payı ve pazarlama haklarıdır. TMS 38, madde 64’ e göre; işletme içi yaratılan markalar, ticari başlıklar, yayın hakları, müşteri listeleri ve benzer nitelikteki kalemlerle ilgili harcamalar, işin bir bütün olarak geliştirilmesine ilişkin maliyetlerden ayırt

edilemez. Bu nedenle, anılan kalemler maddi olmayan duran varlık olarak muhasebeleştirilmez.

TMS 38'in 78 inci maddesine göre; imkânsız olmamakla beraber, bir maddi olmayan duran varlık için aktif bir piyasanın varlığı sıkça rastlanılan bir durum değildir. Örneğin, bazı ülke mevzuatlarında, serbestçe elden ele dolaşabilen taksi ruhsatları, balık avlama ruhsatları ya da üretim kotaları için aktif bir piyasa mevcut olabilir. Ancak, markalar, ticari başlıklar, müzik ve film yayınlama hakları, patentler ve ticari markalar açısından, söz konusu varlıklar benzersiz olduğundan aktif bir piyasa mevcut olamaz. Aynı zamanda, maddi olmayan duran varlıklar alınıp satılabilmelerine rağmen, sözleşmeler bireysel alıcı ve satıcılar arasında müzakere edilir. Anılan nedenlerden ötürü, bir varlık için ödenen fiyat bir diğerinin gerçeğe uygun değeri açısından yeterli kanıt sağlamayabilir. Üstelik fiyatlar çoğu kez kamuoyuna da açık değildir. TMS 38'in 119 uncu maddesinde maddi olmayan duran varlık sınıfı, benzer nitelikte olan ve işletmenin benzer faaliyetlerinde kullanılan bir varlık grubu olarak tanımlanmış ve aşağıda verilen kalemler örnek olarak sunulmuştur (www.kgk.gov.tr, 2018):

- (a) Markalar;
- (b) Ticari başlıklar ve yayın hakları;
- (c) Bilgisayar yazılımları;
- (d) Lisans ve imtiyazlar;
- (e) Telif hakları, patent ve diğer endüstriyel sahiplik hakları, hizmet ve işletme hakları;
- (f) Reçeteler, formüller, modeller, tasarımlar ve prototipler ve
- (g) Geliştirilme aşamasında olan maddi olmayan duran varlıklar.

Vergi Usul Kanunu 333 nolu Tebliğin 55. "Gayri Maddi İktisadi Kıymetler" başlığına göre markalar 15 (onbeş) yıllık ekonomik ömür çerçevesinde itfa edilmektedir. 556 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre ise bir markanın tescili on yıl geçerlidir ve bu süreden sonra tekrar uzatılabilmesi mümkündür. Amortisman hesaplama konusunda da VUK 333. maddeye göre 15 yıllık itfa süresi bulunmaktadır. Ancak ülkemizde marka tescilinde yenileme süresi 10 yıldır ve marka tescilinde yenileme süresi 15 yıla çıkarılabilir. Bunun dışında TMS 38'e göre, yenilemeden dolayı oluşacak

masraflar (marka için yapılan reklam giderleri gibi) pazarlama giderleri olarak kayıt altına alınabilecektir (Tuğay ve Top, 2014).

Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de önemi git gide artan markalaşma ve bunun bilanço kalemleri içindeki değeri, firma ve paydaşları için önemli hale gelmiştir. Firmalar ve paydaşlar marka değerlemesine (Tuğay ve Top, 2014);

- Muhasebe açısından şirket ele geçirmeleri ve birleşmeleri sürecinde, marka alım-satımında, lisans ve franchising anlaşmalarında, davalarda, yatırımcı ilişkilerinde, hisse satımında ve vergi planlamada,
- Yönetim açısından ise portföy analizi, bütçe belirleme, kaynak tahsisi, performans takibi, yeni ürün geliştirme, stratejik planlama gibi nedenlerden dolayı ihtiyaç duymaktadırlar.

Günümüz muhasebe sistemlerinde, işletmelerin gerek kendi içinde yaratmış olduğu marka değerleri, gerek dışardan satın alınan marka değerleri ve gerekse konsolidasyonlar sonucu oluşan marka değerleri maddi olmayan duran varlıklar hesap grubu içerisinde yer alan “Haklar” veya “Şerefiye” hesaplarının içinde gömülü olarak kısmen raporlanabilmektedir. Dolayısıyla bu hesapların toplamı, işletmelerde muhasebesel marka değeri olarak anlamlandırılabilir.

Çalışmada, yukarıdaki paragraflarda değinildiği şekilde muhasebe sistemlerinde raporlanan marka değerinin, şirketlerin kârlılığına, sermaye yapılarındaki ve toplam varlıkları içindeki payına etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Marka değerinin şirketin elde etmiş olduğu dönem kârı üzerindeki oranı, aşağıdaki şekilde formüle edilmiştir:

$$\text{Marka Değerinin Dönemsel Kârlılığı} = \frac{\text{Haklar} + \text{Şerefiye}}{\text{Dönem Kârı}}$$

Marka değerinin şirketlerin esas faaliyetlerinin reel kârlılığını gösteren FAVÖK tutarları içindeki oranları ise şu şekilde formüle edilmiştir:

$$\text{Esas Faaliyetlerin Marka Değeri Kârlılığı} = \frac{\text{Haklar} + \text{Şerefiye}}{\text{FAVÖK}}$$

Bilançolarda raporlanan marka değerinin şirketlerin öz sermayeleri içinde muhasebesel olarak payı olmamasına rağmen, birçok akademisyen

tarafından, marka değerinin özsermayenin bir bileşeni olduğu kabul edilmektedir. Bu bağlamda çalışma kapsamında bu marka değerinin şirketlerin öz sermayeleri karşısındaki oranı da aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

$$\text{Marka Değerinin Özsermaye Oranı} = \frac{\text{Haklar} + \text{Şerefiye}}{\text{Toplam Özkaynak}}$$

Çalışma kapsamında son olarak, marka değeri her ne kadar tam olarak raporlanamasa da tüm piyasalarda işletmeler için gerçek bir değer ve sahibi olduğu işletmenin faaliyetlerinde sürekli kullandığı bir varlık olduğu kabul edilmektedir. Dolayısıyla bilançolarda raporlandığı kadarıyla bir varlık olan marka değerinin, şirketlerin toplam varlıkları içindeki payları aşağıdaki şekilde analiz edilmiştir:

$$\text{Marka Değerinin Varlıklar İçindeki Payı} = \frac{\text{Haklar} + \text{Şerefiye}}{\text{Toplam Aktif}}$$

V. Araştırma ve Analiz

5. 1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma kapsamında Türkiye’ de turizm sektöründe faaliyet gösteren ve “Borsa İstanbul” da işlem gören ulusal ölçekli; Avrasya A.Ş., Marmaris Altinyunus A.Ş., Martı Otel A.Ş. ve Ütopya Turizm A.Ş. nin, beş yıl geriye dönük mali tabloları, şirketin kârlılıkları, varlık toplamları, sermaye yapıları, dönem kâr/zararları ve FAVÖK tutarları, şirketlerin marka değerleri kapsamında analiz edilecektir.

5. 2. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmada şirketlerin raporladıkları marka değerleri ile gerçek marka değerleri arasındaki farklılıkların tespiti amaçlanmıştır. Bu amaçla, hisseleri Borsa İstanbul’da işlem gören ve marka bilinirliği olan 4 turizm şirketinin 2011-2015 yılları arası raporladıkları marka değerlerinin mali tablolarında yer alan varlıklar, özsermaye ve kar üzerindeki etkisi veri analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir.

**Tedarikçi
Çevikliğinin
Ölçülmesine
Yönelik Bir
Yaklaşım
Önerisi**

5. 3. Araştırmanın Önemi

İşletmelerin, gerek kendi içinde yarattıkları marka değerleri gerek konsolidasyonlar veya şirket satın almaları sonucu oluşan marka değerleri ve gerekse şirketleri geleceğe taşıyan marka değerlerinin muhasebeleştirilmesi uzun süredir muhasebe ve finans bilim dünyasında tartışılmalı ve piyasanın beklentisi olan bir konudur. Zira mevcut muhasebe sistemleri çerçevesinde, özellikle şirketlerin kendi yarattığı marka değerleri muhasebeleştirilememektedir. Bu durum birçok sonucu doğurmakla beraber çalışma şirketlerin varlıklarının olduğundan daha düşük değerle gösterilmemesi, defter değerleri ile piyasa değerleri arasında büyük bir fark olmaması, şirketlerin gerçek durumlarının analiz edilebilmesi, şirketlerin sermaye yapılarının güçlendirilmesi ve şirketlerin gerçek değerlerinin ortaya konmasına yönelik yol haritası sunması açısından önem arz etmektedir.

5. 4. Araştırmanın Kısıtlılıkları ve Şirketlerin Tanıtımı

Turizm sektöründe borsaya kote toplam 8 şirket mevcut olup, bu şirketlerden 4 tanesi geçmiş yıllarda sürekli zarar raporladığı için, diğer 4 şirket seçilerek araştırma sürdürülmüştür.

Avrasya Petrol ve Turistik Tesisler Yatırımlar Anonim Şirketi “Ana ortaklık”, Merkez B Tipi Menkul Kıymetler Yatırım Ortaklığı A.Ş. unvanı ile Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde 10 Temmuz 2006 tarihinde yatırım ortaklığı olarak kurulmuştur. Şirket’ in faaliyet konusu Sermaye Piyasası Kurulu’nun 27 Ekim 2010 tarihli izni ile 19 Ocak 2011 tarihinde petrol tesisleri ve turizm olarak değiştirilmiştir. İlgili değişiklikten sonra Şirket’in unvanı, Avrasya Petrol ve Turistik Tesisler Yatırımlar Anonim Şirketi olmuştur. Şirket esas olarak petrol tesisleri ve turistik tesisleri kurmak, işletmek, işletme hakkı vermek, işletme kurup satmak, kurulmuş işletmeleri devir almaktır. Şirket 8 Aralık 2013 tarihinden itibaren ilişkili taraflara ait Miranda Garden adlı otelin işletmesini yapmaktadır (www.kap.gov.tr, 2018).

Marmaris Altinyunus Turistik Tesisler A.Ş. 1986 yılında kurulmuş olup, Türkiye’de kayıtlıdır ve Türk Ticaret Kanunu altında faaliyet göstermektedir. Şirket’in fiili faaliyet konusu, Antalya’da turistik otel işletmek ve turizm hizmetleri sunmak, Marmaris’te kurulmuş olan turistik tesisi kiraya vermektir. Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu’ na kayıtlıdır ve hisseleri BİST’ te

işlem görmektedir. Şirket'in Marmaris ve Antalya'da birer tane olmak üzere, iki adet oteli bulunmaktadır.

Martı Otel İşletmeleri Anonim Şirketi, 8 Mart 1967 tarihinde Türkiye'de kurulmuş olup faaliyet konusu, her türlü otel, motel, tatil köyü, marina, restoran ve buna benzer turistik tesisler kurmak, işletmek, işlettirmek, kiraya vermek, kurulu veya kurulacak tesisler kiralamak, bu amaçla ortaklıklar kurmak ve her türlü işbirliği sözleşmeleri yapmaktır. Şirket Sermaye Piyasası Kurulu'na (SPK) kayıtlı olup hisse senetlerinin tamamı kurul kaydına alınmıştır. Şirketin hisselerinin tamamına yakını BİST' te işlem görmektedir.

Ütopya Turizm İnşaat İşletmecilik Ticaret A.Ş. (Şirket) 1990 yılında Ankara'da kurulmuş olup, bu tarihten beri özellikle altyapı projeleri olmak üzere inşaat ve turizm alanında faaliyet göstermektedir. Şirket, 2007 yılı içinde faaliyete geçirdiği şubesi statüsündeki Ütopya World Otel ile turizm sektörüne girmiştir.

5. 5. Araştırma Verileri

Araştırma kapsamında yapılan analizler Tablo 1 ve 2'de sunulmuştur. Tablo 1'de kaynak oluşturacak veriler, şirketlerin 2011-2015 yılları arası mali tablolarından alınmıştır. Şirketlerin gelir tablolarından 5 yıl geriye dönük "Esas Faaliyet Kârları" alınarak, bu tutarlar üzerinden şirketlerin yine 2011-2015 yılları arası FAVÖK tutarları hesaplanmıştır. Şirket bilançolarından ise, şirketlerin varlık toplamaları ile özsermaye toplamaları alınmıştır. Tablo 2'de ise, marka değeri olarak, maddi olmayan duran varlıklar hesap grubunun, "Haklar ve Şerefiye" hesaplarında kısmen raporlanan tutarların toplamı alınarak, şirketlerin muhasebesel marka değerleri oluşturulmuş ve bu marka değerleri önce dönem kârlılığı ve faiz amortisman vergi öncesi kârları ile beş yıl geriye dönük olarak oranlanarak, marka değerinin kârlılık üzerinde etkisi analiz edilmiştir. İzleyen adımda ise, bilançolarda raporlanan bu marka değerlerinin, şirketlerin varlık ve özsermaye toplamaları içindeki payları birbirleri ile oranlanarak analiz edilmiştir.

Tablo 1.
BIST' te İşlem Gören Turizm Şirketlerinin Yıllar İtibariyle Mali Tablo Verileri

<u>ŞİRKETLER</u>	<u>YIL</u>	<u>ESAS</u>	<u>FAVÖK</u>	<u>ÖZKAYNAK</u>	<u>TOP.</u>
AVRASYA PETROL VE TURİSTİK TESİSLER A.Ş.	2011	-2.161.323,00 TL	-1.785.423,00 TL	66.614.722,00 TL	71.641.572,00 TL
	2012	-199.334,00 TL	-45.775,00 TL	65.183.402,00 TL	70.606.836,00 TL
	2013	-620.621,00 TL	-544.285,00 TL	64.953.094,00 TL	72.102.123,00 TL
	2014	-2.174.154,00 TL	-2.164.922,00 TL	71.587.213,00 TL	78.017.495,00 TL
	2015	375.613,00 TL	382.567,00 TL	80.771.436,00 TL	91.481.159,00 TL
MARMARİS ALTINYUN S TURİSTİK TESİSLERİ A.Ş.	2011	4.035.045,00 TL	6.330.129,00 TL	47.596.567,00 TL	53.648.176,00 TL
	2012	2.802.302,00 TL	4.985.654,00 TL	50.889.731,00 TL	56.827.200,00 TL
	2013	-701.802,00 TL	1.305.573,00 TL	50.967.851,00 TL	52.248.722,00 TL
	2014	1.600.366,00 TL	3.581.948,00 TL	53.885.813,00 TL	55.070.606,00 TL
	2015	2.172.720,00 TL	4.119.734,00 TL	57.145.008,00 TL	59.565.931,00 TL
MARTI OTEL İŞLETMELERİ A.Ş.	2011	75.081,00 TL	149.824,00 TL	154.346.937,00 TL	344.476.029,00 TL
	2012	-14.372.028,00	-14.214.436,00 TL	137.994.648,00 TL	455.270.051,00 TL
	2013	-3.891.503,00 TL	-3.704.136,00 TL	80.764.809,00 TL	467.165.574,00 TL
	2014	4.588.589,00 TL	4.837.730,00 TL	503.782.631,00 TL	997.608.212,00 TL
	2015	-22.311.271,00	-22.105.753,00 TL	279.313.351,00 TL	806.215.859,00 TL
ÜTOPYA TURİZM İNŞAAT TİCARET A.Ş.	2011	6.944.274,00 TL	8.918.998,00 TL	108.037.885,00 TL	172.144.278,00 TL
	2012	8.825.778,00 TL	8.947.400,00 TL	114.038.930,00 TL	196.293.939,00 TL
	2013	-813.686,00 TL	-489.952,00 TL	93.416.179,00 TL	194.319.576,00 TL
	2014	4.783.028,00 TL	5.140.418,00 TL	96.681.739,00 TL	196.067.014,00 TL
	2015	-714.730,00 TL	-349.631,00 TL	118.328.925,00 TL	251.832.117,00 TL

Kaynak: www.kap.gov.tr/ E.T. 07/02/2018

Tablo 2.
**BIST' te İşlem Gören Turizm Şirketlerinin Yıllara Göre Marka Değerinin
Kârlılığa ve Sermaye Yapısına Etkisi**

<u>ŞİRKETLER</u>	<u>YIL</u>	<u>MAR DEĞ.</u> (TL)	<u>MAR DEĞ.</u> KÂRLILIĞI	<u>MAR. DEĞ./</u> FAVÖK	<u>MAR DEĞ./</u> ÖZSERM	<u>MAR DEĞ./</u> TO.AKTİF
AVRASYA	2011	4.141.370,00	*	*	6,66%	6,19%
PETROL VE	2012	4.439.628,00	*	*	6,81%	6,28%
TURİSTİK	2013	4.440.193,00	*	*	6,83%	6,28%
TESİSLER A.Ş.	2014	3.820.916,00	*	*	5,33%	4,89%
	2015	3.820.916,00	9,83%	10,01%	4,73%	4,17%

Tablo 2. Devamı

MARMARIS	2011	637.253,00	15,79%	10,06%	1,33%	1,18%
ALTINYUNUS	2012	637.253,00	22,74%	12,78%	1,25%	1,12%
TURİSTİK	2013	637.253,00	*	48,81%	1,25%	1,21%
TESİSLERİ	2014	637.253,00	39,81%	17,79%	1,18%	1,15%
A.Ş.	2015	637.253,00	29,32%	15,46%	1,11%	1,06%
MARTI OTEL	2011	15.460.530,00	*	*	10,01%	4,48%
İŞLETMELERİ	2012	15.460.530,00	*	*	11,20%	3,39%
A.Ş.	2013	15.460.530,00	*	*	19,14%	3,30%
A.Ş.	2014	15.460.530,00	336,93%	319,58%	3,06%	1,54%
A.Ş.	2015	15.460.530,00	*	*	5,53%	1,91%
ÜTOPYA	2011	433.388,00	6,24%	4,85%	0,40%	0,25%
TURİZM	2012	433.388,00	4,91%	4,84%	0,30%	0,22%
İNŞAAT	2013	1.011.797,00	*	*	1,08%	0,52%
TİCARET A.Ş.	2014	1.011.797,00	21,15%	19,68%	1,04%	0,51%
A.Ş.	2015	1.011.797,00	*	*	0,85%	0,40%

NOT: “-” ve “*” ile işaretlenen hücreler, şirketlerin zarar ettiği yılları ifade etmektedir.

Kaynak: www.kap.gov.tr/tr/ E.T. 07/02/2018

Avrasya Petrol ve Turistik Tesisler A.Ş. ilk dört yıl zarar raporladığı için, kârlılık analizleri yapılamamıştır. Son yıl içinde şirketin marka değerinin kârlılık üzerindeki etkisi % 10 civarlarında gözükmemektedir. Bunun nedeni ise, şirketin açıkladığı kâr rakamının düşük olmasıdır. Zira şirketin bilançoda raporladığı marka değerinin, şirketin varlıkları ve öz sermayesi karşısındaki payına bakıldığında, ortalama % 5 gibi küçük bir oran olduğu görülmektedir.

Marmaris Altinyunus Turistik Tesisleri A.Ş. yapılan analizlerde sadece 2013 yılında zarar açıklamış, diğer dört yılda açıkladığı kâr tutarları çok düşük düzeylerde olduğu için, şirketin marka değerinin kârlılık üzerindeki etkisi ortalama % 20 gibi yüksek bir oranda gerçekleşmiştir. Ancak şirketin bilançosundaki marka değerinin, şirketin öz sermayesi ve varlık toplamı içindeki payı % 1 civarlarındadır. Bu durum, şirketin bilançosunda raporladığı marka değerinin gerçek marka değerinden oldukça uzak olduğunun en belirgin göstergesidir.

Martı Otel İşletmeleri A.Ş. 2014 yılı hariç, diğer yıllarda zarar raporlamış ve bu yıllarda şirketin kârlılık analizi yapılamamıştır. Fakat şirketin 2011, 2012, 2013 yıllarında özsermaye toplamının şirketin zarar etmesi sonucu azalması ile birlikte, şirketin marka değerinin özsermaye karşısındaki payı

**Tedarikçi
Çevikliğinin
Ölçülmesine
Yönelik Bir
Yaklaşım
Önerisi**

57

yüksek çıkmış olsa dahi, aynı yıllarda şirketin bu marka değerinin toplam varlıkları içindeki payı % 4 civarlarındadır. Bu sonuç, Martı Otel A.Ş. gibi turizm sektörünün öncü işletmelerinden biri olan bu şirketin gerçek marka değerini tam olarak raporlayamadığını ve bunun sonucunda da şirketin bilançosunda gözükken varlık değerinin gerçek değerinden oldukça uzak olduğunu göstermektedir.

Ütopya Turizm İnşaat Ticaret A.Ş. 2013 ve 2015 yıllarında zarar raporlandığından bu yıllara ilişkin kârlılık analizi yapılamamıştır. Diğer yıllarda yapılan kârlılık analizleri sonucunda ise, marka değerinin kârlılık üzerindeki etkisinin, % 5 ila % 20 aralığında yıldan yıla farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte şirketin bilançosunda raporladığı marka değerinin, şirketin öz sermayesi ve varlıkları içindeki payı % 0,5 gibi çok düşük bir oranda gerçekleşmiştir. Bu durum şirketin gerçek marka değerini raporlayamadığının ana göstergelerinden birini teşkil etmektedir.

VI. Değerlendirme ve Sonuç

İşletmelerin kendi markalarını oluşturma ve markayı elde etme süreci çok uzun vadede, rekabetçi ortamlarda ve zor şartlarda gerçekleşmektedir. Uzun yıllar süren marka yaratma sürecinde, markayı yaratmak için yapılan tüm giderler ilgili dönemin gelir tablosuna taşınıp kârdan düşülürken; yıllar itibarıyla çeşitli maliyetlere ve zorluklara katlanarak elde edilmiş olan marka günümüz muhasebe sistemleri dahilinde varlık olarak raporlanamamaktadır. Hâlbuki günümüzde rekabetçi piyasalarda işletmelere, rakiplerine nazaran ivme kazandıran unsurların başında; işletmelere her geçen gün daha fazla müşteri kazandıran ve müşterilerde güven duygusu yaratan esas olgu olan işletmelerin bilinirliği ve marka bilinci gelmektedir. Çalışma kapsamında yapılan literatür incelemesinden de anlaşılacağı üzere, marka bilinirliğinin işletmelerin rekabetçi piyasalarda dönemsel başarı performanslarını ve bununla birlikte dönem kârlılıklarını direkt etkileyen ana unsur olduğu göze çarpmaktadır.

Bununla birlikte Türkiye’de marka değerlemesi konusunda net bir değerlendirme yöntemi bulunmamakla beraber işletme tarafından oluşturulan markanın raporlanması kabul görmemektedir. Bu nedenle işletmelerin marka değerlerinin muhasebeleştirilememesi, işletmelere net bir değer biçilememesine yol açmaktadır. Araştırma sonucunda, şirketlerin yarattıkları

markalar sayesinde yüksek kârlılıklara ulaştığı bilinmekle beraber bu marka değerlerinin muhasebe sistemlerinde raporlanmadığı ve böylece şirketlerin marka değerlerinin gerçekte toplam varlıkları içerisinde geniş bir yer tutmasına rağmen, muhasebe kayıtlarında raporlanan markaların işletmenin toplam varlıkları içerisinde çok düşük düzeylerde kaldığı tespit edilmiştir. Bu tespit, konuya ilişkin akademik çalışmalarda ifade edilen, işletmenin kendi yarattığı markaların finansal tablolara yansıtılmamasının yatırımcılara, yöneticilere ve işletme dışı ilgililere doğru bilginin tam, açık ve net bir şekilde ulaşmasını engellediği görüşünü desteklemektedir. Bu bağlamda, gerek şirketlerin toplam varlıklarının doğru tespiti, gerek yatırımcıların şirketleri değerlemesindeki bakış açıları, gerek kreditorler penceresinde yaratacağı olumlu etki ve gerekse yöneticilerin şirketlerin geleceği için yapacağı planlamalarda, marka değerlerinin finansal tablolarda raporlanmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

**Tedarikçi
Çevikliğinin
Ölçülmesine
Yönelik Bir
Yaklaşım
Önerisi**

59

KAYNAKÇA

- Aaker, D. A. (1991). *Managing Brand Equity*. A Division of Simon & Schuster Inc. New York.
- Akbulut, R. ve Paksoy, M. (2007). Marka Değerini Etkileyen Faktörler: Seçilmiş Bazı Küresel İşletmelerde Marka Değeri İle Finansal Göstergeler Arasındaki İlişki. *İktisat İşletme ve Finans*, 22(251): 123-132.
- Altınkaynak, F. (2017). *Şirketlerde Sermayenin Korunabilirliğinin Analizi Ve Raporlanması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, G. ve Ülengin, B. (2011). Tüketici Temelli Marka Değerinin Finansal Performans Üzerine Etkisi. *İTÜ Dergisi*, 10(2): 58-68.
- Ceylan, A. (1998). *İşletmelerde Finansal Yönetim*. 5. Baskı. Ekin Kitabevi. Bursa.
- Eberl, M. ve Schwaiger, M. (2005). Corporate Reputation: Disentangling The Effects On Financial Performance. *European Journal of Marketing*, 39(7/8): 838-854.
- Gromark, J. ve Melin, F. (2011). The Underlying Dimensions Of Brand Orientation And Its Impact On Financial. Performance. *Journal of Brand Management*, 18(6): 394-410.
- Hatipoğlu Z. (1993). *Temel İşletme Finansı*. Yeni İktisat ve İşletme Yönetimi Dizisi No: 10. İstanbul.

**Marka
Değerinin
Şirketlerin
Kârlılığına ve
Sermaye
Yapılarına
Etkisi**

60

Kayalı, C. A., Yerel, A. N., Soysal, M. ve Terim, B. (2004). Marka Değerinin Firmaların Piyasa Değeri Ve Finansal Performansları Üzerindeki Etkileri. 8. Ulusal Finans Sempozyumu. 27-28 Ekim. İstanbul.

Kayalı, C. A. ve Yerel, A. N. (2007). Entelektüel Katma Değer Katsayısı Yöntemi Kullanılarak Entelektüel Sermayenin Firma Değeri Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi*. 14(1): 67-90.

Kısakürek M. M., ve Aydın Y. (2013). İşletmelerde Sermaye Yapısı İle Karlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: 1992-2011 Yılları Arası Finansal Krizler Odaklı BIST'te Bir Uygulama. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2): 97-121.

Kim, H. B. ve Kim, W. G. (2005). The Relationship Between Brand Equity And Firms' Performance İn Luxury Hotels And Chain Restaurants. *Tourism Management*, 26(4): 549-560.

Roberts, P. W. ve Dowling, G. R. (2002). Corporate Reputation And Sustained Superior Financial Performance. *Strategic Management Journal*, 23(12): 1077-1093.

Shapiro C. ve Alan, M. (1998). Multinational Finansal Management. University of Sourthen California.

Tuğay O. ve Top T. (2014). TMS 38'e Göre Marka Değerlemesi Ve Muhasebeleştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 40: 221-228.

Yörük, N. ve Erdem, M. S. (2008). Entelektüel Sermaye Ve Unsurlarının, İMKB'de İşlem Gören Otomotiv Sektörü Firmalarının Finansal Performansı Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2): 397-413.

www.kgk.gov.tr/TMSTFRS2018Seti/TMS38.pdf.

www.kap.gov.tr.

HASTANE ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ ALGISINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Hastane
Çalışanlarının
Çalışma Yaşam
Kalitesi Algısı

Dr. Öğr. Üyesi Serkan DENİZ

Yalova Üniversitesi Termal Meslek Yüksekokulu
serkand100@gmail.com

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-8093-1336

Doç. Dr. Mesut ÇİMEN

Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
mesut.cimen@acibadem.edu.tr

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-0937-9411

Öğr. Gör. Beyza ERKOÇ

Yalova Üniversitesi Termal Meslek Yüksekokulu
beyzahatipoglu@windowslive.com

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-0035-6782

Öğr. Gör. Onur YÜKSEL

Yalova Üniversitesi Termal Meslek Yüksekokulu
onuryuksel41@gmail.com

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-0055-1326

Öğr. Gör. Metin ÖKSÜZ

Yalova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
metinoksuz54@gmail.com

ORCID ID: orcid.org/0000-0003-4127-3200

ÖZ

Amaç: Bu çalışma ile hastane çalışanlarının çalışma yaşam kalitesi algı düzeyinin ve bu algı düzeyinin demografik özelliklere göre farklılaşmış farklılaşmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır.

Yöntem: Araştırma, Nisan 2018'de Yalova'da hizmet sunan özel bir hastanede ve bağlı kuruluşlarında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışma yaşam kalitesine ilişkin katılımcıların algı düzeyini belirlemek için, Chinomona ve Dhurup'un (2014), Donaldson ve arkadaşlarının (1999) çalışmasından uyarlanmış oldukları ölçek kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 229 adet anket formu toplanmıştır.

Bulgular: Araştırma ile katılımcıların çalışma yaşam kalitesi algısının genel olarak olumlu olduğu belirlenmiştir. Yine araştırma ile çalışma yaşam kalitesi algı düzeyinin katılımcıların cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni durumuna ve hastanedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği; ancak görevine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Sonuç: Çalışma yaşam kalitesinin çalışanlar, kurumlar, hastalar ve diğer paydaşlar açısından birçok konuya etki ettiği düşünüldüğünde, çalışma yaşam kalitesi algı düzeyinin olumlu çıkması hastaneler açısından istenilen bir durumdur. Bu durumun sürdürülebilir ve daha da iyi olabilmesi için, hastane yönetimlerinin çalışma yaşam kalitesine yönelik çalışmalar yapması ve gerekli hallerde iyileştirmeler yapması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Yaşam Kalitesi, Sağlık Kurumu, Hastane

A STUDY BASED ON HOSPITAL EMPLOYEES' QUALITY OF WORK LIFE PERCEPTION

ABSTRACT

Aim: The aim of this study is to determine the level of quality of work life (QWL) perception levels of hospital employees, and to examine whether their QWL levels differ according to different demographic characteristics.

Method: The study was performed in April 2008 in a private hospital, and its sub-branches, operating in Yalova. In the study, survey methodology was used to collect data. In order to determine the participants' QWL level, Chinomona and Dhurup's (2014) scale was used, which was originally adapted from Donaldson et al. (1999) study. In total, 229 survey forms were collected.

Findings: In this study, it was found that participants' quality of work life perception level is positive in general. Moreover, it was found that participants' QWL perception level does not show any statistically significant difference in terms of participants' gender, age, education, marital status, and working duration in the hospital, however it shows statistically significant difference in terms of position.

Conclusion: When the influence of quality of work life on employees, organizations, patients, and the other stakeholders is taken into account, a positive QWL perception level is a desired situation by hospitals. In order to maintain and improve this situation, it is recommended that the hospital

managements should carry out studies related to quality of work life, and should perform improvements in necessary conditions.

Keywords: Quality of Work Life, Healthcare Organization, Hospital

I. GİRİŞ

Günümüz rekabetçi piyasa koşullarında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmesinde çalışanlar büyük önem kazanmış ve çalışanlar işletmeler için bir varlık haline dönüşmüştür. Yetenekli çalışanların işletmeye kazandırılması ve elde tutulması çabaları tüm işletmeler için önemli hale gelmiş ve bunun içinde çalışma yaşam kalitesinin artırılması ön plana çıkmıştır (Swamy et al., 2015:282).

Çalışma yaşam kalitesi kavramı ilk defa 1972 yılında New York'ta düzenlenen Uluslararası İş İlişkileri Konferansı'nda "insani bir çalışma yaşamı" nasıl geliştirilir sorusuna yanıt aramak ve bu konuda tutarlı bir teori ve uygulamalar bütünü oluşturarak bilgi paylaşımı sağlamayı amaçlamak üzere ortaya atılmıştır (Ryan, 1995; akt. Horst et al., 2014:88).

Çalışma yaşam kalitesi, çalışanla iş ortamı ve çalışma koşulları arasındaki ilişkinin kalitesi ve uyumudur (Çatak ve Bahçecik, 2015: 86). Çalışma yaşam kalitesi, çalışanlara ödül, iş güvencesi ve gelişim fırsatları sağlayarak çalışanların tatminine katkıda bulunan olumlu iş ortamları ve koşulları olarak tanımlanmaktadır (Morsy ve Sabra, 2015: 163). Olumlu iş ortamı ve koşullarının içerisinde, çalışanların işlerinden, mesai arkadaşlarından ve yönetilme biçiminden memnun olması da vardır (Uğur ve Abaan, 2008: 298). Başka bir tanıma göre çalışma yaşam kalitesi, çalışanların işyerindeki katılımına bağlı olarak, kaynaklar, aktiviteler ve çıktılar aracılığıyla, çeşitli ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik olarak sağladığı doyumdur (Sirgy et al., 2001: 242). Diğer bir tanıma göre çalışma yaşam kalitesi, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine sağladığı katılımın sonucunda, çalışanların kişisel ve iş ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik duyduğu memnuniyettir (Swamy et al., 2015: 281). Yukarıdaki tanımlar incelendiğinde daha genel bir bakış açısıyla çalışma yaşam kalitesi, çalışma ortamına ve bu ortama dair çeşitli beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanma düzeyine yönelik çalışan algısını yansıtan bir kavramdır.

Çalışma yaşam kalitesi çalışanın işine dair tüm boyutları kapsamaktadır. Bu boyutlar arasında çalışma koşulları, iş güvencesi, maaş ve ödenekler, tanınma, takdir edilmek, gelişim, kişilerarası ilişkiler gibi birçok unsur yer almaktadır (Bhatnagar ve Soni, 2015: 10). Çalışma yaşam kalitesinin anlamı kişiden kişiye değişebilmektedir. Örneğin, montaj

hattındaki çalışan için çalışma yaşam kalitesi, güvenli çalışma koşullarını, adil ödeme sistemini ve kendisine saygılı davranan bir yöneticiyi ifade eder. Kuruma yeni katılmış genç bir çalışan için, yükselme ve gelişim fırsatlarını ve başarılı bir kariyeri ifade eder (Garg et al., 2012: 233).

Çalışma yaşam kalitesini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, kişisel, örgütsel ve dışsal faktörler olmak üzere üç başlık altında sınıflandırılabilir (Demir, 2011: 455). Kişisel faktörler, çalışanın yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, alışkanlıkları, kişilik özellikleri gibi faktörlerdir. Örgütsel faktörler, yönetim tarzı, örgüt kültürü, ücret sistemi, kariyer hedeflerinin varlığı, karar alma sürecine çalışanların katılım düzeyi, yöneticilerin çalışanlara davranış biçimleri, çalışanlara adaletli davranılması gibi faktörlerdir. Dışsal faktörler ise, ekonomik koşullar, işgücü piyasası, işgücünün yapısı, yasal düzenlemeler, toplumsal değerler, sendikal faaliyetler, teknolojik gelişmeler gibi faktörlerdir (Demir, 2011: 455; Çatak ve Bahçecik, 2015: 85).

Çalışma yaşam kalitesi çalışanların örgütteki birçok tutum ve davranışını etkilemektedir. Literatür incelendiğinde çalışma yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık (Normala, 2010), işe bağlılık (Chinomona ve Dhurup, 2014), işte kalma niyeti (Demir, 2011), iş doyumu (Bhatnagar ve Soni, 2015; Fatehi et al., 2015), işgücü verimliliği (Salavati et al., 2013), çalışan performansı (Shekari et al., 2014) gibi değişkenlerle pozitif yönlü ilişkili ya da bu değişkenlere pozitif yönlü etki etmektedir. Çalışma yaşam kalitesi, işten ayrılma niyeti (Mosadeghrad, 2013; Zhao et al., 2012), işe devamsızlık (Demir, 2011), işe yabancılaşma (Çetinkanat ve Kösterelioğlu, 2016) gibi değişkenlerle negatif yönlü ilişkili ya da bu değişkenlere negatif yönlü etki etmektedir. Çalışma yaşam kalitesi çalışanların sadece örgütteki tutum ve davranışlarını etkilememektedir. Aynı zamanda çalışanların sağlığını, aile yaşamını, iş dışındaki faaliyetlerini, kültürel ve sosyal yaşamını, eğitimini, arkadaşlık ve sosyal ilişkilerini de etkilemektedir (Aydın et al., 2011: 83).

Çalışma yaşam kalitesi sağlık kurumlarında ayrı bir öneme sahiptir. Sağlık kurumları çalışanlarının yaptıkları işler meslekleri gereği hayati öneme sahiptir ve neredeyse hataya yer yoktur. Sağlık kurumlarında nöbet usulü ve vardiyalı çalışılması, uzun çalışma saatlerinin olması, iş yükünün ağır olması ve yapılan işlerin risk taşınması gibi nedenlerden dolayı çalışanlara kaliteli bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Çalışma yaşam kalitesi algısı yüksek olan sağlık kurumları çalışanları daha mutlu, şevkli ve istekli bir biçimde çalışacaktır (Memiş et al., 2015:229). Böylece sunulan sağlık hizmetlerinin kalitesi artacak, daha kusursuz hizmet sunulacak, hasta memnuniyeti sağlanacak, kurumsal faydalar elde edilecek ve çalışanların iş tatmini ve kuruma bağlılığı artacaktır. Bu çalışma ile hastane çalışanlarının

çalışma yaşam kalitesi algı düzeyinin ve bu algı düzeyinin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır.

II. Yöntem

Araştırma, Nisan 2018'de Yalova'da hizmet sunan özel bir hastanede ve bağlı kuruluşlarında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplamak için anket yöntemi kullanılmış olup; kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesi ile ilgili sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise, katılımcıların çalışma yaşam kalitesine ilişkin algı düzeyinin belirlenmesine yönelik ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde Chinomona ve Dhurup'un (2014), Donaldson ve arkadaşlarının (1999) çalışmasından uyarlanmış oldukları 6 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması yapılmış ve Türkçe formuna ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçekteki ifadeler, 5'li Likert tipi ölçekle "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kısmen Katılıyorum", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" seçenekleri ile ölçülmüştür. Araştırma kapsamında tüm çalışanlara (413 kişi) anket formu dağıtılmıştır. Dağıtılan anket formlarının doldurulma oranı % 55 (229 kişi) olmuştur.

Verilerin analizinde SPSS 23.0 ve AMOS 22.0 istatistik paket programları kullanılmıştır. Çalışma yaşam kalitesine ilişkin ölçeğin (ikinci bölümde kullanılan) yapı geçerliliğinin belirlenmesinde açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve uyum indeksleri hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Araştırma amacına yönelik bulguların elde edilmesinde ise, frekans, yüzde dağılımları, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Ayrıca iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında bağımsız örneklem için t-testi, ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında ise, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı olarak LSD testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular % 95 güven aralığında ve % 5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

III. Bulgular

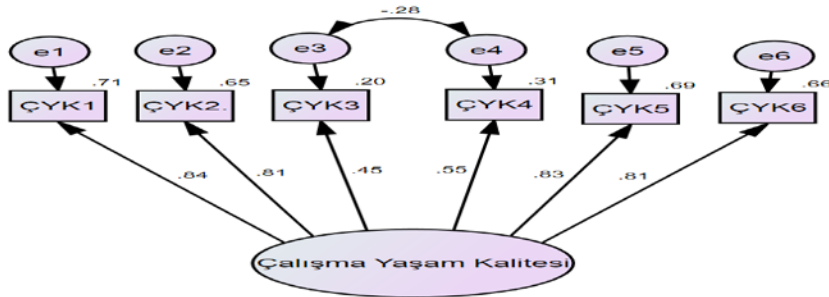
Araştırmaya katılan 155 kişi (% 67,7) kadın, 74 kişi ise (% 32,3) erkektir. Katılımcıların yaş aralıklarına dağılımına bakıldığında, 85 kişinin (% 37,1) 25 veya altı yaş aralığında, 86 kişinin (% 37,6) 26-35 yaş aralığında, 58 kişinin de (% 25,3) 36 veya üzeri yaş aralığında dağıldığı belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında, 121 kişinin (% 52,8) lise veya altı, 68 kişinin (% 29,7) ön lisans, 40 kişinin (% 17,5) lisans ve lisansüstü

eğitim düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcılardan 124 kişi (% 54,1) bekar, 105 kişi de (% 45,9) evlidir. Katılımcıların görevleri üç başlık altında sınıflandırılmıştır. Buna göre 140 kişi (% 61,1) sağlık (hekim, hemşire, ebe, fizyoterapist, acil tıp teknisyeni gibi), 32 kişi (% 14) idari (hasta danışmanı, arşiv görevlisi, insan kaynakları personeli, muhasebe personeli gibi), 57 kişi de (% 24,9) teknik ve destek (teknisyen, temizlik görevlisi, şoför gibi) sınıfında yer almıştır. Katılımcıların hastanedeki çalışma süresine dağılımına bakıldığında, 151 kişinin (% 65,9) 1-5 yıl aralığında, 78 kişinin de (% 34,1) 6 yıl veya üzeri aralığında dağıldığı belirlenmiştir.

Tablo 1.
Çalışma Yaşam Kalitesi İle İlgili Açıklayıcı Faktör Analizi

Maddeler	Faktör Yükleri
ÇYK1. İşyerim çalışanlara iyi bir çalışma ortamı sağlar.	0,87
ÇYK5. İşimdeki yöneticim iyidir.	0,86
ÇYK6. İş güvencem iyidir.	0,85
ÇYK2. İşyerimde mutluyum.	0,85
ÇYK4. İş arkadaşlarımla iyi geçinirim.	0,62
ÇYK3. İşim stressizdir.	0,50

Çalışma yaşam kalitesi ile ilgili ölçeğin faktör analizine uygunluğunu belirlemek için yapılan analizlerde KMO değeri (Kaiser-Meyer-Olkin) 0,86, Bartlett testi de ($p < 0,01$) anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, kullanılan veri setinin faktör analizine uygun olduğu ve değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Yapılan açıklayıcı faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 1’de gösterilmiştir. Faktör analizi sonucunda ölçekteki ifadeler, toplam açıklanan varyansı % 59,54 olan, 6 maddeden oluşan tek faktör altında toplanmıştır.



Şekil 1
Çalışma Yaşam Kalitesi İle İlgili Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeğin, tek faktör ve 6 maddelik yapısını doğrulamak için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre uyum indeksleri ve modelin uygunluğu incelenmiştir. Yapılan değerlendirmelerin ardından modifikasyon yapılmasına karar verilmiş ve modifikasyon önerileri incelenmiştir. Öneriler doğrultusunda modifikasyonlar yapılmıştır. Elde edilen model Şekil 1’de gösterilmiş ve şekil incelendiğinde, ölçeğin 6 maddeden oluştuğu belirlenmiştir. Uyum indekslerine bakıldığında, CMIN/df=2,61, GFI=0,97, AGFI=0,92, NFI=0,97, IFI=0,98, TLI=0,96, CFI=0,98, RMSEA=0,08 bulunmuştur. Bu sonuçlara göre uyum indekslerinin yeterli olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach’s Alpha katsayısı 0,85 bulunmuştur. Bu sonuca göre ölçeğin içsel tutarlılığının ve güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

**Tedarikçi
Çevikliğinin
Ölçülmesine
Yönelik Bir
Yaklaşım
Önerisi**

67

Tablo 2.
Çalışma Yaşam Kalitesine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	n	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı
Çalışma Yaşam Kalitesi	229	3,43	0,87	-0,60	0,37

Tablo 2’ye göre katılımcıların çalışma yaşam kalitesi algısının genel olarak olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3.
Çalışma Yaşam Kalitesi Algısının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler		n	Ort.	S.S.	
Cinsiyet	Kadın	155	3,39	0,88	$t = -0,96$
	Erkek	74	3,51	0,85	$p = 0,34$
Yaş	≤25	85	3,37	0,85	$F = 0,62$ $p = 0,54$
	26-35	86	3,51	0,94	
	≥36	58	3,40	0,80	
Eğitim Durumu	Lise veya Altı	121	3,40	0,97	$F = 0,68$ $p = 0,51$
	Önlisans	68	3,53	0,75	
	Lisans veya Lisansüstü	40	3,35	0,72	
Medeni Durum	Bekar	124	3,41	0,87	$t = -0,47$
	Evli	105	3,46	0,88	$p = 0,64$
Görev	Sağlık Personeli (1)	140	3,33	0,83	$F = 5,56$ $p = 0,00$ $2 > 1, 2 > 3$
	İdari Personel (2)	32	3,89	0,78	
	Teknik veya Destek Personeli (3)	57	3,43	0,96	
Hastanedeki Çalışma Süresi	1-5 Yıl	151	3,38	0,92	$t = -1,35$
	≥6 Yıl	78	3,54	0,76	$p = 0,18$

Tablo 3’de katılımcıların demografik özelliklerine göre çalışma yaşam kalitesi algı düzeylerinin karşılaştırılması yer almaktadır. Tabloya göre katılımcıların cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni durumuna ve hastanedeki çalışma süresine göre çalışma yaşam kalitesi algısının istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Yine tabloya göre katılımcıların görevine göre çalışma yaşam kalitesi algısının istatistiksel olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$).

IV. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma sonucunda katılımcıların çalışma yaşam kalitesi algısının genel olarak olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan benzer araştırmalar incelendiğinde; Saygılı ve arkadaşlarının (2016: 445) araştırma sonucu bu bulguyu desteklerken, Mosadeghrad’ın (2013: 45) araştırma sonuçları bu bulguyu desteklememektedir. Çalışma yaşam kalitesinin, çalışanın sağlığına, aile yaşamına, sosyal ilişkilerine, örgütteki birçok tutum ve davranışına, sağlık hizmetlerinin sunumuna ve kalitesine, kurumların verimliliğine ve performansına doğrudan etki ettiği düşünüldüğünde bu sonucun olumlu çıkması hastaneler açısından arzu edilen bir durumdur.

Yine bu araştırma sonucunda çalışma yaşam kalitesi algısının katılımcıların *cinsiyetine* göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Benzer araştırmaların sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (İnce et al., 2015: 50; Saygılı et al., 2016: 443). Elde edilen bulgular incelendiğinde erkek çalışanların çalışma yaşam kalitesine ilişkin algılarının daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Hastane çalışanlarının büyük kısmının kadın olması ve buna bağlı olarak sağlık hizmetlerinin sunumunda kadın çalışanların büyük rol oynaması, kadınların erkek çalışanlara göre daha çok sorumluluk almasına ve stres yaşamasına neden olabilmektedir. Bu durum da kadın çalışanların çalışma yaşam kalitesi algısının daha olumsuz olmasına neden olabilmektedir. Ayrıca iş-yaşam dengesizliği de kadın çalışanların çalışma yaşam kalitesi algısını olumsuz etkileyebilmektedir. Yapılan çalışmalar, iş-yaşam dengesizliğinin kadın çalışanları daha fazla etkilediğini göstermektedir; çünkü kadın çalışanlar hem ailevi (anne, eş gibi) hem de işle ilgili rol ve sorumluluklar almaktadırlar (Küçükusta, 2007: 245). Bu durum kadın çalışanların çoğu zaman rol çatışması yaşamasına neden olabilmektedir ve bu durumda genellikle kadın çalışanların çalışma yaşamına olumsuz yansımaktadır.

Çalışma yaşam kalitesi algısının katılımcıların *yaş gruplarına* göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). İnce ve arkadaşlarının (2015: 50) araştırma sonucu ve Çatak ve Bahçecik’in (2015:

90) özel hastanelerde çalışan hemşirelerle ilgili ulaşılmış oldukları araştırma sonuçları bu bulguyu desteklemektedir. Elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyerinin ilk yıllarında ve kariyerinin sonlarına doğru çalışma yaşam kalitesi algısının daha olumsuz olduğu belirlenmiştir. Çalışanlar kariyerlerinin ilk yıllarında büyük istek ve beklentilerle örgüte girmektedirler; ancak bu ilk yıllarda çalışma dünyasının gerçekleriyle karşılaşan çalışanlar, iş ortamında yaşadıkları ve edindiği olumsuz tecrübeler sonucunda hayal kırıklıkları yaşayabilmektedir. Bu durum beraberinde olumsuz çalışma yaşam kalitesi algısının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Kariyerinin ilerleyen yıllarında ise, çalışanlar için genel olarak çalışma yaşam kalitesinden ziyade daha çok iş güvencesi ön plana çıkmaktadır.

Çalışma yaşam kalitesi algısının katılımcıların *eğitim durumuna* göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Benzer araştırmaların sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (Dikmetaş, 2006: 175-176; Ayaz ve Beydağ, 2014: 65). Elde edilen bulgular incelendiğinde eğitim düzeyi lisans veya lisansüstü olan katılımcıların çalışma yaşam kalitesi algısının diğer eğitim düzeylerine sahip katılımcılara göre daha olumsuz olduğu belirlenmiştir. Ayaz ve Beydağ'ın (2014: 65) araştırma sonuçlarına göre de eğitim düzeyi lisans veya üzeri olan katılımcıların çalışma yaşam kalitesi algısının diğer eğitim düzeylerine sahip katılımcılara göre daha olumsuz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum çalışanların eğitim düzeyi arttıkça aldıkları sorumluluğun ve iş yükünün artmasıyla açıklanabilir. Ayrıca eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak artan beklentilerin karşılanmaması da çalışma yaşam kalitesi algısına olumsuz etki edebilmektedir.

Çalışma yaşam kalitesi algısının katılımcıların *medeni durumuna* göre de istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Benzer araştırmaların sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (İnce et al., 2015: 51; Alan ve Yıldırım, 2016: 93). Elde edilen bulgular incelendiğinde evli katılımcıların çalışma yaşam kalitesi algısının daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Bu durum evli çalışanların ailevi sorumluluklarının yüksek olmasından dolayı işyerindeki sorunları göz ardı etmesi ve ailesinden aldığı sosyal destekle beraber işyerinde yaşadığı stresi daha az yaşaması ile açıklanabilir.

Çalışma yaşam kalitesi algısının katılımcıların *görevine* göre istatistiksel olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Benzer araştırmaların sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (Dikmetaş, 2006: 177; Saygılı et al., 2016: 443). Elde edilen bulgular incelendiğinde, en olumsuz çalışma yaşam kalitesi algısına sağlık personelinin sahip olduğu

belirlenmiştir. Bu durum, hekimlerin ve sağlık personelinin meslekleri gereği sağlık hizmeti sunumunun neredeyse tamamını gerçekleştirilmesi ile açıklanabilir. Sağlık hizmeti sunumunda hekimler ve sağlık personeli, büyük sorumluluk almakta, stresli bir ortamda, yoğun tempoda, nöbet usulü ve vardiyalı çalışmaktadırlar. Bunun gibi nedenler hekimlerin ve sağlık personelinin çalışma yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilmektedir.

Çalışma yaşam kalitesi algısının katılımcıların *hastanedeki çalışma süresine* göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Yapılan benzer araştırmalar incelendiğinde; İnce ve arkadaşlarının (2015: 52) araştırma sonuçları bu bulguyu desteklerken, Saygılı ve arkadaşlarının (2016: 444) araştırma sonuçları bu bulguyu desteklememektedir. Elde edilen bulgular incelendiğinde kurumdaki çalışma süresi arttıkça çalışma yaşam kalitesi algısının da olumlu yönde arttığı belirlenmiştir. Bu durum çalışanların kurumdaki çalışma süresindeki artışla beraber kurumu tanımasıyla, çalışma ortamına alışmasıyla ve iş güvencesine ilişkin daha olumlu bir algıya sahip olmasıyla açıklanabilir.

Emek yoğun kurumlar olan hastanelerin varlıklarını sürdürebilmesi ve rekabet avantajı elde edebilmesi, sağlık hizmetlerinde etkililiğin, verimliliğin ve hasta memnuniyetinin sağlanabilmesi; ayrıca çalışanların kurumda olumlu tutum ve davranışlar sergilemesi ve iş dışında da mutlu olabilmesi için çalışma yaşam kalitesinin artırılması gerekmektedir. Bunun için de belirli aralıklarla çalışanların çalışma yaşam kalitesi algısının ölçülmesi, çalışanların düşünce ve fikirlerinin dinlenmesi, olumlu çalışma ortamının kurulması, örgütsel uygulamalarda (ücret, kariyer, karar alma gibi konularda) adaletin sağlanması, çalışanlar arasında iletişimin sağlanması, gerekli sosyal desteğin sağlanması, iş-yaşam dengesinin ve çalışanların ihtiyaçlarının dikkate alınması ve gerekli hallerde çalışma yaşam kalitesine ilişkin iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir. Bu araştırmanın özel bir hastanede ve bağlı kuruluşlarında yapılmış olması bir sınırlılık olsa da, hastane çalışanlarının çalışma yaşam kalitesine dair algı düzeyini ve bu algı düzeyinin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koyması açısından önemlidir. Konuya ilişkin benzer çalışmaların daha fazla katılımcıyla ve daha fazla hastaneyi kapsayacak şekilde yapılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Alan, H. ve Yıldırım, A. (2016). Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, Cilt:3, Sayı:2: 86-98. doi:10.5222/SHYD.2016.086
- Ayaz, S. ve Beydağ, K.D. (2014). Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesini Etkileyen Etmenler: Balıkesir Örneği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, Cilt:1, Sayı:2: 60-69. doi:10.5222/SHYD.2014.060
- Aydın, İ., Çelik, Y. ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık Personeli Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenilirliği. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, Cilt:22, Sayı:2: 79-100.
- Bhatnagar, T. ve Soni, H. (2015). Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction of School Teachers in Udaipur City. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol: 17, Issue: 3, Ver. II: 10-14. DOI: 10.9790/487X-17321014
- Chinomona, R. ve Dhurup, M. (2014). The Influence of the Quality of Working Life on Employee Job Satisfaction, Job Commitment and Tenure Intention in the SME Sector in Zimbabwe. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 17(4): 363-378.
- Çatak, T. ve Bahçecik, N. (2015). Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesi ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2: 85-95. DOI: 10.5455/musbed.20150309010354
- Çetinkanat, A.C. ve Kösterelioglu, M.A. (2016). Relationship between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 4(8): 1778-1786. DOI: 10.13189/ujer.2016.040806
- Demir, M. (2011). İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi. *Ege Akademik Bakış*, Cilt:11, Sayı:3: 453-464.
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane Personelinin Çalışma / İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:15, Sayı:2: 169-182.
- Donaldson, S.I., Sussman, S., Dent, C.W., Severson, H.H. ve Stoddard, J.L. (1999). Health Behavior, Quality of Work Life, and Organizational Effectiveness in the Lumber Industry. *Health Education & Behavior*, Vol:26 (4):579-591.
- Fatehi, B., Amini, I., Karimi, A. ve Azizi, B. (2015). Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction. *Research Journal of Sport Sciences*, Vol:3(1): 15-22.
- Garg, C.P., Munjal, N., Bansal, P. ve Singhal, A.K. (2012). Quality of Work Life: An Overview. *International Journal of Physical and Social Sciences*, Vol:2, Issue:3: 231-242.
- Horst, D.J., Broday, E.E., Bondarick, R., Serpe, F.L. ve Pilatti, L.A. (2014). Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework.

International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), Volume:2, Issue:5: 87-98.

- İnce, M., Gül, H., Oktay, E. ve Candan, H. (2015). İşkolik Davranışlarının İş-Yaşam Kalitesine Etkileri Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı:13: 40-59.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:9, Sayı:3: 243-268.
- Memiş, K., Hoşgör, H., Boz, C., Gün, İ. ve Hoşgör, D.G. (2015). İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Metin Sabancı Baltalimanı Kemik Hastalıkları Hastanesi Örneği. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, Cilt:5, Sayı:4: 220-230. DOI: 10.5455/musbed.20150917032323
- Morsy, S.M. ve Sabra, H.E. (2015). Relation between Quality of Work Life and Nurses Job Satisfaction at Assiut University Hospitals. *Al-Azhar Assiut Medical Journal*, Vol:13, No:1: 163-171.
- Mosadeghrad, A.M. (2013). Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(1): 43-50. doi: 10.15171/ijhpm.2013.07
- Normala, D. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business and Management*, Vol:5, No:10: 75-82.
- Salavati, A., Maghsoudi, K. ve Hasani, K. (2013). Relationship between Quality of Work Life and the Productivity of Manpower. *Management and Administrative Sciences Review*, Volume:2, Issue:3: 243-253.
- Saygılı, M., Avcı, K. ve Sönmez, S. (2016). Sağlık Çalışanlarının Çalışma Yaşam Kalitesine İlişkin Bir Değerlendirme: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, Number: 52: 437-451. Doi number: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS3678>
- Shekari, G., Monshizadeh, M. ve Ansari, M. (2014). Investigating the Relationship between Quality of Working Life (Based on Walton's Model) and Employees' Performance (Based on Annual Performance Evaluation Scores) in Water and Wastewater Office, Khorasan Razavi. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol:6, No:1: 254-268.
- Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P. ve Lee, D.J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55: 241-302.
- Swamy, D.R., Nanjundeswaraswamy, T.S. ve Rashmi, S. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*, Volume:8, Issue:2: 281-300.

- Uğur, E. ve Abaan, S. (2008). Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesi ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri. *Türkiye Klinikleri J MedSci*, 28: 297-310.
- Zhao, X.W., Sun, T., Cao, Q., Li, C., Duan, X., Fan, L. ve Liu, Y. (2012). The Impact of Quality of Work Life on Job Embeddedness and Affective Commitment and Their Co-Effect on Turnover Intention of Nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 22: 780-788. doi: 10.1111/j.1365-2702.2012.04198.x

**Tedarikçi
Çevikliğinin
Ölçülmesine
Yönelik Bir
Yaklaşım
Önerisi**

THE CHARACTERISTICS OF TURKISH FOREIGN TRADE COMPANIES: A FIELD STUDY

The
Characteristics
of Turkish
Foreign Trade
Companies

Dr. Öğr. Üyesi Esra DİL

*Sakarya University, Sakarya Business School,
International Trade Department
esradil@sakarya.edu.tr*

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-8593-5387

Dr. Mustafa Abdül Metin DİNÇER

mtindincer79@gmail.com

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-1065-963X

Tuğba ONUR

*Sakarya University, Graduate School of Business
International Trade Department, Master Degree Student
tugba.onur1@ogr.sakarya.edu.tr*

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-1459-8205

75

ABSTRACT

Aim: This study aims to reveal the characteristics of Turkish foreign trade companies.

Method: This research is a qualitative study which reveals the qualifications of these companies by focusing on the types of foreign trade firms (as actors), what kind of sector structure they are operating in (ecosystem) and their growth trends. The characteristics of the 79 firms obtained from the content analysis of the semi-structured interviews.

Findings: The findings show that companies are mostly concentrated in the Marmara Region, they legally have corporation status, employ 200 or more employees and they operate in the manufacturing sector. They both import and export, and tend to enter all markets without preference of a specific region.

Results: Positioning in the sector is quality oriented. It has seen that related and non-diversified growth strategies are preferred. These themes are the most significant ones for the firms: growth opportunities stemming from institutionalization, the economic conjuncture that experienced after 2000's,

balancing the firm performance by foreign market opportunities when experiencing the internal market crises.

Keywords: Turkey, Foreign Trade Companies, Growth

TÜRK DIŞ TİCARET FİRMALARININ KARAKTERİSTİKLERİ: BİR SAHA ARAŞTIRMASI

ÖZ

Amaç: Bu çalışma dış ticaret yapan Türk işletmelerinin karakteristiğini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Bu araştırma, dış ticaret yapan firmaların kim olduğuna (faailer), ne tür bir sektör yapısının içinde faaliyette bulduklarına (ekosistem) ve büyüme eğilimlerine odaklanarak bu firmaların niteliklerini açığa çıkaran *nitel* bir çalışmadır. Yarı yapılandırılmış mülakat ile verileri elde edilen 79 firmanın karakteristikleri içerik analizi ile elde edilmiştir.

Bulgular: Bulgular işletmelerin yoğunlukla, Marmara Bölgesi'nde kurulduğunu, A.Ş. yapısına ve 200 ve üzerinde çalışana sahip olduğunu ve imalat sektöründe faaliyette bulduklarını göstermektedir. Firmalar hem ithalat hem de ihracat yapmakta ve belirli bir bölge tercihi olmaksızın tüm pazarlara girme eğilimde olan firmalardır.

Sonuç: Firmaların sektördeki konumlanmaları kaliteye odaklıdır. İlgili büyüyen ve çeşitlenmeyen firmalar oldukları görülmüştür. Kurumsallaşma ile gelen büyüme fırsatlarının, 2000'li yıllardan sonra tecrübe edilen ekonomik konjonktürün ve iç pazardaki krizlerin dış pazarlardaki fırsatlar ile dengelendiğinin firmaların için önemli olduğu açığa çıkarılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Türkiye, Dış Ticaret Firmaları, Büyüme

I. INTRODUCTION

Recently, increasing foreign trade operations and volume in Turkey is a hot topic both for the politics and economics. The literature on foreign trade topic in the business field mostly concentrated on R&D, innovation, logistics and transportation, foreign direct investment, incentives and supports, competitiveness, marketing, export performance. In order to evaluate the future possibilities of Turkey's foreign trade capacity, it is needed to know more about the actors. In this research, we focus on understanding the main characteristics of foreign trade companies in order

to develop an insight into them. By doing so, it is expected to create a base for future studies which will focus on macro topics on foreign trade.

For revealing the characteristics of Turkish foreign trade businesses three main research questions were asked: i- is it possible to generate an ID for foreign trade companies? ii- how can we describe their sectoral structure? And iii- what are their growth strategy preferences? Qualitative research methodology is chosen for the field research to gain a rich insight into the firms.

I. Literature Review

When the literature on foreign trade is examined, it is seen that there are many subcategories of the topic which is related macro and micro analysis level such as *R&D and innovation* (Duman and Aydın, 2018; Köse and Yıldırım, 2015; Göçer, 2013; Çalıpınar and Baç, 2007; Ayar and Erdil, 2018), *marketing, logistics and transportation* (Acar and Gürol, 2017; Işık, 2009; Metin, 2016), *foreign direct investment* (Acaravcı and Akyol, 2017; Acar, 2016; Çetin and Seker, 2013; Kar and Tatlısöz, 2008), *incentives and supports* (Taşpınar, 2017), *competitiveness* (Bashimov, 2017; Bayat, 2011), *export performance* (Albayrak and Ağazade, 2017; Ukav, 2016; Bozkurt, 2008;). All these topics are somehow related to the issue of *growth* (Sarı et. al., 2017, Telatar, et. al., 2016; Kurt and Zengin, 2016; Acaravcı and Kargı, 2015; Emiroğlu, 2012; Konya, 2012; Gül and Kamacı, 2012; Kurnaz, 2009; Kurt and Berber, 2008), which can directly address the firm's performance.

The international literature on foreign trade varies. Filatotchev and Piesse (2009) focus on the international entrepreneurship and dynamic capabilities perspectives and examine interrelationships between R & D, exporting and growth of newly listed firms in the UK, Germany, Italy and France. By using panel data for 1110 IPOs during the period 1985–2004, they find that managers and IPO investors need to take into account not only the growth opportunities but also past innovation strategies and financial constraints on managers' strategic choices.

Andersen and Kheam (1998) examine to what extent the resource-based theory can be used to predict growth strategies other than diversification. Based on an exploratory study from an export growth strategy context, the resource-based theory seems to be able to identify firms with growth ambitions, and to some degree to predict the intended growth strategy of the firm. The findings provide some support for the use of the resource-based theory to predict a firm's planned growth strategy.

Kyläheiko et al. (2011) investigate whether innovation and internationalization activities are complementary or substitute. Firms grow either by launching the new products (innovation) or by attracting new customers (internationalization) or by using a mixed strategy. The findings show that a profitable firm needs to have unused technological capabilities in order to exploit economies of scope through innovation. A strong appropriability regime strengthens growth. Internationalization and innovation combined is the most advisable option when domestic markets are limited.

Cassiman and Golovko (2011) argue that, in addition to a direct effect of innovation on exports, product innovation, through its effect on firm productivity, increases the likelihood of the firm entering the export market. The results show that the strong positive association found between firm productivity and exports in the literature relates to the firm's earlier innovation decisions, and that, when controlling for product innovation, the relationship between productivity and exports vanishes for these innovating firms.

The research conducted in Turkey, give some explanations about ways of growth, but there are still some remaining research gaps. For example; there is no clear information about the characteristics of these companies and what kind of sector they are competing in. This study aims to fill these gaps.

II. Methodology

In this study, we used qualitative content analysis, and as a research strategy, we used the case study method. In the literature, content analysis composed of two dimensions which are quantitative/syntax and qualitative/semantics content analyses (Gökçe, 2006). Semantics dimension of analysis is based on the meaning of the content and it constitutes the qualitative part of the content analysis. In the semantic content analysis meaning of a word, a sentence, a paragraph or whole text can be used for the analysis. But the sentaxial section of the analysis is based on frequency analysis and it constitutes the quantitative part of the content analysis (Gökçe, 2006). And generally, these two analyzing approaches are confused with each other. In our study, we used quantitative content analysis method.

For the analysis of the content, researchers should build some codes and categories. And according to Carla Willig (2008: 35) "*Categories can be at a low level of abstraction, in which case they function as descriptive labels (or concepts; see Strauss and Corbin 1990: 61). For example, references to 'anxiety', 'anger' and 'pity' can be grouped together under the category heading of 'emotions'.*"

In the content analysis, we followed both deductive and conductive strategies.

Due to our conceptual tools, we followed the deductive strategy in the content analysis, and we have some pre-codes and themes. In this sense, we used Ansoff's (1957) matrix as our theoretical lens and analyzing tool. Ansoff's Matrix first published in the Harvard Business Review in 1957, in an article titled "Strategies for Diversification." Through this study marketers and business leaders find an easy way to think about the risks of growth. According to Ansoff, this matrix shows four strategies you can use to grow which called the product/market expansion grid. Moreover, helps you analyze the risks associated with each one. In this framework below we gave the list of our pre-categories and codes:

- i) **Growth** "Unrelated, Related, Non-Diversification, and Diversification"
- ii) **General Positioning in Market** "Price Orientation, Product Orientation, Quality Orientation, Customer Orientation"
- iii) **Market Orientation** "National and International Market Orientation" "Local Market/Non-International Market Orientation, Multiple Orientation: *America Continents, African Countries, European Countries, Gulf Countries, Asian Countries*".
- iv) **Production** "Advantages, Disadvantages".

At the same time, we used inductive strategy as we built new categories, codes, and sub-codes in the analyzing process, due to the open coding method (in-vivo coding). Below we grouped these new codes into the three main categories which created within-vivo codes:

- A) **ID Profile:** Location, Firm Size, Legal Status, Sectoral Distribution, Departmentalization Level, Operation Management, Marketing, Purchasing, sales.
- B) **Market Structure:** Competitors, Customer.
- C) **Growth and Opportunities:** Milestone, Economic Conjuncture, Politic Conjuncture, Export /import problems, Perception on Export. For the analysis, we chose 79 firms as the cases of our study and we made the semi-structured interview with the cases between 2015 and 2017 years. When we reached the literal replication in all organization type and sectors we cut the sampling. According to Yin (2003: 47):

"The replication logic is analogous to that used in multiple experiments (see Hersen and Barlow, 1976). For example, upon uncovering a significant finding from

**The
Characteristics
of Turkish
Foreign Trade
Companies****80**

a single experiment, the immediate research goal would be to replicate this finding by conducting a second, third, and even more experiments. Some of the replications might have attempted to duplicate the exact conditions of the original experiment. Other replications might have altered one or two experimental conditions considered irrelevant to the original findings, to see whether the finding could still be duplicated. Only with such replications would the original finding be considered robust and worthy of continued investigation or interpretation. The logic underlying the use of multiple-case is the same. Each case must be carefully selected so that it either (a) predicts similar results (a literal replication) or (b) predicts contrasting results but for predictable reasons (a theoretical replication). The ability to conduct 6 or 10 case studies, arranged effectively within a multiple-case design, is analogous to the ability to conduct 6 to 10 experiments on related topics; a few cases (2 or 3) would be literal replications. Whereas a few other cases (4 or 6) might be designed to pursue two different patterns of theoretical replication."

The datum gained from documents is analyzed through qualitative analysis software (MAXQDA). Through the software coding and analyzing process of the qualitative content analysis is made easier. Also, this software gave some other advantages to the analyzer, such as monitoring and controlling the data easily, and the opportunity to add new codes or remove existing codes. Below, we give main themes and codes of the study in the visual Figure 1:

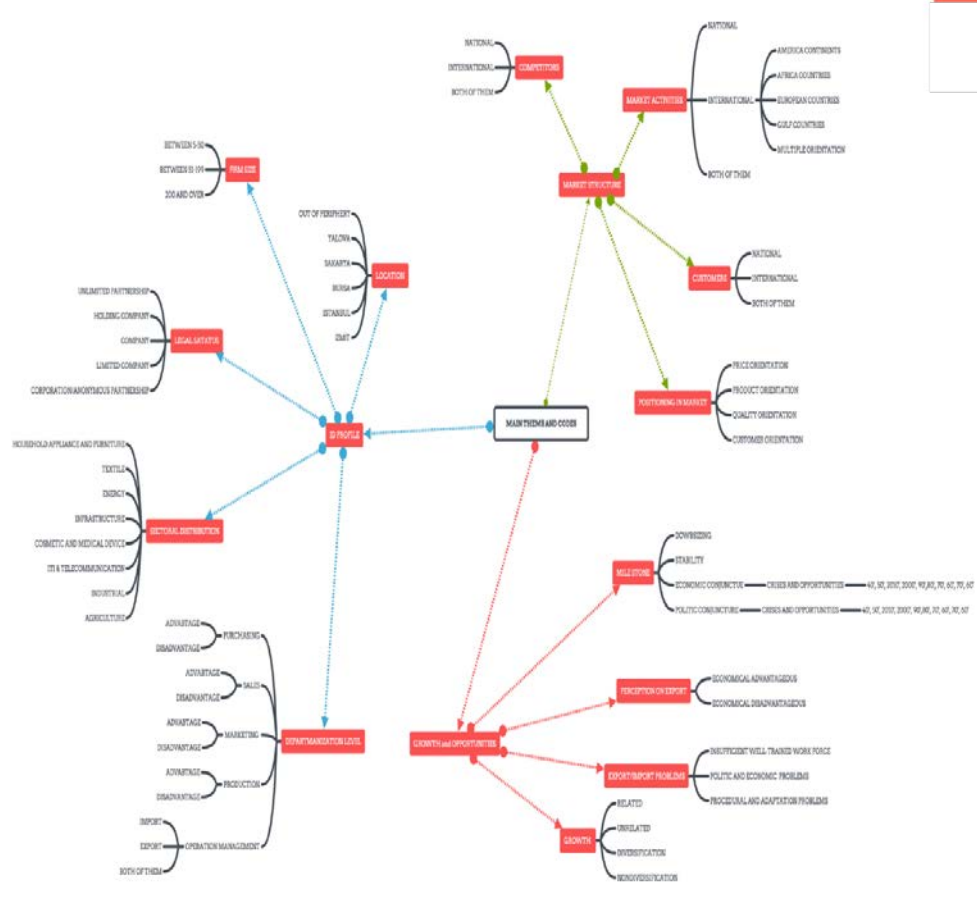


Figure 1
Main Themes and Codes of the Study

2.1. General View of the Content Analysis

In this section, we gave the general view of our analysis with MAXQDA tables. In Appendix 1, rows are the codes of the study and columns are the cases of the study. As it is seen in Appendix 1, some colored boxes are bigger than the other boxes. The reason for this situation is related to the density and emphasis of the sentences which are related with the code statements. Longer and highly repeated sentences have the bigger box shape in the analyzing table. We gave this table to concretize the general view of our analysis to the reader.

Our analyzing tool is composed of 21 categories which are Legal Status, Foundation, Firm Size, Location, Departmentalization Level, Milestone, Growth, Crises and Opportunities, Organization, Ceremonial Empiricism, Economic Conjunction, Politic Conjunction, Manufacturing, Sectoral Distribution, Market

Activities, Competitors, Market, Customer, Itself, Export /import problems, Perception on Export, Positioning in Market.

2.2. ID Profile

Firstly, we classified firms by their locations. In this classification, we used clustering logic and according to Porter's study (2000:16) "A cluster is a geographically proximate group of interconnected companies and associated institutions in a particular field, linked by commonalities and complementarities. The geographic scope of clusters ranges from a region, a state, or even a single city to span nearby or neighboring countries (e.g., southern Germany and German-speaking Switzerland). The geographic scope of a cluster relates to the distance over which informational, transactional, incentive and other efficiencies occur.". In this sense, we chose most of the companies from the Marmara Region which is the most industrialized region in Turkey. We coded some companies into the out of periphery code which does not operate in the Marmara Region. In this sense Sakarya is the first, Istanbul is the second and the out of the periphery cities is the third place. The reason why out of periphery cities is third in this order is based on our geographical selection. Since we chose the Marmara Region is our research focus we had to put some cities in out of periphery codes even they have borders with cities which are the member of the clusters.

According to our research result, industrial firms have the highest rank in our sectoral distribution. Infrastructure, textile and agricultural firms have the second highest rank in this order. IT & telecommunication firms constitute the least number of the firms in the study.

Among the cases, big sized firms are the highest rank among the other firm types. In this classification, we used TSI's (Turkish Statistics Institute) definition. According to this classification firms which have employees among 10-49 small, among 50-249 medium, and over 250 employees are Large firms. In this framework, Corporation/Anonymous Partnership and Limited Partnerships have the highest rank among the organization forms.

Most of the firms have multiple international market orientation, and very few firms have concentrated on one region. Among this single orientation, European Countries code has the highest rank, and America continents have the lowest rank. Most of the firm managers believe that multiple orientations in the international market have an important advantage. They call this advantage is risk-reducing. According to interviewees trading with more than one country reduces the risk of doing business with a single country, thus most of the firms prefer multiple

orientations in the international market. An important issue that needs to be addressed in this context is, regional orientation code. Some of the cases which made the trade with a region like European countries, or Gulf countries have multiple orientations in the international market, but these orientations are bounded by only one region and its countries. Since these countries make the trade with more than one country, we coded them into the multiple orientations code. And if the company make the trade with one European country or one Gulf country we coded them into the out of multiple orientations code. Again cases which make the trade with one region but more than one country revealed that the same logic with the multiple oriented companies.

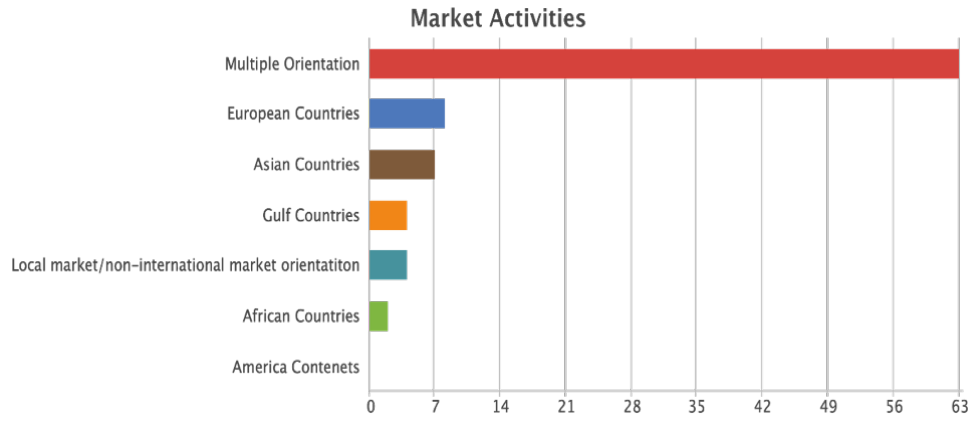


Figure 2
Market Activities Category and Codes

In the competitors' category "both of them" code emerged as the single code in the analysis. When we asked the participants who competed in the market all of the participants gave the same answer. Due to the globalization in the trade whole cases stated that not only they competed with national companies but also they competed with international companies even they do not make the international trade.

In the customers' category again "both of them" code emerged as the single code in the analysis. This situation parallels with the competitors' category and has the same reason. Whole cases stated that through the global trade and the internet they have not only national customers but also international customers.

Market category consistent with the other two previous categories. Only a few companies stated that they are just operating in the international markets. Rest of the companies operating in both national and international markets.

In the operation management category, most of the companies code into the “both of them code”. Most of the companies have departments for exports and imports for their operation management. But some of the firms have only export department because all of their products are produced with the sources of their own country. Since they do not need to buy any resources from abroad they do not have the import department in their operation management. Only a few companies have an import department in their operation management. The reason for the existence of the import department is based on a fact; these companies which have import department need some raw materials from abroad and due to this reason they build import departments.

When we ask which of the Manufacturing / Export activities the participant does, in this category whole participants stated that they execute both of them.

We tried to delineate the general departmentalization level of the cases. To this end, we asked the participants whether they have production, sales, purchasing, and marketing departments and we asked whether these departments have caused a disadvantage or advantage for themselves. Most of the participants accept that having production and selling this product has the advantage because cases believe that making money by producing instead of making money through mediation is more profitable and have advantages. Moreover, this reason is valid for the purchasing and marketing categories. Again most of the participants believe that performing these activities without an agent gives an advantage in terms of cost. Except for production category, few participants stated that departmentalization level has some disadvantages, such as in the moment of an opportunity or crises can't taking fast decisions or have no experienced staff.

In the study, we asked some question to the participants about economic, political conjuncture and milestones for their firms. And in this sense we looked is there any linkage between these phenomena.

Below in Figure 3, milestone category, there is a coherence between other two categories which are economic and politic conjuncture categories. Most of the firms stated that in the 90's, many companies reported they were going to downsizing. In this sense, only a few companies stated that they were affected in a bad way in 2010's with the Syrian crises. And the others stated that they protected their positions.

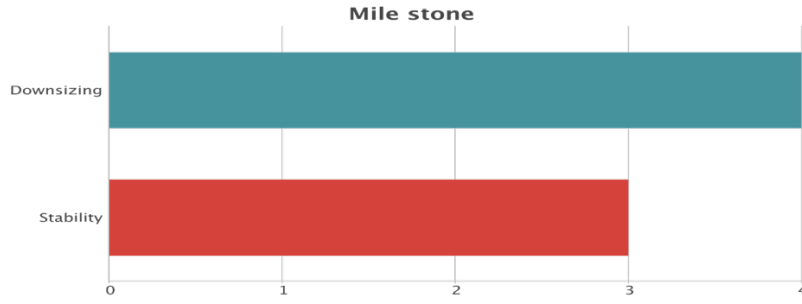


Figure 3
Mile Stone Category and Codes

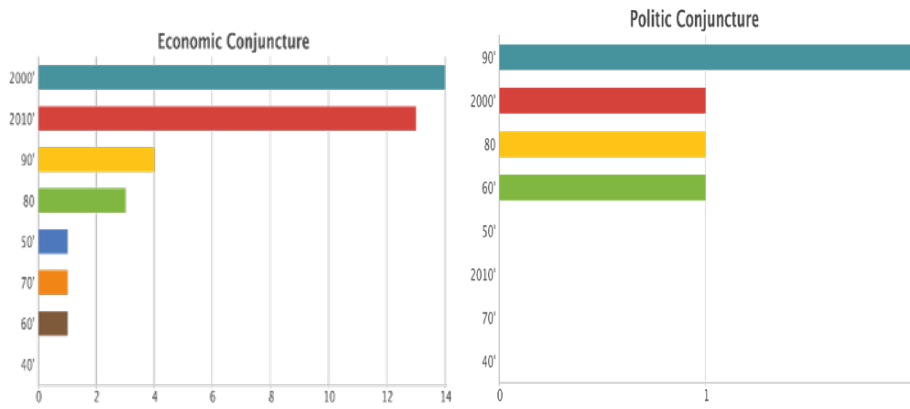


Figure 4
Economic and Politic Conjunctures Categories and Codes

Above in Figure 4, most of the cases accepted that they affected in a good way in economic conjuncture, and they got many benefits in the last two decades. In this sense when we asked participant about political conjuncture, among the cases 90's has the highest rank among the other timelines. Turkey's political turmoil which passed throughout the 90's, such as the February 28 postmodern coup, unstable coalition governments is based on this situation.

In the context of economics, politics, and milestone categories we created a new category which is "general positioning in the market" and we coded firms into the four codes which are quality orientation, customer orientation, product orientation, and price orientation. In this sense, most of the firms showed a-multiple distribution among the codes. When they chose quality orientation also, they chose customer orientation and/or product or price orientations. Most of the cases revealed that all these dimensions are part of a holistic approach and they complete each other. Below in Figure 5 quality orientation code has the highest rank among the cases and customer, product and price orientations followed quality orientation respectively.

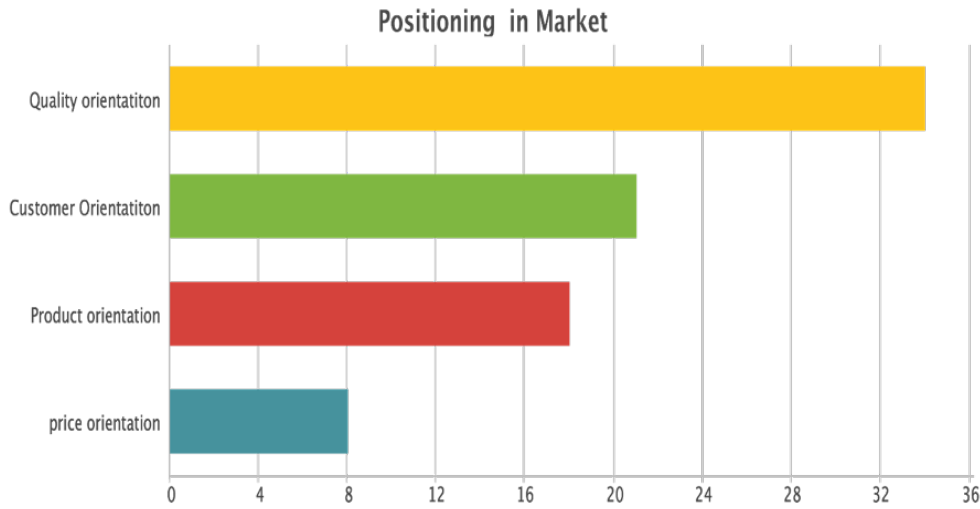


Figure 5
Positioning in the Market Category and Codes

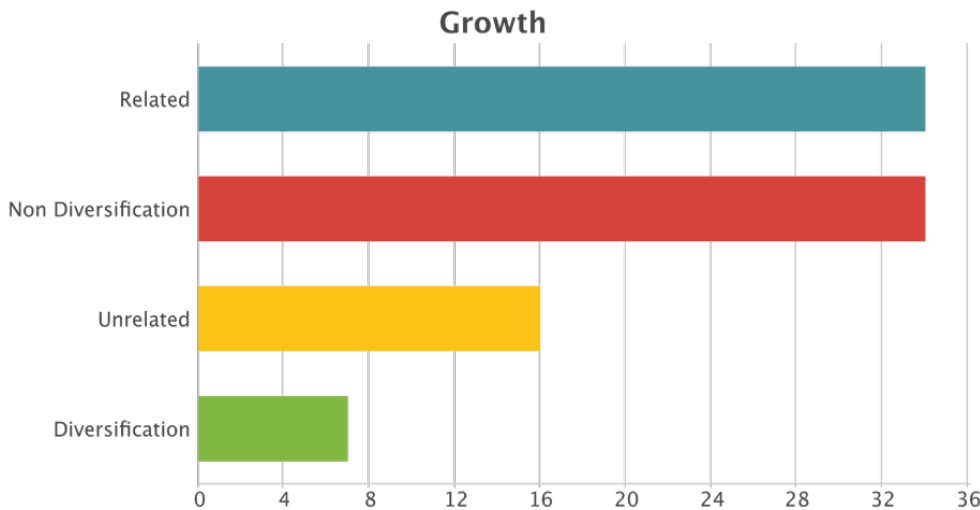


Figure 6
Growth Category and Codes

In the study, when we asked cases what kind of growth path do you have, two codes, which are related growth and non-diversification growth codes, emerged as the dominant among the other codes. Firms who chose related code prefer growing strategies in related sector or field, and firms who chose non-diversification code, most of them prefer growth their production scale and capacity. Only a few firms who participated in this case study chose diversification code. And in this firms mostly chose unrelated diversification strategies.

In the process of the field research, researchers asked some questions about the cases about their ideas on organization, crises and opportunities, and Ceremonial empiricism. Most of the firms chose organization codes. According to these firms having a proper organization form and related departments has lots of advantages, such as proper ability to analyze market conditions and opportunities in the market, or ability to build more formal relations with the inside or outside countries' companies in trade. Moreover, in this category according to most of the firms, there is a powerful relation between crises and opportunities. Because they believe that crises prompt companies to find new profit and trade sources and thorough this coercive pressures firms become more oriented towards international markets. Only a few of the firms link this situation to their long lasting-background, and due to this background, ceremonial empiricism emerges among these cases, and they saw this international market orientation as taken for granted for themselves.

For the perception on export category, most of the firms chose the economical advantageous code. Also, this code shows coherence with the previous category and codes. Again according to most of the cases making export has lots of advantages for the firms, such as if the country has a crisis through the export practices companies, which make international trade, are less affected by the crisis or are not affected at all since they did not rely on their trade in a single market.

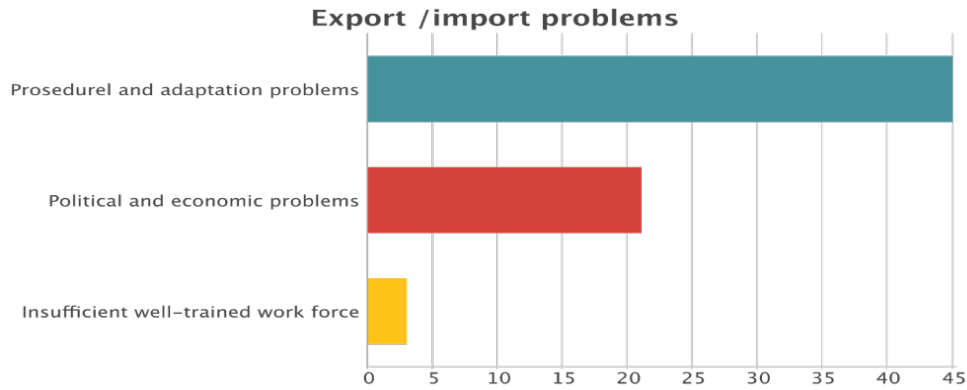


Figure 7
Export/Import Problems Category and Codes

When we asked about export/import problems to the cases, as you see above in Figure 7, most of the cases stated that they are suffering from procedural and adaptation problems. Due to the different trade procedure in different countries, some adaptation problems emerge, and these problems lead the deadline issue. Moreover, this deadline issue triggers

another problem which is payment delay. In this category, political and economic problems code has the second highest rank. In this code, most of the cases suffering from the political dispute among the trade countries and these political problems reflect economically to the trade companies. Furthermore, in this category only a few cases talked about the insufficient well-trained workforce, according to these company lacks a well-trained workforce also leads to economic problems.

2.3. Analysis

For the analysis researchers prepared a visual map with MAXQDA software for the whole cases. In Figure 8, the general code formation of all cases can be found. In the map, highly sequenced codes represented by the bold lines and relationship between codes and other categories represented by the dotted lines. Among all cases, there is a literal replication which is identified by Yin (2003).

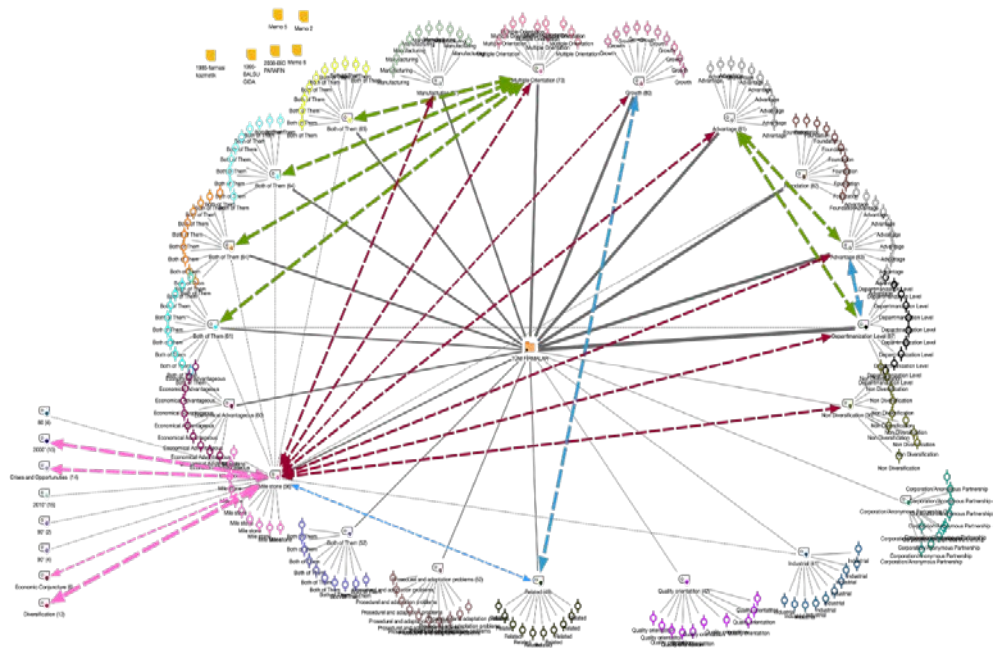


Figure 8
General Category and Code Formation of All Cases

Two categories which are *the milestone and multiple orientations* emerged as a hotspot on the visual map. These two categories have the highest rank among the other categories, and there are multiple relationships between all the categories and the codes. The reason for this relationship between all these codes is based on a few facts. In the multiple orientation categories, most of the firms accept that having production, sales, purchasing, and marketing departments provide benefits to the firms. Most

of the cases stated that through these departments they built a more robust organizational structure and this organization structure ensures that the institutionalization of the firms. Moreover, most of the firms accept that it is vital to have these departments to operate in international markets. Below we gave some sample statements from the cases:

“Case Otokar: Yes, we are institutionalized for abroad. We have set up an export unit, and we have an export department in Istanbul as well. Our General Directorate is in Istanbul. We also have a sales marketing team in Istanbul. There is also a team for export, and there is a team which supports the Otokar European team. This team makes everything from fabrication to all connections with customers and billing.”

“Case Alkanlar Group: In 1994 we established a separate department to manage exports. We made a business division for the employees we assigned in this department. And we took training so that each unit could fulfill its task properly. Information which we had acquired we did the market research on the direction, and we determined the right product. We have set up two separate teams for Europe and the Middle East, and we have developed departmental chiefs who manage these teams. We have achieved customer satisfaction by moving our shipments to European standards. It turned out to be more like us order to export. Our company sells approx 18,000 items, but we can export about 400 - 450 of them. Later, by entering the manufacturing industry, we were able to move our export and service to a considerable point in the sector.”

“Case Farmasi Kozmetik: First of all, for every country, we have a responsible person. And there is an operative. The marketer is increasing our sales by visiting, checking and visiting those countries. We are interfering with the prices of our distributors. Our sales are growing by 14% each year. Which I think is a sign that we are on the right way.”

Furthermore, in the milestone category, there is a relationship between economic conjuncture category, diversification, crises and opportunities, and 2000’s codes. In this context, most of the cases stated that through the economic development especially together with the beginning of 2000’s their export orientations have increased even more. Also, in this category cases stated that with the past domestic economic crises they had to find new profit sources like export orientation and in this way protected their economic existence and got opportunities for the growth. Below we gave some sample statements from the cases:

“Case Otokar: We opened to the foreign market. Actually, Otokar learned with the crises that it is not just to stay in a domestic market. For this reason, we transformed our structure which increases the share of exports and obtains at least one-third of sales. And in these studies, he began to give his fruit. Our trade which started with military vehicles continued with good quality armored vehicles. As a

sign of this, we have established a company in France, Paris, Otokar Europe, so that we can take our exportation further on commercial vehicles. We aim to make our commercial exports through this company. Besides this, our exports continue intensively in military vehicles as well. As I have just said, we aim to meet at least 3 in 1 of our income in trade and armored exports."

"Case PB Delta group: With the 2000 crisis and post-2003 mass housing projects and infrastructure mobility are turning points for us. From here we started to gain momentum by showing a rising."

"Case Erba Karavan: - In fact, the company's growth continued to be constant. I will not be able to speak clearly as a turning point, but it has been faster than the old one in the last ten years."

"Case Gizem Frit: We aim to enter every home in Turkey. We have annual growth rates of 23-30% on average in the last eight years. In the next five years, we will continue this growth with investments and mergers.

We have plans to set up new plants in countries like USA, China, and Brazil. We are focused on growing despite the economic crisis. The crisis has shown us, the little ones have no chance of survival, you'll grow up and you'll start to dominate in the sector, or you'll disappear.

We have annual growth rates of 25-30% on average in the last eight years. In the next five years, we will continue this growth with investments and mergers."

In the growth categories, most of the cases have chosen the related growth code. The reason for this situation is based on a fact which is the tendency to stay away from risks. In this category, most of the cases prefer to develop their best-known business. Some of the cases, especially entrepreneurs took risks, but their risk-taking action is based on new startups, and most of this entrepreneurs have no companies or organization like the cases in related growth code. Below we gave some sample statements from the cases:

"Case Hekim Holding: Our production area has always been construction.

Our company is constantly making new investments, and for example, we have invested in polyurethane foil sandwich panels for the past year, and it was a very successful investment. Our production of sandwich panels has increased significantly in the country and also increased abroad."

"Case Panasonic: As an investment in a different sector, we have different investments in the electric electronics sector. For example, CCTV camera manufacturing, solar panel manufacturing and fire alarm systems have been invested."

"Case Bařkurt Motor: The company does not go out of the automotive supplier industry, but they have been informed that they are getting an ambulance cabin and they are starting to produce a large amount of ambulance cabin."

Together with some complaints about export /import problems which we delineated above in the previous section, most of the cases accepted that dealing with export have lots of advantages. Generally, in this category, most of the cases have always stressed that they protect themselves from internal crises thanks to exports. And these statements exhibit a coherency with our previous analysis.

“Case İpek Pişmaniye: Of course we think the economy as a global economy, but the reason why we are least affected by the economic fluctuations in the domestic market is export. Since our export is based on foreign exchange, we do not have a loss, and since we make block sale, it contributes to our operation abroad in this sense, that is, in the economic sense.”

“Case Nuh Çimento: In the face of the fact that the world is the only market, making more profit and exporting to create a market has become inevitable for large-scale companies. We also consider exports as a respected company in the sector and take into account the balances in the domestic market, and we always determine the amount of exports in our budget.”

“Case BP Delta Group: The best advantage is for us to produce the product cheaply and send it out directly without cost. I can even say that the export company is the point where we have more advantageous pricing than the domestic market.”

“Case Simfer: The companies that produce with high production capacity do not only sell the products they produce in the country of production, but they also export and make the profit as well as growing up. I think the biggest increase is the risk of being tied up with a country and being affected by the crisis that could happen for whatever reason in that country and not putting the entire economic situation into trouble. Thanks to the export, not only the company itself but also the contribution to the country's economy are also great.”

III. Conclusion

In this study, in order to evaluate future possibilities of Turkey's foreign trade capacity we evaluated some Turkish companies which deal with trade. To this end, we focused on understanding the main characteristics of foreign trade companies in Turkey, and we selected 79 companies as the cases of the study. In Figure 8, we have displayed the dominant code agglomeration of whole cases. As seen in Figure 8, the most emphasized codes in all cases are "multiple orientations, milestones, growth (related) and the advantage of departmentalization".

Overall, it is understood from the qualitative content analysis that there is a consistency between our cases' trade activities and theoretical framework.

In this multiple case-study, Turkish companies focus on some specific fields in their trade activities to sustain the profit in the long term. Most of the firms believe that multiple orientations in the international market have

**The
Characteristics
of Turkish
Foreign Trade
Companies**

92

an essential advantage. They call this advantage is risk-reducing. According to interviewees trading with more than one country reduces the risk of doing business with a single country; thus most of the firms prefer multiple orientations in the international market. Moreover, participants accept that having departments is one of the critical element for the success of companies' trade.

Cases stated that through these departments they built a more robust organizational structure. And this organization structure ensures that the institutionalization of the firms. Furthermore, cases of this study accept that it is vital to have these departments to operate in international markets.

Through the economic development especially together with the beginning of 2000's cases' export orientations have increased even more. Also, in this category cases stated that with the past domestic economic crises they had to find new profit sources like export orientation and in this way protected their economic existence and got opportunities for the growth. As we stated in the analysis section according to cases production and selling their product has the advantage because cases believe that making money by producing instead of making money through mediation is more profitable and have benefits. The same reason not only valid for having production and selling departments categories but also valid for purchasing and marketing categories. Because according to cases performing these activities without an agent gives an advantage regarding cost.

Most of the cases prefer to develop their best-known business, and this idea shows dominance in their growth orientation such as avoiding from unrelated growth and preferring growth with related fields. As an anomaly some of the cases, especially entrepreneurs took risks, but their risk-taking action is based on new startups, and most of these entrepreneurs have no companies or organization like the cases in related growth code.

REFERENCES

- Acar, M. (2016). Doğrudan Yabancı Sermayenin Ekonomik Büyümeye Etkisi: Türkiye Örneği. *Kastamonu University Journal of Economics & Administrative Sciences Faculty*, 13: 92-105.
- Acar, A. Z. ve Gürol, P. (2017). Türk Lojistik Ve Taşımacılık Sektöründeki Firmalarının Stratejik Değerlendirmesi, *Uludağ İİİD-IJEAS*, 16: 767-780.
- Acaravcı, A. ve Kargı, G. (2015). Türkiye'de İhracatın Çeşitlendirilmesi Ve Ekonomik Büyüme. *Uluslararası Ekonomi Ve Yenilik Dergisi*, 1(1), 1-16.

- Acaravci, A. ve Akyol, M. (2017). Türkiye’de Doğrudan Yabancı Yatırımlar, Dış Ticaret Ve Ekonomik Büyüme İlişkisi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 3(1):17-33.
- Albayrak, N. C. ve Ağazade, S. (2017). Emek Verimliliği Ve İhracat İlişkisi: Türk İmalat Sanayi Örneği. *Dumlupınar University Journal of Social Science*, 53: 11-25.
- Andersen, O. ve Kheam, L. S. (1998). Resource-Based Theory and International Growth Strategies: An Exploratory Study. *International Business Review*, 7(2): 163-184.
- Ayar, B. ve Erdil, T. S. (2018). İnovasyon Ve Ar-Ge Faaliyetlerinin İhracat Performansına Etkisi: Türk İşletmeleri Üzerine Algısal Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 13(49): 45-68.
- Bashimov, G. (2017). Türk Tekstil Ve Hazır Giyim Sektörünün Uluslararası Rekabet Gücü: Asean-5 Ülkeleri İle Karşılaştırmalı Analiz. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2): 1-15.
- Bayat, M. (2011). Uluslararası Ticarete Rekabet Gücü Elde Etmede Küçük Ve Orta Boy İşletmelerin Rolü Ve Önemi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16): 567- 574.
- Bozkurt, K. (2008). Türk İmalat Sanayisinde Teknolojik Gelişme Ve İhracat Performansı. *Finans Politik Ve Ekonomik Yorumlar*, 45(522): 49-66.
- Cassiman, B. ve Golovko, E. (2011). Innovation and Internationalization Through Exports. *Journal of International Business Studies*, 42(1): 56-75.
- Çalçıncı, H. ve Baç, U. (2007). Kobi’lerde İnovasyon Yapmayı Etkileyen Faktörler Ve Bir Alan Arastırması. *Ege Academic Review*, 7(2): 445-458.
- Çetin, M. ve Seker, F. (2013). Doğrudan Yabancı Yatırımlar Ve İhracat İlişkisi: Gelişmekte Olan Ülkeler Üzerine Bir Nedensellik Analizi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1):121 142.
- Duman, K. ve Aydın, K. Türkiye’de Ar-Ge Harcamaları İle Gsyih İlişkisi. *Gazi İktisat Ve İşletme Dergisi*, 4(1): 49-66.
- Emiroğlu, G. (2012). 1980 Sonrası Türkiye’nin Dış Ticaret Yapısı Ve Büyüme İlişkisi: Bir Ampirik Uygulama, Doctoral Dissertation, Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Filatotchev, I. ve Piesse, J. (2009). R&D, Internationalization and Growth of Newly Listed Firms: European Evidence. *Journal of International Business Studies*, 40(8): 1260-1276.
- Göçer, İ. (2013). Ar-Ge Harcamalarının Yüksek Teknolojili Ürün İhracatı, Dış Ticaret Dengesi ve Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkileri. *Maliye Dergisi*, 165(2): 215-240.
- Gökçe, O. (2006). İçerik Analizi - Kuramsal Ve Pratik Bilgiler, Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Gül, E. ve Kamacı, A. (2012). Dış Ticaretin Büyüme Üzerine Etkileri: Bir Panel Veri Analizi. *Journal of Alanya Faculty of Business*, 4(3):136-143.
- Işık, E. (2009). Türkiye'de lojistik hizmetlerinin gelişiminin ihracat odaklı büyümeye etkileri, Master's thesis, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kar, M. ve Tatlısöz, F. (2008). Türkiye'de Doğrudan Yabancı Sermaye Hareketlerini Belirleyen Faktörlerin Ekonometrik Analizi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2008(1): 436-458.
- Konya, S. (2012). İhracata Dayalı Sanayileşme Stratejilerinin Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye Üzerine Ampirik Bir Uygulama, Doctoral Dissertation, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köse, Z. ve Yıldırım, M. (2015). Ar-Ge Harcamaları Ve Patent Harcamaları İle Dış Ticaret Arasındaki İlişki Üzerine Ampirik Bir Analiz: Türkiye Örneği. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (52), 219-227.
- Kurt, S. ve Berber, M. (2008). Türkiye'de Dışa Açıklık Ve Ekonomik Büyüme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2):57-80.
- Kurnaz, Ö. (2009). Türkiye'de Enflasyon Ve Büyüme İlişkisi: 1987-2006 Dönemi, Master's Thesis, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurt, B. ve Zengin, H. (2016). İthalatın Ekonomik Büyüme Üzerindeki Doğrudan Ve Dolaylı Etkileri: Feder-Ram Modeli. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(4): 67-86.
- Kyläheiko, K., Jantunen, A., Puumalainen, K., Saarenketo, S. ve Tuppurä, A. (2011). Innovation and Internationalization as Growth Strategies: The Role of Technological Capabilities and Appropriability. *International Business Review*, 20(5): 508-520.
- Metin, İ. (2016). Dijital Pazarlama Araçlarının Kobi'lerin İhracatına Etkisi. *Journal of Human Sciences*, 13(3): 4697-4709.
- Pişkin, E. (2017). Türkiye İhracatının Ölüm-Kalım Meselesi. University Library of Munich, Germany.
- Porter, M. E. (2000). Location, Competition, And Economic Development: Local Clusters in A Global Economy. *Economic Development Quarterly*, 14(1): 15-34.
- Sarı, S., Gerni, C., Karaköy, A. P. D. Ç. ve Emsen, Ö. S. (2017). İhracat Ve İthalatın Ekonomik Büyüme Üzerine Etkileri: Merkezi Asya Ekonomileri Örneği. *International Conference On Eurasian Economies 2017*. 162-168.
- Taşpınar, M. (2017). Üretim Yapan İşletmelerde İhracatta Kullanılan Teşvik Ve Desteklemlerin İhracat Performansı Üzerine Etkisi Ve Kullanımda Karşılaşılan Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, Doctoral Dissertation, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

- Telatar, O. M., Değer, M. K. ve Doğanay, M. A. (2016). Teknoloji Yoğunluklu Ürün İhracatının Ekonomik Büyümeye Etkisi: Türkiye Örneği (1996: Q1-2015: Q3). *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(4):921-934.
- Ukav, İ. (2016). Adiyaman İli Dış Ticaretinin Yapısı, *Adiyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(4): 390-419.
- Willig, C. (2008). *Introducing Qualitative Research Methods In Psychology*. 2nd Edition, Maidenhead: Mcgare Hill: Open University Press.
- Yin, R. K. (2003). *Case Study Research: Design And Methods*. 3rd Edition, Applied Social Research Methods, Vol. 5, London: Sage Publications.

**Tedarikçi
Çevikliğinin
Ölçülmesine
Yönelik Bir
Yaklaşım
Önerisi**

95

The Characteristics of Turkish Foreign Trade Companies

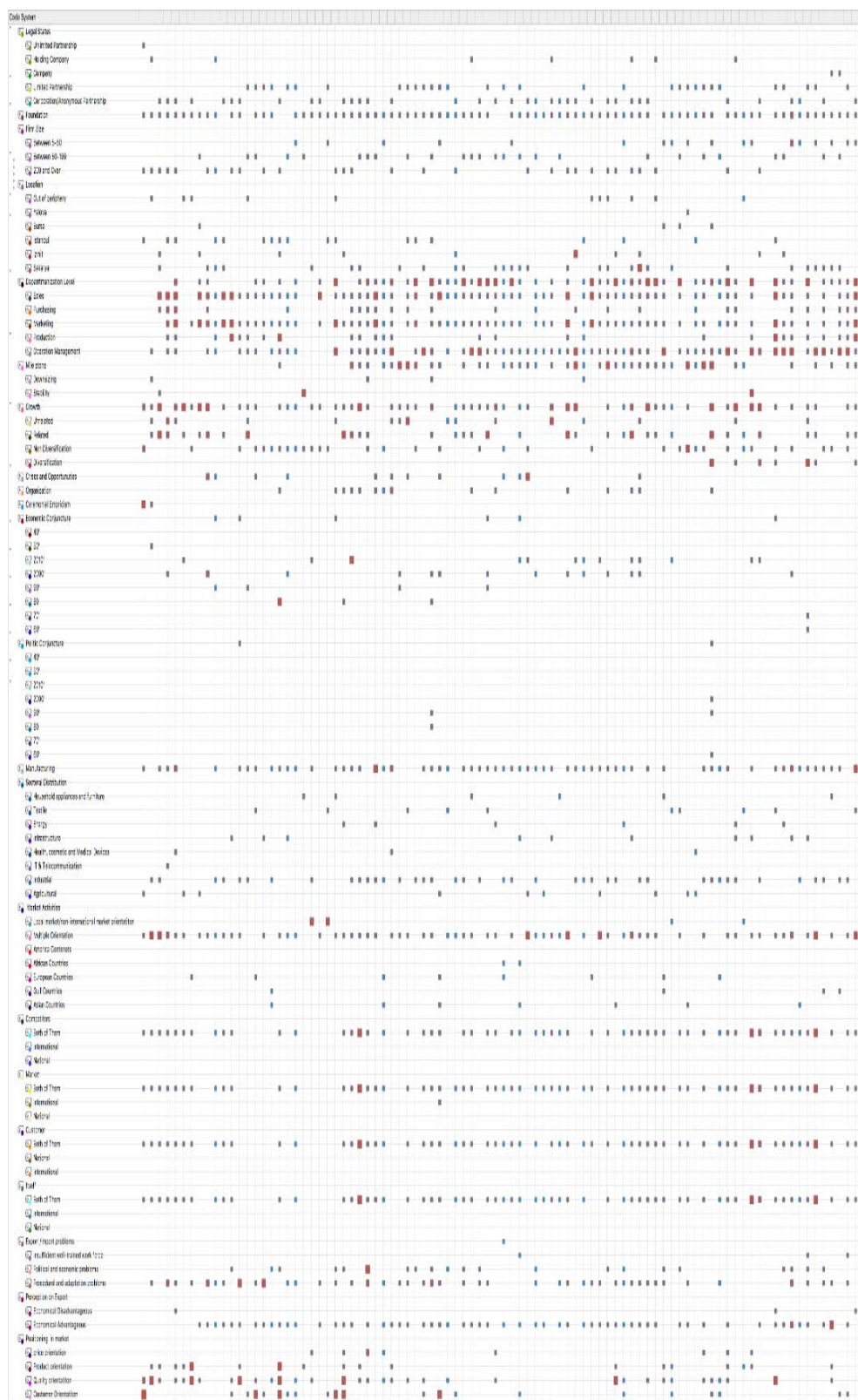
96

Appendix 1: The General View of the Analysis with MAXQDA Tables

The image displays a MAXQDA table visualization. On the left, there is a vertical list of categories, each with a small icon and a label. These categories include: Legal Status (Limited Partnership, Holding Company, Company, Limited Partnership, Capital/Anonymous Partnership, Foundation, Firm Size, Between 5-50, 200 and Over), Location (Type of Territory, Town, Village, City, Town, District, County, Metropolitan Municipality), Business Activities (Sales, Purchasing, Marketing, Production, Operational Management, Maintenance, Outsourcing, Quality), Growth (Growth, Download, Record), Non-Identification (Classification), Organization (Organization, Commercial Registration, Economic Conjunction), AC (AC, 2017, 2018, 2019, 2020), Public Undertaking (AC, 2017, 2018, 2019, 2020), Manufacturing (Sectoral Distribution, Power and Energy, Textile, Energy, Infrastructure, Health, Cosmetic and Medical Device, IT & Telecommunication, Industrial, Agricultural), Trade Activities (Local market-International market orientation, Multiple Orientation, America Countries, African Countries, European Countries, Gulf Countries, Asian Countries), Connection (Both of Them, International, National), Market (Both of Them, International, National), Customer (Both of Them, National, International), Trade (Both of Them, International, National), Export/Import problems (Political and economic problems, Political and economic problems, Perceptions of Export, Economic Advantages), Publishing In-house (price orientation, Price orientation, Quality orientation, Customer Orientation).

The main part of the image is a large grid where each row corresponds to a category and each column to a specific data point or document. Small colored squares (red, blue, green) are scattered across the grid, indicating the presence of data for that category in that specific context. The grid is organized into several sections corresponding to the major categories on the left.

Tedarikçi Çevikliğinin Ölçülmesine Yönelik Bir Yaklaşım Önerisi



**FARKLILIKLARIN YÖNETİMİ KONUSU
ÜZERİNE YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZ
ÇALIŞMALARINA YÖNELİK BİR İÇERİK ANALİZİ:
2003-2017 DÖNEMİ**

**Farklılıkların
Yönetimi
Konusu Üzerine
Bir İçerik
Analizi**

99

Doç. Dr. Canan Gamze BAL

*Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme
Bölümü*

cgbal@ksu.edu.tr

ORCID ID: *orcid.org/0000-0003-1031-2588*

Fatma Nur KARAKUŞ

*Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İşletme Bölümü, Yüksek Lisans Öğrencisi*

karakusfatmanur@hotmail.com

ORCID ID: *orcid.org/0000-0001-6572-1595*

ÖZ

Amaç: Çalışmamızın amacı, farklılıkların yönetimi konusunda 2003-2017 yılları arasında yapılmış olan toplam 52 adet lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) tez çalışmasını inceleyerek analiz etmek, özetlemek ve elde edilen bulgular kapsamında konuya dikkat çekilerek önerilerde bulunmaktır.

Yöntem: Araştırma kapsamında genel bir durum tespiti yapılarak konu kavramsal yönden irdelenmiş ve niteliksel bir araştırma yöntemi olan içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiş olup ulaşılan tez çalışmaları incelenerek ortak noktaları belirlenmiştir.

Bulgular: Bulgular elde edilirken tez çalışmalarının yapıldığı yıllar, ana bilim dalları, enstitü ve danışmanlar, araştırmanın yapıldığı bölgeler ve üniversiteler, tez türü gibi bilgiler MS. Excel programı kullanılarak tablolar halinde sunulmuştur ve SPSS 21 paket programı aracılığıyla uyum analizi yapılmıştır.

Sonuç: Konu üzerine oldukça az sayıda tez çalışmasının yapılmış olduğu tespit edilerek incelenen çalışmaların sadece işletme bölümünde yoğunlaştığı ve diğer alanlarda sınırlı sayıda kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Farklılıkların yönetimi konusunun daha iyi anlaşılabilmesi için gereken

**Farklılıkların
Yönetimi
Konusu
Üzerine Bir
İçerik Analizi**

önemin verilmesi gerekmektedir. Araştırmaların bu yönde artırılması alana katkı sunacaktır.

Anahtar Kelimeler: Farklılık, Farklılıkların Yönetimi, İçerik Analizi

100

A CONTENT ANALYSIS ON GRADUATE THESIS ON DIVERSITY MANAGEMENT: 2003-2017 PERIOD

ABSTRACT

Aim: The purpose of the study is to analyze and summarize 52 doctorate/master theses that were conducted from 2013 to 2017 and, with the scope of the findings, to make suggestions through underlining the topic.

Method: Initially, general assessment is conducted and the topic is scrutinized within the context of the study. Finally, theses are analyzed and common ground is found.

Findings: Release dates, academics departments, institutes, supervisors, geographical regions, universities, types of the theses are presented via Microsoft Excel Charts. Compatibility analyses are conducted in the course of getting findings.

Result: It's found that very few theses were conducted about the topic and analyzed theses mainly concentrate on business literature. There must be given sufficient attention so as to understand diversity management. Making more studies about the topic could be useful for guiding researchers and being a sustainable organization.

Keywords: Diversity, Diversity Management, Content Analysis

I. GİRİŞ

Çalışma ortamındaki farklılıklar, işgücünü stratejik olarak kullanan örgütlerin önemli bir üstünlük elde etmesine ve farklı işgücüne yatırım yaparak fırsata dönüştürmesine büyük ölçüde fayda sağlamaktadır (Hubbard, 2004). Bu durum işletmelerin; farklı görüşler, yaratıcı değişimler ve örgütsel gelişim sağlamak adına farklı özelliklere sahip iş gücünden yararlanma arzusunu da beraberinde getirmektedir. Farklı iş gücüne sahip olmanın bu denli önem kazandığı günümüz işletmelerinde farklılıkların yönetilmesi konusuna da gereken önem verilmelidir. Farklı yapılara ve

düşüncelere sahip iş gücünün aynı ortamda çalışmasının hem örgüte hem de bireye fayda sağlayacak şekilde getirilmesi gerekmektedir. Başka bir ifadeyle farklılıklar etkin bir şekilde yönetilmeli, aralarındaki farklılıklara rağmen çalışanlar arasındaki iletişim güçlendirilerek bu durum bir avantaja dönüştürülmelidir. Çünkü farklılıkları yönetmenin en iyi yolu farklı özellikteki insanları aynı ortamda çalıştırmak ve aralarındaki iletişimi güçlendirmekten geçmektedir (Balyer ve Gündüz, 2010). Bu yönetim uygulaması farklılıklardan yararlanarak, farklı özelliklere ve kişisel değerlere saygı duyarak örgüt amaçlarına hizmet etmeyi sağlamaktadır (Gündoğdu, 2016). Farklılıklar etkin bir şekilde yönetilmediğinde ortaya çıkabilecek ayrımcılık; çatışma, düşük performans, işe yabancılaşma, kaytarma gibi sonuçlar doğuracak ve bu durum hem bireye hem de örgüte zarar verecektir.

Bu çalışmada temel amaç; incelenen tez çalışmalarını içerik analizi yöntemini kullanarak özetlemek, ortak noktalarını tespit etmek ve gelecekte yapılacak olan çalışmalara ışık tutmaktır. İçerik analizi verileri incelemeye dayalı bir araştırma yöntemidir. Başka bir ifadeyle içerik analizi yöntemi; elimizdeki verileri özetlemek, standardize etmek, karşılaştırmak veya çalışmayı başka bir şekilde dönüştürerek aktarmamızı sağlamaktadır (Öğülmüş, 1991).

II. Farklılıkların Yönetiminin Kuramsal Çerçevesi

Farklılıkların etkin bir şekilde yönetilmesi konusunda yapılan çalışmalar ilk olarak 1990'lı yıllarda Amerika'daki işyerlerinde eşitliği sağlamak amacıyla yaygınlaşan "ayrımcılık karşıtı uygulamalar, eşit fırsatlar ve olumlu eylem" gibi uygulamalardan sonra ortaya çıkmıştır (Kamp ve Hagedorn-Rasmussen, 2004). İşletmeler açısından özellikle son yıllarda oldukça önemli hale gelen farklılıkların yönetimi kavramının anlaşılabilmesi için farklılık kavramının bilinmesi gerekmektedir. Fark; şeyleri, kimseleri birbirinden ayıran nitelikler, ayrılıklar, başkalıklar ve ayrımlardır. Farklılık ise farklı olmak benzememek şeklinde tanımlanmaktadır (Büyük Larousse 1986). Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre farklılık; "ayrım, başkalık" olarak nitelendirilmektedir (TDK, 2017). "Farklılıklar, öncelikle cinsiyet, yaş, dil, etnik köken, kültürel yapı, engelli olup olmama, cinsel tercih ve inançlarla ilgilidir. Ayrıca, eğitim düzeyi, meslek, sosyo-ekonomik geçmiş, kişilik profili, coğrafik durum, medeni durum veya diğer kariyer sorumluluklarını içermektedir" (Aksu, 2008). Farklılık kavramı değişmeye ve gelişmeye devam eden bir kavramdır (Kreitz, 2007). Bazıları farklılığı yeni uygulamalar, renkli bir oluşum, yeni fikirler olarak düşünse de bazıları örgüte zarar veren başarısını engelleyen bir faktör olarak düşünebilmektedir (Ferris et al.,

**Farklılıkların
Yönetimi
Konusu
Üzerine Bir
İçerik Analizi**

102

1993). Farklılıkların yönetimi ile; (a) Etnik köken, cinsiyet ve kültür farklılığı olan insanlar başta olmak üzere, farklı özelliklere sahip insanlar arasındaki iletişimi güçlendirmek, (b) Farklılıkları; stres, çatışma, yanlış iletişim ya da örgütsel etkinliğin, ilerlemenin ve çalışanların işten duyduğu tatminin önünde bir engel olarak görmek yerine, yaratıcılık, tamamlayıcılık ve daha iyi bir örgütsel etkinlik düzeyine ulaşmak için araç haline getirmek amaçlanmaktadır (Sürgevil ve Olca, 2008).

Farklılıkların yönetimi kavramını ilk ortaya atan kişi R. Roosevelt Thomas olarak bilinmektedir. Thomas (1990)'a göre farklılıkların yönetimi farklı işgücüne sahip olmak veya onları kontrol etmek değildir. Onlara örgüt içerisinde farklı düşüncelerini özgürce ortaya koyabilecekleri, örgütün amaçlarına hizmet etmeye yönelik kendilerinden bir şey katabilecekleri bir ortam sunmaktır (Akt: Sürgevil ve Budak, 2008). Farklılıkların yönetimi; "çalışanlar arasında; insanların yaş, cinsiyet, ırk, sosyal sınıf, meslek, din, fiziksel engellilik ve cinsel yönelim gibi farklarına ilişkin olumsuz tepkileri iyileştirmeye çalışan örgütsel bir uygulama" şeklinde de tanımlanabilmektedir (Lorbiecki, 2001). Başka bir tanım da ise; farklılıkların yönetimi bir örgütteki benzerlik ve farklılıkları kabul edip bundan yararlanmayı içeren, geleceğe yönelik, değerlerin yönlendirdiği, stratejik, iletişim odaklı, etkin ve bilinçli bir şekilde geliştirildiğinde şirket için önemli faydalar sağlayan bir yönetim süreci olarak ifade edilmektedir (Keil et al., 2007).

Görüldüğü üzere araştırmacılar farklılıkların yönetimini çeşitli tanımlarla ifade etmişlerdir. Bu tanımlarda genel olarak üç konu üzerinde durulmuştur. Birincisi farklılıkların etkili bir şekilde yönetilmesi ve farklı insanların birlikte çalışmasının örgüte değer katabileceği konusudur. İkincisi her çeşit farklılığı içeren bir farklılık, yalnızca cins ve etnik yapı gibi açıkça görülen fiziksel farklılıklar değildir. Sonuncusu ise örgüt kültürü ve örgütün çalışma çevresi farklılıkların yönetimini ilgilendirmektedir (Aksu, 2008). Farklılıklar yönetilirken yapılması gereken en önemli davranış, yapı, görüş ve anlayışları farklılık gösteren bireyleri aynı amaç etrafında toplayarak örgütün hedeflerini gerçekleştirmeye yöneltmektir (Linnehan ve Konrad, 1999).

Başta Amerika olmak üzere farklılıkların yönetimine önem veren, akademik ve ticari anlamda çok önemli çalışmalar gerçekleştiren ülkelerin aksine Türkiye'de ne yazık ki gereken önem verilmemektedir ve farklılıkların yönetimini tam anlamıyla uygulayan az sayıda işletme vardır (Aksu, 2008). Farklılıklara önem verilmediğinde ve etkin bir yönetim sağlanamadığında ise dört farklı düzeyde sorun ortaya çıkabilir. Bu sorunların en hafifi bireysel düzeydedir ve sadece o kişiyi rahatsız eder.

Bazı durumlarda ise gruplar veya takımlarda ortaya çıkan ilişki ve iletişim sorunları grubun motivasyonunu ve performansını önemli derecede etkileyebilir. Farklılıklardan kaynaklanan sorunlar tüm örgüte zarar verebilecek düzeyde olabileceği gibi daha da önemlisi sorunun çok sayıda kişi ve kuruluşa yansıtacak derecede toplumsal bir konu olarak gündeme gelmesi de söz konusu olabilir (Aksu, 2008).

III. Farklılıkların Yönetimi İle İlgili İşletmelerin Benimsedikleri Yaklaşımlar

Thomas (1991, 1996), örgütlerin değişen işgücü özelliklerine verdikleri tepkileri temel alan üçlü bir sınıflandırma yapmıştır: (a) olumlu eylem, (b) farklılıklara değer vermek, (c) farklılıkları yönetmek. Thomas'a göre; değişen çevre koşullarına olumlu eylemle cevap veren örgütlerin amacı kadınların ve azınlıkların daha çok temsil edilmesini sağlamaktır. Farklılıklara değer verme yönünde girişimlerde bulunan örgütler farklılıkları anlamayı ve kabul etmeyi teşvik ederek, çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Ancak Thomas'a göre; farklı işgücünden fayda edebilmek ve bu işgücünün uyumlu çalışmasını sağlamak için örgütün temel kültüründe ve sisteminde değişiklik yapılması gereklidir. Bu da ancak farklılıkların yönetilmesi ile gerçekleştirilebilir (Akt: Agars ve Kottke, 2004).

Cox (1991) ise tekil, çoğulcu ve çok kültürlü örgütler olmak üzere üçlü bir sınıflandırma ileri sürmüştür. Bu sınıflandırmada ise örgütlerin farklılıklara değer verme çerçevesinde, yeni fikirlere açık olma durumlarını ve derecelerini göstermektedir (Akt: Sürgevil ve Budak, 2008).

Powell'ın (1993) sınıflandırması ise farklılıklarla ilgili en eski modellerden biridir. Bu modelde farklılıkların yönetimi, "örgütlerin eşit istihdam fırsatı konularına cevap verme tarzları" ile açıklanmıştır. Powell'a göre, örgütler farklılıklar karşısında proaktif, reaktif ve nötr olabilirler. Bu modele göre bir örgütte en çok olması istenen davranış "proaktif"liktir. Proaktif örgüt; kadınların ve azınlıkların işgücüne katılmasını destekleyen ayrımcılık karşıtı yasalar olmaksızın, kendi başına hareket etmekte ve çok kültürlü işgücüne önem vermektedir. Reaktif örgüt ise tam tersi sadece var olan kanunlarla çatışmamak için kadınların ve azınlıkların işgücüne katılımını sağlama görevini üstlenmektedir. Bazı örgütler ise hiçbir şey yapmamayı tercih edebilmektedir. Bu örgütler kendilerine dava açılmasını, boykot edilmeyi göze alarak itibarını yitirme riski taşıyan nötr örgütlerdir (Akt: Sürgevil ve Budak, 2008).

Golembiewski (1995) ise farklılıklara ilişkin değişen demografik özelliklere verilen tepkilere göre örgütleri: baskı altında farklılık, eşit fırsat,

**Farklılıkların
Yönetimi
Konusu
Üzerine Bir
İçerik Analizi****104**

artan olumlu eylem, farklılıklara değer vermek, farklılıkları yönetmek olarak beş sınıfa ayırmıştır (Akt: Sürgevil ve Budak, 2008).

Çalışmamızın bundan sonraki aşamasında kavramsal yönünü irdelediğimiz farklılıkların yönetimi kavramı üzerine yapmış olduğumuz içerik analizi sunulacaktır.

IV. Farklılıkların Yönetimine İlişkin Yürütülmüş Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi

Araştırmamızda kullanılan yöntem "içerik analizi yöntemi"dir. İçerik analizi, metinlerdeki değişkenleri tarafsızlık esasıyla sistematik bir şekilde sayısal olarak ölçmeye dayanır (Özdaşlı ve Çelikkol, 2012). Cohen, Manion ve Marrison'a (2007) göre içerik analizi; metinlerin düzenlenmesi, sınıflandırılması, karşılaştırılması ve metinlerden teorik sonuçlar çıkarılmasından oluşan bir araştırma yöntemidir (Akt: Göktaş ve diğ., 2012).

Bu araştırmada farklılıkların yönetimi konusunda literatür taraması yapılarak 2003-2017 yılları arasında yapılan 52 adet lisansüstü tez çalışmasına ulaşılmıştır. Ulaşılan tez çalışmaları incelenerek ortak noktaları belirlenmiştir. Çalışmaların yapıldığı yıllar, çalışma yapılan üniversitenin bulunduğu bölge, çalışmayı yürüten danışmanın unvanı, çalışmanın yapıldığı ana bilim dalı ve enstitü bazında incelenmiştir. Özetlenen veriler MS. Excel dosyasında tablolar haline getirilerek yorumlanmıştır. Daha sonra veriler SPSS 21 paket programına aktarılmıştır. Program aracılığıyla uyum analizi yapılmış ve grafik yorumlanmıştır.

V. Uygulama ve Bulgular

Araştırmamızın bu bölümünde içerik analizi yöntemi ile elde edilen veriler tablo haline getirilerek ve uyum analizi ile test edilerek yorumlanmıştır.

Tablo 1.
2003-2017 Yılları Arasında Farklılıkların Yönetimi Konusunda
Yapılan Lisansüstü Tezlerin Yıllara Ve Ana Bilim Dallarına Göre
Dağılımı

Ana Bilim Dalı	Yıllar													Toplam
	2003	2004	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
İşletme	0	1	2	2	1	1	3	3	1	2	2	5	1	24
İnsan Kaynakları Yönetimi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Kamu Yönetimi	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	3
Turizm	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	3
İşletme Mühendisliği	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Halkla İlişkiler	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	1	0	0	4
Hemşirelik	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Eğitim Bilimleri	0	0	1	0	1	0	0	0	1	3	3	2	2	13
Toplam	1	1	3	2	3	1	6	3	3	7	7	9	6	52

Farklılıkların yönetimi alanında yapılan lisansüstü tezler yıllar ve anabilim dalları bazında incelenmiştir. 24 adet lisansüstü tez çalışması ile konunun en çok işletme ana bilim dalında çalışıldığı görülmektedir. Bu sayı toplam çalışmaların %46,2'sini kapsamaktadır. İncelenen yıllar arasında her yıl düzenli olabilecek bir sayıda çalışma yapılmış olsa da en çok çalışmanın 2016 yılında, en az çalışma ise 2003, 2004 ve 2010 yıllarında yapıldığı görülmektedir. Genel olarak araştırma sayılarına bakıldığında günümüze yaklaştıkça az da olsa bir artış gözlenmektedir.

Tablo 2.
2003-2017 Yılları Arasında Farklılıkların Yönetimi Konusunda
Yapılan Lisansüstü Tezlerin Enstitü, Yıl ve Danışmana Göre Dağılımı

Yıllar ve Danışmanlar	Enstitüler				Toplam Yüzde
	SBE	FBE	Eğitim	Sağlık	
2003	1	0	0	0	1 (1,9)
2004	1	0	0	0	1 (1,9)
2007	2	0	1	0	3 (5,8)
2008	2	0	0	0	2 (3,8)
2009	3	0	0	0	3 (5,8)
2010	1	0	0	0	1(1,9)
2011	6	0	0	0	6 (11,5)
2012	3	0	0	0	3 (5,8)
2013	2	0	0	1	3 (5,8)
2014	5	0	2	0	7 (13,5)
2015	5	0	2	0	7 (13,5)
2016	7	0	2	0	9 (17,3)
2017	3	1	2	0	6 (11,5)
Yrd. Doç. Dr.	9	0	4	0	13 (26,9)
Doç. Dr.	12	0	3	1	16 (28,8)
Prof. Dr.	20	1	2	0	23 (44,2)

Enstitüler bazında incelendiğinde konu üzerine en fazla Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde çalışıldığı görülmektedir. Sosyal bilimler Enstitüsü'nde toplam 41 adet lisansüstü tez çalışması yapılmıştır. Araştırma sayılarına bakıldığında ise konunun popülerite artışına paralel olarak araştırma sayılarının da artmaya başladığı yorumunu yapabiliriz. Tezlere danışmanlık yapan öğretim üyeleri ise en çok Prof. Dr. unvanını taşımaktadır. İncelenen 52 lisansüstü tezin 23 tanesini Prof. Dr. unvanına sahip akademisyenler yürütmüştür. Sosyal Bilimler Enstitüsünde de aynı şekilde Prof. Dr. Unvanına sahip danışmanlar daha çok çalışma yürütmüştür.

Tablo 3.
2003-2017 Yılları Arasında Farklılıkların Yönetimi Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Enstitü ve Tez Türüne Göre Dağılımı

Tez Türü	Enstitüler				Toplam Yüzde
	SBE	FBE	Eğitim	Sağlık	
Yüksek Lisans	31	1	6	1	39 (75)
Doktora	10	0	3	0	13 (25)
Toplam	41	1	9	1	52 (100)

**Farklılıkların
Yönetimi
Konusu Üzerine
Bir İçerik
Analizi**

107

Tablo 3'e bakıldığında Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 31 adet yüksek lisans, 10 adet doktora tezi olmak üzere toplamda 41 adet lisansüstü tez yazılmıştır. Konu üzerine en fazla yüksek lisans düzeyinde çalışma yapılmıştır. Fen Bilimleri Enstitüsü ve Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde ise incelenen dönemde çalışma sayısının 2 adet ile sınırlı kaldığı görülmektedir. Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde toplam 9 adet araştırma yapılmış olup 6 tanesi yüksek lisans tez çalışmasıdır.

Tablo 4.
2003-2017 Yılları Arasında Farklılıkların Yönetimi Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Bölgelere, Üniversitelere ve Tez Türüne Göre Dağılımı

Üniversite Bölgeleri	Üniversiteler	Tez Türü		
		Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Marmara	Abant İzzet Baysal	2	1	3
	Sakarya	1	0	1
	İstanbul Teknik	1	0	1
	İstanbul Ticaret	2	0	2
	Marmara	3	1	4
	Uludağ	0	2	2
	Trakya	1	0	1
	Beykent	1	0	1
	Haliç	1	0	1
	Maltepe	0	1	1

**Farklılıkların
Yönetimi
Konusu
Üzerine Bir
İçerik Analizi**
108

Tablo 5. Devamı

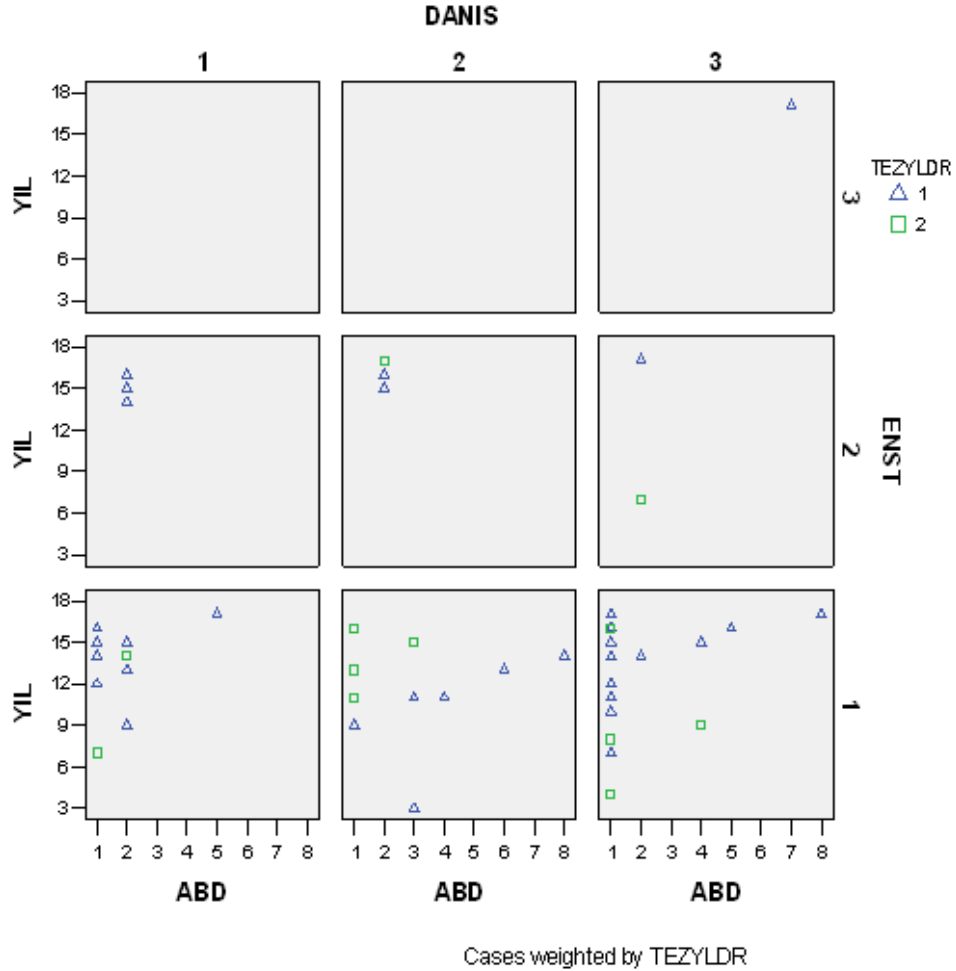
	Dokuz Eylül	4	1	5
	Ege	2	1	3
Ege	Muğla Sıtkı Kocaman	1	0	1
	Afyon Kocatepe	0	1	1
	Çanakkale On Sekiz Mart	0	1	1
	Akdeniz	1	0	1
Akdeniz	Çağ	1	0	1
	Kahramanmaraş Sütçü İmam	1	0	1
	Gazi	2	0	2
	Anadolu	1	2	3
İç Anadolu	Ankara	1	1	2
	Bahçeşehir	1	0	1
	Niğde	1	0	1
	Karamanoğlu Mehmet Bey	2	0	2
	Toros	2	0	2
Karadeniz	Hitit	1	0	1
	Yüzüncü Yıl	1	0	1
	Zirve	3	0	3
Doğu Anadolu	Harran	1	0	1
	Batman	1	0	1
	Dicle	0	1	1
	Toplam	39	13	52

Tablo 4'e bakıldığında en fazla lisansüstü tez çalışmasının Marmara Üniversitesi ve Dokuz Eylül Üniversitesi'nde yapıldığı görülmektedir. Bölge olarak ise en fazla tez çalışması %28,8 ile Marmara ve %25 ile Ege Bölgeleri'nde yapılmıştır. En az çalışma ise Doğu Anadolu ve Karadeniz Bölgeleri'nde yapılmıştır.

Farklılıkların yönetimi üzerine yapılan lisansüstü tez çalışmalarının yapıldığı yıl, ana bilim dalı, danışman, enstitü ve tez türü arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarabilmek amacıyla uyum analizi yapılarak elde edilen grafik yorumlanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığı ve özellikleri belirlenerek istatistiksel olarak ortaya konmuştur.

Uyum analizi yaparken iki veya daha fazla değişkenin kategorileri arasındaki ilişkileri eşanlı olarak çözümlenmek amaçlanmaktadır. Değişkenleri çözümlerken kategorilerin sıkları ile oluşturulan çapraz

tablolarda kategoriler arasındaki ilişkiyi daha basit bir şekilde açıklayan grafikler çizilmektedir (Baş vd., 2014).



Şekil 1.

**Yıl, Ana Bilim Dalı, Danışman, Enstitü ve Tez Türü Uyum Analizi
Grafığı**

Hazırlanan uyum analizi grafiğini daha kolay bir şekilde yorumlanabilmesi için tez türü (yüksek lisans ve doktora) sırasıyla üçgen ve kare sembolü ile ifade edilmiştir. Tez çalışmasını yürüten danışman unvanları (Yrd. Doç. Dr., Doç. Dr. ve Prof. Dr.) sırasıyla 1-2-3 rakamları ile ifade edilmiş, ana bilim dalları 1 ile 8 arasında numaralandırılmış, incelenen yılların ise son iki rakamına tablo üzerinde yer verilmiştir. Tablo 3-4'ten de anlaşılacağı üzere lisansüstü tez çalışmaları arasında yüksek lisans tez çalışmalarının çoğunlukta olduğu görülmektedir. Buna ek olarak uyum analizi grafiği ile çoğunlukta olan yüksek lisans tez çalışmalarının hangi yıllarda yapıldığı hangi unvana sahip danışmanlar tarafından

**Farklılıkların
Yönetimi
Konusu
Üzerine Bir
İçerik Analizi****110**

yürütüldüğü ve hangi anabilim dalında yoğunlaştığını eş zamanlı olarak görebilmek mümkün olmaktadır. Ancak Tablo 4'te bu şekilde verilere ulaşabilmek söz konusu değildir.

Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yapılan çalışmalara bakıldığında yıllara göre oldukça düzenli bir dağılım izlediğini görmekteyiz. En fazla işletme ana bilim dalında çalışma yapıldığı görülmektedir ve bu çalışmalar en fazla Prof. Dr. unvanına sahip danışmanlar tarafından yürütülmüştür. Çalışmalar 2012-2015 yılları arasında yoğunlaşmıştır. Uyum analizine baktığımızda ise 2012-2015 yılları arasında yapılan çalışmaların çoğunlukla işletme ana bilim dalında yapılan ve Prof. Dr. unvanına sahip danışmanlar tarafından yürütülen tez çalışmaları olduğu sonucuna daha basit bir şekilde ulaşabilmek ve yorumlayabilmek mümkündür. Ana bilim dalları arasında en az çalışma işletme mühendisliği ve hemşirelik ana bilim dallarında yapılmıştır. Konu üzerine en fazla lisansüstü tez çalışmasının Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yapıldığı görülmektedir. Yapılan çalışmalar ise çoğunlukla Prof. Dr. unvanına sahip danışmanlar tarafından yürütülmüştür. Bu enstitüde yapılan lisansüstü çalışmalar arasında yüksek lisans tezleri çoğunluktadır. Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde en az çalışma yapılan yıllar ise 2003-2006 ve 2006-2009 yılları arasındadır.

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde ise oldukça az sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde Yrd. Doç. Dr. unvanına sahip danışmanlar tarafından yürütülen yüksek lisans tezleri en çok 2012-2015 ve 2015-2018 yılları arasında yoğunlaşmıştır. Yine aynı yıllar arasında Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde çoğunlukla Yrd. Doç. Dr. ve Doç. Dr. unvanına sahip danışmanlar lisansüstü tez çalışmalarını yürütmüştür.

Fen Bilimleri Enstitüsü'nde nadir de olsa konu üzerine lisansüstü çalışma yapılmıştır ve Prof. Dr. unvanına sahip danışmanlar tarafından yürütülmüştür.

İncelenen tezler ilişkilendirilmiş oldukları konu bakımından Tablo 5' te ele alınmış ve yorumlanmıştır.

Tablo 6.
2003-2017 Yılları Arasında Farklılıkların Yönetimi Konusunda
Yapılan Lisansüstü Tezlerin İlişkilendirildiği Konulara Göre
Dağılımı

İlişkilendirildiği Konu	Tez Türü		Toplam
	Yüksek Lisans	Doktora	
Örgüt kültürü	1	2	3
Kültürel farklılıkların yönetimi	7	2	9
Farklılıkların yönetimi	12	4	16
Örgütsel bağlılık	5	3	8
Örgütsel vatandaşlık davranışı	1	0	1
Yetenek yönetimi	0	1	1
İşten ayrılma niyeti	0	0	0
Çalışan farklılık algıları	2	0	2
Liderlik	2	0	2
Mobbing	2	0	2
İnsan kaynakları yönetimi	1	0	1
İnovasyon	0	1	1
Farklılıkları yönetme becerileri	5	0	5
İşten ayrılma niyeti	1	0	1

**Farklılıkların
Yönetimi
Konusu Üzerine
Bir İçerik
Analizi**

111

İncelenen yıllar arasında farklılıkların yönetimi konusunda yapılan 16 tez çalışması farklı bir konu dahil edilmeden araştırılmıştır. Bunu takip eden kültürel farklılıkların yönetimi ise çoğunlukla incelenen diğer bir konudur ve 9 tez çalışması bu konu üzerine hazırlanmıştır. Bunu ise birçok araştırmanın konusunu oluşturan örgütsel bağlılık konusu izlemiştir ve incelenen tezlerin 8 tanesi bu konu ile ilişkilendirilmiştir. Literatürde son yıllarda daha çok görmeye başladığımız güncel kavramlarla ilişkisi sınırlı sayıda kalmıştır.

VI. Sonuç

İncelenen çalışmalardan elde edilen bulgulara göre farklılıkların yönetimi kavramı çoğunlukla tek başına araştırmaların konusunu oluştursa da kültürlerarası farklılıklar, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, yetenek yönetimi, inovasyon, işten ayrılma niyeti, liderlik ve mobbing konularıyla ilişkilendirilmiştir. Konu üzerine oldukça sınırlı sayıda çalışma yapıldığı ve sınırlı sayıda konuyla ilişkilendirildiği görülmektedir. Buna rağmen son yıllarda araştırmaların arttığı gözlemlenmiştir. En çok çalışma yapılan ana bilim dalının işletme olduğu ve yüksek lisans tez çalışmalarının çoğunlukta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmalarda anket ve görüşmelerin otomotiv, ulaştırma, hizmet, eğitim, üretim gibi sektörlerde uygulandığı görülmektedir. Sonuç

**Farklılıkların
Yönetimi
Konusu
Üzerine Bir
İçerik Analizi**
112

olarak hemen her sektörde karşımıza çıkan, bir örgütte başarı için vazgeçilemez bir unsur olan farklılıklara önem verilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda farklı kültürlerin bir arada çalışmasını bir avantaj haline getirebilmek için farklılıkların etkin yönetimi konusuna da gereken önem verilmelidir. Farklılıkların etkin yönetilmesi için çalışanlar arasındaki iletişim çok önemli, belki de en önemli husustur. Bu nedenle araştırmalarda çalışanların sosyal hayatı da irdelenerek aralarındaki ilişkinin, iş dışındaki iletişimleriyle ile desteklenmesi için yapılacak çalışmalar iletişim ve yaşam doyumuna da katkı sağlayacak ve karşılıklı etkileşim gösterecektir. Bu gibi kavramlarla ilişkileri gelecekte yapılacak araştırmaların konularına dahil edilebileceği gibi farklılıkların etkin yönetilmesine katkı sağlayacak farklı araştırma konularına da yer verilebilir.

KAYNAKÇA

- Aksu, N. (2008). Örgüt Kültürü Bağlamında Farklılıkların Yönetimi ve Bir Uygulama, Yayınlanmış Doktora Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Agars, M. D. ve Kottke, J. L. (2004). Models and Practice of Diversity Management: A Historical Review and Presentation of a New Integration Theory. In Stockdale, M.S. Crosby, F. J. (Eds.), *The Psychology and Management of Workplace Diversity*. pp.55-57. USA: Blackwell Publishing.
- Balyer, A. ve Gündüz, Y. (2011). Yönetici ve Öğretmenlerin Okullarında Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algılarının İncelenmesi. *M.Ü Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32: 25-43
- Baş, M., Yangil, F. M. ve Aygün, S. (2014). Entelektüel Sermaye Alanında Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi: 2002-2012 Dönemi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23): 207-226.
- Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi(1986). Interpress Basım ve Yayıncılık, Cilt:11, İstanbul, s.5479
- Cohen, L., Manion, L. Ve Morrison K. (2007). *Research Methods in Educations*. Sixth Edition, New York: e Library.
- Cox, T. H. (1991). *The Multicultural Organization*. Academy of Management Executive, 5: 34-47.
- Golembiewski, R. (1995). *Managing Diversity in Organizations*. University of Alabama Press.
- Göktaş, Y., Küçük, S., Aydemir, M., Teli, E., Arpacık, Ö., Yıldırım, G. ve Reisoğlu, İ. (2012). Türkiye’de Eğitim Teknolojileri Araştırmalarındaki Eğilimler: 2000-2009 Dönemi Makalelerinin İçerik Analizi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(1): 177-199.

- Gündoğdu, H. (2016). KOBİ'lerde Farklılıkların Yönetimi ve İnsan Kaynakları Politikaları, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hubbard, E. E. (2004). The Manager's Pocket Guide to Diversity Management. Amherst, Massachusetts. HRD Press. India.
- Kamp, A. ve Hagedorn Ramussen, P. (2004). Diversity Management in a Danish Connex; Towards a Multicultural or Segregated Working Life?. *Economic and Industrial Demography*, 25(4): 525-554.
- Keil, M., Amershi, B., Holmes, S., Jablonski, H., Lüthi, E., Matoba, K., Plett, A. ve von Unruh, K. (2007). Farklılıkların Yönetimi İçin Eğitim El Kitabı.
- Kreitz, P. A. (2007). Best Practices for Managing Organizational Diversity, Director, Technical Information Services Stanford Linear Accelerator Center, Stanford: Stanford University.
- Linnehan, F. ve M. Konrad, A. (1999). Diluting Diversity: Implications For Intergroup Inequality In Organizations. *Journal Of Management Inquiry*, 8(4): 399-414.
- Lorbiecki, A. (2001). Changing Views On Diversity Management: the rise of the Learning Perspective and the need to Recognize Social and Contradictions. *Management Learning*, 32(3): 345-361.
- Öğülmüş, S. (1991). İçerik Çözümlemesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24(1-2), 213-228.
- Özdaşlı, K. ve Çelikkol, Ö. (2012). Psikolojik Sözleşme: Kavramsal Çerçeve ve Bir İçerik Analizi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7): 141-154.
- Sürgevil, O. (2008). Farklılık ve İşgücü Farklılıklarının Yönetimine Analitik Bir Yaklaşım, Yayınlanmış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sürgevil, O. ve Budak G. (2008). İşletmelerin Farklılıkların Yönetimi Anlayışına Yaklaşım Tarzlarının Saptanmasına Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(4): 65-96.
- Thomas, R. (1990). From Affirmative Action To Affirming Diversity. *Harvard Business Review*. 2(107): 117.
- Thomas, R. R. (1991). Beyond Race and Gender Unleashing the Power of Your Total Work Force by Managing Diversity. New York: AMACOM.
- Thomas, R. R. (1996). Redefining Diversity. New York: AMACOM.
- Türk Dil Kurumu. [http://www.tdk.gov.tr\(22.01.2018\)](http://www.tdk.gov.tr(22.01.2018)).

YAŞLI BAKIM KURULUŞLARINDA ÇALIŞMAK: TUTUM, DUYGUSAL EMEK VE İŞ-YAŞAM DENGESİ TATMİNİ İLİŞKİSİ

Yaşlı Bakım
Kuruluşlarında
İş-Yaşam
Dengesi

115

Psk. Dr. Serkan EREBAK

*İstanbul Büyükşehir Belediyesi
serkan.erebak@gmail.com*

ORCID ID: 0000-0002-3777-7249

Uzm. Psk. Zehra TARHAN

*İstanbul Büyükşehir Belediyesi
zehratarhan@gmail.com*

ORCID ID: 0000-0002-7568-705X

ÖZ

Amaç: Tüm dünyada artan yaşlı nüfusu beraberinde yaşlı bakım kuruluşlarına olan talebi arttırmaktadır. Artan bu talep de bu alanda çalışacak olan personel ihtiyacını büyütmektedir. Hem var olan hizmet kalitesini arttırmak hem de gelecek yıllarda yaşanacak talebi karşılamak için bu alanda çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve özellikle çalışanların iş-yaşam dengesinin sağlanması gereklidir. Bundan dolayı, bu çalışmada huzurevi çalışanlarının iş-yaşam dengesini etkileyen faktörlerden olduğu düşünülen çalışanların yaşlılara karşı tutumunun ve gösterdikleri duygusal emek davranışlarının bu dengeyle ilişkisi incelenmektedir.

Yöntem: Bu amaçla, bir yaşlı bakım kuruluşunda çalışan 70 hastabakıcı ve 50 hemşirenin Kogan yaşlılara karşı tutum ölçeğiyle tutumları, duygusal emek davranışları ölçeğiyle hizmet verirken harcadıkları duygusal emekleri ve iş-yaşam dengesi tatmini ölçeğiyle genel olarak yaşadıkları tatminleri ölçülüp, aralarındaki ilişki Pearson çarpım moment korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi ile incelenmiştir.

Bulgular: Elde edilen veriler, yaşlı bakımı alanında yaşlıya karşı olan pozitif tutumun hem duygusal emek üzerinde hem de iş-yaşam dengesi tatmini üzerinde etkisi olduğunu göstermiştir. Bunun yanında, kullanılan duygusal emek yönteminin (yüzeysel davranma ve derin davranma) kullanılma oranının iş yaşam dengesi tatmini üzerinde değişime sebep olduğu bulunmuştur.

Sonuç: Yaşlı bakım alanında iş-yaşam dengesi üzerine yapılacak araştırmaların etkin sonuçlar vermesi için yaşlılara karşı tutumu da dikkate

alması gerektiği görülmüştür. Yaşlılara karşı pozitif tutum geliştirme ve derin davranma becerileri edindirme çalışmalarına odaklanılırsa hem yaşlılara sunulan hizmetin kalitesi hem de çalışanların hayat kalitesi arttırılabilir.

Anahtar Kelimeler: Yaşlanma, Yaşlı Bakımı, Tutum, Duygusal Emek, İş Yaşam Dengesi

WORKING IN ELDERCARE FACILITIES: THE RELATIONSHIP AMONG ATTITUDE, EMOTIONAL LABOR AND WORK-LIFE BALANCE SATISFACTION

ABSTRACT

Aim: Aging population in whole world brings an increasing demand for care settings for older people. This increasing demand leads a rise in employee need who can work in this area. Particularly helping employees to obtain a work-life balance and improving their working conditions are required for both developing the current service quality and fulfilling future workforce demand. Therefore, this study examines the relation between the attitudes towards the elderly and the emotional labor behaviors of the employees who are thought to be factors affecting the work-life balance of the nursing home workers.

Method: For this purpose, attitudes, emotional labor and work-life balance satisfaction of 70 caregiver and 50 nurses were measured via Kogan's attitudes toward old people scale, emotional labor behaviors scale, and work-life balance satisfaction scale respectively. The relationships among them were analyzed through Pearson product moment correlation and hierarchical regression analysis.

Findings: Results showed that attitudes toward older people have influence both on emotional labor and work-life balance satisfaction. Besides, it was found that the proportion of usage of the type of used emotional labor (surface acting and deep acting) lead changes on work-life balance satisfaction.

Results: It has been shown that research on work-life balance in the field of elder care should also take into account attitudes towards older people in order to give effective results. If it is focused on the development of positive attitudes towards older people and on the attainment of deep acting skills, both the quality of service offered to seniors and the quality of life of employees can be increased.

Key Words: Aging, Eldercare, Attitude, Emotional Labor, Work Life Balance

I.GİRİŞ

Dünya nüfusu içerisinde yaşlıların diğer yaş gruplarına göre oranı giderek artmaktadır. Birleşmiş Milletlerin 2017 raporuna göre, 60 yaş ve üstü bireylerin toplam nüfusa oranı 2017 yılında % 12,7 iken, 2050 yılında % 21,3 oranında olması beklenmektedir. 2017 yılında tüm dünyada medyan yaş 29,6 iken, 2050 yılında 36,1'e çıkması beklenmektedir. Bu artışa paralel olarak ülkemizde de yaşlı nüfusunun oranı 2017 yılı için % 12 iken, 2050 de bu oranın % 26,6'ya çıkması beklenmektedir. Ülkemizde 2017 yılında medyan yaş 29,9 iken, 2050 yılında 41,8'e çıkacaktır. Görüldüğü üzere Türkiye'nin yaşlı nüfus oranı dünya ortalamasından daha hızlı artmaktadır. Bu gelişmelerin yanında modern dünyada geniş ailelerin yerini çekirdek aileler almaktadır. Dolayısıyla, yaşlılar kendilerine bakamayacakları bir döneme girdiklerinde ailelerinden ziyade yaşlı bakım kuruluşlarından bu hizmeti almaktadırlar. Bu hizmetlere olan talebin artmasıyla hem bu kuruluşların sayısı artmış, hem de hizmet kalitesi daha da geliştirilmiştir. Gelecek 30 yıl içerisinde yaşlı nüfusunun daha da büyümesiyle bu tip bakım kuruluşlarına olan ihtiyacın daha da artacağı beklenmektedir. Bu artış bu alanda çalışacak personel ihtiyacını da doğal olarak büyütecektir. Bu yüzden bu alanda daha çok kişinin çalışacağı beklenebilir. Yaşlı bakımında istihdam edilecek bu insanların çalışma yaşamına odaklanması ilerde bu alanda hizmet kalitesinin geliştirilmesi açısından oldukça gereklidir.

Bu odaklanma neticesinde yaşlı bakım hizmeti veren personelin davranışlarını etkileyen çeşitli psikolojik faktörlerin olduğu çeşitli araştırmalarla açıklanmıştır. Bu çalışma da ise bu tip kurumlarda çalışan personelin yaşlılara karşı olan tutumlarının, çalışırken harcadıkları duygusal emekle ne kadar ilişkili olduğu ve harcanan duygusal emeğin çalışanların iş-yaşam dengesini etkileyip etkilemediği üzerine odaklanılmaktadır. Tutum, duygusal emek ve iş-yaşam dengesi birçok çalışmada incelenmiş olsa da, bu üç etkenin birbirleriyle ilişkisine dair bilinen bir çalışma yoktur. Dolayısıyla, bu çalışmayla bu faktörler arasındaki ilişki yansıtılmış ve gelecek araştırmalara ve projelere veri sağlanmıştır.

II. Kavramsal Çerçeve

2.1.Tutumlar

İnsanların başka insanları, nesnelere veya olayları değerlendirip haklarında geliştirdiği yaklaşıma tutum denmektedir (Eagly ve Chaiken, 1993). Duygusal, bilişsel ve davranışsal etmenler taşıyan tutumun bir kişinin sergileyeceği davranışı belirlemede önemli bir rolü vardır (Fazio, 1990). Birçok araştırmacı tutumun davranışın niyetini belirleyen önemli bir öncül olduğunu öne sürmektedir. Bu fikir ışığında, sağlık kuruluşlarındaki

personelin ve sağlık alanındaki öğrencilerin yaşlılara olan tutumu çeşitli çalışmalarla incelenmiştir (Aud et. al., 2006; Ayoğlu vd., 2014; Bousfield ve Hutchison, 2010; Çelik vd., 2010; Lambrinou et al., 2009; Leung et al., 2011; Liu et al., 2015). Elde edilen verilerin bir kısmı bu personelin tutumunun daha çok pozitif olduğunu gösterirken, bir kısmı da negatif olduğunu göstermiştir. Bakım hizmetinin kalitesinin tutumdan etkileneceği göz önüne alınırsa bu sonuçlar büyük önem taşımaktadır (Küçükgüçlü vd., 2011; Pedersen et al., 2008). Bilinmelidir ki, sağlık sektöründe sağlanan bakımın kalitesinde önemli bir etkisi olan ve sayısal olarak en büyük çalışan kitlesi hasta bakım personelidir (Giallonardo et al., 2010; Jacelon, 2002). Ancak aynı zamanda, diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında tükenmişliği de en yoğun onlar yaşamaktadırlar (Fasoli, 2010). Dolayısıyla yaşlı bakım kuruluşlarında çalışacak personelin yaşlılara olan tutumunun, bu kişilere verdikleri hizmeti etkileyeceği beklenebilir. Bu da bu alanda çalışan personelin yaşlılara karşı olan tutumunun incelenmesinin gerekliliğini göstermektedir.

2.2.Duygusal Emek

Çalışma hayatında kaliteyi ve verimliliği arttırmak için örgütlerin çalışandan beklediği belirli davranışlar bulunmaktadır. Bunun yanında, bazı sektörlerde ise belirli davranışların yanında belirli duyguların da karşı tarafa hissettirilmesi örgüt tarafından beklenmektedir. Özellikle yolcu taşımacılığı, sağlık ve turizm sektöründe bu beklentiler yüksek derecededir. Bu beklentilerin en başında kişinin gün içerisindeki duygusal durumu ne olursa olsun, müşteriye karşı hep güler yüzlü ve mutlu bir görünüş sergilemesi gelmektedir. Hoschild'a (1983) göre bu beklentiler çalışan tarafından iki şekilde yerine getirilmektedir. Bunlardan birincisi, yüzeysel davranma diğeri ise derin davranmadır. Yüzeysel davranmada çalışanlar gerçekten hissettiklerine bağlı kalmaksızın hep olumlu duygular sergilemektedir. Yani öfke ve üzüntü gibi olumsuz duygular hissedildiğinde veya herhangi bir şey hissedilmediğinde bile olumlu duygular hissediliyormuş gibi davranılır. Derin davranmada ise çalışanlar göstermesi gereken duyguları aynı zamanda hissetmeye çalışır. Yani göstermiş olduğu duyguyu aynı zamanda hissetmektedir.

Elde edilen bulgular derin davranmanın faydalı olduğunu, stresi azalttığını (Brotheridge ve Lee, 2002; Grandey, 2003), hizmet kalitesini arttırdığını (Totterdell ve Holman, 2003), hastayla ilişkileri geliştirdiğini (Golfenshtein ve Drach-Zahavy, 2015) ve iş yaşam dengesine katkı sunduğunu (Cheung ve Tang, 2009) göstermiştir. Bunun yanında yüzeysel davranmanın ise duygusal uyumsuzluktan dolayı kişide bir gerilim yarattığı ve uzunca bir süre yaşanan bu gerilimin stresi daha da arttırdığı, tükenmişliğe sebep verdiği (Brotheridge ve Grandey, 2002; Brotheridge ve

Lee, 2002; Grandey, 2003; Hülsheger ve Schewe, 2011; Kammeyer-Mueller et. al., 2013; Melvin, 2015; Mesmer-Magnus, et. al., 2012) anlaşılmıştır.

İşlerinde duygusal emek harcayan insanlar diğer çalışanlara göre iki kat daha fazla strese maruz kalmaktadırlar (Lee, 2015). Bunun yanında, yüzeysel davranma derin davranmaya göre daha külfetlidir; çünkü derin davranan çalışanlar zaten var olan duygularını yansıtırlarken, yüzeysel davranan çalışanlar bu durumu bilişsel bir süreçten geçirip duruma göre yansıtırlar (Humphrey et. al., 2015).

Uzun-dönem bakım kuruluşlarında çalışanlar hizmet verdiği kitle ile uzun bir dönem etkileşim içinde olduğundan dolayı, bu kuruluşlar oldukça önemlidir. Bu tip yerlerde uzun dönemli bir etkileşim kurulması sebebiyle çalışanlar ve hizmet alanlar arasında duygusal bağlar bile oluşabilir (Dodson ve Zincavage, 2007; Lopez, 2006; Rodriquez, 2011).

Yaşlı bakım kuruluşları yüksek derecede duygusal emeğin verildiği çalışma yerlerindedir. Dolayısıyla bu tip kuruluşlarda çalışanların sergiledikleri duygusal emek çeşidi mutlulukları, iş performansı, tükenmişlik yaşayıp yaşamaması açısından önemlidir (Andela et. al., 2015; Melvin, 2015). Bahsi geçen araştırma verileri göz önüne alındığında, yüzeysel davranma yöntemini seçen çalışanlar daha çok olumsuz sonuçlara maruz kalırken, derin davranma yöntemini seçenler daha az olumsuz sonuçlara maruz kalabilir. Bunun yanında eğer çalışanın yaşlılara karşı pozitif tutumu yüksekse derin davranma yöntemini daha kolay uygulayabilecektir; çünkü tutumun duygusal boyutu göz önüne alındığında hissedilen ve gösterilmesi gereken duygular arasındaki uyumsuzluk azaltılabilecektir. Bu mantık ışığında aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

Hipotez 1a: Yaşlı bakımında çalışanların yaşlılara karşı pozitif tutumu arttıkça derin davranma yöntemini kullanımları artmaktadır.

Hipotez 1b: Yaşlı bakımında çalışanların yaşlılara karşı pozitif tutumu azaldıkça yüzeysel davranma yöntemini kullanımları artmaktadır.

2.3.İş-Yaşam Dengesi

Çalışanların işlerinde kendilerinden talep edilenlerle özel hayatında kendilerinden talep edilenleri her iki tarafı da aksatmayacak şekilde karşılayabilmesine iş-yaşam dengesi denmektedir (Chandra, 2012; Greenhaus et. al., 2003). İş-yaşam dengesi tatmini ise kişinin işten ve aileden gelen talepleri hangi seviyede yerine getirdiğiyle ilgili algıdır (Valcour, 2007). Bunun yanında, bahsi geçen iki taraftan da beklenenleri karşılamak zor bir süreçtir (Ilies et. al., 2007). Örneğin, işten beklenen taleplerin karşılanması, özel hayattan beklenen talepleri karşılamayı zorlaştırabilir

(Greenhaus ve Beutell, 1985; Williams ve Alliger, 1994). Birçok çalışma çalışanlar mesai bittikten sonra bile işin etkisinin devam ettiği ve özel hayatına yansıdığını ortaya çıkarmıştır (Eby et. al., 2010; Ilies et. al., 2007; Ilies et. al., 2009).

Greenhaus ve arkadaşları (2003) iş-yaşam dengesini pozitif ve negatif olmak üzere ikiye ayırmaktadırlar. Pozitif iş-yaşam dengesinde çalışanlar hem iş yerindeki rollerini hem de aile içindeki rollerini önemli ölçüde yerine getirebilmektedirler; ancak negatif iş-yaşam dengesine sahip olanlar iki role de yeterince enerji ve zaman ayıramamaktadırlar. Böylece pozitif iş-yaşam dengesine sahip olanların negatif dengeye sahip olanlara göre yaşam kaliteleri daha yüksektir.

İş-yaşam dengesinde yaşanan problemlerin barındırdığı riskler çeşitli teorilerle anlatılmaya çalışılmıştır. Bu teorilerden en genel kabul görenlerinden olan yayılma teorisine göre bu iki taraf devamlı birbirini etkilemektedirler, yani işte yaşanan olumlu gelişmeler özel hayatı olumlu, olumsuz gelişmeler ise olumsuz etkileyebilir (Edwards ve Rothbard, 2000; Grzywacz ve Carlson, 2007).

Yukarıdaki veriler ışığında işyerinde verilen duygusal emeğin de iş-yaşam dengesine yansımaları olabilir (Yanchus et. al., 2010; Cheung ve Tang, 2009). Derin davranma yöntemini seçen çalışanlar işyerinde daha az yıpranma yaşayacağından ve edindiği olumlu duyguları özel hayatına yansıtabileceğinden iş-yaşam dengesinden daha çok tatmin olabilirler. Ağırlıklı olarak yüzeysel davranma yöntemini seçenler ise daha çok yıpranma yaşayacağından ve edindiği olumsuz duyguları özel hayatına yansıtabileceğinden iş-yaşam dengesinden daha az tatmin olabilirler (Carlson et. al., 2000).

Duygular sağlığımızı etkileyen hem iş hayatının hem de özel hayatın önemli parçalarından biridir (Shankar ve Bhatnagar, 2010). İşyerindeki davranışların incelenmesi açısından duyguları anlayabilmek oldukça faydalı olabilir (Salovey et. al., 2000). Dolayısıyla, beklenen bu ilişkiler göz önüne alınarak aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

Hipotez 2a: Yaşlı bakımında çalışanların derin davranmaları arttıkça iş-yaşam dengesinden tatminleri artar.

Hipotez 2b: Yaşlı bakımında çalışanların yüzeysel davranmaları arttıkça iş-yaşam dengesinden tatminleri azalır.

III. Araştırmanın Yöntemi

3.1.Örnekleme

Bu araştırmaya İstanbul'da büyük bir yaşlı bakım kuruluşunda çalışan hasta bakıcı ve hemşireler katılmıştır. İstatistiksel hesaplama programından öncül olarak elde edilen sonuçlar, hiyerarşik regresyon modeline sokulan üç faktörün 0.01 alfa değerinde, 0.15 etki büyüklüğüne ve % 80 güç değerine ulaşması için gereken örneklem sayısının 98 olduğunu göstermiştir (Cohen et. al., 2013; Soper, 2018). Hazırlanan ölçekler kurum içerisinde çalışanlara rastgele dağıtılmıştır. Dağıtılan 138 anketten 120 tanesi tamamen doldurulmuş halde geri alınmıştır. 7 anket yarım bırakıldığı, 11 anket de hiç cevaplanmadığı için analizlere dâhil edilmemiştir. Yaşları 57 ve 19 arasında değişen 70 hasta bakıcı ve 50 hemşirenin oluşturduğu katılımcı grubunun toplamda yaş ortalaması 35'dir. Diğer demografik veriler görev bazında Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1.
Demografik veriler

		Sıklık	Yüzde	
Eğitim	Hemşireler	Lise	22	44.0
		Yüksekokul	18	36.0
		Lisans	10	20.0
		Toplam	50	100.0
	Hasta Bakıcılar	İlköğretim	12	17.1
		Lise	41	58.6
		Yüksekokul	6	8.6
		Lisans	11	15.7
		Toplam	70	100.0
Cinsiyet	Hemşireler	Kadın	32	64.0
		Erkek	18	36.0
		Toplam	50	100.0
	Hasta Bakıcılar	Kadın	27	38.6
		Erkek	43	61.4
		Toplam	70	100.0

Not: Hemşireler için yaş ortalaması 30 (Min: 19, Maksim: 45), 1 katılımcı yaşını belirtmemiş; hasta bakıcılar için yaş ortalaması 38 (Min: 20, Maksim: 57), 3 katılımcı yaşını belirtmemiş.

3.2. Veri Toplama Araçları

Kogan Yaşlılara Karşı Tutum Ölçeği 1961 yılında Kogan tarafından geliştirilen bu ölçekle yaşlılara karşı olan tutumun ölçülmesi amaçlanmıştır. Orijinal ismi "Kogan Attitudes Toward Old People Scale" olan bu ölçeğin 17'si pozitif ve 17'si negatif olan toplamda 34 maddesi bulunmaktadır. Ölçekte alınan toplam puanın yüksekliği pozitif tutumun yüksekliğini, düşüklüğü ise negatif tutumun varlığını işaret etmektedir. Orijinal halinde minimum 34 ve maksimum 204 puan alınabilen bu ölçek Kogan tarafından pozitif ve negatif ölçek olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Yaşlı bakım merkezlerinde yaptığı çalışma sonucu da pozitif ölçeğin Cronbach alfa değerini 0,73, negatif ölçeğin Cronbach alfa değerini ise 0,83 olarak elde etmiştir. Bu ölçeğin Türkçe versiyonu ise Kılıç ve Adıbelli (2011) tarafından 263 sağlık çalışanı üzerinde yapılan çalışmayla hazırlanmıştır. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda ölçekten 8 madde çıkarılmış, 13'ü pozitif ve 13'ü negatif olmak üzere 26 maddeli yeni versiyon oluşturulmuştur. Türkçe versiyonunun toplamdaki Cronbach alfa değeri ise 0,82 bulunmuştur. Bu çalışmada ise ölçeğin 13 maddelik pozitif kısmı kullanılmıştır. Ölçekteki maddeler tamamen katılıyorum (6 puan) ve kesinlikle katılmıyorum (1) arasında puanlanmıştır. Ölçeğin bu halinden alınabilecek en yüksek puan 78 iken, en düşük puan ise 13'tür.

Duyusal Emek Davranışları Ölçeği Brothardige ve Lee tarafından (1998) geliştirilen ölçek Türkçeye Ünler Öz (2007) tarafından uyarlanmıştır. Yaptıkları çalışmada elde ettikleri 3 faktörden (Derin davranma, yüzeysel davranma, bastırma) sırasıyla elde ettikleri Cronbach alfa değerleri 0,69, 0,79 ve 0,78'dir. Ölçekteki 19 madde tamamen katılıyorum (6 puan) ve kesinlikle katılmıyorum (1) arasında puanlanmıştır. Literatürde bastırma boyutu yüzeysel davranma içinde sayılmıştır; dolayısıyla analizlerde yüzeysel ve derin davranma boyutu incelenmiştir.

İş-Yaşam Dengesi Tatmini Ender Büyükbay tarafından (2017), Vatansever'in (2008) geliştirdiği ölçekten 5 ve Apaydın'ın (2011) geliştirdiği ölçekten 4 maddenin bir araya getirilmesiyle oluşturulan ve toplamda 9 madde içeren ölçek kullanılmıştır. Ender Büyükbay (2017) çalışmasında bu ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,90 bulunmuştur. Ölçekteki maddeler tamamen katılıyorum (6 puan) ve kesinlikle katılmıyorum (1) arasında puanlanmıştır.

IV. Bulgular

Mplus 7 (Muthén ve Muthén, 1998-2010) kullanılarak ulaşılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre kurgulanan dört-faktörlü modeli (yaşlılara karşı tutum, derin davranma, yüzeysel davranma, iş-yaşam

dengesi) için elde edilen veri (tutum ölçeğinden 1 madde çıkarılmasıyla) sınırda bir uyum sağlamıştır, $\chi^2(428) = 175,095$, $p < ,01$, CFI = ,91, SRMR = ,08, RMSEA = ,07). Bu veriler faktör geçerliliğini desteklemektedir. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla ilk adımda değişkenler arasındaki ilişkiyi saptamak için Pearson çarpım-moment korelasyon katsayıları bulunmuştur (Tablo 2). Bu bağlamda ulaşılan sonuçlar hipotez 1a ve 2a'yı desteklerken, 1b ve 2b'yi desteklememiştir. Hipotez 1a'da belirtildiği gibi yaşlılara karşı pozitif tutum arttıkça derin davranma davranışı artmıştır ve bu iki değişken arasında orta dereceli pozitif bir korelasyon ($r = ,329$) bulunmuştur; ancak hipotez 1b'de belirtildiği gibi yaşlılara karşı pozitif tutum azaldıkça yüzeysel davranma artmamış, aksine bu iki değişken arasında da orta dereceli pozitif bir korelasyon ($r = ,351$) bulunmuştur. Bunun yanında, hipotez 2a'da belirtildiği üzere derin davranma davranışları arttıkça iş-yaşam dengesi tatmini artmış ve bu iki değişken arasında orta dereceli pozitif bir korelasyon ($r = ,337$) bulunmuştur; ancak hipotez 2b'de belirtildiği gibi yüzeysel davranma ile iş-yaşam dengesi tatmini arasında negatif bir korelasyon değil, zayıf derecede pozitif bir korelasyon ($r = ,25$) bulunmuştur.

Tablo 2.

Değişkenler arasındaki korelasyon değerlerini gösteren analiz sonuçları

	1	2	3	4
1 Yaşlılara Karşı Tutum	-	.41**	.351**	.329**
2 İş – Yaşam Dengesi Tatmini		-	.250*	.337**
3 Yüzeysel Davranma			-	.721**
4 Derin Davranma				-

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Araştırma değişkenlerinin (yaşlılara karşı tutum, yüzeysel davranma ve derin davranma) iş-yaşam dengesini birbirlerinden bağımsız olarak ne derece etkilediğini ortaya çıkarmak amacıyla katılımcıların yaşlılara karşı pozitif tutum, derin davranma ve yüzeysel davranma skorları hiyerarşik regresyon analizinde incelenmiştir (Tablo 3). Analize ilk olarak sokulan yaşlılara karşı pozitif tutum değişkeni açıklanan varyans için istatistiksel olarak anlamlı bir yükselmeye sebep olmuştur. Analize ikinci olarak sokulan derin davranma değişkeni de açıklanan varyans için istatistiksel olarak anlamlı bir yükselmeye sebep olmuştur; ancak analize sokulan üçüncü değişken olan yüzeysel davranma ise açıklanan varyans için istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmamıştır.

Katılımcıların demografik verilerinin araştırma değişkenleri üzerinde herhangi bir değişim sağlayıp sağlamadığını test etmek amacıyla yaş faktörü için Pearson çarpım-moment korelasyon katsayısı bulunmuş, diğer faktörler içinse (görev, eğitim ve cinsiyet) bağımsız gruplar t-testi uygulanmıştır. Yaş faktörü için bulunan korelasyon katsayıları göz önüne alındığında bu faktör ile araştırmanın diğer değişkenleri arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3.

	1. Model			2. Model			3. Model		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
(Sabit)	2.927	.40		2.164	.51		2.171	.52	
Yaşlılara Karşı Tutum	0.369	.09	.38**	0.3	.10	.31**	0.301	.10	.31**
Derin Davranma				.217	.09	.24*	0.223	.13	.24
Yüzeysel Davranma							-0.01	.15	-.01
R ²		.144			.196			.196	
R ² 'i içinde değişen F değeri		15.369			5.743			.005	
ΔR^2		.144**			.051*			.000	

*p < .05. **p < .01

Yapılan bağımsız gruplar t-testlerinde kişilerin yaptığı görev çeşidinin değişkenler üzerinde farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiş ve hastabakıcıların puanlarının hemşirelerinkine göre yaşlılara karşı pozitif tutum ve yüzeysel davranma değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 4). Diğer değişkenler içinse böyle bir saptama yapılamamıştır. Cinsiyet faktörü incelendiğinde de değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Eğitim faktörü incelenirken ilköğretim mezunu hemşire olmadığından ve az sayıda hastabakıcının ilköğretim mezunu olmasından dolayı eğitimin bu seviyesi dışarıda bırakılmış; bunun yanında yüksek okul ve lisans mezunları aynı gruba toplanmıştır. Lise mezunları ile yüksekokul ve üstü mezunları arasında yapılan analiz sonucunda ise lise mezunlarının (M=4,32, S.S.=0,7) diğer gruba göre (M=4, SD=0,81), sadece yaşlılara karşı pozitif tutum değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür, t(98) = 2,068, p<.05.

Tablo 4.
Görev Bazında Değişkenler Arasındaki Farklılığı Gösteren Bağımsız
Gruplar t-Testi Sonuçları

	Görev	N	Ort.	S.S.	t	Sig. (2-tailed)
Yaşlılara Karşı Tutum	Hemşire	47	4.02	0.70	-2.516	.013
	Hastabakıcı	62	4.39	0.79		
İş – Yaşam Dengesi Tatmini	Hemşire	49	4.45	0.70	0.130	.897
	Hastabakıcı	60	4.44	0.76		
Derin Davranma	Hemşire	48	4.79	0.68	-1.107	.271
	Hastabakıcı	66	4.95	0.82		
Yüzeysel Davranma	Hemşire	48	4.12	0.60	-2.056	.042
	Hastabakıcı	61	4.40	0.78		

Yaşlı Bakım Kuruluşlarında İş-Yaşam Dengesi

125

V.TARTIŞMA

Bir yaşlı bakım kuruluşunda yapılan bu araştırmayla çalışanların yaşlılara karşı sahip oldukları pozitif tutum ile işyerinde harcadıkları duygusal emek (derin ve yüzeysel olarak) arasındaki ilişki incelenmiş, bunun yanında bu değişkenler ile de iş-yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır.

Tutumların gösterilen davranışlarda önemli bir paya sahip olduğu düşünüldüğünde, pozitif tutuma sahip olan kişilerin sahip oldukları tutuma uygun bir şekilde davranmaları beklemek gerekmektedir. Yaşlılara karşı pozitif tutumu yüksek olan çalışanların işyerinde duygusal emek harcarken göstermesi gereken duyguları aynı zamanda gerçekten hissetmesinin daha kolay olacağını öne süren hipotez 1a bu çalışma da desteklenmiştir. Yani pozitif tutuma sahip olan çalışanlar daha çok derin davranış göstermişlerdir. Yapılmış olan birçok çalışma bu ilişkinin varlığından söz etmiştir (Hülshager ve Schewe, 2011; Kammeyer-Mueller et al., 2013; Wang et al., 2011). Bunun yanında yaşlılara karşı pozitif tutumu düşük olan kişilerin de derin davranmadan ziyade daha çok yüzeysel davranacağı öne sürülmüştür. Ancak bu düşünceyi öne süren hipotez 1b desteklenmemiştir. Öne sürülenin aksine bu iki değişken arasında da pozitif bir korelasyon bulunmuştur. Yapılan bir çok çalışmada yüzeysel davranma ile birçok değişken arasında negatif korelasyon bulunmuştur (Hülshager ve Schewe, 2011; Kammeyer-Mueller et al., 2013; Wang et al., 2011).

Bu sonuçlar göz önüne alındığında, yaşlılara karşı çalışanların pozitif tutumu arttıkça yüzeysel veya derin davranma fark etmeksizin duygusal emek artmaktadır. Hatta sonuçlar göz önüne alındığında pozitif tutumla yüzeysel davranma arasında diğer iki değişkene göre daha yüksek bir ilişki mevcuttur. Bunun yanında yüzeysel davranma ve derin davranma arasındaki güçlü korelasyon ilişkisi dikkate alındığında pozitif tutuma sahip çalışanların her iki yöntemi de belli oranlarda uyguladıkları sonucuna ulaşılabilir. Ancak seçilen yöntemin sebep olacağı sonuçlar düşünüldüğünde bu iki yöntemin kullanım oranları daha belirleyici olabilir. Örneğin pozitif tutuma sahip bir çalışan derin davranma yöntemini yüzeysel davranmaya göre daha çok uyguluyorsa hayatında daha olumlu sonuçlar elde edebilir. Hipotez 2a ve 2b ile yapılan analizler bu ifadeyi desteklemektedir. Elde edilen veriler hem derin davranma hem de yüzeysel davranma ile iş-yaşam dengesi tatmini arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Derin davranma ile yüzeysel davranmanın iş-yaşam dengesi ile aralarındaki ilişkiye bakıldığında, yüzeysel davranma ve iş-yaşam dengesi arasında zayıf bir pozitif korelasyon varken, derin davranma ve iş-yaşam dengesi arasında orta derecede bir pozitif korelasyon mevcuttur. Derin davranma ile ilgili elde edilen sonuçlar geçmiş çalışmaların bulgularıyla tutarlıyken (Cheung ve Tang, 2009; Grandey, 2003), yüzeysel davranma ile ilgili elde edilen veriler tutarlılık göstermemektedir (Hülshager ve Schewe, 2011; Kammeyer-Mueller et. al., 2013; Melvin, 2015; Mesmer-Magnus et. al., 2012). Yani, her ne kadar derin davranan kişilerin yaşadığı olumlu sonuçlar daha fazla olsa da, yüzeysel davranmanın da pozitif katkılarının var olduğu görülmektedir.

“Gerçekten öyle olana kadar öyleymiş gibi yap” özlü sözü yüzeysel davranmanın bu pozitif katkısını açıklayabilir (Humphrey et al., 2015). Çalışanlar, sadece huzurevinde verilen hizmetin bir gerekliliği olarak değil de, daha profesyonel çalışma şekline ulaşmak ve maruz kaldığı stres faktörlerinden daha az etkilenmek için yüzeysel davranma yolunu seçiyor olabilirler. Bu davranışları sergiledikçe daha çok derin davranma potansiyeline ulaşıyor da olabilirler. İlk defa 1872 yılında Darwin tarafından fikri ortaya atılan (Darwin ve Proddger, 1998) ve sonradan çeşitli araştırmacılarla geliştirilen yüzsel geribildirim teorisi (Tomkins, 1963; Gellhorn, 1964) bu duruma kısmen dayanak oluşturabilir. Darwin’e göre duygular rahatça ifade edildiğinde duygu deneyimi gittikçe yoğunlaşırken, bu duygular bastırıldığında bu duygu deneyimi yumuşamaktadır. Yüze sahte olumlu ifade vermenin bile kişileri iyi hissettireceği fikri birçok araştırmayla desteklenmiştir (Dimberg ve Söderkvist, 2011; Magid et. al., 2014). Bunun yanında, son zamanlarda uygulamaları yaygınlaşan kahkaha terapisi ile ilgili ulaşılan sonuçlar da sahte kahkahaların kişileri iyi

hissetirebildiğine ve depresyon gibi hastalıklara iyileştirici etki gösterdiğine destek sağlamıştır (Kim, 2010; Ripoll ve Casado, 2010). Dolayısıyla, yüzeysel davranan bireyler işyerinde daha iyi hissedebileceğinden, iş sonrasındaki hayatına da daha az stres taşıyabilir, bu da iş-yaşam dengelerine katkı sağlıyor olabilir.

Yapılan hiyerarşik regresyon analizi yaşlılara karşı pozitif tutumun iş-yaşam dengesi tatmininde önemli bir paya sahip olduğunu göstermektedir. Diğer önemli ikinci belirleyicinin ise derin davranma olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın bir yaşlı bakım kuruluşunda yürütüldüğü ve çalışanların hizmet verdiği kitlenin yaşlılar olduğu hesaba katılmalıdır. Dolayısıyla, hizmet verilen kitleye dair tutumun hizmet verilirken uygulanacak davranışları etkilemesi bekleneneğinden yaşlılar için harcanan duygusal emeğin yaşlılara olan tutumdan etkilenmesi düşünülebilir. Duygusal emek verirken daha çok derin davranma yöntemini uygulayan çalışanlar, işyerinde daha az tutum-duygu uyumsuzluğu yaşayacak, böylece eve daha az yorgun gidecektir. Bu da özel hayatından gelen talepleri karşılamak için daha psikolojik kaynak sağlayacaktır. Bu analizde yüzeysel davranmanın etkisinin bulunmayıp derin davranmanın etkisinin bulunması kişinin derin davranma kullanım yoğunluğu ile yüzeysel davranmayı kullanım yoğunluğu arasındaki farktan kaynaklanabilir.

Dünya nüfusu yaşlandıkça yaşlı bakımı sektörel olarak büyük bir büyüme yaşayacaktır. Bu büyüme ile birlikte bu alanda çalışan personele ihtiyaç da artacaktır. Yaşlı bakım hizmetinin iyi bir şekilde verilebilmesi hem mevcut personelin iyi bir şekilde eğitilmesi ve geliştirilmesi için hem de potansiyel personeller için projeler üretilmesi için elzemdir. Yaşlı bakım alanı kaçınılmaz şekilde duygusal emeğin verileceği alanlardan bir tanesidir; çünkü verilen duygusal emek hizmet kalitesini de etkilemektedir. Dolayısıyla, personelin yaşlılara karşı tutumunun iyileştirilmesi ve derin davranışlarının pekiştirilmesi, onların iş yaşam dengesi tatminlerine destek olabilir. Unutulmamalıdır ki doğru şekilde uygulandığında duygusal emek organizasyona faydalı olabilir (Humphrey et. al., 2015).

VI. SONUÇ

Bu çalışmayla birlikte huzurevleri gibi yoğun derecede duygusal emeğin harcandığı işyerlerinde çalışanların iş-yaşam dengesini kurmaları için etkili olabilecek iki faktör üzerine odaklanılmıştır. Bu faktörlerden ilki olan çalışanların yaşlılara karşı sahip oldukları tutumun hem kişinin iş-yaşam dengesi üzerinde hem de gösterdiği yüzeysel veya derin duygusal

emek davranışları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bunun yanında her iki duygusal emek çeşidinin de iş-yaşam dengesi üzerinde etkili bulunmasına karşın, derin davranmanın yüzeysel davranmaya göre bu dengeye daha çok katkı sağladığı bulunmuştur. Bu çalışmayla, özellikle hizmet sektöründe iş-yaşam dengesi üzerine yapılacak araştırmaların iş karakteristiğinin ve hizmet verilen kitleye olan tutumun üzerine yoğunlaşması gerektiğini görülmüştür. Bu nokta üzerine eğitim ve geliştirme ile müdahalede bulunmak isteyen huzurevi insan kaynakları birimleri hizmet verilecek kitleye karşı pozitif tutum geliştirme ve derin davranma becerileri edindirme çalışmalarına odaklanırsa faydalı sonuçlara ulaşabilir.

KAYNAKÇA

- Andela, M., Truchot, D. ve Borteyrou, X. (2015). Emotional labour and burnout: Some methodological considerations and refinements. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 47(4): 321. doi: 10.1037/cbs0000024.
- Apaydın, Ç. (2011), *Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Aud, M. A., Bostick, J. E., Marek, K. D. ve McDaniel, R. W. (2006). Introducing baccalaureate student nurses to gerontological nursing. *Journal of Professional Nursing*, 22(2): 73-78. doi: 10.1016/j.profnurs.2006.01.005.
- Ayoğlu, F. N., Kulakçı, H., Ayyıldız, T. K., Aslan, G. K. ve Veren, F. (2014). Attitudes of Turkish nursing and medical students toward elderly people. *Journal of Transcultural Nursing*, 25(3): 241-248. doi: 10.1177/1043659613515527.
- Bousfield, C. ve Hutchison, P. (2010). Contact, anxiety, and young people's attitudes and behavioral intentions towards the elderly. *Educational Gerontology*, 36(6): 451-466. doi: 10.1080/03601270903324362.
- Brotheridge, C. M. ve Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of "people work". *Journal of Vocational Behavior*, 60(1): 17-39. doi: 10.1006/jvbe.2001.1815.
- Brotheridge, C. M. ve Lee, R. T. (2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1): 57. doi: 10.1037/1076-8998.7.1.57.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. ve Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2): 249-276. doi: 10.1006/jvbe.1999.1713.

- Çelik, S. S., Kapucu, S., Tuna, Z. ve Akkus, Y. (2010). Views and attitudes of nursing students towards ageing and older patients. *Australian Journal of Advanced Nursing, The*, 27(4): 24.
- Chandra, V. (2012). Work-life balance: Eastern and western perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5): 1040-1056. doi: 10.1080/09585192.2012.651339.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. ve Aiken, L. S. (2013). Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences. Routledge.
- Cheung, F. Y. L. ve Tang, C. S. K. (2009). Quality of work life as a mediator between emotional labor and work family interference. *Journal of Business and Psychology*, 24(3): 245-255. doi: 10.1007/s10869-009-9103-7.
- Darwin, C. ve Prodger, P. (1998). The expression of the emotions in man and animals. Oxford University Press, USA.
- Dimberg, U. ve Söderkvist, S. (2011). The voluntary facial action technique: A method to test the facial feedback hypothesis. *Journal of Nonverbal Behavior*, 35(1), 17-33. doi: 10.1007/s10919-010-0098-6.
- Dodson, L. ve Zincavage, R. M. (2007). "It's Like a Family" Caring Labor, Exploitation, and Race in Nursing Homes. *Gender & Society*, 21(6): 905-928. doi: 10.1177/0891243207309899.
- Eagly, A. H. ve Chaiken, S. (1993). The psychology of attitudes. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Eby, L. T., Maher, C. P. ve Butts, M. M. (2010). The intersection of work and family life: The role of affect. *Annual Review of Psychology*, 61: 599-622. doi: 10.1515/9783110968835.44.
- Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1): 178-199. doi: 10.2307/259269.
- Ender Büyükbay, Ş, (2017), Proposal of A New Employee Well-Being Model: Employee Wholeness, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fasoli, D. R. (2010). The culture of nursing engagement: A historical perspective. *Nursing Administration Quarterly*, 34(1): 18-29. doi: 10.1097/naq.0b013e3181c95e7a.
- Fazio, R. H. (1990). Multiple processes by which attitudes guide behavior: The MODE model as an integrative framework. *Advances in Experimental Social Psychology*, 23: 75-109. doi: 10.1016/s0065-2601(08)60318-4.
- Gellhorn, E. (1964). Motion and emotion: The role of proprioception in the physiology and pathology of the emotions. *Psychological Review*, 71(6), 457. doi: 10.1037/h0039834.

- Giallonardo, L. M., Wong, C. A. ve Iwasiw, C. L. (2010). Authentic leadership of preceptors: predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 18(8): 993-1003. doi: 10.1111/j.1365-2834.2010.01126.x.
- Golfenshtein, N. ve Drach-Zahavy, A. (2015). An attribution theory perspective on emotional labour in nurse-patient encounters: a nested cross-sectional study in paediatric settings. *Journal of Advanced Nursing*, 71(5): 1123-1134. doi: 10.1111/jan.12612.
- Grandey, A. A. (2003). When "the show must go on": Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46(1): 86-96. doi: 10.2307/30040678.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88. doi: 10.2307/258214.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): 510-531. doi: 10.1016/s0001-8791(02)00042-8.
- Grzywacz, J. G. ve Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4): 455-471. doi: 10.1177/1523422307305487.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart*. Berkeley and Los Angeles.
- Hülshager, U. R. ve Schewe, A. F. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: A meta-analysis of three decades of research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3): 361. doi: 10.1037/a0022876.supp.
- Humphrey, R. H., Ashforth, B. E. ve Diefendorff, J. M. (2015). The bright side of emotional labor. *Journal of Organizational Behavior*, 36(6): 749-769. doi: 10.1002/job.2019.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S. ve Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5): 1368. doi: 10.1037/0021-9010.92.5.1368.
- Ilies, R., Wilson, K. S. ve Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal*, 52(1): 87-102. doi: 10.5465/amj.2009.36461938.
- Jacelon, C. S. (2002). Attitudes and behaviors of hospital staff toward elders in an acute care setting. *Applied Nursing Research*, 15(4): 227-234. doi: 10.1053/apnr.2002.35958.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Rubenstein, A. L., Long, D. M., Odio, M. A., Buckman, B. R., Zhang, Y. ve Halvorsen-Ganepola, M. D. (2013). A meta-analytic structural

- model of dispositional affectivity and emotional labor. *Personnel Psychology*, 66(1): 47-90. doi: 10.1111/peps.12009.
- Kiliç, D. ve Adibelli, D. (2011). The validity and reliability of Kogan's attitude towards old people scale in the Turkish society. *Health*, 3(09), 602. doi: 10.4236/health.2011.39101.
- Kim, S. H. S. (2010). The effectiveness of a laughter therapy group counseling program for anxiety, depression, and low self-esteem in mothers. *Korean Journal of Child Studies*, 31(2), 197-207.
- Kogan, N. (1961). Attitudes toward old people: The development of a scale and an examination of correlates. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 62(1):44.
- Küçükgüçlü, Ö., Mert, H. ve Akpınar, B. (2011). Reliability and validity of Turkish version of attitudes toward old people scale. *Journal of Clinical Nursing*, 20(21-22): 3196-3203. doi: 10.1111/j.1365-2702.2011.03764.x.
- Lambrinou, E., Sourtzi, P., Kalokerinou, A. ve Lemonidou, C. (2009). Attitudes and knowledge of the Greek nursing students towards older people. *Nurse Education Today*, 29(6): 617-622. doi: 10.1016/j.nedt.2009.01.011.
- Lee, J. J. (2015). Drivers of work engagement: An examination of core self-evaluations and psychological climate among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 44: 84-98. doi: 10.1016/j.ijhm.2014.10.008.
- Leung, S., LoGiudice, D., Schwarz, J. ve Brand, C. (2011). Hospital doctors' attitudes towards older people. *Internal Medicine Journal*, 41(4): 308-314. doi: 10.1111/j.1445-5994.2009.02140.x.
- Liu, Y. E., Norman, I. J. ve While, A. E. (2015). Nurses' attitudes towards older people and working with older patients: an explanatory model. *Journal of Nursing Management*, 23(8): 965-973. doi: 10.1111/jonm.12242.
- Lopez, S. H. (2006). Emotional labor and organized emotional care: Conceptualizing nursing home care work. *Work and Occupations*, 33(2): 133-160. doi: 10.1177/0730888405284567.
- Magid, M., Reichenberg, J. S., Poth, P. E., Robertson, H. T., LaViolette, A. K., Kruger, T. H. ve Wollmer, M. A. (2014). Treatment of major depressive disorder using botulinum toxin A: a 24-week randomized, double-blind, placebo-controlled study. *The Journal of Clinical Psychiatry*, 75(8), 837-844. doi: 10.4088/jcp.13m08845.
- Melvin, C. S. (2015). Historical review in understanding burnout, professional compassion fatigue, and secondary traumatic stress disorder from a hospice and palliative nursing perspective. *Journal of Hospice & Palliative Nursing*, 17(1): 66-72. doi: 10.1097/njh.0000000000000126.
- Mesmer-Magnus, J. R., DeChurch, L. A. ve Wax, A. (2012). Moving emotional labor beyond surface and deep acting: A discordance-congruence

- perspective. *Organizational Psychology Review*, 2(1): 6-53. doi: 10.1177/2041386611417746.
- Muthén, L. K. ve Muthén, B. O. (1998-2010). Statistical analysis with latent variables. Mplus User's guide, 2012.
- Pedersen, R., Nortvedt, P., Nordhaug, M., Slettebø, Å., Grøthe, K. H., Kirkevold, M., ... ve Andersen, B. (2008). In quest of justice? Clinical prioritisation in healthcare for the aged. *Journal of Medical Ethics*, 34(4): 230-235. doi: 10.1136/jme.2006.018531.
- Ripoll, R. M. ve Casado, I. Q. (2010). Laughter and positive therapies: modern approach and practical use in medicine. *Revista de Psiquiatria y Salud Mental (English Edition)*, 3(1), 27-34. doi: 10.1016/s2173-5050(10)70006-6.
- Rodriguez, J. (2011, June). "It's a Dignity Thing": Nursing Home Care Workers' Use of Emotions. In *Sociological forum*. 26(2): 265-286). Blackwell Publishing Ltd.
- Salovey, P., Rothman, A. J., Detweiler, J. B. ve Steward, W. T. (2000). Emotional states and physical health. *American Psychologist*, 55(1): 110.
- Shankar, T. ve Bhatnagar, J. (2010). Work life balance, employee engagement, emotional consonance/dissonance & turnover intention. *Indian Journal of Industrial Relations*, 74-87.
- Soper, D.S. (2018). A-priori Sample Size Calculator for Hierarchical Multiple Regression [Software]. Available from <http://www.danielsoper.com/statcalc>
- Tomkins, S. S. (1963). Illuminating and Stimulating. (Book Reviews: Affect, Imagery, Consciousness. vol. 1, The Positive Affects). *Science*, 139: 400-401.
- Totterdell, P. ve Holman, D. (2003). Emotion regulation in customer service roles: Testing a model of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(1): 55. doi: 10.1037//1076-8998.8.1.55
- United Nations. (2017). World Population Aging. Erişim 25 Mart, 2018.
http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WPA2017_Highlights.pdf
- Ünler Öz, E, (2007), *Effect of Emotional Labor on Employees' Work Outcomes*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6): 1512. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1512.
- Wang, G., Seibert, S. E. ve Boles, T. L. (2011). Chapter 1 synthesizing what we know and looking ahead: A meta-analytical review of 30 years of emotional labor research. In *What Have We Learned? Ten Years On* (pp. 15-43). Emerald Group Publishing Limited.

- Vatansever, Ç, (2008), *Work and Non-Work Life Balance, and Its Relation to Organizational Commitment and Career Satisfaction*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Williams, K. J. ve Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4): 837-868. doi: 10.2307/256602.
- Yanchus, N. J., Eby, L. T., Lance, C. E. ve Drollinger, S. (2010). The impact of emotional labor on work-family outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1): 105-117. doi: 10.1016/j.jvb.2009.05.001.

SATIN ALMA KARAR SÜRECİNDE OTEL MÜŞTERİLERİNİN İNTERNET KULLANIM ALIŞKANLIKLARINA YÖNELİK DURUM ANALİZİ

Otel
Müşterilerinin
İnternet
Kullanım
Alışkanlıkları

135

Dr. Öğr. Üyesi Gülçin ÖZBAY

*Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Turizm Fakültesi - Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü
gozbay@sakarya.edu.tr*

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-5647-7137

Prof. Dr. Mehmet SARIİŞİK

*Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Turizm Fakültesi - Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü
msariisik@sakarya.edu.tr*

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-0681-6137

ÖZ

Amaç: Yoğun tempolu çalışma koşulları, stres, şehir hayatının trafik, gürültü, hava kirliliği gibi olumsuz etkenleri nedeniyle tatil, insan hayatının vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. İnsanlar yılda en az bir defa turistik faaliyetlere katılım için bir satın alma kararı vermek durumunda kalmaktadır. Tüketim ve tüketme düşüncesinin hâkim olduğu bir dünyada tüketicileri anlamak için de satın almayla ilgili her türlü bilginin öğrenilmesi gerekmektedir. İnternet satın alma ve insan hayatının anahtar bileşenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle tüketici ve internet kavramları incelenmesi gereken temel konular olarak nitelendirilmekte ve birlikte ele alınması gerekmektedir. Çalışmada otel müşterilerinin satın alma karar sürecinde internet kullanımına ilişkin bir durum analizi yapılması amaçlanmıştır. Otel tercihi yapılırken sanal ortamda ne kadar zaman geçirildiği ve bu sürenin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır.

Yöntem: Veri toplama aracı olarak anket tercih edilmiş, anket 3 yıldız ve üzeri otel işletmelerinde konaklayan müşterilere uygulanmıştır. 682 anket değerlendirmeye alınmış, veriler SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences) analiz programı kullanılarak çeşitli analizler yapılmıştır. Frekans analizi, ortalama, çapraz tablo gibi çeşitli betimsel istatistikler, T testi, one-way ANOVA testi, korelasyon analizi gibi çeşitli analiz teknikleri kullanılarak elde edilen veriler anlamlandırılmaya çalışılmıştır.

Bulgular: Katılımcıların %79,2’u için internet günlük hayatlarında zamanlarının büyük bir kısmını alan önemli bir bileşendir. Katılımcıların %40,6’sı otel tercihi için internette 1-2 saat arası zaman harcadığını belirtmektedir. Otel tercihi için internette geçirilen sürenin cinsiyetler açısından farklılık gösterdiği saptanmıştır. Erkeklerin daha çabuk karar verdikleri, kadın katılımcıların %37,4’ünün ise 3 saatten fazla internette kalarak otel tercihlerini şekillendirdikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların otel tercihinde sanal tüketici yorumlarına verdikleri önem düzeyi arttıkça bu yorumlardan yararlanma sıklığı da artış göstermektedir.

Sonuç: Teknoloji gelişimiyle beraber birçok satın alma kararında olduğu gibi konaklama işletmesi tercihlerinde de insanların internet üzerinde yoğun zaman harcamaya yönelindikleri dikkat çekmektedir. Cinsiyet bağlamında ise kadınların bu araştırmalara erkeklere oranla daha fazla zaman ayırdıkları saptanmıştır. Bunun temel nedenleri arasında kadınların daha detaycı olmaları ve birçok beklentinin bir arada karşılanması arzularının yüksekliği gösterilebilir. Ayrıca gerçekleştirilecek konaklama maliyetlerinin erkekler tarafından karşılanma olasılığının yüksek olmasının kadın katılımcıların bu konudaki hassasiyetlerini arttırmış olabileceği de unutulmamalıdır.

Anahtar Kelimeler: eWOM, internet kullanımı, otel tercihi, satın alma karar süreci

AN INVESTIGATION ON INTERNET USE HABITS OF HOTEL CUSTOMERS DURING PURCHASE DECISION

ABSTRACT

Aim: The holiday has become an important part of human life due to the negative factors such as intense working conditions, stress, urban life, traffic, noise and air pollution. People have to make a purchase decision at least once a year to participate in tourist activities. In order to understand consumers in a world where consumption is dominant, it is necessary to learn all kinds of information about purchasing to understand consumers. The Internet is regarded as one of the key components of purchasing and human life. That’s why, consumer and internet concepts are considered as essential issues to be examined and need to be considered together. In the study, it was aimed to conduct a situation analysis of internet usage in hotel purchasing decision process. It has been tried to determine how much time is spent in the virtual

environment while the hotel is being made and whether the attendance differs according to the demographic characteristics of the participants.

Method: Questionnaire was preferred as a data collection tool, and the survey was applied to 3 star and the customers staying in hotel management. 682 questionnaires were taken and various analyzes were performed using the SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences) analysis program. Various data such as frequency analysis, mean, cross table, descriptive statistics such as T-test, one-way ANOVA test, correlation analysis have been applied to be interpreted.

Findings: For 79.2% of the participants, internet is an important component that takes a lot of time in daily life. 40.6% of respondents indicated that they spend 1-2 hours on the internet for hotel preference. It has been determined that the preference for hotels differs in terms of gender on the internet. It was found that 37.4% of the female participants, which men decided more quickly, stayed in the internet for more than 3 hours and shaped hotel preferences. As the level of importance given to virtual consumer comments in participant's preference for the hotel increases, the frequency of utilization of these interpretations also increases.

Results: As with many developments in technology development, as well as in accommodation management preferences, people are attracted to spend a lot of time on the internet. In terms of gender, it was found that women spend more time in these researches than men. The main reasons for this may be the height of the desire for women to be more elaborate and to meet many expectations together. It should also be remembered that the high probability that the costs of accommodation will be met by men may have increased the sensitivity of female participants in this regard.

Key words: eWOM, internet usage, hotel preference, procurement decision process

I. Giriş

Tüketiciler, satın alma öncesinde bilgi arayarak, kararlarıyla ilgili belirsizliği azaltma eğilimi sergilemektedir. Belirsizlik, satın alma sürecinin sonuçlarını kestirememeye durumu olarak tanımlanmakta ve büyük belirsizlik olması halinde daha yoğun bilgi arama ihtiyacı ortaya çıkmaktadır (Aksoy, 2006: 307; Niinivaara et al., 2007: 3). İhtiyaç olunan bilginin miktarı ve niteliği de tüketicilerin bilgi arama davranışını çeşitlendirmekte ve şekillendirmektedir.

Bilgi arama davranışı, Raji (2007: 14) tarafından aktif ve pasif arama olmak üzere farklı bir sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. *Pasif arama*, tüketicinin ürün hakkındaki internet, gazete, dergi ve diğer basılı malzemelerdeki bilgiyi okumasını içermektedir. *Aktif arama* ise; tüketicinin güvendiği ve saygı duyduğu aile, arkadaş, komşu, tanıdık, ortak ve diğer sosyal grup üyeleri gibi kişisel kaynakları kullanarak gerçekleştirdiği arama şekline verilen isimdir.

Pasif arama şekillerinden biri olan internet, tüketicinin kullandığı dış kaynaklar arasında da değerlendirilmektedir. Daha fazla tüketici, bilgi ihtiyaçları ortaya çıktığında internet ve sanal kaynaklardan yararlanma eğilimi sergilemektedir (Gürsoy ve McCleary, 2004: 356; Peterson ve Merino, 2003: 104). Dijital çağda yaşamak tüketicilerin yönünü, pazarlama kontrolünde olmayan bilgiye doğru çevirmektedir. Tüketiciler; bloglar, bültenler, web siteleri, forumlar, www.consumerreview.com, www.tripadvisor.com ya da www.epinions.com gibi tüketici düşünce sitelerinden bilgi alabilmektedir. Amerikalıların yaklaşık %94'ü ürün satın almadan önce sanal araştırma yapmakta ve bu tüketicilerin neredeyse yarısı deneyimlerini sanal ortama aktarmaktadır (Lamb et al., 2011: 77). Bu ortam, iç ve dış bilgi kaynakları arasında fayda-maliyet ikilisi açısından ele alındığında oransal olarak çok güçlü bir etkiye sahiptir (Gürsoy ve McCleary, 2004: 356) ve sınırlı fiziksel alandan sınırsız sanal ortama geçiş söz konusudur (Butler ve Peppard, 1998: 602).

II. Kavramsal Çerçeve

Tüketici bilgi arama sürecinde internet, önemli bir etkiye sahiptir (Kulkarni et al, 2012: 167) ve daha önce de belirtildiği gibi sahip olmaya devam edecektir. Ancak bu etkinin hangi koşullar altında ve nasıl hissedileceği net değildir. Çoğu uzmana göre; internet tüketiciler için her yerde deva bilgi sunmaktadır. Sınırsız miktardaki ürün bilgisi ve diğer okuma materyalleri ile bilgi arama süresi, çaba ve maliyetini minimize etmektedir. İnternet, etkili ve verimli bir şekilde bilgi arama, düzenleme, paylaşım ve yayma yeteneğine sahip bir alandır. Böylece sınırsız bilgiye gezegendeki hemen hemen her noktadan, her an ulaşım mümkün hale gelmektedir. Birçok durumda önceleri ulaşılamaz olarak nitelendirilen bilgi edinimine olanak vermektedir (Peterson ve Merino, 2003: 99-100, 103). İnternet, hız ve verimliliği arttırmış ve zaman artık araştırmanın en önemli maliyet kalemi olmaktan çıkmıştır. Bunun yerine bilgi kaynaklarının güvenilirliği, alternatiflerin değerlendirilmesi konuları önem arz eder olmuştur (Klein ve Ford, 2003: 30).

İnternetin tüketici bilgi aramasında birincil kaynak olup olmadığının sorgulandığı Park ve arkadaşlarına (2009: 93) ait çalışmada; internet tüketici bilgi arama davranışlarını değiştirme yeteneğine sahip muazzam bir araç olarak nitelendirilmektedir. İnternet, tüketicilere satın alma kararı verebilmeleri için gerekli olan bilgiyi hem nitelik hem de nicelik bakımından sunmaktadır. Arun ve arkadaşları (2012: 287) da çalışmalarında, tüketiciler tarafından yazılan yorumların çoğu bilgi kaynağından daha güvenilir ve daha değerli olduğunu vurgulamaktadır.

İnternet sitelerindeki tüketici yorumları, potansiyel tüketiciler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Ancak tek bir kullanıcı için tüm yorumları okumak imkânsızdır. Bu yüzden faydalı olabilecek bilgiyi bu yorumlar arasından etkin bir şekilde ayırtmak önemli ve karmaşık bir sorundur (Kong et al., 2011: 449). Dolayısıyla son yıllarda sanal yorumların tüketici satın alma karar sürecinde etkisi önemli ölçüde artmıştır ve bu bilgi kaynağı türünün tüketici davranışındaki etkileri iş dünyası ve akademik alanda daha fazla dikkat çekmektedir (Hao et al., 2008: 493; Fujimoto, 2010: 97).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi, tüketicilerin iletişim ortamını değiştirmiş (Kwon et al, 2011: 1; Okutan, 2007: 56; Heyne, 2009: 18; Vilpponen et al, 2006: 64; Cheng ve Zhou, 2010: 1) ve zenginleştirmiştir. Tüketiciler karar verme sürecinde kullanmak üzere gerekli olan bilgiye ulaşmak için bilgisayar aracılı iletişime artan bir şekilde başvurumaktadırlar (Pursiainen, 2010: 22, 23; Çubukcu, 2010: 40).

Tüketicilerin bilgi edinme ve paylaşımında; internet, devrim yaratmış (Rabjohn et al, 2008: 1; Zheng ve Ye, 2009: 335; Thorson ve Rodgers, 2006: 34) ve tüketicilerin deneyimlerini diğer insanlarla paylaşmaları için popüler bir ortam haline gelmiştir (Pekar ve Ou, 2008: 145). Artık tüketiciler tüm dünyayla esnek bir şekilde duygu, bilgi ve fikir alışverişinde bulunabilmektedir (Kwon et al., 2011: 1; Akar, 2010: 122; Goldsmith ve Horowitz, 2006: 3) ve bu interaktif özelliği nedeniyle internet, yeni pazarlama kanalları arasında yerini almıştır (Park ve Lee, 2008: 386; Kiecker ve Cowles, 2002: 72).

İnternet, tüketiciler için eWOM'un (electronic Word Of Mouth) kaynağı şeklinde nitelendirilmektedir (Gruen et al, 2006: 449). İnternet teknolojilerinin gelişimiyle; dünya çapında ürün ya da işletme hakkında internette bilgi arayan tüketicilerin sayısı artmış, offline (çevrimdışı) kaynaklardan sanal kaynaklara daha fazla geçiş olmuştur. Bunun sonucunda WOM iletişimi yeni bir hal alarak eWOM ortaya çıkmış ve tüketiciler için önemli bir olgu haline gelmiş, hatta WOM'dan daha etkin bir

bilgi kaynağı olmaya başlamıştır (Jeong ve Jang, 2011: 356; Bruyn ve Lilien, 2008: 153; Reutemann et al., 2010; Bayraktaroğlu ve Akyol, 2009: 57; Sachse ve Mangold, 2011: 38; Vilpponen et al., 2006: 64; Avcılar, 2005: 343; Banerjee et al., 2010: 24; Valck et al., 2009: 185; Liao ve Zhong, 2010: 718; Hao et al., 2010: 1; Ye et al., 2011: 635).

eWOM için farklı tanım çalışmalarına rastlanmaktadır. Bir ürün ya da işletme hakkında mevcut, potansiyel ya da eski müşteriler tarafından yapılan ve internet aracılığıyla birçok insana ulaşabilen her türlü olumlu ya da olumsuz açıklama eWOM kapsamında incelenmektedir (Pursiainen, 2010: 23; Jeong ve Jang, 2011: 357; Rabjohn et al., 2008: 2; Bayraktaroğlu ve Akyol, 2009: 61; Jalilvand et al., 2010: 43; Akar, 2010: 122; Dumrongsiri, 2010: 180; Cheng ve Zhou, 2010: 1; Peters, 2010: 21; Hsiao ve Chuang, 2009: 756; Leen et al., 2009: 28).

Jeong ve Jang'ın çalışmasında (2011: 357); eWOM belirli bir ürün ve hizmetin nitelikleri ya da kullanımıyla ilgili olarak tüketiciler arasında internet tabanlı teknoloji ile gerçekleştirilen resmi olmayan bütün iletişimler şeklinde tanımlanmaktadır. Kısaca "internette tüketici iletişimi" (Heyne, 2009:19) yada "internette gerçekleşen tüketiciden tüketiciye bilgi alışverişi" (Gruen et al., 2006: 450) olarak da ifade edilmektedir. Tüketicilerin, işletmelerin ürün ve hizmetleri hakkında olumlu veya olumsuz deneyimlerini ve bilgilerini internet ortamında diğer tüketicilere aktarımları şeklindeki ifadeye de rastlanılmıştır (Avcılar, 2005: 343). Ürün ya da hizmetle ilgili internet tabanlı teknolojideki iletişimdir (Lo ve Lin, 2011: 112) ve bu iletişim tüketicilerin ürün ve hizmet deneyimleriyle ilgili sanal yorum yazmaları (Zhu ve Lai, 2009: 120) ve okumaları şeklinde gerçekleşmektedir.

Tanımlarda üzerinde durulan temel konular maddeler halinde aşağıda verilmektedir:

- İletişimin konusu: Belli bir marka, ürün ya da hizmete ilişkin bilgi, yorum
- İletişimin tarafları: Mevcut, potansiyel ya da eski tüketiciler
- İletişimin şekli: Gayri resmi, yazılı iletişim
- İletişimin amacı: Bilgi paylaşımı
- İletişim ortamı: İnternet

Bu konular birleştirilerek yeniden yeni bir tanım denemesi yapılırsa; eWOM, *belli bir marka, ürün ya da hizmetle ilgili olarak bilgi paylaşımı amacıyla, mevcut, potansiyel ya da eski tüketiciler arasında internet ortamında gerçekleştirilen gayri resmi iletişim* şeklinde ifade edilebilir.

eWOM kanalları olarak değerlendirilen; bloglar, kullanıcı oluşumlu içerik, sosyal ağlar, forumlar, sınıflandırma ve yorumlar tüketicilerin sanal

dünyadaki temel etkinlikleridir (Heyne, 2009: 39). İnternete tüketici düşünce sitelerinin girişinden beri var olan sanal ürün yorumları, tüketiciler tarafından düşünüldüklerinin dijital ortama yazılmasıdır. Sanal ürün yorumlarının amacı, potansiyel alıcıları ürünün güçlü ve zayıf nitelikleri hakkında bilgilendirmektir (Pollach, 2006: 2). İnternette tüketiciler tarafından paylaşılan bu yorumlar metne dayalı olmaktadır ve metne konu olan genellikle belirli bir ürün ya da hizmetle ilgili kişisel deneyimin ifadesi, ürüne övgü ya da müşteri şikâyetleridir. İnternet kullanıcıları, yorum sitelerini özgürce okuyabilmekte ve kendi müşteri yorumlarını paylaşabilmektedir (Yee, 2006: 11; Pollach, 2006: 1; Zhang et al., 2010: 694; Bayraktaroğlu ve Akyol, 2009: 65).

Turizm endüstrisinde tüketim, zaman ve mekân açısından farklı olarak gerçekleşmektedir. Ayrıca turizm ürünleri soyut özellik göstermektedir. Bu nedenlerden dolayı turizm ürünlerini önceden gidip görme, deneme olasılığı bulunmamaktadır. Tüm bu özellikler ise turizm endüstrisinde riski arttırmaktadır. Riski azaltmak için ise insanlar başkalarının düşüncelerine ihtiyaç duymaktadır. Bu bağlamda artık çevrelerinden edinebilecekleri bilgiler yetersiz gelmekte ve daha detaylı arama yapılarak ulaşılan daha fazla bilgi ile en doğru kararı vermeye çalışmaktadırlar. Sanal ortamdaki tüketici yorumları kişilere, ticari web sitelerinden daha fazla güven verdiği için daha fazla insan artık bu yorum sitelerini okumakta ve kararlarında buradaki bilgileri dikkate almaktadır. Turizm endüstrisinin bel kemiği olarak nitelendirilebilecek olan otellerde bir uygulama gerçekleştirilmiştir.

III. Yöntem

Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket, katılımcıların genel internet kullanım alışkanlıklarının öğrenilmeye çalışıldığı soru grubuyla başlamaktadır ve nominal ölçek kullanılmıştır. Bu soru grubu oluşturulurken çalışmaya uygun tek bir ölçeğe ulaşılamaması nedeniyle farklı ölçeklerden faydalanılmış ve Wong ve Law (2005), Qu ve arkadaşları (2008), Hunloh (2007), Özer (2009) ve Casalo' ve diğerlerine (2010) ait araştırmalardaki ölçekler dikkate alınmıştır. Özer'in (2009) çalışmasından esinlenerek ordinal ölçek ile internet kullanım amaçları belirlenmeye çalışılmıştır. Anket, Wong ve Law (2005), Okutan (2007) ve Deveci'nin (2010) çalışmalarından uyarlanan, otel tercihi ve tercih sırasında internet kullanımına ilişkin nominal ölçekli sorularla devam etmektedir.

Ölçeğin güvenilirliği kontrol edilmiş ve bu amaçla içsel tutarlılık analizine tabi tutulmuştur. İçsel tutarlılık, en yaygın yöntem olan alfa katsayısı kullanılarak ölçülmüştür. Alfa değeri 0 ile 1 arası değerler

almaktadır. Kabul edilebilir bir değerin ise en az 0,7 olması arzu edilmektedir. Ancak uygulamada bu değerin keşifsel çalışmalarda ipucu vermesi amacıyla 0,5'e kadar kabul edilebileceğine ilişkin öneriler bulunmaktadır (Altunışık vd., 2007: 115-116). Bu bağlamda araştırmanın asıl amacına ulaştıracak ifadelerin bulunduğu kısmın güvenilirliğinin 0,876 olduğu görülmüştür. Elde edilen bu alfa değeri ise ölçeğin yüksek derece güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın evrenini, konaklama işletmesi müşterileri oluşturmaktadır. Ancak bu evren kapsamındaki tüm kişilere ulaşmanın imkansız ve kaynakların kısıtlı olması örnekleme yapılmasını gerektirmektedir. Bu nedenle araştırma örnekleme Balıkesir'de faaliyet gösteren 3 yıldız ve üzeri konaklama işletmeleri olarak belirlenmiştir. Balıkesir ilinin tercih edilme nedeni, münferit konaklayan Türk müşterilerin en çok tercih ettiği yerlerden biri olmasıdır. Seyahat acenteleri aracılığıyla gelen müşterilerin satın alma kararlarının farklı olması nedeniyle münferit müşterilere odaklanılmıştır. Çünkü seyahat acentesi müşterileri, otel tercihlerinde satış elemanlarının tavsiyelerini ve oluşturulan tur paketlerinin cazipliğini dikkate almaktadır. Dolayısıyla münferit müşteriler kadar detaylı bir bilgi arama sürecine girişmemektedirler.

Ankete nihai halini verebilmek için, öncelikle pilot çalışma şeklinde uygulanmıştır. 100 anket birebir katılımcıların görüşleri de dikkate alınarak tekrar gözden geçirilmiş, bazı sorular çıkarılmış, kelime ve ifadelerde değişiklik yapılarak revize edilmiştir. Revize işleminden sonra gerçekleştirilen veri toplama süreci sonucunda eksik, hatalı ve güvenilirliğinden şüphe duyulan anketler çıkarıldığında değerlendirmeye alınan anket sayısı 682'dir.

Çalışmada otel müşterilerinin işletme tercihlerinin şekillenmesinde etkili olan internet kullanım alışkanlıklarını belirlemek için nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla SPSS analiz programından faydalanılarak frekans analizi, korelasyon analizi ve çapraz tablolar kullanılmıştır.

IV. Bulgular

Bu bölümde, toplanan veriler çeşitli nicel analizlere tabi tutulmuş ve elde edilen bulgular açıklanmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları, internet kullanımı ve deneyimine ilişkin bulgular verildikten sonra katılımcıların internet kullanım amaçları sıralanmıştır. Otel tercih davranışları, bu tercihte kullanılan bilgi kaynaklarının önem dereceleri ve kullanım sıklıkları belirlenmiştir.

Anket uygulanan 682 katılımcının demografik özellikleri Tablo 1’de görülmektedir. Tablo incelendiğinde %57,9’unun kadın, %59,2’sinin evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların çocuk sayısı dikkate alındığında %56,9’unun çocuksuz olduğu göze çarpmaktadır. Çocuklu katılımcıların ise yarısından fazlası (%53,4) tek çocuk sahibidir.

Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında, %73,9’unun 21-40 yaş arasında toplandığı dikkat çekmektedir. Katılımcıların %56,5’i üniversite mezunu olup, lisansüstü eğitim alan katılımcılar ise %10’luk dilimi oluşturmaktadır.

Meslek bakımından çoğunluğu (%27) memurlar oluşturmaktadır. Hemen sonrasında ise serbest meslek grubuna dahil olan katılımcılar (%22,9) yer almaktadır. Aylık gelirinin 1001-2000 TL olduğunu belirtenler, katılımcıların %41,3’ünü temsil etmektedir.

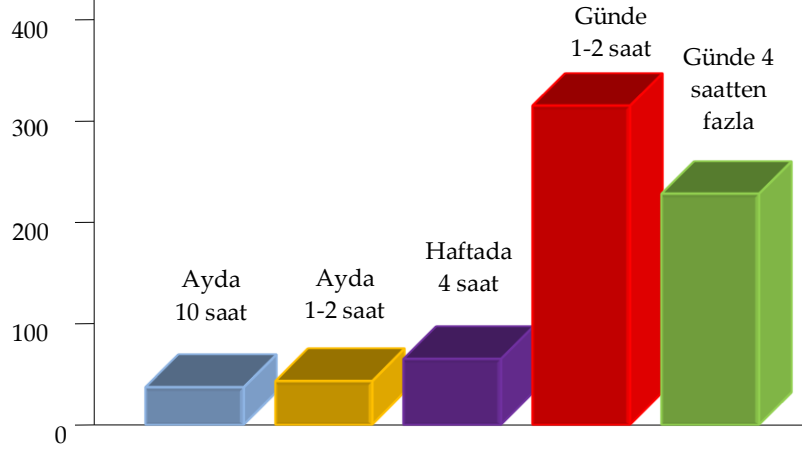
Tablo 1
Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik özellik		f	%	Demografik özellik		f	%
Cinsiyet	Kadın	395	57,9	Meslek	İşçi	85	12,5
	Erkek	287	42,1		Memur	184	27,0
Medeni hal	Bekar	278	40,8	Emekli	36	5,3	
	Evli	404	59,2	Ev hanımı	46	6,7	
Yaş	20 ve altı	53	7,8	Öğrenci	83	12,2	
	21-30	263	38,6	Serbest meslek	156	22,9	
	31-40	241	35,3	Eğitimci	78	11,4	
	41-50	99	14,5	Çalışmıyor	14	2,1	
	51 +	26	3,8				
Eğitim seviyesi	İlköğretim	22	3,2	Aylık gelir	≤1000 TL	90	13,2
	Lise	207	30,4		1001-2000 TL	282	41,3
	Üniversite	385	56,5		2001-3000 TL	132	19,4
	Lisansüstü	68	10,0		3001 ≥ TL	107	15,7
				Belirtilmemiş	71	10,4	

4.1. İnternet Kullanımı ve Deneyimine İlişkin Bulgular

Katılımcılar, internet kullanım ve deneyimine ilişkin ifadeler açısından incelendiğinde; ortalama olarak günde 1-2 saat (%45,9) ve günde 4 saatten fazla (%33,3) internet kullanıldığı görülmektedir (Şekil 1). Bu da internetin katılımcıların (%79,2) günlük hayatlarının bir parçası haline geldiğini göstermektedir. Bu sonuçlar diğer çalışma (Özer, 2009) sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Çakmak ve Güneşer (2011: 13), “internet ortamındaki bilgi paylaşımının tüketici satın alma kararına etkileri” başlıklı çalışmasında da katılımcıların %94,6’sı her gün internet kullandığını belirtmiştir. Yüksel ve Kılıç’ın (2016: 897) çalışmasındaki

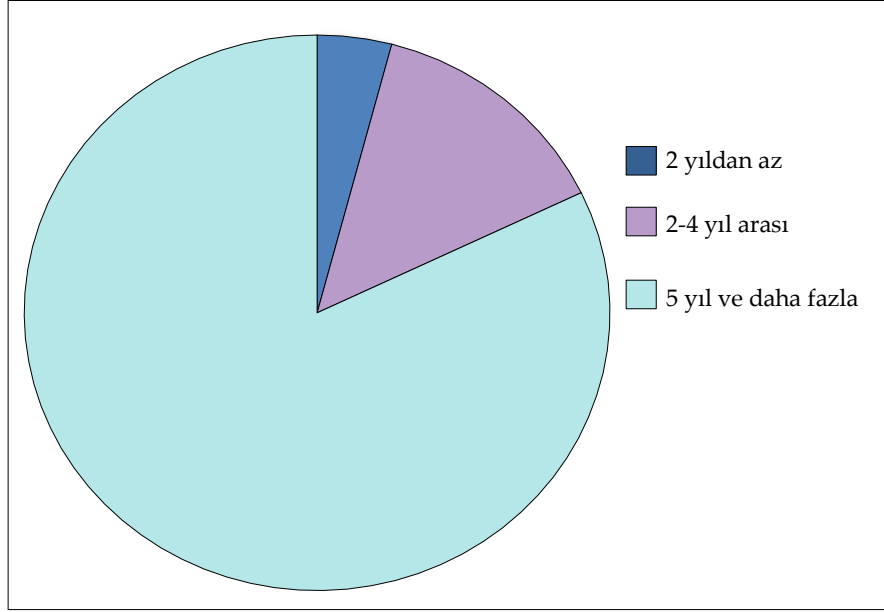
katılımcıların %94,4'ünün ise günlük internet kullanımları 1 saat ve üzerindedir.



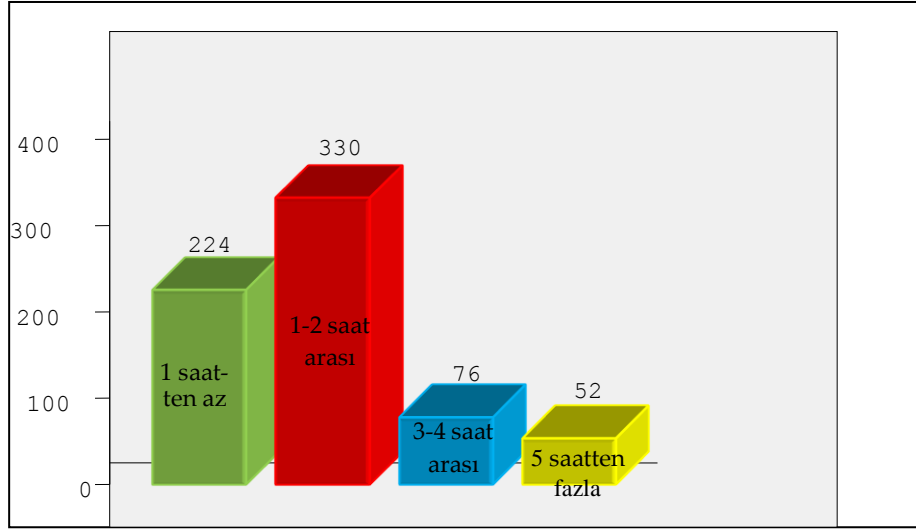
Şekil 1.
Katılımcıların Ortalama İnternet Kullanım Sıklığı

Türkiye İstatistik Kurumu 2017 verilerine göre Türkiye'deki internet kullanıcılarının %93,8'i, hemen hemen her gün veya haftada en az bir defa internete bağlandıkları için, düzenli internet kullanıcısı olarak değerlendirilmektedir (http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1028). İnternet kullanım oranlarının en yüksek olduğu yaş grubu 16-24'tür. Aynı araştırmada; erkeklerin kadınlara kıyasla daha fazla internet kullandıkları belirtilmektedir.

Katılımcıların %82,1'i 5 yıl ve daha uzun süredir internet kullanmaktadır. Bir oturumda geçirdikleri ortalama süre %48,4 oranında 1-2 saat arasındadır (Şekil 2). 1 saatten az kullananların oranı ise % 32,8'dir. Katılımcıların bir oturumda geçirdikleri süre ile tüketici değerlendirme sitelerinin otel tercihinde kullanım sıklığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yine otel tercihi için internette geçirilen süre ile tüketici değerlendirme sitelerinin otel tercihindeki önem derecesi arasında da bir ilişki söz konusudur.



İnternet kullanım deneyimi



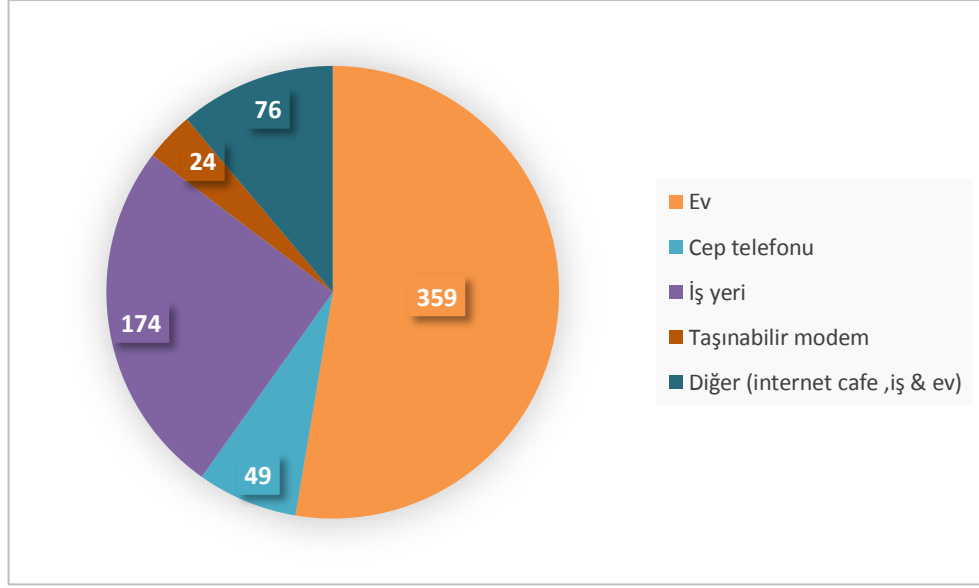
İnternette bir oturumda geçirilen ortalama süre

Şekil 2.

Katılımcıların İnternet Kullanım Deneyimleri ve İnternette Bir Oturumda Geçirdikleri Ortalama Süre

Katılımcılar, internete bağlanma yerleri açısından ele alındığında toplamda (ağırlıklı olarak ev olmak kaydıyla) %78,1'inin ev ve işyerinden internete bağlanmayı tercih ettikleri görülmektedir (Şekil 3). Araştırma sonuçlarına benzer şekilde 2017 TÜİK verilerine göre hanelerdeki internet erişim oranının %80,7 olduğu tespit edilmiştir.

Evden internete bağlanma oranları mesleklere göre değerlendirildiğinde; memur, serbest meslek ve eğitimcilerin bu oranın yarısını oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine evden internete bağlananlar cinsiyetler açısından incelenmiş ve ikisi arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu, kadınların evden internete bağlanan katılımcıların % 65,2'sini oluşturduğu tespit edilmiştir.



Şekil 3.
Katılımcıların İnternete Bağlanma Yerleri

İnternet kullanım deneyimine göre ortalama internet kullanım sıklığının farklılık gösterdiği ($p \leq 0.000$ / $F=37.749$) tespit edilmiştir. 2 yıldan daha az süredir internet kullanan katılımcıların günlük kullanım oranları % 35,7 iken, (2-4 yıl arası = %51,1) bu oran 5 yıldan fazla internet kullanım deneyimi olanlarda %86,1'e çıkmaktadır. Tablo 2 incelendiğinde bu artışın deneyimle doğru orantılı olduğu görülmektedir. Buna benzer bir sonuca Armağan ve Turan'ın (2014: 17) çalışmasında rastlanılmış olup, ayrıca internet deneyiminin pazarlama etkinliği üzerinde önemli olduğuna vurgu yapılmaktadır.

Tablo 2.
Katılımcıların İnternet Kullanım Deneyimlerine Göre İnternet Kullanım Sıklıkları

İnternet kullanım deneyimi		Ortalama internet kullanım sıklığı					Toplam
		Ayda 10 saat	Ayda 1-2 saat	Haftada 4 saat	Günde 1-2 saat	Günde 4 saatten fazla	
2 yıldan az	f	4	10	4	10	0	28
	%	14,3	35,7	14,3	35,7	0,0	100
2-4 yıl arası	f	6	18	22	36	12	94
	%	6,4	19,1	23,4	38,3	12,8	100
5 yıl ve daha fazla	f	26	14	38	267	215	560
	%	4,6	2,5	6,8	47,7	38,4	100
Toplam	f	36	42	64	313	227	682
	%	5,3	6,2	9,4	45,9	33,3	100

4.2. İnternet Kullanım Amacına İlişkin Bulgular

Katılımcıların internet kullanım amacı önem derecesine göre değerlendirildiğinde aşağıdaki gibi sıralamaya ulaşılmaktadır:

1. Haber siteleri
2. Ürün değerlendirme
3. Alışveriş
4. Bilimsel araştırma
5. Sörf
6. Sohbet

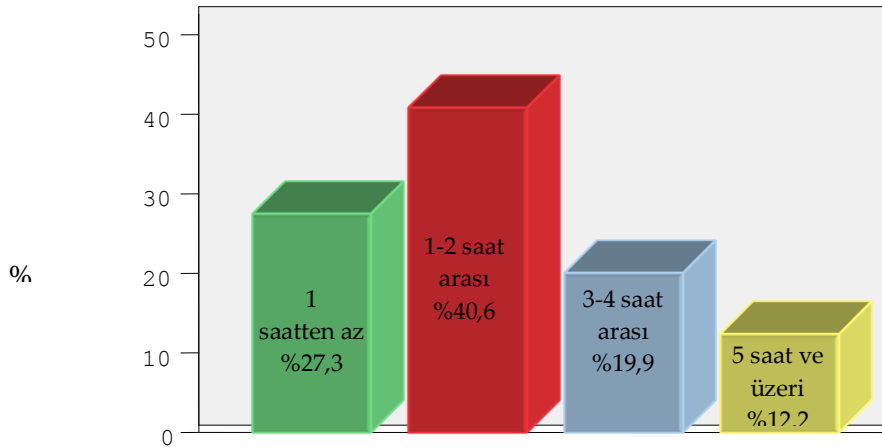
Katılımcıların %32,3'ü internet kullanımlarındaki birincil amacın haberler olduğunu belirtirken, %17,2'si ürün değerlendirmek için internete bağlanmaktadır. 81 katılımcının "diğer" kısmında belirttiği internet kullanım amaçları ise *hobi* (N=27), *bilgi edinme* (N=22), *mail* (N=12), *sosyal paylaşım* (N=10) ve *bankacılık işlemleridir* (N=10).

TÜİK verilerine göre; 2017 yılı son üç ayında internet kullanan bireylerin % 65,9'u mal ve hizmetler hakkında bilgi arama amacıyla kullanmaktadır. Çakmak ve Güneşer'in (2011: 13) çalışmasındaki katılımcılar; haber siteleri, alışveriş siteleri, download siteleri, forum siteleri, müzik-eğlence siteleri ve oyun siteleri şeklinde bir sıralama yapmıştır. Haber sitelerinin birinci sırada olması, bu çalışmayla örtüşmekte ve diğer sıralamalar da birbiriyle benzeşmektedir.

Özer'in (2009: 112-114) çalışmasında da katılımcıların internet kullanım amaçları sıralanmış ve birinci sıradaki internet kullanım amacının sohbet olduğu belirlenmiştir. Diğer amaçlar sırasıyla; sörf, bilimsel araştırma, forumlar, alışveriş ve haber siteleridir. Özer'in çalışmasındaki sıralama ile bu çalışmanın sıralaması neredeyse tam tersidir. Bunun nedeni, Özer'in örneklemin üniversiteli gençler olmasıdır.

4.3. Otel Seçim Davranışına İlişkin Bulgular

İnternette otel seçimi için geçirilen ortalama süreyi tespit amacıyla sorulan soruyu yanıtlayanların toplam [(1-2 saat) + (3-4 saat) + (5 saat ve üzeri)] %72,7'si 1 saatten fazla zaman harcadıklarını ifade etmiştir (Şekil 4). Katılımcıların internette ağırlıklı olarak (%40,6) 1-2 saat arası bir zaman harcayarak otel tercihinde buldukları belirtilmiştir. Eröz ve Doğdubay'ın çalışmasında (2012: 141) da tüketicilerin turizmde satın alma davranışlarının, özellikle bilgi araştırma, alternatifleri değerlendirme, satın alma ve satın alma sonrası davranışlarda, büyük oranda internette faydalandığına dikkat çekilmektedir. Yüksel ve Kılıç (2016: 898) çalışmalarında; turistik bir ürün ya da destinasyona ilişkin durumlarda internet kullanmaya en çok teşvik eden etmenleri incelemiş ve bu etmenler arasında %65,2'lik oranla birinci sıraya 'otel hakkında bilgi almak' seçeneğinin yerleştiği görülmüştür. Özetle otel tercihi için internet kullanımının vazgeçilmez hal almaya başladığı söylenebilir.



Şekil 4.

Otel Seçim Sürecinde İnternette Geçirilen Ortalama Süre

Katılımcıların internette bir oturumda geçirdikleri ortalama süre ile sanal ortamda paylaşılan tüketici yorumlarının otel tercihindeki önem derecesi anlamlı ($p=0.002$), pozitif yönlü ancak zayıf bir korelasyonun

($r=0,121$) olduğu tespit edilmiştir. İnternette bir oturumda geçirilen süre arttıkça sanal tüketici yorumlarına verilen önem derecesinde artış olmaktadır.

Katılımcıların tercih sürelerinin cinsiyetler açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği, bağımsız örneklerde t testi sonuçlarından ($p \leq 0.000$; $t=3.606$) anlaşılmıştır. Tablo 3'te de görüldüğü gibi Erkek katılımcıların otel %24,8'i otel tercihi için internette ortalama 3 saatten fazla bir süre harcarken, bu oran kadınlarda %37,4'e çıkmaktadır. Bu sonuca göre kadınların otel tercihlerinde erkeklere oranla daha titiz davrandıkları ve daha fazla araştırma yaptıkları söylenebilir.

Dalgın ve Oruç'un (2015: 176) turistik tüketicilerin tercihlerinde sosyal medyanın etkisini incelediği çalışmada; cinsiyete göre etkilene düzeyi açısından farklılık olup olmadığı incelenmiş ve tam tersi bir durumla karşılaşmıştır. Çalışmadaki erkek katılımcıların (3,14), konaklama işletmesi seçiminde sosyal medyadan kadınlara (2,84) oranla daha fazla etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3.
Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Otel Tercih Süreleri

Cinsiyet	Otel Tercihi İçin İnternette Geçirilen Ortalama Süre					
		1 saatten az	1-2 saat arası	3-4 saat arası	5 saat ve üzeri	Toplam
Kadın	f	96	151	89	59	395
	%	24,3	38,2	22,5	14,9	100
Erkek	f	90	126	47	24	287
	%	31,4	43,9	16,4	8,4	100
Toplam	f	186	277	136	83	682
	%	27,3	40,6	19,9	12,2	100

Tablo 4'te katılımcıların seyahat nedenlerinin frekans ve yüzdeler dağılımları görülmektedir. Ankete katılanların 91,9'u tatil amaçlı seyahat etmektedir. Verilerin normal dağılım sergilemediği görülmektedir. Bu durumun temel nedeni, anket uygulama zamanının yaz dönemine gelmesi ve genelde insanların yaz mevsimini tatil ağırlıklı değerlendirmeyi tercih etmesidir. Dengeli bir dağılım göstermeyen bu veriler, diğer ifadeleri kıyaslamada kullanılamamış ve çeşitli parametrik testlere tabi tutulamamıştır.

Tablo 4.
Katılımcıların Seyahat Nedenleri

Otel Müşterilerinin İnternet Kullanım Alışkanlıkları	Seyahat nedeni	f	%
150	Tatil	627	91,9
	İş	17	2,5
	Sağlık	8	1,2
	Eğitim ve seminer	6	0,9
	Diğer	24	3,5

4.4. Otel Seçim Sürecinde Kullanılan Bilgi Kaynaklarına İlişkin Bulgular

Otel seçerken kullanılan bilgi kaynaklarına katılımcıların verdikleri önem derecesi ve bu kaynakların kullanım sıklığına ilişkin aritmetik ortalamaları Tablo 5'te verilmiştir. Bu bilgi kaynaklarından en önemlisinin (4,11) yakın çevre (aile ve arkadaşlar) olduğu ve otelin web sitesinin (4,05) bunu takip ettiği görülmektedir. Tüketici yorum siteleri ise önem derecesi bakımından 3. sırada (3,90) yer almaktadır.

Sanal ortamda paylaşılan tüketici yorumlarının otel tercihindeki önem derecesi ile tüketici yorumlarından yararlanma sıklığı arasında pozitif yönlü yüksek korelasyon ($r=0,715$; $p=0,000$) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların otel tercihinde sanal tüketici yorumlarına verdikleri önem yükseldikçe bu yorumlardan yararlanma sıklığı artmaktadır.

Bilgi kaynaklarının otel tercihi sırasında kullanım sıklığına bakıldığında ilk üç yine aynı olmakla beraber, yakın çevre (3,95) ve otelin web sitesi (3,98) hemen hemen aynı sıklıkta tercih edilmektedir. Satış elemanının otel tercihi sırasında en az önem verilen ve en seyrek başvuru bilgi kaynağı olduğu görülmektedir.

Tablo 5.
Bilgi Kaynaklarının Katılımcıların Otel Tercihlerindeki Önem Derecesi ve Kullanım Sıklığı Ortalamaları

Bilgi kaynakları*	Önem Derecesi	Kullanım Sıklığı	Ağırlıklı Ortalama**
Yakın çevre (aile-arkadaşlar)	4,11	3,95	16,23
Otelin web sitesi	4,05	3,98	16,12
Tüketici yorum siteleri	3,90	3,77	14,70
Yazılı ve görsel basındaki haber ve yorumlar	3,79	3,62	13,72
Reklam	3,53	3,48	12,28
Broşür ve katalog	3,36	3,29	11,05
Seyahat acentesi	3,22	3,12	10,04
Satış elemanı	3,07	2,97	9,12

* Önem derecesi: 1. Önemli değil..... 5. Çok önemli

Kullanım sıklığı: 1. Hiç..... 5. Her zaman

**Önem derecesi x Kullanım sıklığı

Otel
Müşterilerinin
İnternet
Kullanım
Alışkanlıkları
151

Satın alma karar sürecinde başvurulmuş bilgi kaynakları ağırlıklı ortalamaları açısından değerlendirildiğinde de sonuçta değişiklik olmamakla birlikte birinci sırada yer alan WOM ile eWOM arasında çok fazla bir farkın olmadığı görülmektedir. Teknolojik gelişmeler ve yakın gelecekte internetin yaşamın bir vazgeçilmezi olacağı düşünüldüğü zaman aradaki bu küçük farkın da kısa sürede kapanacağı söylenebilir.

Deveci (2010) çalışma sonuçlarına göre; internet, yakın çevreden sonra tüketicilerin satın alma kararını en çok etkileyen bilgi kaynağıdır. Üçüncü sırada etkili olan bilgi kaynağı ise broşür ve kataloglardır. Kılıçer'in (2006: 85) çalışmasında da bilgi kaynaklarının tercih sıralamasında; yakın çevreyi, internet ve broşür-katalog takip etmektedir. Sanal tüketici yorumlarının takip edildiği internet ortamının ilk sıralarda yer alması, üç çalışma sonuçlarının benzerliğini göstermektedir. Bu da çalışmanın güvenilirliğini destekleyici bir bulgudur.

Doğan ve diğerlerinin (2016: 184) çalışmasında da katılımcıların çoğunluğu, konaklama işletmesi seçimini internette araştırarak (%37) yaptıklarını belirtmektedir. Tüketici değerlendirme sitelerini inceleyen katılımcıların oranı ise %73'tür. Aynı çalışmadaki katılımcıların %63'ü konaklama işletmesi seçiminde sanal tüketici yorumlarının etkili olduğunu belirtirken, %25'inin etkilenme konusunda kararsız olduğu tespit edilmiştir.

Zengin ve Arıcı (2017: 465) seyahat edenlerin bilgi arama davranışlarını değerlendirmiş ve katılımcıların 94,4'ü için tatil planlama sürecinde internetin önemli olduğu belirtilmiştir. Çevrimiçi tatil planlama

sürecindeki aktiviteler arasında birinci sırayı ise %89,9 ile kullanıcı yorumları almıştır.

V. Tartışma ve Sonuç

Sanal ortam, seyahat ve konaklama ihtiyacı ortaya çıktığında ilk başvurulacak mecralardan biri olarak nitelendirilmektedir. Özellikle otel satın alma karar sürecinde internet kullanımının yaygın hale geldiği bilinmektedir. Araştırmalar insanların satın alma karar noktasında internet ortamında alınacak ürün kadar o ürüne ilişkin yapılan yorumları da dikkate aldıklarını göstermektedir. Bu çalışmada otel müşterilerinin satın alma karar süreci sırasında internet kullanımlarına ilişkin analiz yapılması amaçlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre otel tercihi için internette geçirilen süre, ortalama 1-2 saat arasındadır. Bununla birlikte 3 saat ve üzeri zaman harcayan kişi sayısı azımsanamayacak (%32,1) orandadır. Teknolojinin yaygın olduğu son yüzyılda bu sonuçlar şaşırtıcı değildir. İnsanların en büyük araştırma kaynağı haline gelen internet her alanda olduğu gibi konaklama kararlarında da ağırlığını hissettirmektedir.

Katılımcıların bir oturumda internette geçirdikleri ortalama süre ile tüketici değerlendirme sitelerinin otel tercihinde kullanım sıklığı ve sanal tüketici yorumlarına verilen önem düzeyi arasında pozitif yönlü bir korelasyon bulunduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; yorumlara verilen önem derecesi arttıkça otel tercihinde bu yorumlardan yararlanma sıklığı da artmaktadır.

Araştırma sonucunda kadın katılımcıların her konuda olduğu gibi otel satın alma kararı verebilmek için de internette erkeklere kıyasla daha uzun süreli araştırma yaptıkları tespit edilmiştir. Bu da kadınların riskten kaçınmaları ve konaklama sırasında kötü sürprizle karşılaşmak istememelerinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca kadınların her alanda olduğu gibi satın alma karar noktasında daha detaycı olmaları da bu sonucu destekleyebilir. Bu durum ayrıca titizlik ve ayrıntılara önem verme düzeylerinin genelde erkeklere oranla fazla olması ile açıklanabilir.

Bulgular kısmında aktarıldığı gibi önceki çalışmalarda da internetin günlük hayat içindeki önemi ve önlenemez nitelikteki yükselişi hem işletmeler hem de akademisyenler tarafından takip edilmektedir. Önceden deneyimleme şansının olmaması otel tercihi konusunda tüketicileri daha hassas hale getirmektedir. Bu bağlamda otel tercihinde müşterilerin internet kullanımına ilişkin yapılan analizlerin sektörel ve akademik açıdan fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Bundan sonraki süreçte sosyal medya kanallarının otel seçim kararı üzerindeki etkilerinin araştırılması planlanmaktadır. Sosyal medyada yapılan reklamlar ve tüketici yorumları ile satın alma kararı ve otel tercihi arasındaki ilişki değerlendirilebilir. Ayrıca güvenilirlik düzeyleri açısından da kıyaslamaya olanak tanıyacak çalışmalar, gelecek çalışmalara öneri kapsamında nitelendirilebilir. Bu çalışma cinsiyet farklılıkları üzerinden gerçekleştirilmiştir. İlgi duyan araştırmacıların çok yönlü araştırmalara yönelmesi veya diğer demografik ölçütler üzerinden araştırmalar gerçekleştirmesi ilgili literatüre önemli katkılar sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Akar, E. (2010). Sanal Toplulukların Bir Türü Olarak Sosyal Ağ Siteleri – Bir Pazarlama İletişimi Kanalı Olarak İşleyişi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1): 107-122.
- Aksoy, R. (2006), Otomobil Tüketicilerinin Satın Alma Karar Süreci Bilgi Arama Aşamasında Başvurdukları Bilgi Kaynakları ve Bilgi Tiplerinin Yapısal Boyutları, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2): 305-321.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri-SPSS Uygulamalı, 5. Baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Armağan, E.A. ve Turan, A.H. (2014), İnternet Üzerinden Alışveriş: Demografik Faktörlerin, Bireysel İhtiyaçların Etkisi Üzerine Ampirik Bir Değerlendirme, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3): 1-22.
- Arun, M.R.M., Godfrey, W.S. ve Swamynathan, S. (2012). Review Analyzer: Analyzing Consumer Product Reviews from Review Collections, *International Conference on Recent Advances in Computing and Software Systems*, 287-297.
- Avcılar, M. Y. (2005). Kişisel Etik Kaynakları Ve Ağızdan Ağıza İletişim Ağı, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2): 333-347.
- Banerjee, S., H. A.-Qaheri and A.E. Hassanien (2010). Mining Social Networks for Viral Marketing Using Fuzzy Logic, *2010 Fourth Asia International Conference on Mathematical/Analytical Modelling and Computer Simulation*, 24-28.
- Bayraktaroğlu, G. ve Akyol, B. (2009). The Effect of Favorability of Online Word-Of-Mouth Information on Consumer Purchase Decision, *Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, spring 2009, Number: 28: 57-92.
- Bruyn, A. D. ve Lilien, G. L. (2008). A Multi-Stage Model Of Word-Of-Mouth Influence Through Viral Marketing, *Intern. J. of Research in Marketing*, 25(3): 151-163.

- Butler, P. ve Peppard, J. (1998). Consumer Purchasing on the Internet: Processes and Prospects, *European Management Journal*, 16(5): 600–610.
- Casaló, L.V., Flavián C. ve Guinalú, M. (2010). Determinants Of The Intention To Participate in Firm-Hosted Online Travel Communities And Effects On Consumer Behavioral Intentions, *Tourism Management*, 31(6): 898-911.
- Cheng, X. ve Zhou, M. (2010). Study on Effect of eWOM: A Literature Review and Suggestions for Future Research, *IEEE*: 1-5.
- Çakmak, A. Ç. ve Güneşer, M. T. (2011). İnternet Ortamındaki Bilgi Paylaşımının Tüketici Satın Alma Kararına Etkileri: İnteraktif Bir Araştırma, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(1): 1-26.
- Çubukcu, M. İ. (2010) Konaklama İşletmeleri Web Site İçeriklerinin Değerlendirilmesi, *IUYD'2010/1*: 40-59.
- Dalgın, T. ve Civelek Oruç, M. (2015). Turistik Tüketicilerin Tercihlerinde Sosyal Medyanın Etkisi: Amasya İlindeki 4 Yıldızlı Bir Konaklama İşletmesinde Uygulama, 16. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler, Kitabı, 12-15 Kasım 2015, Çanakkale, 164-180.
- Deveci, Bilal (2010). *Konaklama İşletmeleri Açısından Ağızdan Ağıza İletişimin Tüketicilerin Satın Alma Kararlarına Etkileri: Ankara Örneği*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, Sait, Sertaç Sert ve Ercan Tutan (2016). Konaklama İşletmeleriyle İlgili İnternet sitelerinde Yer Alan Yorumların Tüketici Karar Sürecine Etkisi: Ankara'da Çalışan Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma, *Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(30): 175-191.
- Dumrongsiri, A. (2010). Impact of Electronic Word-of-Mouth to Consumer Adoption Process in the Online Discussion Forum: A Simulation Study, *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 4(5): 480-489.
- Eröz, S. S ve Doğdubay, M. (2012). Turistik Ürün Tercihinde Sosyal Medyanın Rolü ve Etik İlişkisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1): 133-157.
- Fujimoto, K. (2010). An Investigation of Potency of eWOM Messages with a Focus on Subjective Rank Expressions, *2010 IEEE/WIC/ACM International Conference on Web Intelligence and Intelligent Agent Technology*, 97-101.
- Goldsmith, Ronald E. ve Horowitz, D. (2006). Measuring Motivations for Online Opinion Seeking, *Journal of Interactive Advertising*, 6(2): 3-14.
- Gruen. T. W., Osmonbekov, T. ve Czaplewski, A. J. (2006). eWOM: The Impact of Customer-To-Customer Online Know-How Exchange On Customer Value And Loyalty, *Journal of Business Research*, 59(4): 449 – 456.
- Gürsoy, D. ve McCleary, K.W. (2004). An Integrative Model of Tourists' Information Search Behavior, *Annals of Tourism Research*, 31(2): 353–373.

- Hao, Y., Y. Li, Q. Ye and P. Zou (2008). Dynamic Impacts of Online Reviews and Other Information Sources on Sales in Panel Data Environment: Evidence from Movie Industry, *International Conference on Management Science & Engineering* (15th), 493-500.
- Hao, Y.Y., Li, Q. Y.Y. ve Cheng, Z. (2010). How Does the Valence of Online Consumer Reviews Matter in Consumer, *Proceedings of the 43rd Hawaii International Conference on System Sciences*, 1-10.
- Heyne, Lars (2009), *Electronic Word Of Mouth, - A New Marketing Tool?*, Master Thesis, University of Applied Sciences.
- Hsiao, T. T. ve Chuang, S. T. (2009). The Role of Virtual Community in Disseminating Electronic Word of Mouth, 755-760.
- Hunloh, M. N. (2007), *Electronic Word-of-Mouth: An Analysis of Consumer Motivation*, Universiteit Maastricht Faculty of Economics and Business Administration International Business – Strategic Marketing. Master Thesis.
- Jalilvand, M. R., Esfahani, S. S. ve Samiei, N. (2010). Electronic Word-Of-Mouth: Challenges and Opportunities, *Procedia Computer Science*, 3(2011): 42–46.
- Jeong, E. ve Soochong J. (2011). Restaurant Experiences Triggering Positive Electronic Word-Of-Mouth (eWOM) Motivations, *International Journal of Hospitality Management*, 30(2): 356–366.
- Kılıçer, Tuğba (2006), *Tüketicilerin Satın Alma Kararlarında Ağızdan Ağıza İletişimin Etkisi: Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Araştırma*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kiecker, P. ve Cowles, D. (2002). Interpersonal Communication and Personal Influence on the Internet: A Framework for Examining Online Word-Of-Mouth, *Journal of Euromarketing*, 11(2): 71-88.
- Klein, L. R. ve Ford, G. T. (2003). Consumer Search for Information in the Digital Age: An Empirical Study of Prepurchase Search for Automobiles, *Journal of Interactive Marketing*, 17(3): 29-49.
- Kong, R., Wang, Y., Xin, W., Yang, T., Hu, J. ve Chen, Z. (2011). Customer Reviews for Individual Product Feature-based Rankin, *International Conference on Instrumentation, Measurement, Computer, Communication and Control*, 449-453.
- Kulkarni, G., Ratchford, B.T. ve Kannan, P.K. (2012). The Impact of Online and Offline Information Sources on Automobile Choice Behavior, *Journal of Interactive Marketing*, 26(3): 167–175.
- Kwon, J. M., Bae, J. I. ve Phelan, K. V. (2011). Online Consumer Herding Behaviors in the Hotel Industry, Presented at *16th Graduate Students Research Conference*, Houston, Texas.

- Lamb, C.W., Hair J. F. ve McDaniel, C. (2011), *MKTG5*, Student Edition, South-Western, Cengage Learning.
- Liao, J. ve Zhong, C. (2010). The Influence of Electronic Word-Of Mouth on Consumers' Quadratic Selection: Based on the Positive Research of Banks in Mainland China, *Proceedings of the 2010 IEEE IEEM*, 718-722.
- Lo, Louis Yi-Shih and Sheng-Wei Lin (2011). The Effect of Price Presentation, Sales Restrictions, and Social Networks on Consumer EWOM Intention, *Advances on Information Sciences and Service Sciences*, 3(1): 112-117.
- Niinivaara, L.T., Saarinen, T. ve Öörni, A. (2007). Knowledge and Choice Uncertainty Affect Consumer Search and Buying Behavior, *Proceedings of the 40th Hawaii International Conference on System Sciences*, 1-10.
- Okutan, S. (2007), *Bir Pazarlama Stratejisi Olarak Ağızdan Ağıza İletişim Üzerine Bir Araştırma*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özer, K. (2009), *WOMM (Ağızdan Ağıza Pazarlama) İletişimi ve MSN (Messenger) Reklamları*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Park, D. H. ve Lee, J. (2008). eWOM Overload and its Effect on Consumer Behavioral Intention Depending on Consumer Involvement, *Electronic Commerce Research and Applications*, 7(4): 386-398.
- Park, J., Chung, H. ve Yoo, W .S. (2009). Is The Internet A Primary Source For Consumer Information Search?: Group Comparison For Channel Choices, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 16(2): 92-99.
- Pekar, V. ve Ou, S. (2008). Discovery of Subjective Evaluations of Product Features in Hotel Reviews, *Journal of Vacation Marketing*, 14(2): 145-155.
- Peters, M. (2010), *An Experimental Study on the Effects of Online Reviews on Consumers' Purchase Intentions*, Master Thesis, Maastricht University School of Business and Economics.
- Peterson, Robert A. and Maria C. Merino (2003). Consumer Information Search Behavior and the Internet, *Psychology & Marketing*, 20 (2): 99-121.
- Pollach, I. (2006). Electronic Word Of Mouth: A Genre Analysis of Product Reviews On Consumer Opinion Web Sites, *Proceedings of the 39th Hawaii International Conference on System Sciences*, 1-10.
- Pursiainen, E. (2010), *Consumer Motivations For Providing Electronic Word-of-Mouth in Virtual Pet Communities*, Master's Thesis, Aalto University, School of Economics.
- Qu, Z., Zhang, H. ve Li, H. (2008). Determinants of Online Merchant Rating: Content Analysis, *Decision Support Systems*, 46(1): 440-449.
- Rabjohn, N., Cheung, C. ve Lee, M. (2008). Examining the Perceived Credibility of

- Online Opinions: Information Adoption in the Online Environment, *Proceedings of the 41st Hawaii International Conference on System Sciences*, 1-10.
- Raji, P.T. (2007), *Consumers Buying Secrets Revealed! A Marketer's Guide for Business*, eBookWholesaler Publication.
- Reutemann, B., Munzel, A. ve Meyer, A. (2010). eWOM And Pricing: How Mindness® Hotel Dynamically Integrates Online Consumer Reviews, *Industry Cases*.
- Sachse, Silke Bambauer and Sabrina Mangold (2011). Brand Equity Dilution through Negative Online Word-Of-Mouth Communication, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 18(1): 38-45.
- Thorson, K. S. ve Rodgers, S. (2006). Relationships between Blogs As eWOM and Interactivity, Perceived Interactivity, and Parasocial Interaction, *Journal of Interactive Advertising*, 6(2): 34-44.
- TÜİK - Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı (2017), Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması, (http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1028 Erişim Tarihi: 10.03.2018)
- Valck, K., Van Bruggen, G. H. ve Wierenga, B. (2009). Virtual Communities: A Marketing Perspective, *Decision Support Systems*, 47(3): 185-203.
- Vilpponen, A., Winter, S. ve Sundqvist, S. (2006). Electronic Word-of Mouth in Online Environments: Exploring Referral Network Structure and Adoption Behavior, *Journal of Interactive Advertising*, 6(2): 63-77.
- Wong, James and Rob Law (2005). Analysing the Intention to Purchase On Hotel Websites: A Study of Travelers to Hong Kong, *Hospitality Management*, 24(3): 311-329.
- Ye, Q., Law, R., Gu, B. ve Chen, W. (2011). The Influence of User-Generated Content on Traveler Behavior: An Empirical-Investigation on The Effects of E-Word-Of-Mouth To Hotel Online Bookings, *Computers in Human Behavior*, 27(2): 634-639.
- Yeap, J. A. L, Ignatius, J. ve Ramayah, T. (2009). Ranking Preferred Web 2.0 Applications of eWOM: An AHP Proposed Research Agenda, *American Journal of Scientific Research*, 5: 27-32.
- Yee, C. M. (2006), *Do People Believe Electronic Word-Of Mouth? A Study on Factors Affecting Readers' Perceived Credibility of Online Consumer Reviews*, Master of Philosophy, City University of Hong Kong.
- Yüksel, Faruk ve Burhan Kılıç (2016), Elektronik Ağızdan Kulağa İletişimin (eWOM) Turistik Destinasyon Üzerine Etkisi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(46): 893-903.
- Zengin, B. ve Arıcı, S. (2017), Seyahat Edenlerin Bilgi Arama Davranışlarının Değerlendirilmesi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(55): 459-474.

**Otel
Müşterilerinin
İnternet
Kullanım
Alışkanlıkları**

158

Zhang, Z., Ye, Q., Law, R. ve Li, Y. (2010). The Impact of e-Word-Of-Mouth on the Online Popularity of Restaurants: A Comparison of Consumer Reviews and Editor Reviews, *International Journal of Hospitality Management*, 29(4): 694–700.

Zheng, W. ve Ye, Q. (2009). Sentiment Classification of Chinese Traveler Reviews by Support Vector Machine Algorithm, *Third International Symposium on Intelligent Information Technology Application*, 335-338.

Zhu, M. ve Lai, S. (2009). A Study About The eWOM Influence on Tourism Destination Choice, 2009 *International Conference on Electronic Commerce and Business Intelligence*, 120-124.

İŞLETME DÜZEYİ FAALİYETLERİNİN SİPARİŞ KARLILIĞINA ETKİSİNİN AHP VE TOPSİS YÖNTEMLERİYLE ANALİZ EDİLMESİ

İşletme
Faaliyetlerinin
Sipariş
Karlılığına
Etkisi

159

Hakan ÇELİK

*Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü
Muhasebe ve Finansman ABD, Yüksek Lisans Öğrencisi
hakan.celik@outlook.com.tr
ORCID ID: 0000-0003-4123-6725*

Doç. Dr. Recep YILMAZ

*Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü
rcyilmaz@sakarya.edu.tr
ORCID ID: 0000-0002-0306-2958*

Dr. Öğr. Üyesi Kamil TAŞKIN

*Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü
ktaskin@sakarya.edu.tr
ORCID ID: 0000-0002-8081-7445*

ÖZ

Amaç: İşletme düzeyi faaliyet giderlerinin maliyetlere ve karlılık düzeyine etkisini araştırmaktır.

Yöntem: İşletme düzeyi faaliyet giderlerinin birim maliyetlere etkisi Faaliyet Tabanlı Maliyetleme (FTM) sistemi ile incelenmiştir. Karlılık düzeyindeki değişim ve en karlı müşteri sıralaması ise, Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) ve Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS) yöntemleri ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: İşletme düzeyi giderlerin önemli kısmının sabit gider olarak yansıtılması, birim maliyetler içerisindeki payının artmasına sebep olmuştur. Bunun yanı sıra, işletme düzeyi giderlerin dağıtımı, sabit ve değişken maliyetleri artırmıştır. Bu durum kârlılık seviyesini önemli ölçüde etkilemesine rağmen, en karlı müşteri siparişi üzerindeki etkisinin daha az olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç: Maliyetleme ve karlılık çalışmalarında, işletme düzeyi giderleri dağıtılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: FTM, Karlılık Analizi, AHP, TOPSIS

THE ANALYSIS OF THE EFFECT OF MANAGEMENT LEVEL ACTIVITIES ON ORDER PROFITABILITY LEVEL WITH AHP AND TOPSIS METHODS

ABSTRACT

Aim: The purpose of this study is to investigate the impact of operating-level operating costs on costs and profitability.

Method: The cost impact of management-level expenses was examined by the FTM system. The change in profitability level and the most profitable customer analysis were evaluated with AHP and TOPSIS methods.

Findings: The increase in the share of fixed costs within unit costs was caused by the fact that a significant share of the business-level costs were reflected as fixed costs. In addition, the distribution of management-level costs has increased fixed and variable costs. Although this has significantly affected the level of profitability, it has been determined that the effect on the most profitable customer order is less.

Results: In costing and profitability studies, management-level expenses should be distributed.

Keywords: ABC, Profitability Analysis, AHP, TOPSIS

1. GİRİŞ

Günümüz teknolojik ve ekonomik koşulları altında rekabetin giderek artış göstermesi, işletmeleri varlığını sürdürebilmesi için değişime zorlamaktadır. Daha hızlı üretim, daha hızlı müşteriye ulaşma, daha hızlı müşteri gereksinimlerini karşılayabilme gibi kavramların yerleştiği ortamda, üretim ve bilgi teknolojilerine yatırımları da beraberinde getirmektedir. Bu yatırımlar işletmelerin birim işlem maliyetini düşürmek, müşteri gereksinimlerini hızlı şekilde karşılayabilmek ve dahası rekabet ortamında varlığını sürdürebilmek için gerekli hale gelmiştir.

İşletmelerin yatırım dönüşümleri, işletmelerin üretim maliyetleri içerisindeki paylarından da değişmesine neden olmuştur. Geleneksel maliyet muhasebesinde, direkt işçilik ve hammadde maliyet kaleminin önemli bölümünü oluştururken; dönüşüm ile birlikte genel üretim giderleri arasında yer alan bakım, kalite, yıpranma payı gibi birçok kalemin toplam maliyet içerisindeki payı artış göstermiştir. Artan genel üretim giderlerinin doğru dağıtım anahtarları ile dağıtımını sağlayarak, geleneksel maliyet sistemlerinin eksiklerinin giderilmesi için faaliyet tabanlı maliyetleme sistem

geliştirilmiştir. Ancak, maliyet kalemlerindeki değişim sadece genel üretim giderlerinde değil, işletme düzeyindeki pazarlama ve satış, finansman, araştırma ve geliştirme gibi gider kalemlerinde de etkili olmuştur. Bu durum, faaliyet tabanlı maliyetleme sistemlerinde yapılan gider dağıtımında işletme seviyesi maliyetlerin dağıtım parametrelerinin nasıl olması gerektiği ve mamul üzerindeki etkisi araştırmaya muhtaçtır.

Bu çalışmada, işletmelerin mamul maliyetleme ve karlılık analizi çalışmalarında işletme seviyesi giderlerinin etkisi incelenmiştir. Bu yönde, parlak çelik sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede faaliyet tabanlı maliyetleme sistemi kurulmuştur. Kurulan maliyet sistemi içerisinde işletme düzeyi faaliyetlerin, esas üretim faaliyetlerine yüklenmesi durumunun birim maliyetlere ve sipariş karlılık analizine olan etkisi incelenmiştir. Sipariş karlılık analizinde, uzman görüşüne dayalı sekiz kriter ve 4083 sipariş ele alınarak AHP ve TOPSİS çoklu karar verme metotları kullanılarak, iki durumda da işletmenin en uygun sipariş sıralaması elde edilerek işletme düzeyi faaliyetlerin etkisi değerlendirilmiştir.

II. Literatür Taraması

Üretim teknolojileri ve yönetimi alanlarında meydana gelen değişimler, mevcut maliyet muhasebesi ve maliyet kontrol düzeninde değişikliklere sebep olmuştur. Bu değişimler işletmeleri, hızlı ve doğru karar vermenin yanı sıra maliyetlerin gerçeği yansıtır şekilde hesaplamasını zorunlu hale getirmiştir. Oluşan maliyetlerin mamullere veya hizmetlere doğru bir şekilde dağıtılmasını sağlamak amacıyla Faaliyet Tabanlı Maliyetleme (FTM) Sistemi oluşturulmuştur.

FTM Sistemi ile ilgili ilk çalışmalar Cooper ve Kaplan tarafından 1980 yılının ortalarında çeşitli işletmelerde FTM sisteminin uyumlaştırılması üzerine yapılmıştır. Cooper ve Kaplan tarafından yapılan çalışmaların ardından günümüze kadar Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Sistemi üzerine birçok alan ve sektörde çalışmalar yapılmıştır.

Kurşunel ve diğerleri (2007) FTM sisteminin işletmenin karar verme sürecini ne yönde ve nasıl etkilediğini araştırmıştır. Değişen üretim ortamları ile maliyet sistemlerinin uyumlaşmamasının nedeni, üretim maliyet yapısındaki değişikliklerin olduğu, üretim teknolojilerinin ağırlığını hissettirmesi ve direkt işçiliğin üretim maliyetlerindeki payının azalması genel üretim giderlerinin payını arttırması olarak açıklanmıştır. Bu durumun oluşturduğu yanlış maliyet bilgisinin azaltılma yöntemi olarak faaliyet tabanlı maliyetlendirme sistemi kullanılabileceği belirtilmiştir.

Alkan (2005), PVC pencere doğramacılığı sektöründeki bir işletmede FTM yöntemini uygulayarak, yüksek hacimli satılan mamullerde birim mamule yüklenen GÜG azalma olacağından mamul maliyetinin o oranda azalacağını ve firmanın toplamda daha fazla kar elde edeceğini ortaya koymuştur. Güzeldere (2007), FTM yöntemini mobilya üretimi yapan bir Türk işletmesinde uygulamıştır ve mevcut sistem ile karşılaştırmıştır. En yüksek üretim hacmine sahip ürünlerde geleneksel maliyetleme sisteminde hesaplanan kar oranından, faaliyet tabanlı maliyetleme sisteminde daha yüksek kar oranına sahip olduğu tespit edilmiştir. Var ve Bolak (2008) kar amacı olmayan imalat işletmelerinde maliyet modeli oluşturmak üzere bir tersanede FTM modeli oluşturmuştur. Bu tür işletmelerin sahip oldukları karmaşık yapıdan dolayı yüksek genel üretim giderlerinin olması tersaneler için FTM yönteminin kullanılabilme durumunu safha maliyetleme, sipariş maliyetleme gibi mevcut muhasebe sistemlerinin destekleyicisi niteliğinde olacağını açıklamıştır. Unutkan (2010), deri hazır giyim sektöründe orta ölçekli bir işletmenin üretim verilerini temel alarak maliyetleri FTM sistemine göre hesaplamış ve sonuçları işletmenin mevcut maliyet sistemi ile karşılaştırarak, faaliyet tabanlı maliyetleme sistemi ile daha doğru sonuçlara ulaştığını ortaya koymuştur. Soy (2010), şeker fabrikasından mamullerin birim maliyetinin hesaplanması üzerine yaptığı çalışmada FTM yöntemini tercih etmiştir. Elde ettiği sonuçlar, kaynak tüketimi azaltma çabaları ve mamullerin yeniden fiyatlandırılması konusunda yöneticilere rehberlik etmiştir. Altıparmak (2011), çentik işletmesinde FTM yöntemini uygulama çalışmasında geleneksel yöntemlerle FTM yöntemi arasında farklılıklar olabileceği savunulmuştur. FTM yöntemi, geleneksel maliyetleme yöntemindeki çarpık maliyetlemenin önüne geçeceği ve daha gerçekçe fiyat politikasının uygulanmasına ve daha doğru kararlar alınmasına olanak tanıyacağı belirtilmiştir. Şengür (2013), bünyesinde geniş ürün yelpazesine sahip olan ve faaliyet kaynaklarını tüketme düzeyi birbirinden farklı olan mamuller üreten işletmelerde faaliyet tabanlı maliyetleme yönteminin kullanılmasının birim maliyet ve brüt kar payının daha doğru bir şekilde hesaplandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bekçioğlu ve arkadaşları (2014) zeytin üretimi olan bir fabrikada FTM ile geleneksel maliyetleme yönteminin farkını ortaya koyan çalışmasında, FTM'nin geleneksel maliyetleme yöntemine göre daha doğru bilgi sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Kamışlı (2015), doğru bir fiyatlandırma ve doğru stratejik kararların alınması amacıyla oluşturulacak faaliyet tabanlı maliyetleme yöntemini makine sanayinde uygulamıştır. Kondens ve degazör tanklarının hesaplanan maliyetlerinin geleneksel maliyetleme yöntemine göre artış, stok tankının maliyetinde ise azalış olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, FTM ile geleneksel maliyetleme yöntemleri arasında maliyet değerlerinde farklılık

olacağını göstermektedir. Elmacı ve Tutkavul (2015) mamul maliyetlerinin hesaplanmasında geleneksel ve çağdaş maliyetleme sistemlerinin yeterliliklerini değerlendirilmiştir. Faaliyet tabanlı maliyetleme sisteminde faaliyet maliyetlerine, toplam üretim maliyetlerine ve üretilen mamullerin birim maliyetlerine kapasite kullanım oranlarına duyarlılık gösteren diğer maliyetleme sistemleri ile kıyaslandığında fazla yüklemelerin yapıldığı belirtilmiştir.

Faaliyet tabanlı maliyetleme yöntemi ile yapılan çalışmalar birim maliyetlerin hesaplanması, katkı paylarının belirlenmesi, yeniden fiyatlandırma çalışmalarının yapılması açısından önemlidir. Ancak, satış hacminin yüksek olması düşük katkı paylarında mamulleri işletme açısından karlı hale getirebilir. Yönetim açısından doğru karar verebilmek için, üretilen ürün ya da mamullerin veya müşterilerin brüt karlılık düzeyinin analizleri için Maliyet-Hacim-Kar analizi yapılmalıdır.

Türkiye’de yapılan Maliyet- Hacim- Kar analizi birçoğu sağlık sektöründe hastanelerin belirli üniteleri veya cihazları üzerinden yapılmıştır. Ocak ve arkadaşları (2004) Muğla Devlet Hastanesi Tomografi Ünitesinde M-H-K analizi yapmıştır ve kâr marjının %71 gibi çok yüksek bir değerde çıkması Sağlık Bakanlığı’nın tomografi fiyatlarını gerçek maliyetlerden hareketle belirlemediğini işaret ettiği sonucuna ulaşmıştır. Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi Anjiyo Ünitesinde yapılan benzer çalışmada Kısakürek ve arkadaşları (2011) ünitenin sabit giderlerinin oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Köse ve diğerleri (2015) İstanbul ilinde hizmet sunan bir özel hastanedeki Radyoloji Birimine bağlı Tomografi Ünitesinin maliyet-hacim-kâr analizi aracılığıyla finansal değerlendirilmesi yapılmıştır. Analiz sonucunda ünitenin sabit giderlerinin oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir. Tomografi ünitesinin % -13,21 kârlılık oranıyla çalıştığı ve üretilen yirmi adet hizmetin on dördünden zarar ettiği görülmüştür.

Demir ve Kızıloğlu (2012) maliyet ve karlılık analizini bir alabalık tesisinde uygulamış ve maliyetleri piyasa fiyatları ile karşılaştırarak karlılık düzeyini belirlemeye çalışmıştır. Başa baş noktasının belirlenmesine yönelik vak’a çalışmasında İçöz (2015), bir geri dönüşüm firmasında maliyet muhasebesi çerçevesinde M-H-K Analiz sistemi oluşturmuştur.

Ihemeje ve diğerleri (2015) yılında imalat endüstrisinde yapılan kararlarda MHK analizinin etkisini belirlemek için yapılmıştır. Regresyon ve kolerasyon teknikleri kullanılarak analiz yapılmıştır. Sonuçlar kar ile üretim maliyeti arasında önemli bir ilişkinin var olduğunu, ürün satış hacmi ve miktarı ürünün oluşturduğu kara pozitif etkisini ortaya koymuştur.

Akmeşe ve Kaya (2017) uygulama otelinden alınan verileri, faaliyet hacmi ile ilişkileri açısından sabit, değişken ve karma şeklinde sınıflandırılmıştır. On iki aylık hesaplamalar dikkate alındığında değişken maliyetlerin sunulan hizmete bağlı olarak aynı oranda değiştiği birim başına ise sabit kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Veriler incelendiğinde birim satış fiyatının tek ve çift kişilik odalarda farklı olduğu aynı zamanda on iki ay boyunca değişkenlik göstermiştir. Uygulama otelinin fiyat politikalarında herhangi bir değişiklik olmadığı ve sabit maliyetlerin faaliyet hacmine bağlı olarak değişkenlik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca oda gelirlerinin yiyecek-içecek gelirlerinden fazla olduğu ve uygulama otelinin her iki departmanda da başa baş noktasına ulaşarak kâr elde ettiği tespit edilmiştir.

III. Çalışmanın Metodu

3.1. Faaliyet Tabanlı Maliyetleme

İşletme kararları, işletmenin devamlılığını, rekabet gücünü ve karlılığını etkiler. Karar noktasında birçok alternatif arasında işletme için en uygun olanı seçmek için yöneticiler maliyet analizlerinden faydalanırlar. Üzerinde durulan konuya ilişkin verilecek karardan etkilenen maliyete geçerli maliyet denir. Geçerli maliyet, gelecekle ilgili olma ve karar alternatifleri arasında fark gösterme özelliklerine sahip olması gerekir (Kaygusuz ve Dokur, 2016). Maliyet hesaplamaları, işletmelerin ürettikleri değerlerin (mamul veya hizmet) gerçek maliyeti kar planlaması sonucunu, üretilen mamullerde kullanılan parçalara ait üretim veya satın alma kararı gibi stratejik birçok kararı etkilemektedir. Geleneksel maliyetleme yöntemleri içerisinde katkı payı analizleriyle bir ölçüde bu soruna çözüm sağlanabilir. Buna karşın, bu tür analizlerde hangi mamulün ne düzeyde karlı olduğu hesaplanamaz. Bu durum, geleneksel maliyetleme yöntemlerinde bazı maliyet türlerinin genel üretim giderleri üzerinden dolaylı olarak dağıtılmasından kaynaklanır.

Geleneksel yaklaşımlı maliyetleme çalışmaları her bir mamulün ilgili kaynakları tükettiği varsayılır. Ancak, üretim hacmi genel üretim giderlerinin oluşumunda tamamıyla belirleyici konumda değildir. Üretim süreçlerinin yapısı ve farklılıkları, üretim hacminden daha belirleyici etken olabilir. Bu nedenle sağlıklı bir maliyet hesaplamasında, maliyetlerin mamullere yüklemesinde, maliyet etkenlerini en iyi şekilde temsil eden ölçütlerin kullanılması zorunludur (Unutkan,2010). Faaliyet tabanlı maliyetleme sistemi, geleneksel yöntemlerde kullanılan hacim tabanlı anahtarlar dolayısıyla ortaya çıkan yanlışlıkların giderilmesini amacına dayanır (Kurşunel vd., 2007).

İşletme faaliyetlerinin işletme kaynaklarını kullanması ve tüketmesi ile bu faaliyetlerin maliyet taşıyıcılarına yüklenmesi esasına dayanan maliyetleme yöntemine faaliyet tabanlı maliyetleme sistemi adı verilir (Unutkan, 2010). Buna göre, bir mamul diğer mamule nazaran üretim hacminden bağımsız olarak genel üretim maliyetlerini oluşturan maliyetlerden ne kadar fazla tüketiyorsa, genel üretim maliyetlerinde de o oranda daha fazla pay almalıdır (Pazarçeviren ve Şahin, 2013).

Herhangi bir maliyet yöntemi, yönetime gerekli bilgileri zamanında ve doğru olarak sağlamalıdır. Bu bilgi, kaynakların yönetimini, maliyet, karlılık ve kalite noktasında işletmenin rekabet gücünü arttırmaktadır. Cooper ve Kaplan yaptıkları çalışmalarında, maliyetlerin daha doğru yüklenmesi ve karar vericilerin ürün karması, müşteri analizi, fiyatlama, kaynak dağıtımı ve yatırım kararlarının değerlendirilmesine yardımcı olmak amacıyla olan bir stratejik araç olarak tanımlamışlardır (Cooper ve Kaplan, 1991).

Maliyet dağıtımı gerçekleştirilirken aşağıda belirtilen temel varsayımlar ışında gerçekleşmektedir (Pazarçeviren ve Şahin, 2013; Yılmaz ve Aktaş, 2015; Holmen, 1995):

- İşletme kaynakları faaliyetler tarafından kullanılır ve harcanır.
- İşletmede ürün ve hizmetlerin oluşabilmesi için, ürün ve hizmetleri tüketmelidir.
- Tüketim ölçülmelidir.
- Temel faaliyetler belirlenmelidir ve her bir faaliyet tarafından tüketilen kaynakların maliyetleri önce maliyet havuzunda sonra ise ürünlerde izlenmelidir.
- Homojen maliyet havuz yapısı vardır.
- Her bir maliyet havuzundaki genel üretim giderleri değişkendir.

Sistemin genel kavramları; kaynaklar, faaliyetler, faaliyet merkezleri, maliyet havuzu ve maliyet sürücüsüdür (Bekçioğlu vd., 2014; Aslan ve Varol, 2010).

Faaliyet; bir hizmetin tamamlanması veya bir ürünün fiziksel dönüşüm evrelerinden birisi ile sonuçlanan görevdir. Çıktı üretmek veya aşama kaydetmek için işletme kaynaklarını tüketirler. Uygulamanın ilk aşaması faaliyetlerin belirlenmesidir. Faaliyetler, ürün birimleri, ürün partileri, mamul ve tesis düzeyinde olmak üzere dört yapısal düzeyde sınıflandırılmaktadır.

Maliyet unsurları; faaliyet veya faaliyetlerin birleşiminden oluşan ürün veya hizmetlerdir.

Kaynaklar; faaliyetlerin gerçekleşebilmesi için kullanılan veya yönetilen ekonomik unsurlardır. Diğer bir ifadeyle maliyetlerin asıl kaynağını oluşturan unsurlardır. Kaynaklar, maliyet sisteminin ilk finansal girdileridir.

Maliyet Havuzu; aynı maliyet etmenini temsil eden maliyetlerin toplandığı yerdir. Maliyet havuzları homojen olmalıdır. Bu nedenle de, kaynak maliyetlerinin toplandığı faaliyet ve faaliyet gruplarının maliyetlerinin aynı havuzda toplanması gerekmektedir. Bu havuzda toplanan maliyetler benzer faaliyetler tarafından tüketilir. Faaliyetler kaynakları tüketirler, bu kaynakların değerlerinin hesaplanması lazımdır. Bunların faaliyetler itibarıyla hesaplanması gereklidir. Bu işlemede maliyet havuzu oluşturma denir.

Faaliyet Merkezi; Faaliyet merkezleri maliyet havuzlarının bir araya gelmesinden oluşur. Maliyet havuzu, aynı maliyet etkenini temsil eden maliyetlerin toplandığı yerdir.

Maliyet Taşıyıcıları; Maliyet etkeni, maliyet sürücüsü, maliyet taşıyıcısı, faaliyet ölçütü gibi adlarla da kullanılmaktadır. Mantıksal ve sayısal bir nedeni açıklayan ve kaynakların gerçekleşmesi, faaliyetlerin performansı ve nihai maliyet unsurları arasındaki ilişkiyi etkileyen değişkenlerdir.

Her bir faaliyetle ilgili maliyet havuzlarını oluşturularak, endirekt maliyetlerin bu havuzlarda toplanması ve her bir maliyet havuzu ile ilgili maliyet dağıtım anahtarlarının seçilmesi maliyet yapısının temel özelliğidir (Şengür, 2013). Faaliyet tabanlı maliyetlemede iki aşamalı bir süreç söz konusudur. Birinci aşamada üretim veya hizmetin gerçekleşebilmesi için gerekli faaliyetlerin tanımlamaları yapılır ve bu faaliyetlerden oluşan maliyetler maliyet havuzunda paylaşılır. İkinci aşamada ise, her bir maliyet havuzunda toplanan maliyetler mamullere paylaşılır. Paylaşımların yapılabilmesi için önemli koşul faaliyetlerin ölçülebilmesidir. Birinci aşamada belirlenen yükleme oranı ve ölçüler kullanılarak ikinci aşamada mamul veya hizmete yükleme yapılır (Akın, 2014).

Başarılı bir faaliyet tabanlı maliyetleme sisteminin kurulabilmesi için, işletmede akışını oluşturan süreçlerin planlı ve düzenli olması gerekir. Faaliyet tabanlı maliyetleme sistemlerini doğru bir şekilde kurabilmek için, yukarıda iki aşamalı olarak belirtilen faaliyetler, aşağıda belirtilen beş başlık ile daha ayrıntılı ele alınması gerekir (Güzeldere, 2007; Topçu, 2013):

- Faaliyet Analizi ve Faaliyetlerin Belirlenmesi
- Maliyet Etkenlerinin Seçilmesi ve Belirlenmesi
- Maliyetlerin Faaliyet Merkezlerine Dağıtımı

- Maliyet Havuzlarının Oluşturulması
- Faaliyet Maliyetlerinin Mamullere Yüklenmesi

3.2.Karlılık Analizi (Maliyet-Hacim-Kar)

İşletmelerin mamul veya hizmet satışları sonucunda elde ettikleri satış gelirleriyle, söz konusu maliyet objeleri oluşması için gereken kaynak tüketimleri arasındaki ilişki açıklamak üzere kullanılan analiz yöntemidir.

Maliyet, işletmeler maliyet objelerini oluşturabilmek için faaliyetler tarafından kaynaklarını tüketirler. Tüketilen kaynakların maliyet objelerine yani ürün veya hizmetlere yansıtılan giderlerin toplamına maliyet adı verilir. Diğer bir deyişle, iktisadi bir değere sahip olmak için elden çıkarılan iktisadi değerlerin toplamına maliyet adı verilir (Şenel, 1990).

Hacim kavramı, işletmenin dönem içerisinde ürettiği ya da üretebileceği mamul miktarını ifade eder. Analiz için hacmin önemi, tek mamul üretimi gerçekleştiren işletmelerde ürünün katkı miktarıyla birlikte sabit miktarı karşılayacak mamul hacmidir. Geleneksel yaklaşımda düşük katkı miktarına sahip bir mamulün başa baş noktasına ulaşması için üretim hacmi daha fazla olması gerekirken, katkı oranı yüksek olan bir mamulün başa baş noktasına ulaşması için gereken üretim hacmi daha az olacaktır. Bu yaklaşım, üretim zamanlarının önem kazandığı ve kapasite planının ön plana çıktığı, üretim koşullarında zaman dayalı olarak hesaplanması gerekliliğinden dolayı açıklayıcılığını kaybetmiştir. Çünkü katkı payı yüksek bir mamulün dönüşümü için fazla zaman harcanabileceği gibi katkı payı küçük olan bir mamul için nispeten daha az zaman harcanabilir. Bu durumda, katkı payına göre karlılığı düşük olan mamulün, zaman etkeni dikkate alındığında daha fazla katkı payı oluşturduğu sonucuna ulaşılır. Aşağıda verilen örneğinde gösterdiği üzere zamana dayalı katkı payı kullanımı gereklilik kazanmıştır.

Tablo 1.

Zamanın Katkı Payına Etkisi

Ürün	Satış Fiyatı (TL)	Değişken Maliyet (TL)	Katkı Payı (TL)	Üretim Zamanı (dk)	Zamana Dayalı Katkı Payı	Öncelik
A	10	5	5	1,5	3,33	1
B	12	3	9	3	3	2

Tablo1’de görüldüğü üzere, geleneksel katkı payı değerlendirmesine göre B ürününün katkı payı daha fazla olmasına rağmen, üretim zamanları dikkate alındığında A ürününün katkı payı daha fazla olmaktadır.

Kar, başa baş noktasının üzerinde yapılan her birim üretimin sağlamış olduğu katkı payı olarak tanımlanır.

Stratejik yönetim açısından maliyet-hacim-kar analizleri işletmeler için önemli yönetim araçlarından birisidir. Maliyet-hacim-kar analizlerinin yapılabilmesi için bazı varsayımlar söz konusudur:

- Maliyet-hacim-kar analizlerinde maliyetler sabit ve değişken maliyet olarak ikiye ayrılır. Yarı sabit ve yarı değişkenler maliyet çalışmalarında, sabit ve değişken kısımları ayrılarak çalışma yapılmalıdır.
- Sabit maliyetler işletmenin üretim ve yönetim teknolojilerinde veya duran varlıklarında değişiklik meydana gelmediği sürece kısa dönem içerisinde değişmediği kabul edilir (Armağan, 1997). Sabit maliyetlerin kısa dönemde sabit kalması, işletme hacim ve maliyet arasındaki ilişki doğru orantılı olacaktır.
- Geleneksel maliyet-hacim-kar analizi uygulamalarında, işletmelerin tek satış fiyatına sahip tek bir mamul ürettiği veya farklı ürünlerin miktarlarının sabit olduğu varsayımı geçerlidir. İşletmeler bu dönem içerisinde ürettikleri tüm mamulleri sattığı kabul edilir (Dalcı ve Danış, 2005). Dolayısıyla dönem başı ve sonunda mamul stoklarında bir değişiklik söz konusu değildir.

Maliyet-hacim-kar analizleri işletmelerde genellikle fiyat koyma kararları, kapasite artırım kararları, makine ve teçhizat yenileme kararları, mamul karlılık analizi ve en uygun mamul karmasının belirlenmesinde kullanılır (Armağan, 1997). İşletmeler açısından stratejik öneme sahip olan bu karar ve analiz çalışmalarına, maliyet-hacim-kar analizinin gerekliliği ve sağlamış olduğu katkılar aşağıda maddeler halinde ifade edilmiştir:

- **Fiyat Koyma Kararları (Karı Arttırıcı Çalışmaları):** Geleneksel maliyet-hacim-kar analizlerde işletmeler faaliyetleri sonucunda elde ettikleri maliyet objelerinin nihai maliyetlerine göre, belirledikleri kar miktarını ilave ederek ürün veya hizmetlerinin fiyatlarını belirlerler. Rekabetin yoğun yaşandığı ve yükselme dönemini geçiren sektörlerde, mamullere ilişkin fiyatlar piyasa koşullarında belirlenmiş olur. Bu durumda, işletmeler maliyet objelerine göre satış fiyatını belirlemek yerine, karlılık düzeylerini arttırmak üzere maliyet objelerinin tüketimlerini azaltacak çalışmalara yoğunlaşmak üzere maliyet-hacim-kar analizini kullanmalıdır.
- **Kapasite Artırım Kararları:** Maliyet-hacim-kar analizleri, işletmelere kapasite artırımı öncesi ve sonrası başa baş noktalarının değişimi, kara geçiş üretim miktarlarının belirlenmesi, hedeflenen kar

düzeylerini elde etmek için gerekli üretim hacimleri, yatırım sonrası maksimum üretim kapasitesi hakkında bilgi verir.

- **Makine ve Teçhizat Yenileme Kararları:** İşletmeler ekonomik ömrünü doldurduğu veya daha fazla katkı sağlayacağını düşündüğü için mevcut makinelerini yenileme kararı alabilir. Maliyet- hacim-kar analizleri işletmelere mevcut durum ve yatırım sonrası duruma ilişkin, başa baş noktası, kara geçiş noktası, yıllık kar marjları hakkında bilgi vererek yatırım kararının alınıp alınmamasında rol oynar.
- **En uygun mamul karışımının belirlenmesi:** Birden fazla çeşit ürüne sahip işletmelerin en karlı mamulü belirlemesi veya en karlı mamul grubunu belirlemesi için kullanılabilir.

İşletmeler birincil amaçları olan karı elde etmek için, stratejik kar planlama içerisinde hareket etmesi gerekmektedir. Kar planlaması, karı belirleyen çeşitli etkenlerin dikkatli bir biçimde göz önüne alınmasını ve bunlar arasında gerekli uyumun sağlanmasını içeren bir yönetim çalışmasıdır. Etkin bir kar planlaması için hammadde, işçilik, satış ve pazarlama gibi harcamalara dikkat edilmesi gerekir (İçöz, 2015).

İşletmelerin belirli dönem içerisinde elde ettiği toplam kar miktarı, dönemin toplam geliri ile toplam maliyeti arasındaki farka eşittir (Büyükmirza, 2016)

$$\text{Toplam Kar} = \text{Toplam Gelir} - \text{Toplam Maliyet}$$

Kar fonksiyonuna göre, toplam gelir ve toplam maliyete bağlıdır. Toplam maliyet, satış ve pazarlama giderleri, satın alma giderleri, satılan malın maliyeti, genel üretim giderleri gibi giderleri içermektedir. Maliyetlerin bir kısmı sabit, bir kısmı da değişken maliyetlerden oluşmaktadır. Değişken maliyetler (a), sabit maliyetler (b) ve üretim hacmi (x) olarak alınmak üzere, toplam maliyet için;

$$\text{Toplam Maliyet} = \text{Toplam Değişken Maliyet} + \text{Toplam Sabit Maliyet}$$

$$\text{Toplam Maliyet} = ax + b$$

Eşitliği yazılabilir. Dönem içerisinde değişken maliyetler, üretim hacmi ile değişmekte olup, sabit maliyetler üretim hacminden bağımsızdır. Birim satış tutarı (f) olarak alınmak üzere, toplam gelir ise, birim satış tutarı ile üretim hacminin çarpımına eşittir.

$$\text{Toplam Gelir} = \text{Birim Satış Tutarı} * \text{Üretim Hacmi} = fx$$

$$\text{Kar Fonksiyonu} = (f-a)x - b$$

Denklem içerisinde belirtilen, birim satış fiyatı ile birim değişken maliyet arasındaki farka birim katkı payı ya da marjinal kar adı verilir. Katkı payının toplam satış miktarı ile çarpımı toplam katkı payını verir. Toplam katkı payı toplam sabit maliyeti aştığı sürece kar, altında kaldığı sürece zarar üreten işletme anlamına gelir. Ancak, işletmeler çoklu üretim ortamlarında karı satış miktarının fonksiyonu olarak kullanmak yerine satış tutarının fonksiyonu olarak karı kullanmalıdır (Kılıç, 2002).

Katkı Payı= Birim Satış Fiyatı-Birim Değişken Maliyet

$$\text{Zamana Dayalı Katkı Payı} = \frac{\text{Katkı Payı}}{\text{Üretim Birim İşlem Süresi}}$$

Karlılık analizleri, hedef karı sağlayan satış hacmi ve satış tutarını ile kar tahminleme çalışmalarında işletme yöneticilerine katkı sağlar.

3.3.AHP (Analitik Hiyerarşi Proses)

İşletmelerin karşılaştıkları karmaşık problemlerin çözümünde problemin ana hedefi, kriterleri, alt kriterler ve alternatifleri arasındaki ilişkiyi gösteren hiyerarşik yapıdaki modelleme türüdür. İlk olarak Thomas Saaty tarafından kullanılan AHP (Analitik Hiyerarşi Proses) karar vericinin hem objektif hem de sübjektif olarak karar sürecine dâhil olmasına olanak tanır (Geyik vd., 2016).

Çok kriterli karar verme yöntemlerinden AHP ikili karşılaştırmalara dayanmaktadır. Bu ikili karşılaştırmalar kriter ve alternatifler için önem ağırlıkları ile sonuç sıralamaları bulunabilmektedir. Özellikle TOPSIS ile karar verme modellemelerinde, karar kriterlerinin ağırlıklandırılmasında AHP kullanımı yaygındır. Ağırlıklandırma modeli olarak AHP'nin adımları şu şekildedir (Arıbaş ve Özcan, 2016).

- Hiyerarşinin en üst kısmında karar vericinin hedefi yer almalıdır. Hiyerarşinin orta seviyede kriterler ve en alt seviyede alternatifler bulunacak şekilde yukarıdan aşağıya hiyerarşi oluşturulur.
- Belirlenen kriterler ve alternatifler arasında ikili karşılaştırma matrisi oluşturulur. İkili karşılaştırmalarda Tablo 2.'deki belirtilen skalalar kullanılır.

$$A = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2n} \\ a_{31} & a_{32} & \dots & a_{3n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ a_{n1} & a_{n2} & \dots & a_{nn} \end{bmatrix}$$

Tablo 2.
İkili Karşılaştırma Skalası

Önem Derecesi	Tanım
1	İki alternatif amaca eşit katkıda bulunur.
3	Biri diğerine göre orta derecede daha önemli
5	Biri diğerine göre kuvvetli düzeyde önemli
7	Biri diğerine göre çok kuvvetli düzeyde önemli
9	Biri diğerine göre aşırı düzeyde önemli
2,4,6,8	Ortalama Değerler

**İşletme
Faaliyetlerinin
Sipariş
Karlılığına
Etkisi**

171

- İkili karşılaştırma matrisleri oluşturulduktan sonra, ilgili matristeki her bir öğenin diğer öğelere göre önemini gösteren özvektörü hesaplanır.

$$b_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^n a_{ij}} ; w_i = \frac{\sum_{j=1}^n b_{ij}}{n} ; W = \begin{pmatrix} w_1 \\ w_2 \\ \vdots \\ w_n \end{pmatrix}$$

- Oluşturulan tüm ikili karşılaştırma matrisleri için tutarlılık oranı (CR) hesaplanır. Hesaplanan bu oranın 0.10'den büyük olması karşılaştırmaları yapan kişinin yargılarında tutarsızlık olduğunu gösterir. Bu durumda karşılaştırmaların tekrar gözden geçirilmesi ve yargıların iyileştirilmesi gerekmektedir.

$i=1,2,\dots,n$ ve $j=1,2,\dots,n$ olmak üzere

$$|a_{ij}|_{n \times n} \times |w_i|_{n \times 1} = |d_i|_{n \times 1}$$

$$\sigma_{\max} = \frac{\sum_{i=1}^n d_i/w_i}{n} ; CR = \frac{\sigma - n}{(n-1) \cdot RI}$$

Tablo 3.

Rassallık İndeksi

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0	0	0.58	0.9	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49

Kaynak: Arıbaş ve Özcan, 2016:166

3.4.TOPSIS Çoklu Karar Verme Metodu

TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution) Yoon ve Hwang tarafından 1980 yılında geliştirilmiştir (Geyik vd., 2016). TOPSIS metodu, ideal çözüme en yakın, negatif ideal çözüme ise en

uzak bir çözüm elde etmek için kullanılan çoklu karar verme metodudur. Bu metod, bir işletme için seçim kriterlerine bağlı olarak etkin ve verimli karar tekniklerinden birisidir (Çalışkan vd., 2012). Öklid uzaklığı yaklaşımı ile seçeneklerin ideal çözüme görelî yakınlıklarını değerlendirmeyi amaçlamaktadır (Tekez ve Bark, 2016).

Modelin oluşturulması için izlenmesi gereken altı basamak vardır (Yamaltdinova, 2017);

1. Satırlarda alternatiflerin, sütunlarda ise değerlendirme kriterlerinin yer aldığı karar matrisi oluşturulur. Oluşturulan bu matrise başlangıç matrisi adı verilir.
2. Karar matrisindeki her bir elemanın normalize dönüşümü aşağıdaki eşitlik ile sağlanır.

$$r_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sqrt{\sum_{k=1}^m a_{kj}^2}} \quad i=1,2,\dots,m \text{ ve } j=1,2,\dots,n$$

3. AHP metodu ile belirlenen her bir karar kriterine ait ağırlık değerleri (w_i), normalize edilmiş her bir eleman (r_{ij}) ile çarpılarak ağırlandırılmış karar matrisi elde edilir.
4. Ağırlıklandırılmış karar matrisinin her bir sütununa ait en büyük ve en küçük değerler seçilir.

$$A^+ = \{x_1^+, x_2^+, x_3^+, \dots, x_n^+\}; \text{ pozitif ideal çözüm seti}$$

$$A^- = \{x_1^-, x_2^-, x_3^-, \dots, x_n^-\}; \text{ negatif ideal çözüm seti}$$

5. İdeal noktaların tanımlanmasının ardından maksimum ve minimum ideal noktalara olan uzaklık değerleri aşağıdaki formüller yardımıyla hesaplanmaktadır. Burada hesaplanacak S_i^* ve S_i^- sayısı karar kriterlerinin sayısı kadar olacaktır.

$$S_i^* = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^*)^2}; \quad S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^2}$$

6. Her alternatif için ideal noktaya görelî yakınlık değeri hesaplanırken ideal ve negatif ideal noktaya görelî yakınlık değerleri kullanılır.

$$C_i^* = \frac{S_i^-}{S_i^* + S_i^-}$$

Elde edilen değerler, büyüklük sırasına göre dizilerek karar noktalarının (alternatiflerin) önem sıraları belirlenmektedir.

IV. İşletme Düzeyi Faaliyet Giderlerinin Maliyetlere ve Karlılık Analizine Etkisi Üzerine Uygulama

4.1. Uygulamanın Önemi ve Amacı

Karar vericilerin, işletme açısından önemli olan konular üzerinde etkin kararlar verebilmesi, güvenilir ve doğru veriler ışığında analizler yapabilmesine ve değerlendirebilmesine bağlıdır. Özellikle değişen koşullar altında, veri sağlayıcı sistemlerin geçerliliğini ve güvenilirliğini koruması gerekir. Bu durum işletmelerin, değişen koşullar altında mevcut sistemlerinin geçerliliğini test etme ve sistem üzerinde gereken değişiklikleri gerekliliğini ortaya koyar.

İşletme yöneticilerinin kullandığı analiz yöntemlerinden birisi de maliyet-hacim-kar analizidir. Analizlerin doğru yapılabilmesi, söz konusu yapıya uygun maliyetleme sisteminin seçilmesi ve uygulanmasına ve elde edilen verilerin açıklayacak doğru kriterlerin belirlenmesine bağlıdır.

Bu uygulamanın amacı, işletme düzeyi faaliyet giderlerinin mamullere yüklenmesi ve yüklenmemesi durumlarını ele alarak maliyet-hacim-kar analizlerinde ortaya çıkacak değişiklikleri ortaya koymaktır. Bunun için, parlak çelik sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede analizin güvenilirliğini arttırmak için, mevcut maliyet sistemine paralel çalışan faaliyet tabanlı maliyetleme sistemi kurulmuştur. Ardından, işletme düzeyi faaliyetlerin dağıtılma durumunu bağlı uzman görüşüne dayalı sekiz kriterli maliyet-kar-analizi uygulanmış ve farklılıklar değerlendirilmiştir.

4.2. Parlak Çelik Sektöründe Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Sisteminin Uygulaması

Değişen üretim ortamında genel üretim giderlerinin oranında meydana gelen artış ve yapısındaki değişiklikler sonucu geleneksel maliyetleme sisteminin yetersizliklerini ortadan kaldırmak için önerilen faaliyet tabanlı maliyetleme yöntemi; genel üretim giderleri kalemleri ile mamuller arasındaki ilişkiyi faaliyetler üzerinde kuran yöntemdir (Yağmurlu, 2009). Kurulum aşamasında belirtilen beş adım, parlak çelik sektöründeki bir işletmede uygulayarak faaliyet tabanlı maliyet sistemi kurulmuştur.

Maliyet sisteminde; esas üretim faaliyeti, üretim destek faaliyetleri, destek hizmet faaliyetleri ve işletme düzeyi faaliyetler olarak dörde ayrılmıştır. Esas üretim faaliyetleri, mamul dönüşümünün gerçekleştiği faaliyet merkezlerinden meydana gelmektedir. Üretim destek faaliyetleri, esas üretim faaliyetlerinin yönetimi, enerji ve doğal kaynaklarının temini gibi faaliyetler kalemlerinden oluşur. Destek hizmet faaliyetleri, müşteri

**Tedarikçi
İşletme
Faaliyetlerinin
Sipariş
Karlılığına
Etkisi**

gereksinimlerinin ve standartlara uygunluğun sağlanması için yapılan kalite çalışmaları, hammadde temin ve depolama, mamul satış ve pazarlama faaliyetlerinden meydana gelir. İşletme üretim binasından ayrı bir bölgede bulunan genel yönetim, bilgi işlem ve bağlı faaliyetler yönetim faaliyetleri çatısı altında toplanmıştır. Genel olarak faaliyet merkezleri ve faaliyetler tablo 4.'de gösterilmiştir.

174

Tablo 4.

İşletme Faaliyetleri ve Dağıtımı

Faaliyet Merkezleri	Faaliyet Merkezleri	Faaliyet Merkezleri
Esas Üretim Faaliyeti	15.Paketleme	Hizmet Faaliyetleri
1.Kabuk Soyma	Üretim Destek Faaliyetleri	1.Merkez Bina Amortisman
2. Doğrultma	1.Üretim Yöneticiliği	2.Merkez Yemekhane
3.Soğuk Çekme	2.Bakım	3.Merkez Doğalgaz
4.Soğuk Çekme	3.Kalite	4.Servis
5.Çubuk Kumlama	4.Üretim Depo / Sevkiyat	5. Temizlik
6.Soğuk Çekme	5.Elektrik	Yönetim Faaliyetleri
7.Doğrultma	6.Aydınlanma	1.Genel Yönetim
8.Testere	7.Su	2.Pazarlama ve Satış
9.Çatlak Kontrol	8.Forklift Akaryakıt ve Bakım	3.Satın Alma
10.Pah Kırma-1	9.Vinç	4.Hammadde Satın Alma
11.Pah Kırma-2	10.Kantar	5.Bilgi İşlem
12.Taşlama-1	11.Üretim Bina Amortismanı	
13.Taşlama-2	12.Paketleme	
14.Taşlama-3	13.Üretim Yemekhane	

İşletme bünyesindeki giderlerin faaliyetlere dağıtımında kullanılan maliyet etkenleri tablo 5. 'de özetlenmiştir:

Tablo 5.

Gider Kalemleri ve Maliyet Etkenleri

Gider Kalemleri				Maliyet Etkenleri
Personel Giderleri	Brüt Ücret	Fazla Mesai	İkramiye	Faaliyetlere Direkt
Amortisman Giderleri	Tesis	Demirbaş	Taşıt	Faaliyetlere Direkt
	Bina	Haklar	Diğer	

Tablo 5. Devamı

Gider Kalemleri				Maliyet Etkenleri	İşletme Faaliyetlerinin Sipariş Karlılığına Etkisi	
Üretim Destek Giderleri	Elektrik Aydınlatma	Doğalgaz Mühre	Makine Yağı Forklift	Faaliyetlere Direkt	175	
	Su	Granür Tozu	Ambalaj			
	Tesis Makine Bakım Onarım					
Destek Hizmet Giderleri	Seyahat	Analiz	İşsizlik Payı	İlgili Faaliyetlere Direkt; Alan (m2); Personel Sayısı;		
	Fuar	Kalibrasyon	Kıdem Tazm.			Bina Onarım
	Temsil	İhbar	SGDP			Oda Belge
	SGK	Sosyal Yardım	İhracat			Mahkeme
	Vergi-Harç	Antrepo	İthalat			İşyeri Sigorta
	Aidat	Müşteri Şikâyet	İletişim			KKED
	Abonelik	Servis(D)	Taşıt (S)			Diğer Sarf
	Yemekhane (D)	Temizlik	Taşıt (D)			Müşavirlik
	Servis	Güvenlik	Nakliye(Müş.)			Diğer Çeşitli
	Nakliye (Depo)	Forklift Bakım	Kantar Bakım			
	Nak. Sigorta	Vinç Onarım	İlan			
			Kira			

Maliyetler, ürün veya hizmetlerin dönüşümünün gerçekleşebilmesi için kaynakların tüketimi sonucu katlanılan gider kalemleridir. İşletmenin mali işler departmanında 2017 mali yılı verileri alınarak, Tablo 6. 'da gider kalemlerinin gruplandırılmış hale gösterilmiştir. Gider kalemleri kendi içerisinde oluşum türlerine göre sabit ve değişken karakterli olarak ayrılarak analiz detaylandırılmaya çalışılmıştır.

Tablo 6.
İşlemenin 2017 Yılı Gider Kalemleri ve Tutarları

Gider Kalemleri	Tutar (TL)
Personel Giderleri	3,047,934.00
Amortisman Giderleri	1,504,910.00
Üretim Destek Giderleri	1,590,110.00
Destek Hizmet Giderleri	19,193,418.00
TOPLAM	25,336,372.00

**İşletme
Faaliyetlerinin
Sipariş
Karlılığına
Etkisi**

176

Maliyet sürücüsü; bir maliyetin ortaya çıkmasına neden olan faktördür. Maliyet sisteminde maliyet sürücüleri(etkenleri) üretim katsayısı, yönetim faaliyet katsayısı, alan (m2), satın alma işlem katsayısı, bilgisayar ve özel donanım sayısı, personel sayısı, bakım onarım süresi oranı, forklift kullanım oranı, güç katsayısı, vinç kullanım oranı olarak belirlenmiştir. Bu sürücülerden üretim katsayısı, yönetim faaliyet katsayısı, güç katsayısı ve bakım onarım katsayısına ait denklemler aşağıdaki gibidir:

$$\text{İş Emri Katsayısı} = \frac{\text{Faaliyete Açılan İş Emri Sayısı}}{\text{Tüm Faaliyetlere Açılan İş Emri Sayısı}}$$

$$\text{Üretim Katsayısı} = \text{Faaliyet Üretim Miktarı} * \text{İş Emri Katsayısı}$$

$$\text{Yönetim Faaliyet Katsayısı} = \text{Ort. Faaliyet Satış Fiyatı} * \text{Üretim Katsayısı}$$

$$\text{Güç Katsayısı} = \frac{\text{Faaliyetin Birim Enerji Tüketimi}}{\text{Faaliyetlerin Toplam Birim Enerji Tüketimi}} * \text{Çalışma Süresi}$$

$$\text{Bakım Onarım Katsayısı} = \frac{\text{Faaliyet Bakım Onarım Süresi}}{\text{Toplam Bakım Onarım Süresi}}$$

Faaliyet havuzlarına ait maliyet sürücüleri yapılan açıklamalar dikkate alınarak Tablo 7. gösterildiği üzere belirlenmiştir. Faaliyet havuzlarına ait maliyet sürücüleri özellikle, 2. ve daha fazla yapılan dağıtımlarda, dağıtım anahtarı olarak kullanılır.

Tablo 7.
Faaliyet Havuzları için Maliyet Sürücüleri

Maliyet Etkeni	Faaliyet Tanımı	
Üretim Katsayısı	Kalite	Kantar
	Paketleme	Üretim Depo Sevkiyat
	Hammadde Satın Alma	Üretim Yöneticiliği
Alan (m2)- Merkez Bina	Üretim Amortismanı	Merkez Bina Temizlik
	Merkez Bina Doğalgaz	Merkez Bina Amortisman
	Merkez Yemekhane	Bina Amortisman Gideri

Tablo 7. Devamı

Alan (m2)- Merkez Bina	Aydınlatma	
Personel Sayısı	Merkez Bina Yemekhane	Servis
	Su	Üretim Yemekhane
Bakım Onarım Süresi Oranı	Bakım	
Forklift Kullanım Oranı	Forklift	
Vinç Kullanım Oranı	Vinç	
Güç Katsayısı	Elektrik	
Satın Alma İşlem Sayısı	Satın Alma	
Bilgisayar ve özel donanım sayısı	Bilgi İşlem	
Yönetim Faaliyet Katsayısı	Genel Yönetim	Pazarlama ve Satış

Faaliyet Merkezleri, esas üretim faaliyetleri, üretim destek faaliyetleri, destek hizmet faaliyetleri ve işletme düzeyi faaliyetler olarak ayrılmıştır. Esas üretim faaliyetlerine ait toplam maliyetlerinin yapılabilmesi için diğer faaliyet gruplarına ait giderlerin dağıtılması gerekir. Bunun için belirlenen maliyet sürücüleri vasıtasıyla, faaliyet merkezindeki giderler diğer faaliyet grubundaki faaliyetlere dağıtılmıştır.

Dağıtım esnasında dikkat edilmesi gereken konu, faaliyet giderinin davranış biçimidir. Bir başka ifadeyle, kendi içerisinde sabit veya değişken karakterli olan faaliyet giderinin dağıtım esnasında değişime uğrayıp uğramamasıdır. Burada önemli olan kısım, söz konusu faaliyete ait giderlerin üretim hacmi ile artış gösterip göstermediğidir. Örneğin, işletme düzeyi giderlerinden pazarlama ve satış giderlerinin 2,206,469.00 TL tutarında değişken karakterli giderlerinin olmasına rağmen, dağıtım esnasında 1,247,362.00 TL kısmı değişken karakterli olarak dağıtılmıştır. Bu pazarlama ve satış giderlerinin değişken giderlerinden bir kısmının üretim hacmine bağlı olmadığını ifade eder ve sabit gider olarak dağıtımını yapılı.

Belirtilen bu açıklamaya bağlı olarak, gerek işletme düzeyi faaliyetlerin gerekse üretim destek ve destek hizmet faaliyetlerine ait giderlerin, esas üretim faaliyetlerine dağıtımını bu bilgi ışığında gerçekleştirilmiştir. Elde edilen maliyet dağıtımına ait sonuçlar tablo.8 ve tablo 9.'da gösterilmiştir.

**Tedarikçi
İşletme
Faaliyetlerinin
Sipariş
Karlılığına
Etkisi**

178

Tablo 8.

Sınai Maliyete Dayalı FTM Sistemine Göre Birim Maliyetler

**İŞLETME DÜZEYİ FAALİYETLER DAĞITILMADIĞINDA
(SİNAİ MALİYET)**

Esas Üretim Faaliyetleri	1.Dağıtım		2.Dağıtım		3.Dağıtım		Birim Maliyet	
	S	D	S	D	S	D	S	D
Kabuk Soyma	65040	14138 1	204187	229599	233096	236225	1.94	1.96
Doğrultma 1	57997	13986 7	194059	221826	222846	228441	1.85	1.90
Soğuk Çekme -1	118213	21900 2	311056	326213	345750	334084	2.27	2.20
Soğuk Çekme -2	111058	65586	190005	119048	199381	120983	3.12	1.90
Çubuk Kumlama	41417	64328	160420	94516	184781	100111	3.92	2.12
Soğuk Çekme -3	105817	67314	217994	111485	240455	116653	1.73	0.84
Doğrultma-2	28329	16809	139268	77734	162311	83064	1.40	0.72
Testere	35882	44447	138022	68191	159827	73224	1.63	0.75
Çatlak Kontrol	41620	34421	97280	44793	106675	46955	1.32	0.58
Pah Kırma-1	37209	15343	149300	52856	174782	58733	1.42	0.48
Pah Kırma-2	0	755	15121	3325	17044	3754	0.46	0.10
Taslama-1	44546	15476	71822	32230	75624	33082	1.78	0.78
Taslama-2	21899	7960	38976	11535	40139	11748	1.20	0.35
Taslama-3	677	120	16520	559	17193	653	16.2	0.62
Paketleme	39240	7491	178383	45821	209512	53005	2.04	0.52

Tablo 9.

Ticari Maliyete Dayalı FTM Sistemine Göre Birim Maliyetler

Esas Üretim Faaliyetleri	İŞLETME DÜZEYİ FAALİYETLERİ DAĞITILDIĞINDA (TİCARİ MALİYET)			
	Dağıtım Sonrası		Birim Maliyetler	
	S	D	S	D
Kabuk Soyma	993029	379359	8.25	3.15
Doğrultma -1	982696	371576	8.16	3.09
Soğuk Çekme -1	1757200	503243	11.55	3.31
Soğuk Çekme -2	572403	160020	8.97	2.51
Çubuk Kumlama	534672	221125	11.34	4.69
Soğuk Çekme -3	571807	228558	4.12	1.65
Doğrultma -2	417322	198873	3.59	1.71
Testere	386091	182527	3.94	1.86
Çatlak Kontrol	311107	93799	3.86	1.16
Pah Kırma-1	424886	186253	3.44	1.51
Pah Kırma-2	87035	12862	2.33	0.34
Taslama-1	272949	51299	6.42	1.21
Taslama-2	199344	15651	5.95	0.47
Taslama-3	206263	1955	195.14	1.85
Paketleme	373007	209153	3.64	2.04

*S: Sabit Maliyet ; *D: Değişken Maliyet

4.3. Maliyet- Hacim- Kar Analizi ve İş Emri Sıralamasının Elde Edilmesi

İşletmelerin mamul veya hizmet satışları sonucunda elde ettikleri satış gelirleriyle, söz konusu maliyet objeleri oluşması için gereken kaynak tüketimleri arasındaki ilişki açıklamak üzere kullanılan analiz yöntemidir. Yöntem işletmeler tarafından etkin bir şekilde kullanıldığında, karşılaşılabilecek sorunlarının büyüklüğünü ve önemini belirlemede, alınabilecek önlemlerin belirlenmesinde stratejik bir rol oynar (Erden, 2004).

Maliyet-hacim-kar analizleri işletmelerde genellikle fiyat koyma kararları, kapasite artırım kararları, makine ve teçhizat yenileme kararları, mamul karlılık analizi ve en uygun mamul karmasının belirlenmesinde kullanılır (Armağan, 1997).

Çalışmada, en uygun sipariş karmasının oluşturulması için maliyet-hacim-kar analizi uygulanmıştır. Geleneksel maliyet-hacim-kar analizindeki

üç kriterin, söz konusu siparişlerin işletme düzeyinde karlılığı belirlemede yeterli düzeyde etkin olmayacağı uzman görüşleri alınarak saptanmıştır. Bu sebeple, analizin yapılabilmesi için sekiz kriter belirlenmiştir. Bu karar kriterlerinin ağırlıklandırılması için AHP (Analitik Hiyerarşi Proses) metodundan yararlanılmış; en uygun sipariş karmasının belirlenmesinde TOPSİS çok kriterli karar verme yöntemi kullanılmıştır.

En karlı sipariş karmasının belirlenmesinde fatura bedeli, iş emri maliyeti, iş emri karı, iş emri kar marjı, zamana dayalı katkı payı, müşteri toplam sipariş miktarı, müşteri karı ve müşteri ortalama zamana dayalı katkı payı karar kriterleri uzman görüşleri alınarak belirlenmiştir. Karar kriterlerinin ağırlıkları, AHP tabanlı Superdesicion ANP 6.2.0 programında analiz edilerek tablo 11.'de özetlenmiştir.

Şekil 10.

Karar Kriterlerinin Belirlenmesinde AHP Modeli

AHP AĞIRLIKLARININ BELİRLENMESİ	Karar Kriteri	Alternatifler
	Fatura Bedeli	İş Emri-1
	İş Emri Maliyeti	İş Emri-2
	İş Emri Karı	İş Emri-3
	Zamana Dayalı Katkı Payı (ZKP)	
	İş Emri Kar Marjı	⋮
	Müşteri Toplam Sipariş Miktarı	
	Müşteri Toplam Karı	
	Müşteri Ortalama ZKP	İş Emri-n

Tablo 11.

Karar Kriterleri Ağırlıklandırılması

AHP KARAR KRİTERLERİ AĞIRLANDIRILMASI					
Karar Kriteri	Kısa Kodu	Ağırlık Derecesi	Karar Kriteri	Kısa Kodu	Ağırlık Derecesi
Fatura Bedeli	K1	0.03131	İş Emri Kar Marjı	K5	0.05814
İş Emri Maliyeti	K2	0.02276	Müşteri Toplam Sipariş Miktarı	K6	0.11385
İş Emri Karı	K3	0.13869	Müşteri Toplam Karı	K7	0.22661
Zamana Dayalı Katkı Payı(ZKP)	K4	0.09311	Müşteri Ortalama ZKP	K8	0.31554
Tutarlılık Oranı (CR)					0.05847

Karar Kriterlerinin tutarlık düzeyinin kontrolü için tutarlılık oranı (CR) hesaplanmıştır. CR (0,05847) < 0.10 olduğu için yapılan ikili değerlendirmelerde tutarsızlık olmadığı belirlenmiştir.

AHP metodu ile ağırlıkların elde edilmesinden sonra maliyet-hacim-kar analizi için TOPSİS modeli, bilgisayar ortamında Microsoft Office Excel 2007 programından faydalanılarak uygulanmıştır. Model sekiz karar kriterine bağlı olarak, 216 müşterinin 4083 adet sipariş arasından, işletme açısından en karlı siparişlerin belirlenmesi amacıyla kullanılmıştır. Aynı zamanda işletme düzeyi faaliyetlerin, esas üretim faaliyetlerine dağıtılması ve dağıtılmaması durumlarının siparişlerin sıralama düzeyini etkileyip etkilemediği analiz edilmiştir. Analiz sonuçları çalışmanın amacını temsil edecek şekilde sadeleştirilmiş ve en karlı 10 siparişe ait veriler sunulurken, yönetim faaliyetler giderlerinin dağıtımının analize etkisinin gösterilmeye çalışılmıştır.

Tablo 12.

Yönetim Faaliyet Giderleri Dağıtılarak Yapılan M-H-K Analizi

İş Emri No	K1 (TL)	K2 (TL)	K3 (TL)	K4	K5	K6 (KG)	K7 (TL)	K8	S+	S-	S*
19098	716	593	123	0.06	0.17	354	123	0.06	0.03	0.05	0.59
22901	302	193	109	0.32	0.36	335053	87509	0.01	0.03	0.05	0.57
21834	2353	1452	901	0.05	0.38	2060	901	0.05	0.03	0.04	0.56
22648	2278	1418	860	0.05	0.37	1994	860	0.05	0.03	0.04	0.54
18573	2321	1439	882	0.06	0.38	40750	17913	0.04	0.04	0.04	0.51
18571	2337	1449	888	0.05	0.38	40750	17913	0.04	0.04	0.04	0.51
18572	2351	1458	893	0.05	0.38	40750	17913	0.04	0.04	0.04	0.51
14534	2353	1459	894	0.05	0.38	40750	17913	0.04	0.04	0.04	0.51
21011	19197	11893	7304	0.00	0.38	40750	17913	0.04	0.04	0.04	0.51
20811	18538	11486	7052	0.01	0.380	40750	17913	0.04	0.04	0.04	0.51

**Tedarikçi
İşletme
Faaliyetlerinin
Sipariş
Karlılığına
Etkisi**

182

Tablo 13.

Yönetim Faaliyet Giderleri Dağıtılmadan Yapılan M-H-K Analizi

İş Emri No	K1 (TL)	K2 (TL)	K3 (TL)	K4	K5	K6 (KG)	K7 (TL)	K8	S+	S-	S*
19098	716	535	181	0.07	0.253	354	181	0.07	0.03	0.04	0.52
22901	302	178	124	0.32	0.411	335053	136358	0.01	0.04	0.03	0.48
21834	2353	1362	991	0.05	0.421	2060	991	0.05	0.04	0.03	0.46
22648	2278	1323	955	0.05	0.419	1994	955	0.05	0.04	0.03	0.44
18573	2321	1354	967	0.06	0.417	40750	19631	0.04	0.04	0.02	0.39
18571	2337	1364	973	0.06	0.416	40750	19631	0.04	0.04	0.02	0.39
18572	2351	1372	979	0.06	0.416	40750	19631	0.04	0.04	0.02	0.39
14534	2353	1373	980	0.06	0.416	40750	19631	0.04	0.04	0.02	0.39
21011	19197	11194	8003	0.01	0.417	40750	19631	0.04	0.04	0.02	0.37
20811	18538	10809	7729	0.01	0.417	40750	19631	0.04	0.04	0.02	0.37

V.SONUÇ

Birim maliyetlerin hesaplanmasında, geleneksel maliyetleme sistemleri direkt işçilik giderleri, direkt ilk madde ve malzeme giderleri ve genel üretim giderlerinin dağıtımında genellikle hacim bazlı dağıtım anahtarını esas alır. Teknolojik ve ekonomik değişim süreci işletmeleri gider yapısında değişikliğe sebep olması, mevcut maliyet sistemlerinin yetersiz kalmasına ve karar vericilerin etkin karar verememesine yol açmıştır.

Maliyet sistemlerinde, gider kalemlerinin faaliyetlere dağıtımında uygun dağıtım anahtarının seçilmesi önemlidir. Çalışmanın ilk aşamasında kurulan maliyet yapısı içerisinde gider kalemlerinin hareketliliği incelenerek faaliyetlere dağıtım için uygun dağıtım anahtarı veya dağıtım katsayıları kullanılmıştır. Özellikle, işletme düzeyi faaliyetlere ait giderlerinde, direkt olarak üretim hacmi, personel sayısı, iş emri miktarı gibi sıklıkla kullanılan dağıtım anahtarlarının yerine dağıtım gerçeğe yaklaştırmak amacıyla dağıtım katsayıları oluşturulmuştur.

Analiz çalışmalarında etkin kararların verilmesi ve alınacak düzeltici faaliyetler açısından, oluşan giderlerinin tutarı ve dağılımı kadar bu giderlerin sabit veya değişken nitelikli olarak ayrılması gereklidir. Çalışmada, her bir faaliyet için gerekli olan gider kalemleri bu ayrıma tabi tutulması, hesaplanan birim maliyetlerinde aynı şekilde ayrımının yapılmasına olanak sağlamıştır. Faaliyet giderlerinin sabit ve değişken olarak ayrılması, özellikle maliyet analizlerinde birim katkı payının hesaplanması ve karlılık düzeyinin belirlenmesi açısından önemlidir.

Faaliyetlere ait giderlerin sabit ve değişken olarak ayrılması kadar, oluşan bu giderlerin esas üretim faaliyetlerine dağıtımı esnasında nasıl davranacağı da önemlidir. Diğer bir ifadeyle, söz konusu giderin dağıtım esnasında sabit mi yoksa değişken mi davranacağı, esas üretim faaliyetlerin birim maliyetlerinin dağıtımına ve karlılık analize direkt etki edecektir. Çalışmada, üretimin artmasına bağlı olarak değişim göstermeyen ve aralarında bu yönlü ilişki bulunmayan faaliyetlere ait değişken karakterli giderler, dağıtım esnasında sabit karakteri maliyet yapısına dönüştürülmüştür.

Maliyet analizi çalışmalarında giderlerin yapısı kadar dağıtıma tabi tutulacak faaliyetlerde önemlidir. Geleneksel maliyetleme çalışmalarında işletme düzeyi faaliyetlerine ait giderler, dönem gideri içerisinde değerlendirilmektedir. Bu durum, aslında işletme düzeyi giderlerinin, toplam giderler içerisindeki payının yüksek olduğu işletmelerde, birim maliyetlerin hesaplanması ve analiz çalışmalarında yanlış kararların alınmasına yol açacaktır. Çalışmada, işletme düzeyi giderlerin, maliyet sistemi içerisinde dağıtıldığı durumda birim sabit maliyetlerin ve değişken maliyetlerin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna bağlı olarak, işletmede mamul veya siparişlerin katkı paylarının, hesaplanan mevcut durumda daha düşük olduğu ve yine mevcut durumdaki toplam katkıyı elde etmek için satış miktarının artırılması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

İşletmenin 2017 verilerine dayalı olarak alınan 4083 adet siparişin karlılık düzeyi incelenmiştir. Bunun için uzman görüşüne dayalı oluşturulan sekiz kritere bağlı olarak maliyet-hacim-kar analizi uygulanmıştır. Kriterlerin ağırlıklarının belirlenmesinde AHP metodundan faydalanılmış ve kriterlerin tutarsızlık düzeyi 0,05847 olarak belirlenmiş ve kriterlerin tutarlı olduğu ortaya konmuştur. Devamında, çok kriterli karar verme yöntemi TOPSIS ile verilerin analizi yapılarak siparişlere ait karlılık düzeyi ve sıralaması belirlenmiştir.

İşletme seviyesi giderlerin dağıtımı, sabit ve değişken birim maliyetler, katkı payı ve toplam karlılık düzeyine önemli etkide bulunurken; işletme mamul ve siparişlere ait "en karlı sipariş" sıralamasını ihmal edilebilir seviyede etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yönetimin stratejik görevlerinden birisi üretim planlama faaliyetleridir. Karar vericilerin, üretim programını işletmenin karını en büyükleyecek şekilde kapasite kullanımını gerçekleştirecek kararlar almalıdır. Bu açıdan bakıldığında, karlılık analizinde elde edilen en karlı sipariş sıralaması kapasite planlama çalışmaları için önemli veri kaynağı olacaktır. Çalışmada AHP ve TOPSIS yöntemlerinin birlikte kullanılması ile

**Tedarikçi
İşletme
Faaliyetlerinin
Sipariş
Karlılığına
Etkisi**

19098, 22901 ve 21834 iş emri numaralı siparişlerin, işletme karlılık düzeyine en fazla katkı sağlayan üç sipariş olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karlılık düzeyine göre elde edilen sıralamaya göre yapılan kapasite planlaması çalışmasında, karlılık düzeyi en büyük olan siparişler sırasıyla kapasite tüketimi sağlanacak ve işletmenin toplamda elde ettiği karlılık düzeyi arttırılmış olacaktır.

184

Çalışma, karar vericilerin işletme için etkin sonuçlara yönelik kararlar alabilmesi için işletme düzeyi giderlerinin maliyetleme çalışmalarında dağıtılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Stratejik yönetimin önemli araçlarından FTM ve maliyet-hacim-kar analizlerine yönelik yapılacak olan çalışmalar, işletme düzeyi giderlerinin ağırlığının önemli seviyelerde olduğu uygulamalarda sınai maliyetleme yerine ticari maliyetleme edilmesi yapılacak olan çalışmaların hassasiyetini arttıracaktır. Maliyet-hacim-kar analizlere yönelik çalışmalarda ise, mevcut maliyet yapısı ve elde edilen verilerle çalışmaya başlamadan önce maliyet yapısının, uygulama alanının kaynak tüketimini açıklayabilme yeterliğinin değerlendirilmesi gerekir. Açıklayabilme yeterliliğine sahip olmayan maliyet sistemlerin yerine, öncelikli olarak sisteme uygun maliyet yapısı kurulması gerekir. Kapasite planlaması ve talep değerlendirmesine yönelik çalışmalarda, FTM ve maliyet-hacim-kar analizinden elde edilecek verilerin dikkate alınması, işletme karlılığını en büyükleyecek sipariş karmasının oluşturulmasına imkân tanıyacaktır.

KAYNAKÇA

- Akın, O. (2014). Çağdaş Maliyetleme Yaklaşımlardan Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Sistemi ve Ekmek Üretim İşletmelerinde Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1(24): 117-134.
- Akmeşe, H., ve Kaya, S. (2017). Otellerde Yönetim Muhasebesi Uygulamaları: Maliyet-Hacim-Kâr Analizleri Üzerine Bir Uygulama. *Social Sciences Studies Journal*, 3(1): 1840-1849.
- Alkan, A. T. (2005). Faaliyet Tabanlı Maliyet Sistemi ve Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13:39-56.
- Altıparmak, S. (2011). *Genel Üretim Giderlerinin Dağıtımında Farklı Bir Yaklaşım: Faaliyet Tabanlı Maliyetleme ve Bir Çentik İşletmesinde Uygulama.*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arıbaş, M. ve Özcan, U. (2016). Akademik Araştırma Projelerinin AHP ve TOPSIS Yöntemleri Kullanılarak Değerlendirilmesi. *Politeknik Dergisi*, 19(2): 163-173.

- Armağan, E. (1997). Bir Karar Verme Aracı Olarak Maliyet-Hacim-Kar Analizleri : Aydın Kimya Sanayi ve Ticaret (AYKİM) A.Ş' de Bir Uygulama, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aslan, S. ve Varol, N. B. (2010). Lojistik Zincirinde Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Yöntemine Göre Depolama Maliyetleri ve Bir Örnek Uygulama. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 1(1): 68-88.
- Bekçioğlu, S., Gürel, E. ve Kızılyalçın, D. E. (2014). Faaliyet Tabanlı Maliyetleme: Zeytin Sektörü Uygulaması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 62:19-36.
- Büyükmirza, H. K. (2016). Maliyet ve Yönetim Muhasebesi. 21.baskı. Gazi Kitabevi..
- Cooper, R. ve Kaplan, R. S. (1991). Profit Priorities from Activity-Based Costing. *Harvard Business Review*, 130-135.
- Çalışkan, H., Kurşuncu, B., Kurbanoğlu, C. ve Güven, Ş. Y. (2012). TOPSIS Metodu Kullanılarak Kesici Takım Malzemesi Seçimi. *Makine Teknolojileri Elektronik Dergisi*, 9(3): 5-42.
- Dalci, İ. ve Danış, V. N. (2005). Activity-Based Cost-Volume-Profit Analysis: Another Approach To Break-Even Analysis. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2): 227-244.
- Demir, O. ve Kızıloğlu, S. (2012). Tortum-Uzundere Yöresinde Bulunan Alabalık İşletmesinde Maliyet ve Karlılık Analizi. *Alınleri Ziraat Bilimler Dergisi*, 22(B): 16-25.
- Elmacı, O. ve Tutkuval, K. (2015). Mamul Maliyetlerinin Hesaplanmasında Geleneksel ve Çağdaş Maliyetleme Sistemlerinin Yeterliliklerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Betimsel Bir Çalışma, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 17(2): 261-304.
- Erden, S. A. (2004). Geleneksel Maliyet Hacim Kar Analizinin Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Yaklaşımı ile Bütünleştirilmesi ve Stratejik Önemi. *Öneri Dergisi*, 6(22):7-93
- Geyik, O., Tosun, M., Ünlüsoy, S., Hamurcu, M. ve Eren, T. (2016). Kitap Basımevi Seçiminde AHP ve TOPSİS Yöntemlerinin Kullanımı. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(6): 106-126.
- Güzeldere, T. A. (2007), Üretim İşletmelerinde Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Yaklaşımı ve Bir Uygulama, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Holmen, J. S. (1995). ABC vs. TOC: it's a matter of time. *Management Accounting*, 76(7): 37-40.
- Ihemeje, J. C. , Okereafor, G. ve Ogunbangbe, B. M. (2015). Cost-volume-profit Analysis and Decision Making in the Manufacturing Industries of Nigeria. *Journal of International Business Research and Marketing*, 1(1):7-15.

**Tedarikçi
İşletme
Faaliyetlerinin
Sipariş
Karlılığına
Etkisi**

186

- İçöz, F. F. (2015), Maliyet Muhasebesi Çerçevesinde Maliyet-Hacim-Kar Analiz Sisteminin Oluşturulması: Bir Geri Dönüşüm Firmasında Vak'a Çalışması, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kamışlı, M. (2015), Faaliyet Tabanlı Maliyetleme ve Makine Sektöründe Bir Uygulama, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaygusuz, S. Y. ve Dokur, Ş. (2016). Ms Office Excel Programını Kullanarak Üretim veya Satın Alma Kararı Verilmesine İlişkin Bir Model. *Akademik Bakış*, 1(8): 1-19.
- Kılıç, M. (2002). Belirsizlik Ortamında Maliyet-Hacim-Kar Analizleri ve Örnek Bir İşletmede Normal Dağılıma Uyarlanması, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kısakürek, M. M., Yılmaz, A. ve Kılıç, E. (2011). Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi Anjiyo Ünitesi Maliyet-Hacim-Kar Analizi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (37):42-59.
- Köse, T., Köse, S. D. ve Uyar, B. (2015). Özel Bir Hastanenin Tomografi Ünitesinde Maliyet-Hacim-Kar Analizi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1): 145-173.
- Kurşunel, F., Alkan, A. T. ve Büyükşalvarcı, A. (2007). Faaliyet Tabanlı Maliyet/Yönetim Sisteminin İşletme Etkin Karar Verme Sürecine Etkisi Üzerine. *Akademik Bakış*, 11: 2-10.
- Ocak, S., Gider, Ö., Top, M. ve Akar, Ç. (2004). Muğla Devlet Hastanesi Tomografi Ünitesi Maliyet-Hacim-Kar Analizi. *Hacattepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7(1): 3-38.
- Pazarçeviren, S. Y. ve Şahin, N. K. (2013). Rekabetçi Fiyat Belirlemede Faaliyet Tabanlı Direkt Maliyetleme Sistemi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(29): 243-259.
- Soy, A. (2010), Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Sistemi : Gıda Sektöründe Bir Uygulama, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şenel, Ö. S. (1990). Risk ve Belirsizlik Düzeyinde Maliyet Hacim Kar Analizlerine Simulasyon Yaklaşımı ve Bir İmalat İşletmesinde Uygulama, Yayınlanmış Doktora Tezi, Eskişehir : Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şengür, E. D. (2013). İmalat İşletmelerinde Faaliyet Tabanlı Maliyetlemenin Önemi ve Bir Vak'a Analizi. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 74 :119-143.
- Tekez, E. K. ve Bark, N. (2016). Mobilya sektöründe bulanık TOPSIS yöntemi ile tedarikçi seçimi. *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 20(1): 55-63.

- Topçu, M. K. (2013). Güncel Maliyetleme Yaklaşımları: Kavramsal Bir İnceleme. *Akademik Bakış Dergisi*, 1(34):1-18.
- Unutkan, Ö. (2010). Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Sistemi ve Bir Uygulama, *Mali Çözüm*, 97:87-105.
- Var, T. Ve Bolat, M. (2008). Kar Amaçlı Olmayan İmalat İşletmelerinin Maliyet Muhasebesi Problemi: Bir Model. *İTÜ Dergisi*, 7(4): 26-35.
- Yamaltdinova, A. (2017). Kırgızistan Bankalarının Finansal Performanslarının TOPSIS Yöntemiyle Değerlendirilmesi. *International Review of Economics And Management*, 5(2): 68-87.
- Yağmurlu, N. (2009). Faaliyet Tabanlı Maliyetleme ve İnşaat Sektöründe Bir Uygulama. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Isparta :Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, Ş. ve Aktaş, R. (2015). Özel Eğitim Kurumlarında Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Yönteminin Kullanılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(44): 155-167.

ÖRGÜTLERDE PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLÂLİ ALGISI VE ÖRGÜTSEL SINIZM ARASINDAKİ İLİŞKİ: LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ARACILIK ETKİSİ*

Örgütlerde
Psikolojik
Sözleşme İhlâli
Algısı ve
Sonuçlar

189

Prof. Dr. Oya Aytemiz SEYMEN

Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Ana Bilim Dalı,
seymenoy@yahoo.com, Balıkesir/Türkiye
ORCID ID: orcid.org/0000-0002-8922-665X

Recep KIRBOĞA

Balıkesir Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı,
recepkirboga1@gmail.com, Balıkesir/Türkiye
ORCID ID: orcid.org/0000-0001-6038-9829

ÖZ

Amaç: Bu çalışmada, psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ve bu etkide lider-üye etkileşiminin aracılık rolü araştırılmıştır.

Yöntem: Araştırmanın evrenini Erdek/Balıkesir’de kamu güvenlik sektöründe faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlarda çalışan toplam 550 işgören oluşturmaktadır. Bu kapsamda psikolojik sözleşme ihlâli algısı düzeylerini belirlemek amacıyla, Robinson ve Rousseau’nin (1994) geliştirdiği ve Çetinkaya’nın (2014: 131) Türkçe’ye uyarladığı ölçek; örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla Brandes’in (1997) geliştirdiği ve Erdost vd.’nin (2007) Türkçe’ye uyarladığı ölçek ve lider-üye etkileşimi düzeylerini belirlemek amacıyla Liden ve Maslyn’in (1998) geliştirdiği ve Yıldız vd.’nin (2008: 106) Türkçe’ye uyarladığı ölçek kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmanın sonucunda; psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta=0,59$, $p<0,01$), lider-üye etkileşimi üzerinde anlamlı ve negatif ($\beta=-0,33$, $p<0,01$) etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca lider-üye etkileşiminin, psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide aracılık etkisinin ($\beta=0,19$, $p<0,01$) olduğu saptanmıştır.

* Bu çalışma 25.09.2017 tarihinde hazırlanan, “Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi” adlı yüksek lisans tezinden kısaltılmıştır.

Sonuç: Lider-üye etkileşimi ile psikolojik sözleşme ihlâli algısı arasında anlamlı ve olumsuz yönlü bir ilişki bulunmasından dolayı, liderlerin iç grup işgörenlerle olduğu kadar dış grup işgörenlerle olan etkileşiminin de kalitesini artırarak örgütsel sinizmin etkilerini azaltmaları gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı, Örgütsel Sinizm, Lider-Üye Etkileşimi.

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH AND ORGANIZATIONAL CYNICISM IN ORGANIZATIONS: THE MEDIATING EFFECT OF LEADER MEMBER EXCHANGE

ABSTRACT

Aim: In this study, the effect of perception of psychological contract breach on organizational cynicism and the role of leader-member exchange in this relation were investigated.

Method: The universe of the research is 550 people working in institutions and institutions operating in the public security sector in Erdek/Balıkesir. In this context, the scale developed by Robinson and Rousseau (1994) and adapted by Çetinkaya (2014: 131) to Turkish in order to determine the level of perception of psychological contract breach; the scale developed by Brandes (1997) and adapted by Erdost et al. (2007) to Turkish in order to determine the level of organizational cynicism and the scale developed by Liden and Maslyn (1998) and adapted by Yıldız et al. (2008: 106) to Turkish in order to determine the level of leader member exchange.

Findings: According to the results of the study, it is determined that perception of psychological contract breach has a significant and positive impact on organizational cynicism ($\beta=0,59, p<0,01$), and also significant and negative impact on leader member exchange ($\beta=-0,33, p<0,01$). Besides, it was found that leader member exchange has a mediating effect ($\beta=0,19, p<0,01$) on the relationship between perception of psychological contract breach and organizational cynicism.

Results: Since there is a meaningful and negative relationship between the leader-member exchange and the perception of psychological contract breach, it is necessary for leaders to reduce the effects of organizational

cynicism by increasing the quality of interaction with external group employees as well as internal group employees.

Keywords: Perception of Psychological Contract Breach, Organizational Cynicism, Leader Member Exchange.

I. Giriş

Örgütlerin uzun dönemde yaşamlarını sürdürebilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesinde, işveren ile işgören arasındaki ilişki büyük önem taşımaktadır. İşveren ile işgören arasında çalışma ilişkilerini düzenleyen yazılı kurallara dayanan yasal iş sözleşmeleri, bir örgütün etkili ve verimli olabilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Yasal iş sözleşmelerinin yanı sıra, çalışma ortamında işgörenlerin, başkaları ile paylaşılan ya da paylaşılmayan beklentilerden oluşan psikolojik sözleşme de, örgütlerin etkili ve verimli olmasını etkilemektedir. Bireyin, beklentilerinin karşılanması durumunda, psikolojik sözleşmenin yerine getirildiğini düşünmesi ve örgütüne karşı olumlu davranışlar sergileyeceği beklenirken; aksi durumda psikolojik sözleşmenin ihlâl edildiğini düşünmesi ve örgütüne karşı olumsuz davranışlar sergilemesi beklenebilir. Dolayısıyla, bu çalışmada; psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki araştırılarak, bu ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi incelenmektedir.

Psikolojik sözleşme ihlâli algısı, "işgören ve işveren ilişkisinde, tarafların beledikleri olanakları elde edememesi ve çıkarlarına aykırı durumların oluşmasını algılamaları" olarak ifade edilmiştir (Kickul ve Lester, 2001: 192). İşgören, psikolojik sözleşme ihlâli ile karşılaştığında; işi terk etme, olaylar karşısında inisiyatif kullanma, örgütsel bağlılıkta azalma, daha az sadakat duygusuna sahip olma, işe devam etmede isteksiz davranma, düşük performans sergileme gibi yanıtlar verecektir (Van De, 2004: 6; Naus, 2007: 688). *Örgütsel sinizm, "bireylerin, örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançları"* olarak ifade edilmiştir (Bernerth vd., 2007: 311). Örgütsel sinizmin olması, hem işgörenler hem de örgüt açısından birçok olumsuz duruma neden olmakta ve sonuç olarak örgütlerde verimlilik ve performans düşmektedir. Öte yandan işgörenlerde kırgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı gibi olumsuzluk ifade eden davranışlar, örgütsel sinizmin oluşmasına zemin hazırlamakta ve işveren ile işgören arasındaki ilişkinin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Örgütlerin, rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmeleri için, dikkate almaları gereken bir diğer faktör de lider-üye etkileşimidir. *Lider-üye etkileşimi kuramı, "liderlerin tüm üyelere karşı tek bir liderlik tarzıyla yaklaşamayacaklarını ve her biri ile farklı ilişkiler*

geliştirdiklerini açıklayan kuram” olarak ifade edilmektedir (Kaşlı, 2009: 8). Lider-üye etkileşiminde iletişimin kalitesi, örgüt içerisinde yaşanan psikolojik sözleşme ihlâli algılamaları ve bu ihlâl algılamaları sonucunda meydana gelen örgütsel sinizmin derecesini etkileyebilecektir.

Bu araştırmanın temel amacı, psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ve bu etkide lider-üye etkileşiminin aracılık rolünün olup olmadığını belirlemektir. Dolayısıyla bu araştırma, hem söz konusu değişkenler ilişkisine yönelik olarak daha önce sınırlı sayıda yapılmış olması hem de güncel bir konu olan psikolojik sözleşme ihlâli algısı alan yazınına katkı sağlayacak olması bakımından önemlidir. Araştırma öncesindeki kavramsal bölümde; psikolojik sözleşme ihlâli algısı, örgütsel sinizm ve lider-üye etkileşimi ile ilgili bilgi verilmekte ve değişkenler arası ilişkiler, kuramsal olarak açıklanmaktadır.

II. Kavramsal Çerçeve

2.1. Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı

Psikolojik sözleşme ihlâli algısı, *“bir tarafın diğer tarafa karşı olan yükümlülüklerini yerine getirmede başarısız olduğu düşüncesine kapılması”* (Morrison ve Robinson, 1997: 230); ya da *“örgütün ya da örgüt temsilcilerinin, işgörenin katkıları karşılığında kendi yükümlülüklerini yerine getirmekte başarısız olduklarına inanılması”* olarak ifade edilmektedir (Rousseau, 1989’den akt. Aydın, 2016: 66). İşgörenler ile örgütün karşılıklı beklentilerine ya da olması gerektiğine inandıkları yükümlülüklerine ilişkin uyumsuzluk böyle bir algı yaratabilmektedir. Psikolojik sözleşmenin ihlâl edilmesi sürecinde iki faktör önemli rol oynamaktadır. Bunlar; *vazgeçme (sözün tutulmaması)* ve *uyumsuzluk yaşanmasıdır* (Aydın, 2016: 68-69. Vazgeçme, *“örgütün işgörenlerine teminat olarak verdiği sözleri yerine getirmemesi”* olarak ifade edilirken; uyumsuzluk ise, *“örgüt ve işgörenin beklentileri arasında farklıların oluşması”* olarak ifade edilmektedir (Morrison ve Robinson, 1997: 231).

Psikolojik sözleşme ihlâli algısının temelinde yatan nedenler ve sonuçları konusunda, çeşitli görüşler ortaya atılmıştır. Conway ve Briner (2005)’e göre, işgörenin psikolojik sözleşme ihlâli algılamasının temelinde iki önemli neden yatmaktadır: Bunlardan ilki, örgütün insan kaynakları yönetiminin yetersiz olması, ikincisi ise, işgörenin örgüt ve yöneticisi tarafından desteklenmediği konusundaki hisleridir (Aydın, 2016: 68). Psikolojik sözleşme ihlâli algısının, işgören tutumu ve davranışı olarak iki tür sonucu bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre, işgörenin örgüte karşı olumsuz tutumlar ve olağandışı tavırlar geliştirmesinin sebebi, işgörenlerin örgüt içinde süreçler veya etkileşim ile ilgili eşitsizlik ve adaletsizlik algılamalarıdır (Kickul, 2001: 291). Robinson’a (1996) göre ise, psikolojik

sözleşmenin ihlâl edildiği algısı oluştuğunda, sözleşme ilişkisel boyuttan işlemsel bir boyut geçmekte ve işgörenler sözleşmenin sosyal etkileşim boyutundan maddi içerikli ve daha dar kapsamlı boyutuna kaymaktadır (İyigün, 2011: 46).

De Vos ve arkadaşları (2003: 6), işgörenler açısından psikolojik sözleşmeye uyulduğu algısının oluşabilmesi için; örgütte kariyer gelişim fırsatlarına yer verilmesi, işbirliğine dayalı bir çalışma ortamının olması, iş ve görev içeriklerinin ilgi çekici, çeşitlendirilmiş ve cazip olması, başarıların ödüllendirilmesi, işlerin başarı ile yapılabilmesi için dönüt ve yol gösteren kişisel desteğin olması, özel hayata saygı gösterilmesi vb. gerektiğini belirtmişlerdir. Robinson ve Rousseau (1994) ve Morrison ve Robinson'a (1997) göre, bu faktörlerin eksikliğinde psikolojik sözleşmenin ihlâlî algısı oluşabilir (Kalağan, 2009: 74).

2.2. Örgütsel Sinizm

Örgütlerde sinizmi tanımlayabilmek ve konumlandırabilmek için, ilk olarak sinizm kavramının anlaşılması yerinde olacaktır. *Sinizm*; Türk Dil Kurumu'nun hazırladığı Büyük Türkçe Sözlükte, "insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi," olarak tanımlanmıştır (<http://www.tdk.gov.tr>). Andersson (1996) sinizmi, umutsuzluk, istifa, yabancılaşma, umut eksikliği, başkalarına güvenmeme, şüphe, hayal kırıklığı veya düşük performanslar, kişilerarası çatışmalar, işe yorgunluk, tükenme gibi bir dizi olumsuz unsurla ilişkilendirilmiştir (Blanca ve Ramona, 2016: 49). Dolayısıyla sinizm kavramı; "bireyin özel ya da genel tüm ilişkilerinde sergiledikleri umutsuzluğa, hayal kırıklığına ve kişi, grup, örgüt, ideoloji ya da toplumsal sözleşmeye karşı geliştirilen bir güvensizlik haline işaret eden tutum" olarak tanımlanabilir (Andersson, 1996: 1398). Örgütsel sinizm kavramı ise, "bireylerin, örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançları" olarak ifade edilmiştir (Bernierth vd., 2007: 311). Diğer bir tanıma göre de örgütsel sinizm; "bir işgörenin olumsuz duygu, düşünce ve davranışlarıyla ortaya çıkan, üyesi olduğu örgüte atfedilen, çevresel değişkenlerle farklılaşabilen, toplumsal ve kişisel deneyimlerle gelişen bir tutum" olarak tanımlanmıştır (James, 2005: 7).

Alanyazında, örgütsel sinizm kavramı, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutlu olumsuz bir tutum, olarak ifade edilmiştir (Dean vd. 1998: 345). *Bilişsel boyut*, örgütün dürüstlükten yoksun olduğu, örgütün uygulamalarının adalet, dürüstlük ve samimiyet açısından yetersiz olduğu inancından oluşur. Bilişsel sinizm boyutuna göre, sinik bireyler,

örgütlerinde bu ilkelerin çoğunlukla çiğnendiğine ve ilkesiz eylemler ile birlikte ahlâki olmayan tutumların geliştiğine, ayrıca diğer çalışanların genellikle güvenilmez ve tutarsız olduğuna inanmaktadırlar (Aly et al., 2016: 85). *Duyuşsal boyut*, öfke, kızgınlık, gerginlik ve kaygı gibi örgüte yönelik güçlü duygusal tepkilerden oluşur (Dean et al., 1998: 346). Bazı araştırmacılara göre (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003) öfke ve kızgınlık gibi olumsuz duygular, işgörenin iş güdümünü ve örgüte olan bağlılığı azaltabilir (Kim, 2008: 1437). Öte yandan sinik bireylerin, örgütün tüm değer ve ilkelerine karşı yabancılaştığı ve örgütsel aktör, süreç ve uygulamalara ilişkin gizli bir üstünlük hissine sahip olduğu ifade edilmektedir (Dean vd., 1998: 46). Örgütsel sinizme ait son boyut, olumsuz eğilimleri ve esasen aşağılayıcı tutumları ifade eden *davranışsal boyuttur*; olumsuz ve sıklıkla eleştirel tutumlardan oluşur (Aly et al., 2016: 85). Davranışsal boyut; işgörenlerin itaatsizlik ve güdülerini azaltma (Turner ve Valentine, 2001), işe yabancılaşma, psikolojik çöküş yaşama ve işten ayrılma (O'Brien et al., 2004), liderlerin değişim hareketine karşı bir inanç kaybı (Reichers et al., 1997; Wanous et al., 2000), veya bir kişiye, gruba, ideolojiye, toplumsal sözleşmeye veya kuruma olan güvensizlik eylemlerini açık veya gizli bir şekilde eyleme geçirdiğini ifade eden bir örgütsel sinizm boyutudur (Naus, 2007: 25).

2.3. Lider-Üye Etkileşimi

Geleneksel liderlik kuramları; liderin özellikleri veya çeşitli durumlarda hangi davranışları sergilemeleri gerektiği üzerinde durarak, liderin bütün izleyicilerine aynı tarzda bir davranış gösterdiklerini varsaymaktadır (Baş vd., 2010: 1023). Ancak yakın dönemlerde yapılan ve lider ile grubu arasındaki etkileşimi inceleyen lider-üye etkileşimi çalışmalarına yazında daha fazla yer vermeye başlamıştır (Göksel ve Aydın, 2012: 248). Bu çalışmalarda, liderin tüm izleyicilerine (astlarına) aynı tarzda davranmayıp her izleyicisi ile birbirinden farklı şekilde iletişim kurduğu gözlemlenmektedir (Kaşlı ve Seymen, 2010: 110).

Lider-Üye Etkileşim Kuramı, sosyal değişime konu olan bireyleri ve kaynakları inceleyen ve bu değişim sürecinin hangi kalitede sonuçlandığını araştıran bir kuramdır (Erdem, 2008: 12). Graen ve Uhl-Bien (1995), lider-üye etkileşimini, ilişki temelli yaklaşım içinde değerlendirmişlerdir. Bu yaklaşımın odak noktasını, lider ve üye arasındaki ikili ilişki oluşturmaktadır (Bayraktar, 2014: 28). Scandura et al., (1986) göre lider-üye etkileşimi kuramı, sosyal değişime konu olan bireyleri ve kaynakları inceleyen ve bu değişim sürecinin hangi kalitede sonuçlandığını araştıran bir kuramdır (Erdem, 2008: 12). Lider-üye etkileşimi kuramının en dikkat çekici özelliği; lider ile izleyicileri arasındaki etkileşim süreci ve bu sürecin sonuçları arasındaki farkı incelemesidir (Özutku vd., 2008: 195). Lider-üye

etkileşimi kuramında, liderin daha fazla desteklediği, daha yakın ilişkilerde bulunduğu ve yüksek kalitede iletişim kurduğu üyelerin oluşturduğu grup, "iç grup"; daha az desteklediği, daha mesafeli davrandığı ve düşük kalitede iletişim kurduğu üyelerin oluşturduğu grup ise, "dış grup" olarak adlandırılır (Danserau et al., 1995: 70; Phillips ve Bedeian, 1994: 992). İç gruptaki etkileşim, karşılıklı güven ve destekle, dış gruptaki etkileşim ise, görev tanımlarında yazan görevlerin yerine getirilmesiyle nitelendirilmektedir (Wayne et al., 1994: 697).

Lider-üye etkileşimi, liderlerin astları ile ilişkilerinde tüm astlarına aynı tarzda davranmadıklarını, her bir ast ile olan ilişkilerinde farklı davranış tarzı sergilediklerini öne sürmektedir. Bazı araştırmacılar (Graen et al., 1977; Graen ve Uhl-Bien, 1995) lider-üye etkileşiminin tek boyutlu olduğunu; bazı araştırmacılar (Dienesch ve Liden, 1986; Liden ve Maslyn, 1998) ise, çok boyutlu olduğunu öne sürmüşlerdir (Cevrioğlu, 2007: 39; Bulut, 2012: 11). Lider-üye etkileşiminin çok boyutlu bir kavram olduğunu ifade eden araştırmacılar Dienesch ve Liden (1986), bu etkileşimin, *katkı*, *sadakat* ve *etki* olmak üzere üç boyuttan meydana geldiğini ifade etmişlerdir. Yazarlar, lider-üye arasındaki etkileşimin, özde bu boyutların üçünü de içerebileceğini ve her bir boyutun taraflara göre değerinin farklılık gösterebileceğini ileri sürmüşlerdir (Cevrioğlu, 2007: 40). Liden ve Maslyn (1998), daha önce Dienesch ve Liden'in alanyazına kazandırmış oldukları *katkı*, *sadakat* ve *etki* boyutlarına, *profesyonel saygı ve güven* boyutlarını da ekleyerek, lider-üye etkileşimini beş boyutta ele almıştır. Fakat güven boyutu, sadakat boyutu ile ilişkili olduğundan dolayı kavram bu başlık altında ele alınmıştır. Sonuç olarak, lider-üye etkileşiminin alanyazında yaygın olarak işlenen, *katkı*, *etki*, *bağlılık* ve *mesleki saygı* boyutlarından (Davis ve Gardner, 2004: 459) oluştuğu ifade edilebilir. **Katkı boyutu**, "ilişkideki tarafların ortak amaçlar için ortaya koydukları iş ile ilgili faaliyetlerin algılanan miktar ve kalitesi" olarak (Akkaya, 2015: 37); **bağlılık boyutu** ise, "lider ile izleyicinin ortak amaçlar için birbirine sadık olması, karşı tarafın faaliyetlerini ve karakterini açık olarak desteklemesi" olarak (Arslantaş, 2007: 164) tanımlanabilir. **Etki boyutu**, lider-üye etkileşiminde gerçekleşecek ilişkinin yönünü belirleyen önemli boyutlardan biridir (Bolat, 2011: 169). Dienesch ve Liden (1986) etki boyutunu; "etkileşimin tarafları arasında, iş ya da mesleki değerlerden çok, bireylerarası çekiciliğe dayanan karşılıklı ilişki" olarak tanımlamıştır (Baş vd., 2010: 1019). Etki boyutu, iş ilişkileri ve tanımları dışında kalan lider-üye etkileşiminin samimiyetini ve gerçekçi algılanışını ortaya koyduğu için, sadece iş ortamına dayalı kalan bir iletişimde, etki boyutu hiçbir önem ifade etmeyecektir (Baş vd., 2010: 1019). Aslında duygusal etkileşim, lider-üye etkileşiminde gerçekleşecek ilişkinin yönünü belirleyen en önemli unsurdur (Bolat, 2011: 169). Liden ve Maslyn (1998),

mesleki saygı boyutunu, "ilişkinin taraflarından her birinin, örgüt içinde ya da dışında sahip olduğu saygınlık derecesine yönelik olarak algılanan güç" olarak ifade etmişlerdir (Baş vd., 2010: 1020). Mesleki saygı, liderin sahip olduğu uzmanlık gücüdür ve güç de liderliğin önemli bir bileşenidir (Kahraman, 2012: 25).

2.4. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı ile Örgütsel Sinizm İlişkisi

Örgütsel sinizm üzerinde etkili olan psikolojik sözleşme ihlâli algısı (Çetinkaya, 2014: 94) örgütsel sinizmin bir belirleyicisi ve örgütsel sinizm davranışına ilişkin duygusal bir tepkidir (Aslan ve Boylu, 2014: 36). Andersson ve Bateman (1997), psikolojik sözleşme ihlâli algısının, işgörenlerde bilişsel çelişki yarattığını ve bundan doğan gerilimin işgörenlerin örgüte dair tutumlarını gözden geçirmelerine sebep olduğunu ifade etmektedirler (Kart, 2015: 84). Psikolojik sözleşme ihlâli algısı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesinde Sosyal Değişim Kuramı ve Beklenti Kuramı'ndan yararlanılabilir:

Sosyal Değişim Kuramı, "bireylerin ve grupların sosyal çevreye kaynaklar vermesi ve onlardan çeşitli kaynaklar alması" olarak tanımlanmaktadır (Bartlett, 1999'dan akt. Sezgin vd., 2016: 417). Blau (1964), Sosyal Değişim Kuramını fayda-maliyet analizi bakış açısından değerlendirerek, bireylerin sosyalleşme sürecinde ekonomik kazanımlar elde etme arzusunun da dikkate alınmasının gerekliliğine vurgu yapmıştır (Blau, 1964'ten akt. Cook ve Rice, 2003: 55). Psikolojik sözleşme ihlâli algısı ve örgütsel sinizm, bu kuram kapsamında ilişkilendirilmekte (Chiaburu et al., 2013: 183) ve psikolojik sözleşme ihlâli algısının, işgörenlerin sinik tutumlarının oluşumunda önemli bir belirleyici olduğu ileri sürülmektedir. Buna göre işgören; örgütün, kendisine olan yükümlülüklerini yerine getirmediği zaman, örgütsel sinizm bağlamında değerlendirilen örgütsel bütünlük ve tutarlılığa ilişkin şüphe duyabilmektedir (Stanley, 2007; Neves, 2012; Mete, 2013). Ayrıca, işgörenlerin psikolojik sözleşmelerine ilişkin algılamaları, örgütün yönetsel tutarlılığının değerlendirilmesinde de etken olabilmektedir (Andersson, 1996: 1398). Sosyal Değişim Kuramında, herhangi bir sosyal ilişkinin sürekliliği, altı önerme (Ritzer, 2012: 283) bağlamında değerlendirilmiştir: *Uyarıcı, başarı, değer, yoksunluk-doyum, saldırganlık-onay ve akılcılık*. Sosyal Değişim Kuramına göre, işgörenlerin psikolojik sözleşme kapsamındaki beklentilerinin gerçekleşmemesi (başarı ve akılcılık önermesi), işgörenlerin, *olumsuz* tutum ve davranışlar sergileyerek (saldırganlık-onay önermesi) örgüte geri bildirimde bulunmalarına neden olabilmektedir (Yıldırım, 2014: 168). Homans'ın (1974)

Sosyal Değişim Kuramında yer alan önermeleri bağlamında düşünüldüğünde; işgörenlerin psikolojik sözleşme ihlâl algısı yaşamaları, onların bireysel sorumluluklarını ihmal etmelerine neden olabilmektedir. (Pelletier ve Bligh 2008: 829). Dolayısıyla, *Sosyal Değişim Kuramı* önermeleriyle örtüşen şekilde, psikolojik sözleşme ihlâl algılarının, örgütsel sinizm tutumlarına neden olduğu belirlenmiştir (Yıldırım, 2014: 168).

Öte yandan, Beklenti Kuramı'nın ana fikri; ödül - amaç tatmini ilişkisinin kurulmasıdır (Özkalp ve Kirel, 2011: 294). Beklenti Kuramına göre karşılanmayan beklentiler, işgörenin örgüte yönelik sinik tutumlar sergilemesine yol açabilecektir. Alanyazında yapılan araştırmalar incelendiğinde özellikle psikolojik sözleşme bağlamında ortaya çıkan beklentilerin gerçekleşmemesinin, işgörenlerin örgütsel sinizm tutumlarına neden olduğu ifade edilmektedir (Yıldırım, 2014: 107).

Özetle, psikolojik sözleşme ihlâli algılamalarına ilişkin sonuçlar, örgütsel sinizmin temel belirleyicilerinden biri olarak kabul edilmektedir (Johnson ve O'leary-Kelly, 2003: 631; vd. 2013: 182; Bashir ve Nasir, 2013: 62). Yukarıda ifade edilen çalışmalar da dikkate alındığında, işgörenlerin psikolojik sözleşme ihlâli algıları ile sinik tutumları arasında ilişki olacağı değerlendirilmektedir. Bu çalışmalara dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı ile Lider-Üye Etkileşimi İlişkisi

Psikolojik sözleşmenin kuramsal kökenleri, Blau'nun (1964) *Sosyal Değişim Kuramı* ve Adams'ın (1965) *Eşitlik Kuramına* dayanmaktadır (Arslan vd, 2012: 115). Bu kuramlar incelendiğinde, iş çevrelerinde beklentileri karşılanmayan işgörenlerin tepki gösterdikleri görülmektedir (Aslan ve Boylu, 2014: 36). Lider-üye etkileşiminin zaman içindeki gelişim süreci incelendiğinde; Graen ve Cashman'ın (1975) *Rol Kuramına* bağlı olarak geliştirdikleri "örgüt üyeleri işlerini üstlendikleri roller aracılığıyla yerine getirirler", açıklamasının odak noktası olduğu söylenebilir (Graen ve Cashman, 1975'ten akt. Baş vd., 2010: 1016). Sparrowe ve Liden'a (2005: 505) göre, *Sosyal Değişim Kuramı* da Rol Kuramı gibi lider-üye etkileşiminin açıklanmasında büyük katkı sağlamıştır. Sosyal Değişim Kuramı, psikolojik sözleşme alanında yapılan araştırmalarda, lider ile üyeleri arasındaki psikolojik sözleşme ihlâli algısının değerlendirilmesinde yararlanılan bir kuram olmuştur (Bal vd., 2008: 253; Walker, 2010: 315). Yukarıda sözü edilen kuramsal dayanaklara ek olarak, yazında psikolojik sözleşme ihlâli algısı ve

lider-üye etkileşimi ilişkisini açıklayan görgül araştırma sonuçlarından da yararlanılabilir:

Shore ve Tetrick (1994), işgörenin kendisine vaat edilenlerin yerine getirilmediğine ya da verilen sözlerin tutulmadığına kanaat getirirse, psikolojik sözleşmesinin ihlâl edildiğine ilişkin bir algı oluşturmaya başlayacağını ifade etmekte (Üçok, 2012: 76) ve oluşacak ihlâl algısının lider-üye etkileşimi üzerinde etkili olacağını belirtmektedir (Karabey ve Yıldırım, 2016: 142). Liderler, üyeleri için rol model olduğundan dolayı onların performansını etkilemekte ve aralarındaki iletişimin kalitesi üyeler üzerinde psikolojik bir etkiye sahip olmaktadır. Liderler, üyelerin günlük işlerinde onlarla doğrudan etkileşimde buldukları için, etkileşimin böylesine yoğun olduğu bir çalışma ortamında liderlerin tutum ve davranışları lider ile üye arasında güvenin oluşması açısından temel oluşturur ve üyelerin davranışlarını yönlendirmede önemli rol oynar (Karabey ve Yıldırım, 2016: 143). Argyris'e (1960) göre, işgörenlerin örgütten temel beklentileri; yeterli ücret, iş güvencesi, özbenliğe saygılı yönetim anlayışı gibi yazılı sözleşme dışında bulunan, gayri resmi unsurlar, olarak belirtilmiştir. Bu beklentilerin karşılanması halinde, işgörenlerin örgütsel performansa yeterli katkısının sağlanması için gerekli zemin oluşmaktadır. Diğer yandan; örgüt yöneticilerinin, bireylere, iş kültürü, çalışma tarzı ve grup dinamiği alanlarında yeterli özerkliği sağlaması, performansın temel belirleyicisi olup, işgörenler de anılan noktalardan belirli düzeyde beklenti içindedir (Conway ve Briner, 2005: 9). Argyris'in (1960) ifade ettiği bu beklentilerin yükümlülüğü ise, liderlerdedir. Nitekim araştırmacıya göre; yazılı sözleşmelerde yer alamayacak olan lider-üye etkileşimi ilişkisindeki karşılıklı anlayış kültürünün liderlerin anlayış tarzlarına bağlı olması, psikolojik sözleşmenin odak noktasını teşkil etmektedir (Roehling, 1997: 206). Cheung ve Chiu (2004), psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesinde algılanan örgütsel desteğin, lider-üye etkileşiminin ve işgören çıktılarının incelendiği araştırmada, psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesiyle, işgörenlerin tutum ve davranışlarının sosyal değişim ilişkisi çerçevesinde güçlendiğini belirtmiş; psikolojik sözleşmenin algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminde yönetici-işgören, işveren ile işgören arasında kapsamlı bir anlayış oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada, algılanan psikolojik sözleşme ile görev performansı arasında lider-üye etkileşiminin kısmi etkisinin bulunduğu belirtilmektedir. Gemalmaz'ın (2014) yaptığı çalışmada, psikolojik sözleşme, lider-üye etkileşimi ve güdüleyici dil ölçeklerinin bulunduğu bir anket kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre, güdüleyici dilin psikolojik sözleşme ile lider-üye etkileşimi arasında olumlu yönlü ilişkisi bulunduğu/anlamlı bir şekilde yordadığı; lider-üye etkileşiminin de psikolojik sözleşme algısını olumlu yönde ilişki

kurduğu ve anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. Bu araştırmada, okul müdürleri ile öğretmenler arasındaki lider-üye etkileşiminin kalitesi artıkça, okulun öğretmenlere karşı yükümlülüklerine ilişkin psikolojik sözleşme algısının daha olumlu hale geldiği görülmektedir. Psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesinin, lider-üye etkileşimine olumlu etki ettiği, yapılan çalışmalar (Cheung ve Chiu, 2004; Gemalmaz, 2014) tarafından saptanmıştır. Karabey ve Yıldırım'a (2016: 143) göre, lider-üye etkileşimi kalitesinin yüksek olduğu örgütlerde işgörenlerin psikolojik sözleşme ihlâli algıları daha düşük düzeyde olabilmektedir.

Dolayısıyla, çalışmanın amaçlarından biri de psikolojik sözleşme ihlâli algısının oluşması durumunda, işgörenler ile liderlerinin etkileşiminin ne yönde olacağını ortaya koymaktır. Bu durumda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H2: Psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile lider-üye etkileşimi arasında negatif yönlü ilişki vardır.

Örgütsel Sinizm ile Lider-Üye Etkileşimi İlişkisi

Liderler, üyelerin yönlendirilmesi ve değerlendirilmesinde örgütün bir temsilcisi olarak hareket ettikleri için, üyeler liderleri ile geliştirdikleri ilişkiyi, örgütün bütünüyle ilgili sonuçları değerlendirirken de dikkate alırlar (Karabey ve Yıldırım, 2016: 143). Eğer üyeler, liderin kendilerini anlamadığı şeklinde bir algıya kapılacak olurlarsa, örgütsel sinizm çerçevesinde, örgütsel amaçları ve politikaları, örgütün vizyon ve misyonunu da yersiz ve eksik algılamaya başlarlar. Bu algılama biçiminden dolayı örgütün geleceğine duyulan güven ve işgörenlerin öz yeterlilikleri azalmaya başlar (Doğan ve Uğurlu, 2014: 491).

Andersson ve Bateman (1997), liderlerinin iş yapmaya veya bir sorunu çözmeye isteksiz olduğunu düşünen bireylerin sinik tutum geliştirdiklerini savunmaktadırlar. Bu durumda, işgörenin liderine ilişkin algısının sinik tutumu üzerinde etkisi olduğu anlaşılmaktadır (Gültekin vd., 2014: 483). Sosyal Değişim Kuramı bağlamında, örgütsel sinizmin dinamiklerini açıklamayı hedefleyen bir model kurmuştur. Modele göre; örgütsel yaşamdaki istikrar, konum, kontrol yapısı, işgörenlerin geleceğe yönelik bireysel tutumlarında belirleyici olmaktadır (Eaton, 2000'den akt. Kalağan, 2009: 52). Örneğin, örgütün mevcut yapı ve işleyişi ile sağlanan istikrarın ortaya çıkardığı beklentilerin karşılanmaması ya da genel işleyişteki başarısızlıklar, örgütsel sinizme neden olabilecektir. Ayrıca bu başarısızlıklar, liderlerin yetkinliğini sorgulanır kılarken, sinik tutumlar örgüt içindeki diğer üyelere sosyal olmayan davranışlar olarak yansıtılabilecektir (Yıldırım, 2014: 106). Lider ile işgörenler arasındaki

ilişkilerin sinik tutum üzerindeki etkisini ele alan bir araştırmada, Davis ve Gardner (2004), liderin örgüt içinde davranışları ile bir politik ortam yarattığını ve bunu gözleyen işgörenin bu ortama ilişkin yüklemeler yaparak bilişsel ve duygusal tepkilerde bulunduğunu ileri sürmüştür. Buna göre, bireyin verdiği tepkilerin özünü, lideri ile ilişkisinin kalitesine ilişkin değerlendirmesi belirlemektedir; lideri ile ilişkisinin kalitesini beklenen düzeyde bulmayan işgören, sinik davranma eğiliminde olacaktır (Gültekin vd., 2014: 483). Davis ve Gardner (2004), yapmış oldukları araştırma sonucuna göre, lider- üye etkileşiminin niteliğini, örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında bir etken olarak belirlemiştir (Yıldırım, 2014: 106).

Diğer yandan, Kunze ve Phillips (2011), yaptıkları çalışmada işgörenin lideri ile ilişkisinin kalitesinin sinizm ile ilişkisini bulamamış ve bu durumu sinizmin bir mizaç olmasına bağlamışlardır (Gültekin vd., 2014: 483). Kanbur ve Kanbur (2015) ise yaptıkları araştırmada, lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizmin alt boyutlarını olumsuz yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Lider-üye etkileşimi ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan az sayıda araştırma bulunmasından dolayı, bu araştırmanın amaçlarından biri de, lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin de ayrıntılı biçimde incelenmesidir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H3: Örgütsel sinizm ve lider-üye etkileşimi arasında negatif yönlü ilişki vardır.

Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü

Psikolojik sözleşme ihlâli algısı ve ortaya çıkardığı örgütsel davranış sonuçları, Sosyal Değişim Kuramı bağlamında incelenmektedir (Abraham 2000: 270; Morrison ve Robisson, 1997: 229). Psikolojik sözleşme ihlâli algısı, örgütsel sinizmin temel belirleyicilerinden biridir ve her iki kavram da Sosyal Değişim Kuramının doğasında bulunmaktadır (Andersson, 1996; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003). İş güvencesizliği, zayıf iletişim, yönetsel yetersizlik, rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı iş yükü gibi nedenlere bağlı olarak bireysel deneyimlerden ileri gelen psikolojik sözleşme ihlâli, algılanmış taahhütlerin yerine getirilmemesini içermekte iken; başkalarının deneyimlerine ilişkin bilgilerden de ileri gelebilen örgütsel sinizm, karşılanmayan beklentileri de içermektedir (Akar, 2010: 45). İşgörenler, çalışma ilişkilerinden beklediklerini ya da hak ettiklerini alamadıkları zaman, psikolojik sözleşme algıları ihlâl olur. Bu durumda işgörenler sinik tutumlar geliştirebilirler (James, 2005: 26). İşgörenler, psikolojik

sözleşmelerin ihlâl edildiğini hissettiklerinde ya da liderlerinde ne bekledikleri ve liderlerine gerçekte ne verildiği arasında önemli bir fark olduğunu fark ettiklerinde; bu duruma kızabilir, hayal kırıklığına uğrayabilir ya da oluşan bu sinik duygular sonucunda, örgüte bağlılık düzeyleri ve lider ile olan etkileşimleri olumsuz yönde etkilenebilir (Conway ve Briner, 2005: 69-70). Alanyazının incelenmesi sonucunda, sinik tutuma neden olan unsurlar; bazı araştırmacılara (Andersson, 1996; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Bashir ve Nashir, 2013; Andersson ve Bateman, 1997; Abraham, 2000; Pugh vd., 2003) göre, psikolojik sözleşmenin ihlâli iken, bazı araştırmacılara (Brown ve Gregan, 2008) göre de bireyin etkin olmayan liderlik ve kötü yönetim algısından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Gültekin vd. (2014: 484) tarafından yapılan araştırma verilerine göre, lider-üye etkileşiminin psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasında doğrudan ilişki bulunduğu; lider-üye etkileşimi dikkate alındığında ise, bu etkileşimin aracılık etkisi ile psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin azalmış olduğu görülmüştür. Alanyazında yapılan incelemede (Gültekin vd., 2014; Phuong, 2012; Suazo vd., 2005), lider-üye etkileşiminin psikolojik sözleşme ihlâli algısının çeşitli sonuçları arasında aracılık etkisinin olabileceği değerlendirilmektedir (Karabey ve Yıldırım, 2016: 143).

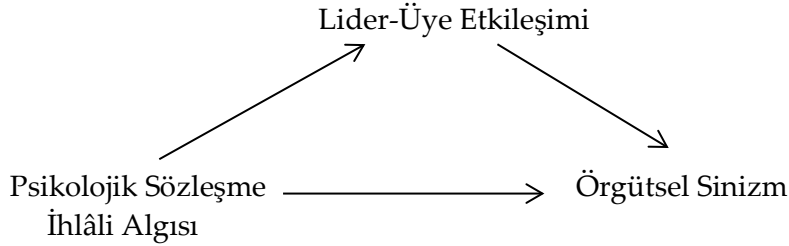
Yukarıda yapılan açıklamalar dikkate alınarak, lider-üye etkileşimi, psikolojik sözleşme ve örgütsel sinizm arasında ilişki kurabileceği değerlendirilmektedir. Bu nedenle üç değişken arasındaki ilişki araştırılarak ve aşağıdaki hipotez kurularak alana katkı sağlamaya çalışılmaktadır.

H4: Psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi vardır.

III. Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın simgesel modeli Şekil 1’de görüldüğü gibidir.



Şekil 1.
Simgesel Model

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Erdek/Balıkesir’de kamu güvenlik sektöründe faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlarda çalışan toplam 550 işgören oluşturmaktadır. Anket çalışmaları 10-15 Ocak 2017 tarihleri arasında yapılmış olup araştırmada basit tesadüfi örnekleme metodu ile anket uygulanmış; 410 adet anket formu dağıtılmıştır. Gönüllülük esasına göre yapılan çalışmada, 280 anket geri dönmüştür; geri dönüş oranı %68’dir. Elde edilen 280 anketten 34’ünde eksik bölümlerin olduğu tespit edilmiş ve bu anketler analize dahil edilmemiştir. Bu durumda analize dahil edilen anket formu sayısı 246 olmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı Ölçeği: Katılımcıların psikolojik sözleşme ihlâli algılarını ölçmek amacıyla, Robinson ve Rousseau (1994) tarafından geliştirilen ve Çetinkaya (2014: 131) tarafından Türkçe’ye uyarlanan, 9 maddeli ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek tek boyutlu olup, örnek ifade “Çalıştığım kuruma karşı büyük bir öfke hissediyorum”, şeklindedir. Katılımcıların maddelerdeki ifadelere yanıt verebilmeleri amacıyla, maddeler, 5’li Likert tipi şeklinde derecelendirilmiştir: 1-Tamamen Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4- Katılıyorum 5-Tamamen Katılıyorum.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Çalışmada, işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş ve Erdost vd. (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği, toplam 14 maddeden ve üç boyuttan oluşmaktadır: Bilişsel, duyuşsal

ve davranışsal boyut. Örnek ifade, “Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum”, şeklindedir. Katılımcıların maddelerdeki ifadelerine yanıt verebilmeleri amacıyla, maddeler, 5’li Likert tipi şeklinde derecelendirilmiştir: 1- Hiçbir zaman, 2- Nadiren, 3- Bazen, 4- Çoğunlukla, 5- Her zaman.

Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği: Çalışmada, lider-üye etkileşiminin kalitesini belirleyebilmek için Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen ve Yıldız vd.’nin (2008: 106) tarafından Türkçe’ye uyarlanan, 12 maddeli ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek sevgi, sadakat, katkı ve mesleki saygı boyutlarından oluşmakta ve her bir boyut üç ifade içermektedir. Örnek ifade, “Yaptığım işler veya verdiğim kararlar söz konusu olursa, konuyu tam bilmese bile beni diğer üstüme karşı savunur”, şeklindedir. Katılımcıların maddelerdeki ifadelerine yanıt verebilmeleri amacıyla, maddeler, 5’li Likert tipi şeklinde derecelendirilmiştir: 1-Tamamen Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4- Katılıyorum 5-Tamamen Katılıyorum.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 21 paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek için korelasyon analizi; değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkilerini tespit edebilmek için de hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

IV. Bulgular

4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Örneklemi oluşturan 246 işgörenin yaş ortalaması 31; çalışma sürelerinin ortalaması ise 9,5 yıl; erkeklerin oranı %63,7, kadınların oranı %36,3; evlilerin oranı %65,7, bekârların oranı %34,3; yüksek lisans/doktora (diğer) mezunlarının oranı %4; lisans mezunlarının oranı %21, ön lisans mezunlarının oranı %43,4, lise mezunlarının oranı %31,6’ dır.

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 1’de görüldüğü gibi psikolojik sözleşme ihlâli algısı, örgütsel sinizm ve lider-üye etkileşimi arasındaki ilişkiler ile bu değişkenlere ilişkin ortalamaları, standart sapmaları ve güvenilirlik değerleri gösterilmektedir.

Tablo 1.

Değişkenlere İlişkin Ortalamalar, Standart Sapma Değerleri, Güvenilirlik ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7
1. PSİA	2,76	0,92	(0,84)						
2. Sözler/Vaatler	3,08	1,12	0,82**	(0,89)					
3. Duyuşsal	2,45	1,13	0,82**	0,34**	(0,88)				
4. ÖS	2,74	0,91	0,65**	0,47**	0,59**	(0,92)			
5. Bilişsel-Duyuşsal	2,70	0,99	0,69**	0,51**	0,62**	0,97**	(0,93)		
6. Davranışsal	2,86	1,06	0,32**	0,22**	0,31**	0,74**	0,55**	(0,80)	
7. LÜE	3,45	1,10	-0,33**	-0,36**	-0,19**	-0,39**	-0,38**	-0,27**	(0,97)

n= 246, ** $p < 0,01$ standart beta değerleri kullanılmıştır.

Cronbach Alpha değerleri parantez içinde verilmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde, psikolojik sözleşme ihlali algısı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,84 olup; boyutlara ait güvenilirlik katsayıları; sözler/vaatler boyutu 0,89 ve duyuşsal boyut 0,88'dir. Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,92 olup boyutlara ait güvenilirlik katsayısı; bilişsel-duyuşsal boyut 0,93 ve davranışsal boyut 0,80'dir. Lider-üye etkileşimi ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ise 0,97'dir.

Tablo 1'den görüldüğü gibi psikolojik sözleşme ihlali algısı ile psikolojik sözleşme ihlali algısının alt boyutlarından sözler/vaatler boyutu ($r=0,82$, $p<0,01$), duyuşsal boyut ($r=0,82$, $p<0,01$), örgütsel sinizm ($r=0,65$, $p<0,01$), örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel-duyuşsal boyut ($r=0,69$, $p<0,01$), davranışsal boyut ($r=0,32$, $p<0,01$) arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu; lider-üye etkileşimi ile ise arasında ($r=-0,33$, $p<0,01$) anlamlı ve negatif bir ilişkinin bulunduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel sinizm ile örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel-duyuşsal boyut ($r=0,97$, $p<0,01$), davranışsal boyut ($r=0,74$, $p<0,01$), psikolojik sözleşme ihlali algısının alt boyutlarından sözler/vaatler boyutu ($r=0,47$, $p<0,01$), duyuşsal boyut ($r=0,59$, $p<0,01$) arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki söz konusuyken; lider-üye etkileşimi ($r=-0,39$, $p<0,01$) arasında da anlamlı ve negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Lider-üye etkileşimi ile ilgili değişkenler arasında da anlamlı ve

negatif sonuçlar elde edilmiştir [Sözler/vaatler boyutu ($r=-0,36$, $p<0,01$), duyuşsal boyut ($r=-0,19$, $p<0,01$), bilişsel-duyuşsal boyut ($r=-0,38$, $p<0,01$), davranışsal boyut ($r=-0,27$, $p<0,01$)]. Bu sonuçlara göre *Hipotez 1, 2 ve 3* kabul edilmiştir.

4.3. Regresyon Analiz Sonuçları

Lider-üye etkileşiminin, psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisini belirlemek amacıyla *üç aşamalı* regresyon analizi yapılmıştır. Bu durumda, *ilk aşamada* psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile aracılık etkisine sahip olup olmadığı tespit edilecek olan lider-üye etkileşimi arasında regresyon analizinin yapılması gerekmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmişse, *ikinci aşamada* psikolojik sözleşme ihlâli algısı (bağımsız değişken) ile örgütsel sinizm (bağımlı değişken) arasındaki sebep sonuç ilişkisine bakılmalıdır. Anlamlı bir ilişkinin varlığı durumunda, *üçüncü aşama olarak*, aracı değişken olan lider-üye etkileşimi ile örgütsel sinizm (bağımlı değişken) arasında psikolojik sözleşme ihlâli algısının (bağımsız değişken) kontrol edildiği bir regresyon analizi yapılmalıdır. Bu analizler sonucunda, *üçüncü aşamada* bağımsız değişkenin (psikolojik sözleşme ihlâli algısı), bağımlı değişken üzerindeki etkisinin (örgütsel sinizm) durumuna bakmak gerekir. Bu noktada, etki tamamen ortadan kalkıyorsa *tam aracılık etkisinden*, etkide bir düşme söz konusu ise ve ilişki anlamlılığını sürdürüyorsa *kısmi aracılık etkisinden* söz edilebilir (Baron ve Kenny, 1986: 1177; Bolat, 2011: 262).

Tablo 21.

Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisini Belirlemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Lider-Üye Etkileşimi	Örgütsel Sinizm
	B	B
Model 1		
1.PSİA	-0,33**	
F	30,696	
R ²	0,112	
Düzeltilmiş R ²	0,108	
Model 2		
1.PSİA		0,65**
F		189,862
R ²		0,424
Düzeltilmiş R ²		0,422

Tablo 22.
Devamı

	Lider-Üye Etkileşimi	Örgütsel Sinizm
Model 3		
1.PSİA		0,59**
2.LÜE		-0,19**
F		102,192
R ²		0,457
Düzeltilmiş R ²		0,452

n = 246, ** $p < 0,01$ standart beta değerleri kullanılmıştır.

Tablo 2'den görüldüğü gibi, öncelikle psikolojik sözleşme ihlâli algısının bağımsız değişken, lider-üye etkileşiminin bağımlı değişken olduğu bir regresyon analizi yapılmıştır (Model 1). Model 1'e göre psikolojik sözleşme ihlâli algısının lider-üye etkileşimi üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($\beta = -0,33$, $p < 0,01$). İkinci modelde ise, psikolojik sözleşme ihlâli algısının bağımsız değişken olduğu ve örgütsel sinizmin bağımlı değişken olduğu bir regresyon analizi yapılmıştır. Oluşturulan modele göre, psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,65$, $p < 0,01$). Üçüncü aşamada, lider-üye etkileşimi ve psikolojik sözleşme ihlâli algısının bağımsız değişken olduğu ve psikolojik sözleşme ihlâli algısının kontrol edildiği, örgütsel sinizmin ise bağımlı değişken olduğu bir regresyon analizi yapılmıştır (Model 3). Analiz sonuçlarına göre, lider-üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif bir sebep sonuç ilişkisinin olduğu ($\beta = -0,19$, $p < 0,01$); bu aşamada psikolojik sözleşme ihlâli algısının değişkeninin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin düşerek de olsa devam ettiği ($\beta = 0,59$, $p < 0,01$), dolayısıyla lider-üye etkileşiminin psikolojik sözleşme ihlâli algısı ve örgütsel sinizm ilişkisinde kısmi aracılık etkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre *Hipotez 4* kabul edilmiştir.

V. Sonuç ve Öneriler

5.1. Sonuçlar

Araştırmada, bağımsız değişken olan psikolojik sözleşme ihlâli algısının, bağımlı değişken olan örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık etkisine sahip olup olmadığını tespit etmek amacıyla, aracılık test koşullarını sağlamak için regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel sinizm üzerinde olumlu, lider-üye etkileşimi üzerinde ise olumsuz bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Aynı zamanda, örgütsel sinizmin lider-üye etkileşimini olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Diğer yandan, psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel

sinizme etkisinde, lider-üye etkileşiminin aracı değişken olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik sözleşme ihlâli algısının, işgörenlerin sinik tutum ve davranışlarının oluşumunda öncül bir role sahip olduğu görülmektedir. İşgören, örgütün kendisine olan yükümlülüklerini yerine getirmediği zaman, örgütün bütünlükten yoksun olduğu ve tutarlılığının bulunmadığına dair sinik duygular besleyebilmektedir. Aynı zamanda, işgörenlerin psikolojik sözleşme ihlâli algılamalarına ilişkin deneyimleri, lider-üye etkileşim ilişkisinde tutarlılığının değerlendirilmesinde de etkin bir rolü bulunmaktadır.

Alanyazında, psikolojik sözleşme ihlâli algısı, örgütsel sinizm ve lider-üye etkileşimi konuları araştırma konusu yapılmış; ancak bu değişken arasındaki ilişkiyi bir arada açıklayan çalışmaların yetersiz olduğu görülmüştür. Yazında yapılan incelemede, psikolojik sözleşme ihlâli algısı, örgütsel sinizm ve lider-üye etkileşimini bir arada inceleyen tek çalışmaya rastlanılmıştır. Gültekin vd. (2014) tarafından, üç kamu üniversitesinde bulunan 211 akademik ve idari personeli kapsayan çalışmada, araştırmamızın konusu olan üç değişken bir arada incelenmiş ve bahse konu çalışmada; lider-üye etkileşimi, aracı değişken olarak ele alınmıştır. Çalışmaya göre, psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğu ve psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin kısmi aracılık etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada elde edilen bulgularda ise, örgütte yaşanan psikolojik sözleşme ihlâli algılamalarının bir yandan lider-üye etkileşimi, diğer yandan örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu; ayrıca psikolojik sözleşme ihlâli algısının lider-üye etkileşimi aracılığıyla da örgütsel sinizmi etkilediği tespit edilmiş olup; bu çalışmada, Gültekin vd. (2014) ile aynı sonuca varılmıştır.

Daha detaylı ifade etmek gerekirse, bu çalışmada, psikolojik sözleşme ihlâli algısı ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, işgörenlerin psikolojik sözleşme ihlâli algısında artış oldukça, örgütsel sinizm düzeylerinin de artacağı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle işgörenlerin, psikolojik sözleşme ihlâli algısı açısından beklentilerinin karşılanmamış olduğu ve bu durumun da örgütsel sinizmi düzeylerinde artışa yol açtığı görülmüştür. Bu bulgular, Aslan ve Boylu (2014), Çetinkaya (2014), Erdoğan (2015), Gültekin vd. (2014), Johnson ve O'Leary-Kelly (2003), Pugh et al., (2003), Karacaoğlan (2014), Kunze ve Phillips (2011), Özdemir (2013), Tükeltürk ve arkadaşları (2009) ve Üçok (2012) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Elde edilen diğer çalışma sonucu, psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile lider-üye etkileşimi arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişkinin belirlenmiş olmasıdır. Bu bulgular, Çankır (2016), Gültekin ve arkadaşları (2014), Johnson ve O'Leary-Kelly (2003), Raja et al., (2004) ve Kunze ve Phillips (2011) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile benzerdir. Bu çalışmanın bir diğer sonucu ise, lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğunun tespit edilmiş olmasıdır. Dolayısıyla, lideri ile ilişkisinin kalitesi düşük düzeyde olan işgören, örgütüne karşı sinik davranış eğiliminde olacaktır. Bu sonuç, Gültekin vd. (2014), Kanbur ve Kanbur (2015) ve Kunze ve Phillips (2011) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

5.2. Öneriler

Çalışmada elde edilen sonuçlara göre; psikolojik sözleşme ihlâli algısı, gerek lider-üye etkileşimi aracılığıyla gerekse doğrudan doğruya örgütsel sinizm üzerinde etkili olmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlâli algısı, örgütleri olumsuz bir şekilde etkilemekte ve lider ile işgörenler arasındaki etkileşime zarar veren bir kavram olarak görülmektedir. Örgütlerde, psikolojik sözleşmeden kaynaklı beklentilerin karşılanmaması durumunda işgören, psikolojik sözleşmenin ihlâl edildiğini düşünmekte ve yaşanan ihlâller örgüt içinde sinik davranışların oluşmasına sebep olmaktadır. Psikolojik sözleşmenin ihlâli algılanması durumunda, işveren-işgören ilişkisi zarar görmekte ve bu durum örgütler açısından işgörenin etkili ve verimli kullanılmasını etkilemektedir. Bu nedenle, örgütler tarafından çok da fazla üzerinde durulmayan ve araştırılmayan psikolojik sözleşme ihlâli kavramının ve sonuçlarının iyi anlaşılması gereklidir. Günümüzde, işgören ve örgütün karşılıklı beklentilerinin karşılanması, işgörenlerin örgütün varlığını sürdürmesinde çaba göstermesi, örgütün de işgörenlerin beklentilerini karşılaması, olumlu iş ilişkilerinin kurulabilmesi için önemlidir. Örgütler açısından, işgörenin psikolojik sözleşmesinden kaynaklanan ihlâlleri anlamak, tanımak ve bu alana çözüm bulmak önem taşımaktadır.

Lider-üye etkileşimi ile psikolojik sözleşme ihlâli algısı arasında anlamlı ve olumsuz yönlü bir ilişki bulunmasından dolayı, liderlerin iç grup işgörenlerle olduğu kadar dış grup işgörenlerle olan etkileşiminin de kalitesini artırmaları gerekmektedir. Çalışma ortamında yaşanan sinik davranışların işgören üzerinde etkilerinin azaltılmasında, lider-üye etkileşimi kalitesinin etkili olduğu görülmektedir. Psikolojik sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerinin karşılanması, liderin işgörenine değer verdiğini göstermekte, bu da işgörenin olumlu tutum ve davranışlar sergilemesini sağlamaktadır. Dolayısıyla, lideri ile etkileşim kalitesinin

yüksek olduğu işgörenler, örgütleri ile daha uyumlu olmakta, örgütüne karşı sadakat ve sorumluluk duygusu ile çalışmakta ve örgütün başarılı olması için daha çok çaba sarf etmektedir. Diğer yandan, örgütsel yaşamda işgörenlerin sinik davranışlarının sebeplerinin araştırılmasında, anlaşılmasında ve bu davranışların en aza indirmesinde lidere önemli görevler düşmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, lider-üye etkileşiminin kalitesini yükseltmenin, işgörenlerin örgütsel sinizm ile oluşacak olumsuz tutum ve davranışlarının azaltılmasında, örgütsel sinizmin kontrol edilmesinde ya da ortaya çıkmasını önlemede faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Psikolojik sözleşme ihlâli algulamalarının işgörenin örgüte yönelik sinik davranışlarına temel teşkil etmesi ve buradan hareketle örgütün gerek başarısını gerekse etkili ve verimli çalışmasını etkilemesi açısından, önemli ve araştırılması gereken bir kavram olduğu değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, akademik araştırmacılar tarafından gelecek dönemlerde bu konuda yapılacak araştırmalar dikkate alınacak olursa; psikolojik sözleşme konusunda önemli ölçüde çalışma yapıldığı, ancak psikolojik sözleşmenin ihlâl edilme nedenleri ve sonuçlarına yönelik sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Aynı zamanda, psikolojik sözleşme ile örgütsel sinizm ve lider-üye etkileşimi arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Psikolojik sözleşme ihlâli algısı temel alınarak, örgütsel sinizm ve lider-üye etkileşimi kavramlarına yönelik daha fazla çalışma yapılarak alanyazına katkı sağlamaya ihtiyaç duyulmaktadır. Sonuç olarak bu çalışma, psikolojik sözleşme ihlâli algısının, örgütsel sinizm üzerinde hem doğrudan hem de lider-üye etkileşimi aracılığıyla etkili olduğunu göstererek yazına katkı sağlamıştır.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism Bases and Consequences: Generic, Social and General, *Psychology Monographs*, 126(3): 269-292.
- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*. London: Tavistock Publications.
- Akar, N. (2010). Psikolojik Sözleşme İhlâlleri Bağlamında Örgütsel Sinizm Üzerine Kuramsal Bir Araştırma. *Antalya 1. Turizmde İnsan Kaynakları Gelişimi Sempozyumu*: 43-60.
- Akkaya, T. (2015). *Lider-Üye Etkileşiminin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel İklimin Rolü: Hizmet Sektöründe Bir Lojistik Şirket Uygulaması*. Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.

- Aly, N. A., Ghanem, M. ve El-Shanawany, S. (2016). Organizational Cynicism and Its Consequences on Nurses and Quality of Care in Critical Care and Toxicology Units. *Journal of Education and Practice*, 7(8): 85-96.
- Andersson, L.M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(11): 1411-1418.
- Andersson, L. ve Bateman, T. (1997). Cynicism in The Workplace: Somecauses and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18: 449-469.
- Arslan, B.S., Şahin, S. ve Değer, B.D. (2012). Psikolojik Sözleşmenin Büro İşgörenlerinin Sinik Davranışlarına Etkisi. *11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, Isparta.
- Arslantaş, C.C. (2007). Lider-Üye Etkileşiminin Yöneticiye Duyulan Güven Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma. *TİSK Akademi Dergisi*, 2(3): 160-173.
- Aslan, F.K. ve Boylu, Y. (2014). Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 1 (2): 33-45.
- Aydın, R. (2016). *Otel İşletmelerinde Psikolojik Sözleşmeler ve İşgörenlerin İşe Yönelik Tutumları Üzerindeki Etkisi: Antalya 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma* (Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi).
- Bal, P. M., De Lange, A. H., Jansen, G. W. ve Mandy E. G. (2008). Psychological Contract Breach and Job Attitudes: A Meta-Analysis of Age as a Moderator. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1): 143-158.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 11-73.
- Bashir, S. ve Nasir, M. (2013). Breach of Psychological Contract, Organizational Cynicism and Union Commitment: A Study of Hospitality Industry in Pakistan. *International Journal of Hospitality Management*, 34(1): 61-65.
- Baş, T., Keskin, N. ve Mert, İ. S. (2010). Lider-Üye Etkileşimi Kuramı ve Ölçme Aracının Türkçe'de Geçerlik Ve Güvenilirlik Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(3): 1013-1039.
- Bayraktar, A. N. (2014). *Astların Yöneticisini Lider Olarak Kabul Etmesinin Lider-Üye Etkileşimine Etkisi Yoluyla Örgütsel Sessizliğe Etkisi* (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi).
- Blanca, G. ve Ramona, T. (2016). Change, Resistance to Change and Organizational Cynicism. *Studies in Business and Economics*, 11(3): 47-54.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.

- Bekaroğlu, M.A. (2011). *Kurum İçi Adaletin Şartlı Değişken Olarak Psikolojik Sözleşme İhlâline Verilen Tepkiler Üzerine Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi).
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild H. S. ve Walker H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment a Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3): 303-326.
- Bolat, O. İ. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 13 (2): 63-80.
- Brandes, P. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences*. Dissertation of Doctor of Philosophy, University of Cincinnati, Ohio.
- Bulut, M.Ş. (2012). *Lider-Üye Etkileşiminin Yöneticiye Güven ve İş Tatmini Üzerine Etkisinin Araştırılması: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi).
- Cevrioğlu, E. (2007). *Lider-Üye Etkileşimi ile Bireysel ve Örgütsel Sonuçlar Arasındaki İlişki: Görgül Bir İnceleme*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Cheung, M.F.Y. ve Chiu, W.C.K. (2004). Effects of Psychological Contract Fulfillment, Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Work Outcomes: A Test of a Mediating Model, *Asia Academy of Management Meeting: Shanghai*.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C. ve Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2): 181-197.
- Conway, N. ve Briner, R. B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*. Oxford University Pressi, United Kingdom.
- Cook, K. S. ve Rice, E. (2003). *Social Exchange Theory*. İçinde, *The Handbook of Social Psychology*, Ed: J. Delamater. New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Çetinkaya, F. F. (2014). *Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlâlleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Danserau F., Yammarino, F.J. ve Markham, S.E. (1995). Leadership; The Multiple Level Approaches. *Leadership Quarterly*, 6(2): 97-109.
- Davis, W.D. ve Gardner, W.L. (2004). Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader-Member Exchange Perspective. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 439-465.

- De Vos, A., Buyens, D. ve Schalk, R. (2003). Psychological Contract Development During Organizational Socialization: Adaptation to Reality and The Role of Reciprocity. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 537-559.
- Dean, J.R, Brandes, J.W. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 2(23): 341-352.
- Dienesch, R.M. ve Liden, R.C. (1986). Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development. *Academy of Management Review*, 11(3): 618-634.
- Doğan, S. ve Uğurlu, C. T. (2014). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. *GEFAD/GUJGEF*, 34(3): 489-516
- Erdem, F. S. (2008). *Organizasyonlarda Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinde, İzlenim Yönetimi Davranışının Rolü: Kayseri’de Hizmet Sektöründe Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi).
- Erdoğan, M. (2015). *Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısının Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama* (Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi).
- Erdost, E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi*: 514-524.
- Gemalmaz, N. (2014). *İlkokul yöneticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dilin Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme ve Lider-Üye Etkileşimine Algıları Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi.
- Göksel, A. ve B. Aydın. (2012). Lider-Üye Etkileşimi Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2): 247-271.
- Graen, G. ve Cashman, J. F. (1975). *A Role-Making Model of Leadership in Formal Organizations: A Developmental Approach*. J. Hunt And L. Larson (Eds.), Leadership: 143-165. Kent Oh: Kent State University Press.
- Graen, G., Cashman, J., Ginsburgh, S. ve Schiemann, W. (1977). Effects of Linking-Pin Quality on the Quality of Working Life Lower Participants. *Administrative Science Quarterly*, 22: 491-504.
- Graen, G.B. ve Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective. *Leadership Quarterly*, 6: 219-247.
- Gültekin, S., Taş, A. ve İlsev, A. (2014). Psikolojik Sözleşme İhlâli ile Sinizm Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Rolü. 2. *Örgütsel Davranış Kongresi, Bildiriler Kitabı, Melikşah Üniversitesi*: 481-487.

- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition, Prentice Hall.
- Homans, G. C. (1974). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace and World.
- İyigün, N. Ö. (2011). *Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü ve Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*, Dissertation of Doctor of Philosophy, The Florida State Üniversitesi College of Business.
- Johnson, L. ve O'leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5): 627-647.
- Kahraman, Ç. A. (2012). *Aktörün Sosyal Ağ Düzenindeki Konumu ve Lider-Üye Etkileşimi: Gruplaşmalar, Güç, Etkileşimler ve Motivasyon* (Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu).
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi).
- Kanbur, A. ve Kanbur, E. (2015). Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizme Etkisi: Algılanan İçsellik Statüsünün Aracılık Rolü. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 7(2): 193-216.
- Karabey, C.N. ve Yıldırım, F. (2016). Örgüt Kültürünün Yeniliğe Etkisinde Personel Güçlendirmenin Biçimlendirici Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2): 426-453.
- Karacaoğlan, A. F. (2014). *Otel İşletmelerinde Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kart, M.E. (2015). *Örgütsel Sinizm*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaşlı, M. (2009). *Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi Ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Kaşlı, M. ve Aytemiz Seymen, O. (2010). Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (27): 109-122.
- Kickul, J. and Lester, S. W. (2001). Broken Promises: Equity Sensitivity as a Moderator Between Psychological Contract Breach and Employee Attitudes and Behavior. *Journal of Business Psychology*, 16 (2): 191-217.

- Kickul, J. (2001). When Organizations Break Their Promises: Employee Reactions to Unfair Processes and Treatment. *Journal of Business Ethics*, 29(4): 289-307.
- Kim, H. J. (2008). Hotel Service Providers' Emotional Labor: The Antecedents and Effects on Burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2): 151-161.
- Kuang-Man, Wan. (2013). The Effects of Psychological Contract Breach on Employee Work Behaviors in the Airline Industry: Employee Cynicism as Mediator. *International Journal of Business and Social Science*, 4(12): 304-312.
- Kunze, M. ve Phillips, J. (2011). The Influence of Employee Affect on Leader-Member Exchange and Perceptions of Psychological Contract Violation. *International Journal of Management and Marketing Research*, 4(3): 1-23.
- Liden, R.C. ve Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment through Scale Development. *Journal of Management*, 24(1): 43-72.
- Mete, Y. A. (2013). Relationship Between Organizational Cynicism and Ethical Leadership Behaviour: A Study at Higher Education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 89: 476-483.
- Morrison, E. W. ve Robinson, S. L. (1997). When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. *Academy of Management Review*, 22(1): 226-256.
- Naus, A.J.A.M. (2007). *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*, Dissertation of Doctor of Philosophy, Maastricht University, Netherlands.
- Neves, P. (2012). Organizational Cynicism: Spillover Effects on Supervisor-Subordinate Relationships and Performance. *The Leadership Quarterly*, 23(5): 965-976.
- O'Brien, A. T., Haslam, S. A., Jetten, J., Humphrey, L., O'Sullivan, L. ve Postmes, T. (2004). Cynicism and Disengagement among Devalued Employee Groups: The Need to ASPIR. *Career Development International*, 9(1): 28-44.
- Özdemir, H. (2013). Psikolojik Sözleşme İhlali ile örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). *İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm*. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal, (Ed.) Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar içinde, Ankara: İlke Yayınevi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Özutku, H., Ağca, V. ve Cevrioğlu, E. (2008). Lider-Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş

- Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2): 193-210.
- Pelletier, K. L. and Bligh, M. C. (2008). The Aftermath of Organizational Corruption: Employee Attributions and Emotional Reactions. *Journal of Business Ethics*, 80(4): 823-844.
- Phillips, A. S. and A. G. Bedeian (1994). Leader-Follower Exchange Quality: The Role of Personal and Interpersonal Attributes. *Academy of Management Journal*, 37(4): 990-1001.
- Phuong, D. T. (2012). *Collocations in New Headway Pre-Intermediate` and Common Errors in English Collocations by non English Major Students at Hanoi University of Science and Technology*. Unpublished Master Thesis. University of Languages and International Studies, Hanoi, Vietnam.
- Pugh, S., Skarlicki, D. ve Passell, B. (2003). After the Fall: Layoff Victims' Trust and Cynicism in Re-employment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76: 201-212.
- Raja, U., Johns, G. ve Ntalianis, F. (2004). The Impact of Personality on Psychological Contracts. *Academy of Management Journal*, 47(3): 350-367.
- Reichers, A. E., Wanous, J.P. ve Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 11(1): 48-59.
- Ritzer, G. (2012). *Modern Sosyoloji Kuramları*. Ankara: De Ki Yayınları.
- Robinson, S. L. ve Rousseau, D. M. (1994). Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3): 245-259.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*, 41: 574-99.
- Roehling, M. V. (1997). The Origins and Early Development of the Psychological Contract Construct. *Journal of Management History*, 3(2): 204-217.
- Rousseau, D.M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Rights and Responsibilities*, 2: 121- 139.
- Scandura, T. A., Graen, G. ve Novak, M.A. (1986). When Managers Decide not to Decide Autocratically: An Investigation of LeaderMember Exchange and Decision Influence. *Journal of Applied Psychology*, 71: 579-584.
- Sezgin, O. B., Tolay, E. ve Sürgevil, O. (2016). Örgütsel Değişim Sinizmi: İşgörenlerin Değişime Karşı Tutumlarının İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(45): 411- 438.
- Shore, L.M. ve Tetrick, L. E. (1994). The Psychological Contract as an Explanatory Framework in the Employment Relationship, in Cooper, C.L. and Rousseau, D.M. (Ed.), *Trends in Organizational Behavior*, 1: 91-109.

- Stanley, S. (2007). Retreat from Politics: The Cynic in Modern Times. *Polity*, 39(3): 384-407.
- Sparrowe, R. T. ve Liden, R. C. (2005). Two Routes to Influence: Integrating Leader-Member Exchange and Social Network Perspectives. *Administrative Science Quarterly*, 50(4): 505-535.
- Suazo, M. M., Turnley W. ve Mai-Dalton, R. R. (2005). The Role of Perceived Violation in Determining Employees' Reaction to Psychological Contract Breach. *Journal Of Leadership and Organizational Studies*, 12(1): 24-36.
- Turner, J. H. ve Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.
- Tükeltürk, A., Perçin, N. ve Güzel, B. (2012). Psikolojik Kontrat İhlal Algısı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(20): 93-110.
- Türk Dil Kurumu Resmi Web Sayfası. (Online. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&uid=TDK.GTS.573f038ad680c3.26078328, Erişim Tarihi: 04.05.2016).
- Üçok, D.I. (2012). *Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Van De, V. C. (2004). The Psychological Contract; A Big Deal?. *Behavioural Sciences Service Centre*, 3(1): 1-11.
- Walker, A. (2010). The Development and Validation of a Psychological Contract of Safety Scale. *Journal of Safety Research*, 41(4): 315-321.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (2000). Cynicism About Organizational Change Measurement, Antecedents and Correlates. *Group and Organization Management*, 25(2): 132-153.
- Wayne, S. J., Liden, R. C. ve Sparrowe, R. T. (1994). Developing Leader-Member Exchanges: The Influence of Gender and Ingratiation. *American Behavioral Scientist*, 37(5): 697-714.
- Yıldırım, M. (2014). *Psikolojik Sözleşme İhlâllerinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm İle İlişkisi: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yıldız, G., Özutku, H. ve Cevrioğlu, E. (2008). Lider-Üye Etkileşimine Çok Boyutlu Yaklaşım: Liden ve Maslyn'in Dört Boyutlu Lider-Üye Etkileşim Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerine Yönelik Görgül Bir Araştırma. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 3 (1): 95-123.

TRC1 BÖLGESİNDE KAMU VE ÖZEL SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ÖRGÜT İKLİMİ UNSURLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİ¹

Örgüt İklimi
Unsurlarının
Örgütsel
Bağlılığa Etkisi

Özgül YÜKSEKBİLGİLİ

Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD

ozgul.tan@hku.edu.tr

ORCID ID: orcid.org/0000-0003-3034-5424

217

ÖZ

Amaç: Bu çalışma, sağlık işletmelerinde örgüt ikliminin çalışanların örgütsel bağlılığına etkilerini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Bunun için, örgüt iklimi unsurlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Yöntem: Araştırma anket tekniği ile yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Adıyaman, Gaziantep ve Kilis illerinde faaliyet gösteren özel ve kamu yataklı sağlık işletmeleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini “Tabakalı Rasgele Örnekleme Yöntemi” ile seçilen 518 çalışan oluşturmuştur. TRC1 bölgesinde yapılan araştırmadaki sağlık kurumlarında görev alan katılımcıların örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olup olmadığını saptamak üzere geliştirilen hipotezler Pearson-Korelasyon analizi aracılığıyla sınanmıştır.

Bulgular: Analiz sonucunda %5 anlamlılık düzeyinde katılımcıların örgüt iklimi algılaması ile örgütsel bağlılık davranışları arasında orta düzeyde ($r=0,394$) bir ilişki bulunmaktadır.

Sonuç: Örgüt ikliminin tüm boyutları ile örgütsel bağlılık arasında ilişki saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İklimi, Örgütsel Bağlılık, Sağlık İşletmesi.

¹ Bu makale “Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri Üzerine Bir Araştırma” isimli doktora tezinden üretilmiştir.

THE EFFECTS OF THE FACTORS OF ORGANIZATION CLIMATE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PUBLIC AND PRIVATE HEALTHCARE ORGANIZATIONS IN TRC1 REGION

ABSTRACT

Aim: This study aims to research the effects of organizational climate on employees' organizational commitment. The object of this thesis is to examine the effects of the factors of organizational climate on the organizational commitment.

Method: The research was carried out with survey method. The population of the research consists of private and public inpatient healthcare organizations operating in the provinces of Adıyaman, Gaziantep and Kilis. The sample of the research consists of 518 employees chosen through "Stratified Random Sampling Method". The hypothesis that is developed for determining whether or not there is a correlation between organizational climate and organizational commitment of the participants who are assigned in healthcare organizations in the research inside TRC1 region is tested through the Pearson-Correlation analysis.

Findings: At the conclusion of analysis, medium level correlation (0.394) is determined between the participants' perception of organizational climate and their behaviors of organizational commitment at 0.05 significance level.

Results: The relationship between all dimensions of organizational climate and organizational commitment has been determined.

Key Words: Organizational Climate, Organizational Commitment, Healthcare Organization.

I. GİRİŞ

Sağlık sektörü hızlı gelişen hizmet sektörlerinden birisidir. Günümüzde sağlık işletmeleri, ülke ekonomilerinin önemli bir parçası olup, büyük bir hizmet endüstrisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem kişilerin ve toplumların sağlığı üzerine doğrudan etkisinin olmasından dolayı hem de sağlık hizmetleri maliyetlerinin ve ayrılan kaynakların giderek artmasından dolayı sağlık işletmeleri önemli hale gelmiştir. Ülkemizde hızla büyüyen sağlık sektörü; iletişim yeteneği güçlü, organizasyon oluşturabilen ve koordinasyonu sağlayabilme yeteneğine sahip insan kaynaklarına ihtiyaç duymaktadır. Sağlıkla ilgili verilecek kaliteli hizmet, nitelikli işletmelerin gerçekleşmesini sağlayacaktır.

İşletmelerde olduğu gibi sağlık işletmeleri de amaçlarına ulaşmak ve fonksiyonlarını yerine getirebilmek için sağlık hizmetlerinin üretiminde belirli üretim unsurlarını kullanmak durumundadırlar. Bu üretim unsurları insan gücü, para, zaman, makine, malzeme, yer ve binadır. Bunlar içerisinde sağlık kurumları için en önemli olanı ise insan gücüdür (Dalkıran,1993:3). Tıp biliminde ve teknolojisinde yeni tanı ve tedavi olanaklarında sürekli gelişmeler ortaya çıkmaktadır. Bu gelişmelere paralel olarak sağlık kurumlarında aşırı iş bölümü, uzmanlaşma ve daha nitelikli personel gereksinimi de arttığını belirtmektedir (Kavuncubaşı, 2007: 191).

Sağlık işletmeleri hizmet üreten işletmelerdir. Hizmet işletmelerinin temel karakteristiği ise emek yoğun işletmeler olmasıdır.

Sağlık kurumlarında hizmet sunumunun temel belirleyicilerinden biri, personeldir. Bundan dolayıdır ki sağlık işletmelerinde çalışan kişilerin örgüte olan bağlılığı önemlidir. Mehdi ve diğerleri (2013: 1) örgütsel bağlılık kavramını örgütsel davranış araştırmalarının merkezi olarak ifade etmektedir. Örgütlerde insan faktörü önemli bir konudur. Bu nedenle doğru personeli işe almak, onu işletmeye kazandırmak ve hatta bu personeli işletmede uzun süre tutmak zordur.

Bu bilgi ve görüşlerden yola çıkarak bu çalışma, Sağlık işletmelerinde “Örgüt İklimi” ile “Örgütsel Bağlılık” ile ilişkisini incelemek amacıyla planlanmıştır.

Araştırma yataklı sağlık işletmelerinde yapılmıştır. Sağlık işletmelerinin seçilme nedenleri çalışan potansiyelinin yeterli sayıda olması ve insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin ayrı bir departman olarak yürütülmesidir.

Uygulama yapılacak iller ise İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırmasına göre seçilmiştir. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırmasına (İBBS) göre TRC1, Düzey 2 Alt Bölgesi; Gaziantep (TRC11), Adıyaman (TRC12) ve Kilis (TRC13) illerinden oluşmaktadır. Düzey 2 istatistiki bölge birimleri oluşturulurken ortak sorunlara sahip, sosyoekonomik ve kültürel olarak birbirine yakın ve coğrafi olarak benzer özellikler gösteren iller gruplandırılmıştır. TRC1 bölgesinin araştırma bölgesi olarak seçilmesinin nedenleri; daha önce benzer bir çalışmanın yapılmamış olması ve uygulamada kolaylık sağlaması açısından araştırmacının kolay ulaşabileceği bir bölge olmasıdır.

II. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık hem davranış bilimcileri hem de yöneticileri ilgilendirmektedir (Bakhshi et al., 2012: 69). Literatürde çeşitli yazarların yapmış oldukları örgütsel bağlılık tanımlarından bir kısmı aşağıda yer almaktadır.

Örgütsel bağlılık bir davranış biçimi, amaçsal davranışlar bütünü, motive edici bir etken veya bir tutum olarak değerlendirilebilir (Dunham et al., 1994: 370). Davran (2014: 67) örgütsel bağlılığı, genelde çalışanın örgüte karşı olan sadakati ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği çaba olarak tanımlamıştır. Hall, Schneider ve Nygren'e (1970: 185) örgütsel bağlılık, örgütün amaçlarının ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşip birbirleri ile uyumlu olma sürecidir. Mowday ise örgütsel bağlılığı karakterize eden özellikleri şu şekilde sıralamıştır (Mowday et al., 1979: 227):

- Örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul ve sıkı sıkıya bağlılık,
- Örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunma,
- Örgüte üyeliğin devam etmesi konusunda güçlü bir isteğe sahip olmak.

Yapılan tanımlar ışığında örgütsel bağlılık genel olarak, çalışanların o örgütte çalışmaya devam etme isteği, örgütün amaçlarına, politikasına ve değerlerine olan bağlılığı şeklinde tanımlanabilir. Bir bakıma örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasında kurulan manevi bir bağdır. Benzer bir yaklaşımla örgütsel bağlılık, çalışanın kendisini örgütün değerli bir parçası olarak görme derecesi olarak da ifade edilebilir.

Örgütler, çalışanların yüksek devir oranından kaynaklanan maliyetleri azaltmak ve çalışanlarıyla istikrarlı iş ilişkisi kurmak amacı ile çalışanlarının örgüte bağlılığını artırmayı amaçlamışlardır (Meyer ve Allen, 2004: 2). Slocombe ve Dougherty (1998: 469) yaptığı bir çalışmada örgüte bağlı olan çalışanların daha sıkı çalıştığını, örgütte kaldıklarını ve örgütü daha etkili hale getirmek için katkıda bulduklarını belirtmiştir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar işi bırakma, devamsızlık gibi davranışlardan uzaktırlar. Örgüte bağlılık duyan bir kişi iyi ve kötü günde örgütte çalışmaya devam eder, işine düzenli olarak gider, zamanın büyük bir çoğunluğunu işyerinde geçirir, örgütün amaçlarını paylaşır. İşlerine dört elle sarılıp, görev bilinci içinde çalışmaktadırlar.

Örgütsel bağlılığın türleri, çalışanların bu bağlılığı hissetmelerinde etkili olan durumlarına göre; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif (zorunlu) bağlılık olarak sınıflandırılmaktadır.

- a) **Duygusal Bağlılık:** Duygusal bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997: 11). Çalışanlar örgütlerinin değer ve amaçlarını benimsedikleri ölçüde bağlılık hissederler (Huselid ve Day, 1991: 380). Yani duygusal bağlılık çalışanın örgütüne karşı olumlu duygular beslemesi, örgüte duygusal olarak bağlanması, örgütü ile özdeşleşmesi olarak ifade edilebilir.
- b) **Devam Bağlılığı:** Meyer ve Allen (1997: 11) devam bağlılığını çalışanların örgütten ayrılmalarının işletmeye getireceği maliyeti ve olumsuzlukları dikkate alması, bir zorunluluk olarak işletmeye devam etme şeklinde tanımlanmaktadır. Yani devam bağlılığına sahip çalışanlar herhangi bir başka alternatifinin olmaması nedeni ile örgütlerine bağlılık göstermektedirler. Bireylerin örgütte çalışmaya devam etmelerinin asıl nedeni örgüte duydukları sadakat değil, ayrıldıkları zaman içine düşecekleri maddi ve manevi zorluğu göze alamamaları ve örgütte çalışmaya mecbur olmalarıdır (Meyer ve Allen, 1991: 67).
- c) **Normatif (Zorunlu) Bağlılık:** Allen ve Meyer tarafından örgütü destekleme ve onun üyesi olarak kalma sorumluluğunu hissetme olarak tanımlanan normatif bağlılık boyutu eklenmiştir (Somers, 2005: 75). Greenberg ve Baron (2008: 236) normatif bağlılığı, çalışanların zor durumda kaldığı bir anda işletme tarafından işe alınması veya işe alınmalarında başka kişilerin referans olması gibi nedenlerden dolayı örgüte karşı duyduğu bağlılık olarak tanımlamaktadır.

III. ÖRGÜT İKLİMİ

Örgüt iklimi üzerine yapılan araştırmalar 1930'larda yapılmaya başlanılmıştır. Hawthorne'un öncülük ettiği insan ilişkileri hareketi ile araştırmacılar, "sert" fiziksel ortamdan "yumuşak" psikolojik ortama dikkatleri çekmişlerdir. Böylece örgüt iklimi kavramı doğmuştur (Zhang ve Liu, 2010: 189). Litwin ve Stringer 1968 yılında ilk kez örgüt iklimi üzerindeki çığır açan bir araştırma yapmışlardır (Atkinson ve Frechette, 2009: 1). Örgüt iklimi üzerinde ciddi nicel araştırmalar ise 1970 li yıllarda başlamıştır (Schneider et al., 2013: 64).

Litwin ve Stringer'in (1968: 29) "Motivation And Organizational Climate" adlı kitabında örgüt iklimi; faaliyet gösterilen çevrenin kalitesini, bu çevre içinde yaşayan ve çalışan insanların algıları veya deneyimleri ile açıklamaya çalışan bir kavram olarak tanımlanmıştır. Cherrington (1994: 469) ise örgüt iklimini, bir örgütü diğer bir örgütten ayıran özellikler veya nitelikler seti olarak ifade eder.

Silver (1983: 204) ise örgüt iklimini şöyle ifade etmiştir; dört bir tarafımızı çevreleyen bir hava, elle tutulamayan bir duygu gibi olduğunu ve örgütün bütününe etki ettiğini belirtmektedir. Hoy ve arkadaşlarının (1990: 260) yapmış olduğu başka bir araştırmada ise örgüt iklimi, örgüt üyelerinin örgütün çalışma ortamı hakkında paylaştıkları algılarına işaret eden bir terim olarak tanımlanmıştır. Stringer'e göre ise, örgüt iklimi teknik olarak, çalışanların motivasyon ve davranışlarını etkilemek için bir ortamda çalışan insanların toplu algılamalarına dayanan çalışma ortamının ölçülebilir özelliklerinin bir dizisidir (Atkinson ve Frechette, 2009: 1).

Tüm bu tanımlar ışığında örgütün iklimi, o örgütün çevresi ile ilişki sürecini, örgütün politikasını, amacını, fiziksel yapısını, iletişim ağlarını, çalışanların özelliklerini ve çalışanların yetki kullanım türlerini yansıtır. Bu ortak duygu ve inançların ayırt edici özellikleri örgüte katılan yeni üyelerce de benimsenir (Mullins, 2007: 489). Dolayısı ile örgütte çalışan personelin örgütün amaçlarını benimsemesi, değer yargılarını kabullenmesi örgüt iklimi kapsamındadır. Örgütün kişiliği olarak da tanımlanan örgüt iklimi, örgütü diğer örgütlerden ayıran ve aynı zamanda çalışanları etkileyebilen psikolojik bir kavramdır. Örgütteki bireylerin örgütsel davranışları üzerinde etkili olan örgüt iklimi, çalışanların bireysel faktörlerden, örgütsel faktörlerden ve örgütün dış çevresindeki faktörlerden etkilenmektedir. Örgüt iklimi örgütün her yönetim kademesinde etkilidir. Örgütteki liderlik davranışları ile örgüt yapısı ve politikaları örgütteki iş sürecini etkilemektedir. Bu ise örgüt iklimini etkilemektedir. Örgütün psikolojik ortamı örgüt iklimini oluşturur. Örgüt iklimi boyutları, örgüt ikliminin ölçülmesinde kullanılan bir araç, bir ölçüttür. Örgüt ikliminin nesnel göstergeleri birkaç faktöre sığmayacak kadar geniş değişkenler dizisini kapsar, çünkü örgütün psikolojik çevresi çok karmaşıktır.

Litwin ve Stringer örgüt iklimini ölçmek için dokuz boyutta incelemiştir. Bu dokuz değişken aşağıdadır (Gray, 2007: 58-59).

- a) **Örgüt Yapısı:** Çalışanların gruptaki kısıtlamalara ilişkin hisleri, kaç tane kural, yönetmelik, prosedür vardır. Bürokrasiye ilişkin vurgular veya gevşek ve gayri resmi bir atmosferin varlığı.
- b) **Sorumluluk:** Çalışanların patrona yönelik hisleri, kararları iki sefer gözden geçirmek zorunda olmamak; yapılması gereken tek bir iş olduğunu bilmek veya işin belirgin olması.
- c) **Ödül:** İyi yapılan bir iş için ödüllendirilir olma hissi; pozitif ödüller yerine cezaların vurgulanması; ücret ve terfi politikalarına ilişkin adalet algısı.
- d) **Risk:** İşin zorluğu veya riskine ilişkin hisler; hesaplanmış risk almaya yönelik bir vurgunun varlığı; iş yaparken duyulan güvenlik algısı.
- e) **Sıcaklık:** Çalışma grubu atmosferine hakim olan iyi bir dostluk duygusu; çok seviyor olmaya ilişkin vurgu; samimiyet ve gayri resmi sosyal grupların yaygınlığı.

- f) **Destek:** Üyelerin yönetici ve diğer çalışanlara ilişkin yardımseverlik algısı; aşağıdan ve yukarıdan karşılıklı destek vurgusu.
- g) **Standartlar:** Örtük ve açık hedeflerin önemine yönelik algı ve performans standartları; iyi bir iş yaptığına yönelik vurgu; kişisel ve grup hedeflerine yönelik gösterilen zorluk.
- h) **Çatışma:** Yöneticilerin ve diğer çalışanların farklı fikirleri dinleme istekliliğine yönelik algı; olası sorunları açığa çıkarmaktan ziyade, onları yumuşatma veya görmemezlikten gelmeye yönelik vurgu.
- i) **Aidiyet:** Örgüte ait olma ve çalışılan ekibin değerli bir üyesi olduğuna yönelik hisler; bu tür bir ruh haline verilen önem.

IV. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Sağlık işletmelerinde görev yapan personelin çalıştıkları kuruma ilişkin düşüncelerini, kurumları içindeki örgüt iklimi ve bunu algılayış biçimlerini ve örgüt ikliminin çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarına etkilerini tespit etmek bu araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu genel amaçlar ışığında bu çalışmanın bazı alt amaçları da bulunmaktadır. Bunlar;

- a) Araştırma kapsamına alınan sağlık işletmelerinde örgüt ikliminin örgütsel bağlılığa etkisi üzerinde özel ve kamu sektörleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını araştırmak,
- b) Araştırma kapsamına alınan Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinde faaliyet gösteren sağlık işletmelerinde çalışanların örgüt iklimi algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını araştırmaktır.

Bu değerlendirmeler ışığında ana hipoteze bağlı olarak oluşturulan alt hipotezler test edilecektir (Tablo 1).

Tablo 1.
Hipotezler

H1: Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H1a: Örgüt iklimi alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı ilişki vardır.
H2: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların örgüt iklimi unsurları arasında anlamlı bir fark vardır.
H2a: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların örgütsel yapısı boyutu ile arasında bir ilişki vardır.
H2b: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların örgütsel sorumluluk boyutu ile arasında bir ilişki vardır.
H2c: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların ödüllendirme boyutu ile arasında bir ilişki vardır.
H2ç: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların risk boyutu ile arasında bir ilişki vardır.
H2d: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların samimiyet boyutu ile arasında bir ilişki vardır.
H2e: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların destek boyutu ile arasında bir ilişki vardır.
H2f: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların standartlar boyutu ile arasında bir ilişki vardır.
H2g: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların anlaşmazlık boyutu ile arasında bir ilişki vardır.
H2ğ: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların kurumsal kimlik/aidiyet boyutu ile arasında bir ilişki vardır.
H3: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılık boyutları ile arasında anlamlı bir fark vardır.
H4: Gaziantep, Adıyaman ile Kilis illerindeki sağlık işletmelerinde çalışanların örgüt iklimi unsurları arasında anlamlı bir fark vardır.
H5: Gaziantep, Adıyaman ile Kilis illerindeki sağlık işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark vardır.

4.2. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi

Araştırma TRC1 bölgesinde faaliyet gösteren yataklı sağlık işletmelerinde yapılmıştır. TRC1 bölgesinin araştırma bölgesi olarak seçilmesinin nedenleri; daha önce benzer bir çalışmanın yapılmamış olması ve uygulamada kolaylık sağlaması açısından araştırmacının kolay ulaşabileceği bir bölge olmasıdır.

Yapılan bu çalışmada tabakalı rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme, sınırları belirlenmiş bir evrende alt tabakalar veya alt birim gruplarının var olduğu durumlarda kullanılır. Burada önemli olan, evren içindeki alt tabakaların varlığından yola çıkarak evren üzerinde çalışmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2005: 105). Araştırmada örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında Cochran'ın (1962; Akt: Balcı, 2004: 95) tabakalı örneklemede yaygın olarak kullanılan formülünden yararlanılmıştır. Bu araştırma için uygun örneklem büyüklüğü en az 213 olarak belirlenmiştir. Ancak deneklerden dönmeyecek anket miktarı ve geri dönen anketlerin bir kısmının da eksik doldurulacağı göz önünde bulundurularak 540 kişiye ulaşılması araştırma için uygun görülmüştür (Tablo 2).

Tablo 2.
Örneklemede Yer Alan Sağlık Personelinin Meslek Gruplarına Göre Sayıları ve Değerlendirmeye Alınan Ölçek Sayısı

İl	Meslek Grupları	Evren Büyüklüğü	Değerlendirmeye Alınan Ölçek Sayısı
ADİYAMAN	Doktor	440	48
	Hemşire	302	33
	Sağlık Memuru	345	37
	Sağlık Teknisyeni	267	29
	Sağlık İdarecisi	123	13
	Teknik Personel	227	24
	Toplam	1704	184
GAZİANTEP	Doktor	290	31
	Hemşire	829	90
	Sağlık Memuru	218	24
	Sağlık Teknisyeni	266	29
	Sağlık İdarecisi	167	18
	Teknik Personel	240	26
	Toplam	2010	218
KİLİS	Doktor	486	53
	Hemşire	291	31
	Sağlık Memuru	95	10
	Sağlık Teknisyeni	112	12
	Sağlık İdarecisi	35	4
	Teknik Personel	53	6
	Toplam	1072	116

4.3. Veri Toplama Araçları

Birinci bölümde örgüt iklimine yönelik sorular sorulmuştur. Litwin ve Stringer tarafından geliştirilen örgüt iklimi anket soruları aslına sadık kalınarak Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 9 boyuttan oluşmakta ve toplam 50 soruyu kapsamaktadır. İkinci bölümde ise örgütsel bağlılık ile ilgili sorular bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği için daha kapsamlı olması nedeniyle Meyer ve Allen tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği 3 boyuttan oluşmakta ve toplam 18 soruyu kapsamaktadır. Sözü edilen soruların hazırlanmasında ise 5’li Likert ölçeği (“kesinlikle katılmıyorum” ifadesi için 1, “katılmıyorum” ifadesi için 2, “kısmen katılıyorum” ifadesi için 3, “katılıyorum” ifadesi için 4 ve “kesinlikle katılıyorum” ifadesi için 5 rakamı) kullanılmıştır.

4.4. Güvenirlilik Çalışması ve Normallik Testleri

Çalışmadaki anket sorularının ölçek güvenilirliği, Cronbach alfa katsayısı ile kontrol edilmiştir. Örgüt iklimi ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,857 örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı ise 0,796 olarak hesaplanmıştır (Tablo 3). Örgüt iklimi, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının Cronbach's alpha değerlerinin 0,700 değerinin üstünde çıkması nedeniyle ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilmektedir.

Örgüt İklimi
Unsurlarının
Örgütsel
Bağlılığa Etkisi

225

Tablo 3.
Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi
Sonuçları

	Cronbach's Alpha	N of Items
Örgüt Yapısı	.759	8
Sorumluluk	.704	7
Ödül	.662	6
Risk	.601	5
Samimiyet	.677	5
Örgütsel Destek	.703	5
Standartlar	.683	6
Çatışma	.714	4
Aidiyet	.601	4
Örgüt İklimi (Genel)	.857	50
Duygusal Bağlılık	.864	6
Devam Bağlılığı	.661	6
Normatif Bağlılık	.735	6
Örgütsel Bağlılık (Genel)	.796	18

Araştırmanın hipotezlerini test etmede uygulanacak analizin seçiminde; verilerin normal dağılıma uygunluğu incelenmiştir. Grup büyüklüğünün 50'den küçük olması durumunda Shapiro-wilks, büyük olması durumunda Kolmogorov-Smirnov testi, puanların normallığe uygunluğunu incelemeye kullanılan iki testtir (Büyüköztürk, 2017: 42). Yapılan Kolmogorov-Smirnov normallik analizi sonucunda dağılımın normal dağılım özelliği göstermediği görülmektedir ($p < .05$) (Tablo 4).

Tablo 4.
Kolmogorov – Smirnov Testi Sonuçları

	Statistic	df	sig
Örgüt İklimi	,101	518	,000
Örgütsel Bağlılık	,085	518	,000

Ayrıca verilerin normal dağılıma sahip olması şartına bakmak için çarpıklık ve basıklık katsayıları dikkate alınmıştır. Bu verilerin skewness (çarpıklık)= -,324; kurtosis (basıklık)= -1,149 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değerler -1 ile +1 arasında olmadığı için çalışma grubunun normal dağılım göstermediği bulunmuştur.

VI. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirmesi

Çalışmanın bu bölümünde araştırma sonucu elde edilen bulgular belirlenen amaçlar doğrultusunda analiz edilmiştir.

5.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular betimsel istatistik yöntemlerinden olan frekans ve yüzde analizi yöntemi kullanılarak elde edilmiş olup, elde edilen bulgular Tablo 5’de gösterilmektedir.

Tablo 5.
Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	Yüzde (%)	Maaş	n	Yüzde (%)
Kadın	285	55	1000-1500 TL	159	30,7
Erkek	233	45	1501-2500 TL	147	28,4
Toplam	518	100	2501-3500 TL	76	14,7
Medeni Durum	n	Yüzde (%)	3501-4500 TL	91	17,6
Evli	238	45,9	4501 TL ve üstü	45	8,7
Bekar	280	54,1	Toplam	518	100
Toplam	518	100	Çalışan Sayısı	n	Yüzde (%)
Yaş	n	Yüzde (%)	0-100	41	7,9
18-24	173	33,4	101-200	114	22
25-34	162	31,3	201-400	243	46,9
35-44	69	13,3	401 ve üzeri	120	23,2
45-49	65	12,5	Toplam	518	100
50 ve üzeri	49	9,5	İşl.Faal.Süresi	n	Yüzde (%)
Toplam	518	100	1 Yıldan az	47	9,1
Meslek	n	Yüzde (%)	1-4 yıl	107	20,7
Doktor	132	25,5	5-9 yıl	36	6,9
Hemşire	154	29,7	10 yıl ve üzeri	328	63,3
Sağlık Memuru	71	13,7	Toplam	518	100
Sağlık Teknisyeni	70	13,5	Sektör Türü	n	Yüzde (%)
Sağlık İdarecisi	35	6,8	Kamu	228	44,0
Teknik Personel	56	10,8	Özel	290	56,0
Toplam	518	100	Toplam	518	100
Çalışma Süresi	n	Yüzde (%)	Yatak Sayısı	n	Yüzde (%)
0-5 yıl	296	57,1	1-100	173	33,4
6-10 yıl	179	34,6	101-200	79	15,3
11-15 yıl	31	6,0	201-300	138	26,6
16-20 yıl	10	1,9	301-400	16	3,1
21-25 yıl	2	0,4	401-500	112	21,6
Toplam	518	100	Toplam	518	100

Tablo 5. Devamı

Eğitim Durumu	n	Yüzde (%)
Ortaokul	21	4,1
Lise ve Dengi Okul	154	29,7
Lisans	272	52,5
Yüksek Lisans	48	9,3
Doktora	23	4,4
Toplam	518	100

Örgüt İklimi
Unsurlarının
Örgütsel
Bağlılığa Etkisi
227

5.2. Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bulgular

Örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacı ile Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır (Tablo 6).

Tablo 6.
Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

		Örgütsel Bağlılık
	r	,394**
Örgüt İklimi	p	,000
	N	518

Tablo 6'dan da görüleceği üzere örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Bu sonuç dikkate alındığında H1 hipotezimiz kabul edilmiştir.

5.3. Örgüt İklimi Unsurları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgüt iklimi alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkilere yönelik bulgulara ulaşmak için Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır (Tablo 7).

Tablo 7.
Örgüt İklimi Altboyutları İle Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Örgüt İklimi
Unsurlarının
Örgütsel
Bağlılığa Etkisi
228

		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Örgüt Yapısı	r	-.086	.294**	.114**
	p	.050	.000	.010
	N	518	518	518
Sorumluluk	r	-.067	.167**	.190**
	p	.125	.000	.000
	N	518	518	518
Ödül	r	-.064	.404**	.086
	p	.146	.000	.050
	N	518	518	518
Risk	r	.027	.313**	.157**
	p	.541	.000	.000
	N	518	518	518
Samimiyet	r	-.027	.319**	.298**
	p	.532	.000	.000
	N	518	518	518
Örgütsel Destek	r	-.045	.235**	.481**
	p	.305	.000	.000
	N	518	518	518
Standartlar	r	-.006	.311**	.269**
	p	.889	.000	.000
	N	518	518	518
Çatışma	r	.063	.300**	.332**
	p	.154	.000	.000
	N	518	518	518
Aidiyet	r	.004	.268**	-.002
	p	.930	.000	.965
	N	518	518	518

Tablo 7 incelendiğinde örgüt iklimi altboyutlarından örgüt yapısı ile "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf kuvvette bir ilişki söz konusudur. Bununla birlikte örgüt yapısı ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Korelasyon katsayısının pozitif ($r > 0$) olması, bir değişkene ilişkin verilerin artması durumunda diğ erinin de artacağı veya bir değişkene ilişkin verilerin azalması durumunda diğ erinin de azalacağı anlamına gelir. Diğ er taraftan korelasyon katsayısının negatif ($r < 0$) olması durumunda değişkenler arasında ters yönlü ilişkinin olduğu anlaşılır (Ural ve Kılıç, 2006: 247). Örgüt iklimi altboyutlarından sorumluluk altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf kuvvette bir ilişki söz konusudur. Bununla birlikte sorumluluk altboyutu ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Örgüt iklimi altboyutlarından ödül altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılık ile negatif, normatif bağlılık ile de pozitif

yönlü ve anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Örgüt iklimi altboyutlarından risk altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf kuvvette bir ilişki söz konusudur. Bununla birlikte risk altboyutu ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Örgüt iklimi altboyutlarından samimiyet altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılıkla arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Örgüt iklimi altboyutlarından örgütsel destek altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ile pozitif yönlü, anlamlı ve düşük kuvvette anlamlı ilişki, "normatif bağlılık" altboyutu ile de pozitif yönlü, orta kuvvette ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgüt iklimi altboyutlarından standartlar altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılıkla arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Tablo 7 incelendiğinde örgüt iklimi altboyutlarından çatışma altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve düşük kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılıkla arasında pozitif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Örgüt iklimi altboyutlarından kurumsal kimlik/aidiyet altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve düşük kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılıkla arasında pozitif yönlü, normatif bağlılık ile negatif yönlü anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur.

5.4. Çalışanların Kamu veya Özel Sağlık İşletmelerinde İstihadamına Örgüt İklimi Unsurlarında Oluşan Farklılıklar

Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların örgüt iklimi alt boyutları ile arasındaki ilişkilere yönelik bulgulara, T testi uygulanması ile elde edilmiştir (Tablo 8).

Tablo 8.
Görev Yapılan Kuruma Göre Örgüt İklimi Ölçeğinden Elde Edilen Puanların T Testi İle Karşılaştırılması

Örgüt İklimi
Unsurlarının
Örgütsel
Bağlılığa Etkisi
230

	Görev Yapılan Kurum	n	Ortalama	Ss (±)	p
Örgüt Yapısı	Kamu	228	2.9786	.40067	.000
	Özel	290	3.2966	.66680	
Sorumluluk	Kamu	228	2.6911	.76203	.000
	Özel	290	3.3591	.66638	
Ödül	Kamu	228	3.2215	.60714	.854
	Özel	290	3.2322	.68985	
Risk	Kamu	228	3.4430	.48054	.011
	Özel	290	3.2779	.88486	
Samimiyet	Kamu	228	2.9184	.38680	.000
	Özel	290	3.2628	.72736	
Örgütsel Destek	Kamu	228	2.9026	.54619	.000
	Özel	290	3.2303	.68492	
Standartlar	Kamu	228	3.1806	.47854	.497
	Özel	290	3.2161	.66555	
Çatışma	Kamu	228	3.3202	.76184	.000
	Özel	290	3.3319	.78699	
Aidiyet	Kamu	228	3.6107	.51472	.000
	Özel	290	3.2707	.73205	
Örgüt İklimi	Kamu	228	3.1025	.30940	.000
	Özel	290	3.2768	.51131	

Tablo 8'den de görüleceği üzere kamuda çalışanlar ile özel sektörde çalışanlar arasında “ödül” ve “standartlar” altboyutları dışındaki diğer altboyutların tamamında ve aynı zamanda ölçeğin genelinde anlamlı farklılık söz konusudur ($p < 0.05$). H4c ile H4f hipotezleri reddedilmiş, diğer hipotezler kabul edilmiştir.

“Örgüt yapısı”, “sorumluluk”, “risk”, “samimiyet”, “örgütsel destek”, “çatışma”, “aidiyet” anlamlılık seviyelerine sahip örgüt iklimi boyutları açısından ise kamu ve özel sektörde çalışanların ilgili boyutları algılamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Ortalama değerlerdeki farklılık dikkate alındığında ise özel sağlık işletmelerinde görev yapan çalışanların “örgüt yapısı”, “sorumluluk”, “samimiyet”, “örgütsel destek”, “çatışma” alt boyutlarında algılarının daha yüksek seviyede olmasına karşılık, kamu sağlık işletmelerinde görev yapan çalışanların “risk” ve “aidiyet” alt boyutlarında algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

5.5. Çalışanların Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde İstihdam edilme Biçimlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinde Oluşan Farklar

Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların istihdam edildikleri sektöre göre örgütsel bağlılık alt boyutlarında oluşan farklılıklara ilişkin bulgularbağımsız örneklerde t testi analizi ile elde edilmiştir (Tablo 9).

Tablo 9.
Görev Yapılan Kuruma Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Puanların T Testi İle Karşılaştırılması

	Görev Yapılan Kurum	n	Ortalama	Ss (±)	p
Duygusal Bağlılık	Kamu	228	3.4759	.80989	.000
	Özel	290	3.1167	1.04369	
Devam Bağlılığı	Kamu	228	3.5146	.70192	.002
	Özel	290	3.3040	.81615	
Normatif Bağlılık	Kamu	228	3.0365	.84833	.686
	Özel	290	3.0684	.92210	
Örgütsel Bağlılık	Kamu	228	3.4213	.32191	.000
	Özel	290	3.1236	.75425	

Tablo 9'dan da görüleceği üzere kamuda çalışanların duygusal bağlılığı, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılığı özel sektörde çalışanlardan anlamlı şekilde daha yüksektir ($p<0.05$). Yapılan araştırma sonucunda, kamu sağlık işletmelerinde çalışanların, özel sektöre nazaran örgütlerine daha bağlı ve daha sadık oldukları saptanmıştır. Kamu ve özel sektör çalışanlarının normatif bağlılıklarının ortanın üzerinde bir değer alması ve aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmaması önemli diğer bir bulgudur.

5.6. Kurumun Bulunduğu İle Göre Örgüt İkliminde Meydana Gelen Farklılıklar

TRC1 bölgesindeki iller ile örgüt iklimi unsurları arasında farklılık olup olmadığını belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır (Tablo 10).

Tablo 10.
Kurumun Bulunduğu İle Göre Örgüt İklimi Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Tek Yönlü Varyans Analizi İle Karşılaştırılması

Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi	İl	n	Ortalama	Ss (±)	p
Örgüt Yapısı	Adıyaman	184	3.1202	.60598	.442
	Gaziantep	218	3.1938	.68916	
	Kilis	116	3.1444	.24705	
Sorumluluk	Adıyaman	184	3.1134	.81391	.000
	Gaziantep	218	3.2805	.71683	
	Kilis	116	2.5837	.63903	
Ödül	Adıyaman	184	3.1893	.65722	.019
	Gaziantep	218	3.1797	.71051	
	Kilis	116	3.3779	.50426	
Risk	Adıyaman	184	3.4467	.67345	.000
	Gaziantep	218	3.1661	.86068	
	Kilis	116	3.5448	.46557	
Samimiyet	Adıyaman	184	3.0652	.48235	.000
	Gaziantep	218	3.2541	.77792	
	Kilis	116	2.9155	.40445	
Örgütsel Destek	Adıyaman	184	3.2033	.46116	.000
	Gaziantep	218	3.2101	.72053	
	Kilis	116	2.6672	.58381	
Standartlar	Adıyaman	184	3.1757	.48840	.776
	Gaziantep	218	3.2164	.71481	
	Kilis	116	3.2098	.47044	
Çatışma	Adıyaman	184	3.6467	.65979	.000
	Gaziantep	218	3.2167	.81021	
	Kilis	116	3.0259	.70200	
Aidiyet	Adıyaman	184	3.3342	.52307	.000
	Gaziantep	218	3.3050	.76265	
	Kilis	116	3.7737	.54968	
Örgüt İklimi	Adıyaman	184	3.2289	.34757	.051
	Gaziantep	218	3.2226	.54895	
	Kilis	116	3.1121	.32978	

Katılımcıların görev yaptıkları kurumun bulunduğu ile göre örgüt iklimi ölçeğinden elde ettikleri ortalama puanlar arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi neticesinde “örgüt yapısı” ve “standartlar” altboyutu ile örgüt iklimi ölçeği geneli dışındaki diğer altboyutlarda gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($p < 0.05$) (Tablo 10). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post-Hoc (Tukey HSD) testi neticesinde;

Sorumluluk, ödül, örgütsel destek ve aidiyet altboyutlarındaki farklılığın Kilis ili ile Adıyaman ve Gaziantep ilinde çalışan katılımcılardan kaynaklandığı;

Risk ve samimiyet altboyutlarındaki farklılığın Gaziantep ilinde çalışanlar ile Adıyaman ve Kilis illerinde çalışanlar arasında olduğu, Çatışma altboyutundaki farklılığın Adıyaman ilinde çalışanlar ile Gaziantep ve Kilis illerinde çalışanlardan kaynaklandığı , tespit edilmiştir.

5.7. Kurumun Bulunduğu İle Göre Örgütsel Bağlılıklarında Bulunan Farklılıklar

TRC1 bölgesindeki illerde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık olup olmadığını belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 11’de görülmektedir.

Tablo 11.
Kurumun Bulunduğu İle Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Tek Yönlü Varyans Analizi İle Karşılaştırılması

	İl	n	Ortalama	Ss (±)	p
Duygusal Bağlılık	Adıyaman	184	3.3632	1.02022	.251
	Gaziantep	218	3.2492	1.01528	
	Kilis	116	3.1825	.74275	
Devam Bağlılığı	Adıyaman	184	3.4040	.78241	.000
	Gaziantep	218	3.1781	.83264	
	Kilis	116	3.7960	.40234	
Normatif Bağlılık	Adıyaman	184	3.3089	.83878	.000
	Gaziantep	218	3.1063	.91220	
	Kilis	116	2.5532	.71174	
Örgütsel Bağlılık	Adıyaman	184	3.3832	.51874	.001
	Gaziantep	218	3.1425	.79447	
	Kilis	116	3.2615	.25103	

Örgütsel bağlılık ölçeği geneli ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık altboyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($p < 0.05$) (Tablo 11). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post-Hoc (Tukey HSD) testi neticesinde;

Devam bağlılığı altboyutundaki farklılığın Adıyaman ve Gaziantep arasında ve aynı zamanda Gaziantep ve Kilis arasında olduğu, Normatif bağlılık altboyutundaki farklılığın Adıyaman ve Gaziantep arasında ve aynı zamanda Adıyaman ve Kilis arasında olduğu, Örgütsel bağlılıktaki farklılığın Adıyaman ve Gaziantep arasında olduğu tespit edilmiştir.

VII. SONUÇ

Örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olup olmadığını saptamak üzere geliştirilen hipotez Pearson-Korelasyon analizi aracılığıyla sınanmıştır. Örnek kütleyi oluşturan 518 kişiden sağlanan verilerle gerçekleştirilen bu analiz sonucunda %5 anlamlılık düzeyinde katılımcıların örgüt iklimi algılaması ile örgütsel bağlılık

davranışları arasında 0,394 düzeyinde orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Bu saptama ile H1 hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre çalışanın örgüt içerisinde var olan işlere katılma, sadakat ve örgütün taşıdığı tüm değerleri benimseme davranışı göstermesi yani örgüte bağlılık göstermesi ile çalışanların örgütün çalışma ortamı hakkındaki ortak algıları yani örgüt iklimi arasında ilişki bulunmaktadır.

Örgüt iklimi boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olarak Pearson-Korelasyon analizi yapılmıştır. Örgüt ikliminin tüm boyutları ile örgütsel bağlılık arasında ilişki saptanmıştır. Örgüt yapısı ile "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf bir ilişki söz konusudur. Uygun ve elverişli örgüt yapısı örgüt başarısını artırırken çalışanların örgütten ayrılma davranışı göstermesini azaltacaktır. Çünkü örgütteki çalışanların rol ve sorumluluklarının açık ve net bir şekilde tanımlanması emir komuta zincirinin açık olarak belirtilmesi, kırtasiyeciliğin minimum düzeyde tutulması durumunda sağlık işletmeleri çalışanlarında hem devam bağlılığı hem de normatif bağlılık ile ilişkili olduğu söylenebilir. Sorumluluk altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf kuvvette bir ilişki söz konusudur. Bununla birlikte sorumluluk altboyutu ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Çalışanların kendi yaptıkları işten sorumlu olmaları, işin hem başarı ile hem de başarısızlık ile sonuçlanmasından kendilerini sorumlu hissetmeleri ile çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları ile ilişkili olduğu söylenebilmektedir.

Ödül altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılık ile negatif, normatif bağlılık ile de pozitif yönlü ve anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Eisenberger ve arkadaşlarının (1990: 86) yaptığı bir çalışmada çalışanlara örgüt tarafından yapılan pozitif değerlendirmeler, çalışanların artan performanslarının fark edilmesi ve ödüllendirilmesi çalışanların örgüt içinde daha aktif bir şekilde çalışmasını sağlayacağı belirtilmektedir. Bu çalışmaya benzer olarak sağlık işletmelerinde yapılan bu çalışmada ödül ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin olduğu söylenebilmektedir. Risk altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf kuvvette bir ilişki söz konusudur. Bununla birlikte risk altboyutu ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Arslan ve Halis'in (2008: 79) yaptıkları bir çalışmada risk yüklenmeyi özendirilen bir iklim başarı güdülenmesi yarattığını belirtmektedirler.

Çekmecelioğlu (2005: 37), risk almanın cesaretlendirildiği, katılımcı ve işbirliğine dayalı bir örgüt yapısının olduğu bir örgüt ikliminde işten ayrılma niyetinin negatif yönde etkilendiğini belirtmiştir. Bu çalışmaya benzer olarak sağlık işletmelerinde yapılan bu çalışmada risk ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin olduğu söylenebilmektedir. Samimiyet altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılıkla arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Yapılan araştırmalar, iş arkadaşları ile ilişkilerin olumlu veya olumsuz olmasının örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişkinin iyi yönde olması ise örgütsel bağlılığı olumlu olarak etkileyecektir (Leiter ve Maslach, 1988: 301). Bu araştırma ile benzer şekilde örgütte samimi ilişkileri olan çalışanların örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu

sonucuna ulaşılmaktadır. Örgütsel destek altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ile pozitif yönlü, anlamlı ve düşük kuvvette anlamlı ilişki, "normatif bağlılık" altboyutu ile de pozitif yönlü, orta kuvvette ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir. Buna göre sağlık işletmelerinde çalışanların örgütsel destek algılamaları arttıkça devam ve normatif bağlılıkları artarken, duygusal bağlılıklarının azalacağı ifade edilebilir.

Standartlar altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılıkla arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur. Örgütte yüksek performans standartlarının oluşturulması ile devam ve normatif bağlılıklarının artacağı söylenebilir. Çatışma altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve düşük kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılıkla arasında pozitif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Buna göre sağlık işletmelerinde çatışmaların yoğun olarak yaşanması ve uygun stratejiler ile yönetilmemesi çalışanlarda devam ve normatif bağlılıklarının azaltması ile sonuçlanabilmektedir. Kurumsal kimlik/aidiyet altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve düşük kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılıkla arasında pozitif yönlü, normatif bağımlılık ile negatif yönlü anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Buna göre sağlık işletmeleri çalışanların kurumunun bir parçası olmaktan gurur duymasının ve iyi iş üreten bir kurumun üyesi olduğunu hissetmesi ile devam ve duygusal bağlılık ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Kamu ve özel sektörde çalışanların örgüt iklimi algılarının farklılıkları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki farklılığı da göstermektedir. Kamu ve özel sağlık işletmelerinde çalışanların örgüt iklimi algılarında farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir. Özel sağlık işletmelerinde görev yapan çalışanların "örgüt yapısı", "sorumluluk", "samimiyet", "örgütsel destek", "çatışma" unsurları daha fazla olumlu algılanırken, Kamu sağlık işletmelerinde görev yapan çalışanların ise "risk" ve "aidiyet" unsurlarının daha fazla olumlu algılandıkları söylenebilir. Kamu sağlık işletmelerinde görev yapan çalışanların ise "risk" ve "aidiyet" algılarının özel sektörde çalışanlara göre daha fazladır. Bu bulgu, Kamu sağlık çalışanlarının özel sektör çalışanlarına nazaran örgütün bir üyesi olmaktan mutlu olduklarını ve içinde bulunulan iş ortamında rekabette önde olmak için ara sıra bazı makul riskleri aldıklarını belirtmektedirler.

Yapılan araştırma sonucunda kamuda çalışanların duygusal bağlılığı, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılığı özel sektörde çalışanlardan anlamlı şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kamuda çalışanların güçlü bir iş güvencesine sahip olmaları ve özel sektörde yoğun işgücü devri olması nedeni ile özel sektörde kamuya göre çalışanların örgütsel bağlılığı düşük çıkmıştır.

Yapılan bu çalışma TRC1 bölgesinde gerçekleştirilmiştir. TRC1 Bölgesi illeri arasında Gaziantep, sağlık altyapısı, hizmet kalitesi ve sağlık hizmetlerine erişim açısından Adıyaman ve Kilis illerine göre daha iyi durumdadır. Bundan dolayıdır ki Gaziantep iline hem çevre illerden hem de Suriye, Irak gibi yakın ülkelerden de hastalar gelmektedir. Bu bilgiler ışığında TRC1 bölgesindeki iller arasındaki örgüt iklimi farklılıklarına bakılmıştır. Adıyaman, Gaziantep ve Kilis

illerinde faaliyet gösteren sağlık işletmelerinde çalışanların örgüt iklimi algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak örgüt iklimi unsurlarında bazı farklılıkları vardır. Sorumluluk, ödül, risk, samimiyet, örgütsel destek, çatışma ve aidiyet unsurlarında iller arasında farklılık olduğu saptanmıştır. Adıyaman ve Gaziantep ilinin ise Kilis'e göre sorumluluk, ödül, örgütsel destek ve aidiyet algıları daha fazladır. Adıyaman Gaziantep'e göre, Gaziantep ise Kilis'e göre samimiyet algıları daha fazladır. Adıyaman ilinin Gaziantep ile Kilis'e göre çatışma algıları daha olumludur.

Araştırmada TRC1 bölgesindeki illerin örgütsel bağlılıklarına da bakılmıştır. Adıyaman ilinin örgütsel bağlılığı Gaziantep iline oranla daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca Adıyaman, Gaziantep ve Kilis illerinde faaliyet gösteren sağlık işletmelerinde çalışanların devam bağlılığı ve normatif bağlılığa ilişkin algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Adıyaman'ın Gaziantep'e göre ve Gaziantep'in Kilis'e göre devam bağlılıkları daha yüksek çıktığı gözlemlenmiştir. Adıyaman ilinin normatif bağlılığı Gaziantep ve Kilis'e göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca üç ilin örgütsel bağlılıkları büyükten küçüğe doğru sıralanacak olursa; en fazla örgütsel bağlılık Adıyaman ilinde olup, en az ise Gaziantep ilinde olduğu söylenebilir. Bu bulguların sonucunda bunun sebebinin Gaziantep ilinde diğer illere nazaran daha fazla iş alternatiflerinin olması ve özel sektördeki sağlık işletmelerinin fazla olması söylenebilir. Adıyaman ilinde örgütsel bağlılığın fazla olmasının nedeni ise çalışanların örgüte yapmış olduğu yatırımları olabilir.

KAYNAKÇA

- Atkinson, T and Frechette, H. (2009). *Creating A Positive Organizational Climate In A Negative Economic One Improving Organizational Climate To Transform Performance*. Forum Transforming Performance.
- Bakhshi, A., Dutt, S. A. and Kumar, K. (2012). *Impact Of Age And Level Of Education On Organizational Commitment*. International Journal Of Research In Commerce, Economics & Management (IJRCM), 2(3), 69- Balcı, A. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık 72.
- Büyüköztürk, Ş.(2017). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analiz El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi
- Cherrington, D. J. (1994). *Organisational Behavior*. Boston: The Management Individual and Organisational Performance Allyn and Bacon Inc.
- Çekmecelioglu, H. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2): 23-39.
- Dalkıran, M. (1993). *TSK Asker Hastanelerinde Görev Yapan Sağlık Personelinin Daha Verimli Çalışmasına Etki Eden Motive Edici Faktörlerin Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gata Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Davran, D. (2014). *Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk Ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Dunham, R. B., Grube, J. A. and Castaneda, M. B. (1994). *Organizational Commitment: The Utility Of An Integrative Definition*. *Journal of Applied Psychology*, 79 (3): 370-380.

- Eisenberger, R., Fasolo, P. and Davis-Lamastro, V. (1990). Perceived Organizational Support And Employee Diligence, Commitment, And Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1): 51-59.
- Gray, R. (2007). *A Climate Of Success: Creating The Right Organization Climate For High Performance*. Amsterdam: Elsevier/Butterworth-Heinemann.
- Greenberg, J. and Baron, R. A. (2008). *Behaviour In Organizations*, Pearson Prentice Publication
- Hall, D. T., Schneider, B. and Nygren, H.T. (1970). Personal Factors In Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2): 176-190.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J. and Bliss, J. R. (1990). Organization Climate, School Health And Effectiveness: A Cooperative Analysis. *Education Administration Quarterly*, 26(3): 260-279.
- Huselid, M. A. and Day, N. E. (1991). Organizational Commitment, Job Involvement And Turnover: A Substantive And Methodological Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76 (3): 380-391.
- Kavuncubaşı, Ş. (2007). *Sağlık Kurumları Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi, (1778).
- Leiter, M. and Maslach, P. C. (1988). The Impact Of Interpersonal Environment On Burnout And Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4): 297-308.
- Litwin, G. H. and Stringer, R. A. (1968). *Motivation And Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A Three Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace, Theory, Research And Application*. London: Sage Publications.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide*. Canada: University of Western Ontario.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter L.W. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *The Journal of Vocational Behavior*, 14(2): 224-247.
- Mullins, L. J. (2007). *Management And Organizational Behaviour*. London: Prentice-Hall Inc.
- Mehdi, R., Zahra P. and Mahshid, N. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Nurses. *Life Science Journal*, 10(5s), 1-5.
- Schneider, B., Ehrhart M. G. and Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Rev Psychol*. 64:361-88.
- Silver, P.F. (1983). *Education Administration (Theoretical Perspective on Practice and Research)*. New York: Harper Row Publisher Inc.
- Slocombe, T. and Dougherty, T. (1998). Dissection Organizational Commitment and Its Relationship with Employee Behaviour. *Journal of Business and Psychology*, 12(4): 469-491.
- Somers, M. J. (2005). The Combined Influence of Affective, Continuance and Normative Commitment on Employee Withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1): 75-81.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Zhang, J. and Liu, Y. (2010). Organizational Climate And Its Effects On Organizational Variables: An Empirical Study. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2): 189-201.

**Örgüt İklimi
Unsurlarının
Örgütsel
Bağlılığa Etkisi**

238

KOBİLERDE STRATEJİK FİNANSAL YÖNETİM UYGULAMASINA YÖNELİK ULUSAL LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Kobilerde
Stratejik
Finansal
Yönetim
Uygulaması

239

Prof.Dr. Erkan POYRAZ

*Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
poyraz@mu.edu.tr*

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-6442-4705

Serenay BİLGE

*Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı
serenaybilge@posta.mu.edu.tr*

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-2182-8240

ÖZ

Amaç: Bu araştırmanın temel amacı KOBİ'lerde stratejik finansal yönetimin nasıl uygulandığının araştırılmasıdır.

Yöntem: Çalışmada stratejik finansal yönetimin KOBİ'lerde nasıl uygulandığına dair bir literatür çalışması yapılmış, KOBİ'lerde karşılaşılan finansal sorunlar ele alınmıştır.

Bulgular: KOBİ'lerde değişen dünyanın yeni ekonomisinde finansal sorunlara tam bir çözüm geliştirilememiştir. Bu da KOBİ'lerin piyasada ki diğer işletmelerle olan rekabet güçlerini azaltmaktadır.

Sonuçlar: KOBİ'lerin ulusal/uluslararası yoğun rekabet ortamında yaşamlarını sürdüremeyecekleri gerçeğinden hareketle, KOBİ'lerinin finansal durumları iyi analiz edilmeli, sorunlarına yapıcı, uzun vadeli, verimliliği artırmaya yönelik çözümler üretilmelidir. Finans piyasasındaki gelişmeleri işletmelerin yakından takip edememeleri, kredi alımlarında karşılaştıkları teminat sorunları, kredi hacimlerinin düşük, kredi maliyetlerinin yüksek olması, sermaye piyasasına girememeleri, alternatif finansman kaynaklarından faydalanmamaları ve ayrı bir finans departmanının bulunmaması KOBİ'lerin güçlü finansal yapılara sahip olmalarını engellemektedir.

Anahtar Kelimeler: Kobi, Stratejik Finansal Yönetim, Finansal Sorun

A NATIONAL LITERATURE REVIEW OF STRATEGIC FINANCIAL MANAGEMENT IN SMALL AND MEDIUM SIZED ENTERPRISES

ABSTRACT

Aim: The purpose of the current study is to investigate the application of strategic financial management in small and medium sized enterprises.

Method: In the current study, literature on the application of financial management in small and medium sized enterprises was extensively reviewed and the common financial problems observed in small and medium sized enterprises were reported.

Findings: Financial problems of small and medium sized enterprises has yet to be solved in a constantly changing world. As a result, their competitiveness with other businesses drastically decreases.

Results: Since small and medium sized enterprises cannot easily survive in a national and international competitive environments, it is vital to analyze their financial circumstances and find long term and productive solutions to their everyday problems. Small and medium sized enterprises strong financial structures can easily be damaged by the businesses itself because their lack of ability to follow up with constant changes in financial market assurance problems during credit applications, high volume and/or low cost of credits, difficulty in entering into the market and finding alternatives finance sources, and the lack of an official finance departments.

Keywords: Small and Medium Sized Enterprises, Strategic Financial Management, Financial Problems

I.GİRİŞ

Ulusal ekonominin önemli bir bölümüne KOBİ'lerin sahip olması bir rastlantı değildir. Bu durum, ne büyük firmalar tarafından oluşturulan yardımsever politikalar, ne de devletin KOBİ'lere yardım programlarının sonucu oluşmuş bir durum da değildir. KOBİ'ler, birçok açıdan büyük firmalardan daha fazla avantajlara sahiptirler. Şimdiki büyük firmaların birçoğu, dinamik lider tipleriyle iyi yönetilmesi sonucunda önceden birer KOBİ iken artık büyük bir firma haline gelmişlerdir (Szonyi, 1991). KOBİ'lerin yaşadığı temel sorunlar yönetim, tedarik, üretim yönetimi, pazarlama yönetimi, ihracat, finansal yönetim, muhasebe yönetimi, insan

kaynakları yönetimi, halkla ilişkiler, ar-ge ve karar alma ile ilgilidir. KOBİ'lerin yaşadığı sorunların başında finansal sorunlar gelmektedir.

II. Küçük ve Orta Ölçekli İşletme (KOBİ) Tanımı

KOBİ'ler, büyümeye, yeni istihdam alanları yaratılmasına ile sosyal refaha olan katkıları dolayısıyla dinamik bir ekonominin belkemiğini oluşturmaktadır. Bu nedenle, özellikle 1980 sonrası, işletme ve yönetim konularında araştırmacıların ilgisi KOBİ'lere yönelmiştir. KOBİ'ler ve girişimcilik, dünyada gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde dinamizm, inovasyon ve esnekliğin kaynağı olarak kabul edilmektedir (OECD, 2006).

KOBİ'lerle ilgili literatür incelendiğinde bugüne kadar kabul edilmiş ortak bir KOBİ tanımının olmadığı görülmektedir. "Tüm dünyada kabul gören bir tanım olmamasına rağmen ülkeden ülkeye bunun yanı sıra ülke içinde kurumdan kuruma değişen birçok KOBİ tanımı bulunmaktadır. Yurttadır ve Kaya (2012), ülkeler arasındaki farklılaşmayı, "sektörel özellikler ve ülkelerin farklı gelişim düzeyleri" ile açıklamaktadır. Bu tanımların yapılmasında kullanılan iki temel ölçüt bulunmaktadır. Bunlar nitel ve nicel ölçütlerdir" (Yılmaz, 2005). "Bu ölçütler tanım yapılırken model oluşturduğu gibi, tanımda kullanılacak standartların oluşmasını da sağlar. Tanımlamada dikkate alınacak ölçütler de kişi, kurum, ülke ve zamana göre değişiklik göstermektedir. Bazı durumlarda sadece nicel tanım ölçütleri kullanılırken, her iki ölçütün de birlikte kullanılması gerektiği yer ve zamanlar olabilmektedir. Tanımlamada kullanılan nicel ölçütler işletme ile ilgili olan ve rakamsal olarak ifade edilebilen değerleri kapsamaktadır. Nitel ölçütler ise işletme sahiplerinin kendisinden ve işletmeden kaynaklanan özellikler tarafından şekillendirilmektedir" (Şimşek, 2002). Şimşek'in üzerinde durduğu nicel ölçütler işyerinde çalışan iş gören sayısı, makine parkı, yıllık satış tutarı, kar, sektöründeki pazar payı ve işletmenin fiili kapasitesi gibi daha kolay ölçülebilen ve objektif değerleri gösteren ölçütlerdir.

Avrupa Birliği'nde 1 Ocak 2005'te yürürlüğe giren KOBİ tanımı çalışan kişi sayısı, yıllık ciroları veya bilanço büyüklüğü ve son olarak da bağımsızlık kriterlerinden oluşan ölçütleri kapsamaktadır (kobi.org.2017).

Türkiye'de var olan tanım karmaşası, 2005 yılı Kasım ayında Sanayi ve Ticaret Bakanlığı tarafından yayımlanan "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması" hakkındaki yönetmeliğin Resmî Gazete' de yayımlanması ile belirli bir standarda kavuşmuştur. Söz konusu yönetmelikte KOBİ'ler (<http://rega.basbakanlik.gov.tr>); "İki yüz elli kişiden az yıllık çalışan

istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu yirmi beş milyon Yeni Türk Lirasını aşmayan ve bu Yönetmelikte mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ve kısaca "KOBİ" olarak adlandırılan ekonomik birimlerdir" şeklinde tanımlanmaktadır. KOBİ'lerin devletin sunmuş olduğu desteklerden daha fazla yararlanabilmesi açısından 2012 yılında mevzuat değişikliğine gidilerek yeni bir düzenleme yapılmıştır. "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması" Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 04/11/2012 tarihli ve 28457 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yapılan düzenlemeyle, 250 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 40 milyon Türk Lirasını aşmayan ekonomik birimler, girişimler KOBİ olarak değerlendirilerek çerçeve biraz daha genişletilmiştir (<http://kosgeb.gov.tr>).

Tablo 1.
Türkiye'de ve AB'nde KOBİ Tanımları

	TANIM KRİTERİ	MİKRO ÖLÇEKLİ İŞLETME	KÜÇÜK ÖLÇEKLİ İŞLETME	ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETME
TÜRKİYE	Çalışan Sayısı	0-9 İŞÇİ	10-49 İŞÇİ	50-250 İŞÇİ
	Yıllık Net Satış Hasılatı	< 1 Milyon TL	<8 Milyon TL	<40 Milyon TL
	Yıllık Mali Bilançosu	<1 Milyon TL	<8 Milyon TL	<40 Milyon TL
	Çalışan Sayısı	0-9 İşçi	10-49 İşçi	50-250 İşçi
AB	Yıllık Net Satış Hasılatı	<2 Milyon Euro	<10 Milyon Euro	<50 Milyon Euro
	Yıllık Mali Bilançosu	<2 Milyon Euro	<10 Milyon Euro	<50 Milyon Euro
	Çalışan Sayısı	0-9 İşçi	10-49 İşçi	50-250 İşçi
	Yıllık Net Satış Hasılatı	<2 Milyon Euro	<10 Milyon Euro	<50 Milyon Euro

Kaynak: Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (2012-3834 Karar sayılı), 04.11.2012 tarih ve 28457 sayılı Resmi Gazete

III. Kobilerin Ulusal Ekonomideki Önemi

KOBİ'lerin küçük ve esnek yapılarıyla hızla değişen konjoktüre kolay adapte olabilmeleri gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkeler için büyük önem arz etmektedir (Hacıevliyagil, 2006).

Bugün tüm ülkeler, KOBİ'lerin öneminin ve bunların ekonomik büyüme, sosyal birleşme, istihdam, bölgesel ve yerel kalkınmaya sağladığı katkıların farkındadırlar. KOBİ'lerin sahip olduğu bu önem tüm ülkelerde şu yaklaşımı benimsemiştir; Sağlam ve sağlıklı bir KOBİ yapısı, ekonomik

gelişmenin, politik istikrarın ve sosyal barışın vazgeçilmez şartı, en önemli güvencesi ve temel taşlarından biridir (Müftüoğlu,1989). KOBİ'lerin ekonomiye katkıları 5 ana başlıkta incelenebilmektedir (A.T.O,2007):

- İstihdam yaratmaları,
- Değişimlere hızla uyum sağlamaları,
- Ürün farklılaşmasına olanak sağlayabilmeleri,
- Girişimciliği teşvik etmeleri,
- Büyük işletmelere ara mal temin etmeleri.

Ulusal ekonominin temel taşlarından biri olan KOBİ'ler büyük şirketlerle rekabette iki temel avantaja sahiptir. Bunlar; müşteri ve çalışanlar ile daha yakın ilişkiye girebilmek ve pazarlama, üretim ve hizmet konularında daha esnek olabilmektir (Akgemci, 2001). KOBİ'ler daha az yatırımla daha çok üretim ve ürün çeşitliliği sağladıkları gibi talep değişikliklerine daha hızlı cevap verirler ve ekonomik dalgalanmalar ile krizleri esnek yapıları sayesinde daha az zararla atlattıkları (Yılmaz, 2003).

IV. Literatür Araştırması

Demirel ve Şamiloğlu (2001) Aksaray ilinde faaliyet gösteren 50 KOBİ üzerinde yaptıkları araştırmada, finansman sorununun KOBİ'lerin başlıca sorunlarından biri olduğunu ortaya koymuşlardır.

Aras (2001) ülkemizde KOBİ'lerin yaşadığı finansman sorununu dört sebebe dayandırmaktadır: Ekonomik istikrarsızlık, bankacılık sisteminin yapısal sorunları, teşvik politikalarının yetersizliği, KOBİ'lerin kendi yapılarından kaynaklanan sorunlar.

Oktay ve Güney (2002) Türkiye'de faaliyet gösteren KOBİ'lerin yaşamakta olduğu genel sorunlar ve özel olarak finansman sorunlarını inceledikleri çalışmalarında Türkiye'de KOBİ'lere yönelik teşviklerin düzensiz ve yetersiz olduğu ve bu işletmelerin uzun dönemli finansal ve yönetsel gereksinimlerinin belli merkezlerce yönetilen teşviklerle desteklenmesinin gerektiği sonucuna varmışlardır.

Aras ve Müslümov (2002) KOBİ'lerin rekabet gücünü etkileyen en önemli faktörlerden biri olan finansal kaynak sorununu analiz ederek para piyasalarından temin edilebilecek fonların maliyetinin yüksek olduğunu, dolayısıyla bu durumun KOBİ'lerin rekabet gücünü zayıflatığını ortaya koymuşlardır. Ayrıca KOBİ'lerin alternatif finansman yöntemlerinden yararlanma oranının düşük olduğu da elde edilen bulgular arasındadır.

Özgener'in (2003) Nevşehir un sanayinde yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre KOBİ'lerin büyümesi önündeki en önemli engelin finansal yetersizlikler olduğu belirtilmiştir. Yine aynı çalışmada işletmelerin finansal sorunları nedeniyle personel eğitimine önem veremedikleri, eğitim imkanına sahip olamadıkları dolayısıyla işgücü ile ilgili sorunların da yaşandığı sonucuna varılmıştır.

Bayraktar ve Köse (2004) Zonguldak ilinde faaliyet gösteren 55 KOBİ üzerinde yaptıkları incelemede KOBİ'lerin finansal sorunlarını araştırmış ve KOBİ'lere uygulanan kredi faizlerinin yüksekliği ve verilen kredi karşılığı istenen garantiler gibi sorunlar nedeniyle bankalardan sağlanan kredilerin KOBİ'lerin ihtiyaçlarını karşılamakta yeterli olmadığını ya da bu işletmeler için yeni sorunlar yarattığını ortaya koymuşlardır. Ayrıca günümüzde modern finansman teknikleri olarak nitelendirilen finansal kiralama, faktöring, risk sermayesi, franchising gibi yöntemlerin izlenmesi ve yaygınlaştırılmasının KOBİ'lerin finansman sorunlarının hafifletilmesi için bir yöntem olarak sunmuşlardır.

Torlak ve Uçkun (2005) Eskişehir'deki KOBİ'lerin finansman ve pazarlama sorunlarının neler olduğu belirlenmeye yönelik yaptıkları çalışmada sonucunda işletmelerin en ciddi finansman sorunlarının nakit para sıkıntısı, piyasa durgunluğu ve kredi faizlerinin yüksekliği olduğu ortaya çıkmıştır. Pazarlama sorunları bakımından ise işletmelerin yeni ürün geliştirme güçlüğü, tüketici tercihlerinin hızlı değişimi ve rakiplerin fiyat anlaşmaları sorunlarıyla ağırlıklı olarak karşı karşıya oldukları görülmüştür. KOBİ'lerde karşılaşılan finansman ve pazarlama sorunlarının işletme büyüklüğüne ya da faaliyette bulunulan sektörler göre farklılık göstermediği de yapılan analiz sonucunda ortaya çıkmıştır.

Yalçın (2006) KOBİ'lerin görece küçük olmaları ve yenilikçi doğaları gereği taşıdıkları riskler nedeniyle büyük işletmelere nazaran daha kırılgan ekonomik birimler olduğunu belirtmekte ve en önemli sorun olarak kabul edilen finansman sorununun daha çok teminat yetersizliğinden kaynaklandığını belirtmektedir. KOBİ'lerin teminat yetersizliği nedeniyle karşılaştıkları finansman sorununa çözüm olarak kredi garanti sistemini önerilmiştir.

Karacabioğlu (2007), yaptığı çalışmada öncelikle Türkiye'de ve dünyada KOBİ'lerin tanımlarını, gelişimlerini, avantajları ve dezavantajları ile karşılaştıkları sorunlar hakkında bilgi verilmiş, Muğla ili özelinde yapılan bir alan çalışması ile KOBİ'lerin finansman sorunlarının kaynağını ve bu sorunu aşmada kullandıkları araçları; alternatif finansman araçlarını ne kadar tanıdıklarını ve gelecekte kullanmak konusundaki düşüncelerini

araştırmak amaçlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden yüz yüze anket tekniği uygulanmıştır. Anket bulguları ışığında işletmelerin çoğunun aile şirketi olarak faaliyetini sürdürdüğünü, finansman sorununun yaşandığı ve sahip ile yöneticilerin finansman sorununun çözümü için gerekli finansman araçları hakkında yeterli bilgi sahibi olmadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Yılmaz (2007) turizm sektöründe faaliyet gösteren KOBİ'lerin finansman sorunlarını diğer sektörlerle karşılaştırmalı olarak incelediği çalışmada, Bodrum ilinde bulunan KOBİ'leri örneklem olarak seçmiştir. Araştırmanın sonucunda, işletmelerin en önemli sorununun finansman sorunu olduğu, daha sonra ise sırasıyla personel ve pazarlama sorunlarının geldiği tespit edilmiştir.

Çelik (2007) finansman sorununun temelde kendi başına bir sorun olmaktan çok, özellikle yönetim sorununun bir neticesi olduğunu belirtmiştir.

Çelik ve Karadal'ın (2007) çalışmasında KOBİ'lerin yaşadıkları sorunlar ve bu sorunları ortadan kaldırmak amacıyla belirledikleri stratejileri ile sergiledikleri performansları arasında ilişki bulunup bulunmadığının araştırılması amaçlanmıştır. Elde edilen bulgulardan hareketle, KOBİ'lerin günümüz rekabet koşullarında ayakta kalabilmeleri için stratejik yönetim anlayışına sahip olabilmeleri gerekmektedir. Zira stratejik yönetim, çevrenin analiz edilebilmesi ve sorunların sağlıklı bir şekilde belirlenmesi ve çözüm yollarının aranmasında yöneticiler için çok önemli açılımlar sağlamaktadır. Finansman teminine ilişkin sorun için, geleneksel finansman araçlarının dışında yeni finansman araçlarının KOBİ'lerde yaygınlaştırılması ve KOBİ'lere özel finansman politikalarının desteklenmesi gerekmektedir. KOBİ'lerin karşılaştıkları sorunlar ile bu sorunları ortadan kaldırmaya yönelik olarak planlanan stratejilerin işletme performansına etkisine yönelik daha kapsamlı çalışmaların yapılması ile yararlı sonuçlar elde edileceği sonucuna varılmıştır.

Bıtırak ve Çetin (2009) Antalya ilinde faaliyet gösteren 40 adet KOBİ üzerinde bir anket çalışması yapmış ve KOBİ'lerin çalışma sermayesi, finansal yönetim ve yatırım bütçelemesi uygulamalarını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Çalışmalarının sonucunda ise KOBİ'lerin işe başlarken çoğunlukla öz sermayelerini kullanmayı tercih ettiklerini ve KOBİ'lerin yatırımlarının finansmanında banka kredilerinin öz kaynakların önüne geçtiği, leasing ve faktöring gibi yeni tekniklerden yararlanma oranlarının ise düşük olduğunu tespit etmişlerdir.

Yıldız ve Özolgun (2010) Türkiye'deki KOBİ'lere uygun ve zamanında nasıl kaynak bulunabileceği ve kullanılabileceğini incelemek ve finansman sorunlarının nasıl giderilebileceğini araştırmayı amaçladıkları çalışmalarında Türkiye'de KOBİ'lere yönelik teşvikler düzensiz ve yetersiz olduğunu belirtmektedirler. Bu işletmelerin uzun dönemli finansal ve yönetsel gereksinimlerinin belli bir merkezce yönetilen teşviklerle desteklenmesi gerektiği görüşünü ileri sürmüşlerdir. Yazarlar bilgi birikimi eksikliği yattığını belirtmişlerdir. Yazarlara göre Türkiye'de sermaye birikiminin yeterli düzeyde olmaması da sorun yaratan önemli unsurlardan bir tanesidir.

Yazıcı'nın (2010) yaptığı saha çalışmasında, bankacılar arasında Hazine Garantili KGF Kefaleti uygulamasının başarılı olacağına inanç ve tercih edilme oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bu uygulamanın yalnızca sorunlu ve sorunlu olma potansiyeli taşıyan müşterilere yönelik olduğu, çünkü kredibilitesi ve yeterli teminatı olan KOBİ'lerin zaten KGF'ye gerek kalmadan kredilendirildiği tespit edilmiştir. Ek olarak, ilave risk primi nedeni ile zaten yüksek kredi maliyetine maruz kalmakta olan KOBİ'lerin bir de ilave teminat maliyetine ve ilave dokümanlar nedeniyle zaman kaybına katlanmak istemedikleri araştırma neticesinde ortaya konmuştur. Bankaların yalnızca kredibilitesi bulunmayan KOBİ'leri KGF'ye yönlendirme eğilimi, KOBİ'ler nezdinde prestij kaybı düşüncesini de oluşturmaktadır.

Fidan (2011) yaptığı çalışmada kredi tayinlemesini mikro düzeyde incelemiş ve KOBİ'lerin kredi piyasasında bilgi asimetrisinden kaynaklanan ahlaki tehlikenin varlığını tespit etmiştir. Asimetrik bilgi olgusunun bulunduğunu ve bu durumun KOBİ'lerin piyasada cari olan faiz oranından daha yüksek bir faiz oranına katlanmalarına sebep olduğu araştırma sonuçlarına yansımıştır. Bankaların kredi yayınlamasına gittikleri ve dolayısıyla piyasada mevcut olan kredi talebinin tamamının karşılanmamasına neden oldukları ortaya koyulmuştur.

Çetin ve arkadaşları (2011), 2008 krizinin Uşak bölgesindeki KOBİ'ler üzerindeki etkilerini inceledikleri araştırmalarında, %80 oranındaki KOBİ'lerde finans departmanı olmadığını, büyük çoğunluğun alacaklarını tahsil etmede ve banka kredisi kullanımında zorluklar yaşadığını ve %85 oranında KOBİ'nin yatırım planlarını ertelediklerini ortaya koymuştur.

Zengin ve Aykırı (2012) Kars ilinde faaliyette bulunan KOBİ'lere yönelik yaptıkları çalışmada da işletmelerin %87,4 gibi büyük bir oranının en önemli sorunun finansman sorunu olduğunu belirtmiştir.

Tunç (2012), yaptığı çalışmada bankaların standartları belirlerken kredinin vadesinin yanında firma büyüklüklerine de dikkat ettiklerini ortaya koymaktadır. Özellikle standartların bankaların çoğunluğu tarafından sıklaştırıldığı dönemlerde, sıklaşmanın KOBİ'ler açısından büyük işletmelere göre daha yoğun olduğu görülmektedir. Bu sonuç bilgi asimetrisinin küçük firmalar açısından büyük firmalara göre daha ciddi olduğu ve dolayısı ile ekonomide negatif nitelikli şoklar olduğunda KOBİ'lerin dış finansman priminin daha fazla etkilendiğini ortaya koymaktadır.

Arslantürk ve diğerleri (2012), yaptıkları çalışmada Trabzon ilindeki KOBİ'lerin finansman sorunları, finansal yönetim ve finansal planlama açısından ele alınarak, profesyonel finansal yönetimin söz konusu sorunlar üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Sonuç olarak Trabzon'daki KOBİ'lerin büyük bir bölümünde profesyonel bir finansman bölümünün ve finans yöneticisinin olmadığı ayrıca sağlanan teşvik ve desteklerin yetersiz olduğu belirlenmiştir.

Emir ve diğerleri, (2012) Trabzon ilindeki KOBİ'lerin finansman sorunları, finansal yönetim ve finansal planlama açısından ele alınarak, profesyonel finansal yönetimin söz konusu sorunlar üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Sonuç olarak Trabzon'daki KOBİ'lerin büyük bir bölümünde profesyonel bir finansman bölümünün ve finans yöneticisinin olmadığı ayrıca sağlanan teşvik ve desteklerin yetersiz olduğu belirlenmiştir.

Uluyol (2013), yaptığı çalışmada Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yer alan Adıyaman, Kahramanmaraş, Diyarbakır, Gaziantep ve Hatay illerimizde faaliyet gösteren KOBİ'lerde kriz öncesi, kriz süreci ve kriz sonrası dönemlerdeki finansal yönetim uygulamalarının yeterli olup olmadığını araştırmak amacıyla uygulanan anketten elde edilen verilerin analizi yapılmış ve elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuştur. Araştırmadan elde edilen başlıca sonuçlar finansal yönetici yetersizliği, finansal yönetimin yetersizliği ve finansal yönetim uygulamalarında yetersizlik olduğu şeklinde ifade edilmiştir.

Öndeş ve Güngör (2013), Erzurum bölgesindeki 30 KOBİ üzerinde yaptıkları araştırmada, bu KOBİ'lerin %97 oranında öz sermaye finansmanı kullandıkları, kapasite kullanım oranlarının ve buna bağlı olarak istihdam oranının çok düşük olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Çakır (2013) 58 üretici KOBİ üzerinde yaptığı araştırmada, hızlı nakit döngüsünün, yüksek karlılık ile ilgili olduğunu sonucuna varmıştır.

Uluyol (2013) araştırmasında Güneydoğu Anadolu Bölgesi illerinde 260 KOBİ'ye finansal yönetim anketi uygulanmış ve bunun sonucunda

KOBİ'lerde finansal yönetim uygulamalarının çok iyi durumda olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çünkü sonuçlar belirtilen finansal yönetim uygulamalarının "büyük ölçüde" değil ancak "kısmen" gerçekleştirildiğini ortaya koymaktadır. Sonuçlara bakıldığında birçok KOBİ'de finansal yönetici eksikliği söz konusudur. Finansal yönetim bölümü olduğu ifade edilen birçok KOBİ'de ise finansal yönetici bulunmamakta, finansal yönetim görevi muhasebeci, işletme sahibi ve genel müdür gibi kişiler tarafından yerine getirilmektedir.

Karadağ (2015) KOBİ'ler üzerinde yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun onların sorunlarını tespit etmeye yönelik olduğunu ve yine büyük çoğunluğunun finansman sorunlarına işaret ettiğini belirtmektedir. Son dönemde yapılan çalışmaların artık bu sorunu aşmak için işletmelerin uygulaması gereken stratejik finansal yönetim politikalarına yöneldiğini ve bunun doğru bir süreç olduğunu belirtir.

Sevinç ve Eren (2015) Kırıkkale ilinde faaliyet gösteren 40 adet KOBİ ölçekli işletmede işletmelerin verimlilik sorunları üzerinde çalışılmıştır. Gerek mavi yakalı gerek beyaz yakalı çalışanların seçiminin doğru yapılması, işletmenin amacına uygun eğitim programları ile desteklenmesi, üretim, pazarlama ve diğer süreçlerde teknolojik imkânlardan yararlanılması, ar-ge ye ağırlık verilmesi KOBİ'lerin verimliliğine önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Balı ve Gümrükçü (2017), yaptıkları çalışmada Finansal yönetim teknikleri temel düzeyde ele alınmış, genel çerçeveden başlanarak, finansal yönetim tekniklerini ve uygulanma profilinin belirlenmesine değinilmiştir. Çalışma metodu olarak literatür taraması ve anket çalışmasından oluşan bu uygulamada finansal yönetim tekniklerine yer verilmesinin gerekliliği ortaya konulmuştur. Bu bağlamda KOBİ'lerde finansal yönetim tekniklerinin ne ölçüde kullanıldığı saptanarak, Trabzon'daki gıda işletmelerinde finansal yönetim tekniklerinin uygulanma profilini belirlemek amacıyla bir anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar arasında işletmelerin öncelikli amaçlarının satışlarını artırdığı ve bu amaçları doğrultusunda işletmelerde finansal planlama yapıldığı görülmektedir. İşletmelerdeki çalışan sayıları arttıkça nakit, alacak ve stok yönetiminde kullandıkları yöntemlere başvurma sıklıkları ile temel kalemlere yönelik harcama yapma sıklıkları arttığı ve ayrı bir finans departmanı olan işletmelerde finansal sorun ile karşılaşma sıklıklarının daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

V. SONUÇ

KOBİ'lerin mevcut finansal sorunlarında verimliliğin artırılması için literatür incelendiğinde ağırlıklı banka kredilerinden daha çok yararlanılmasını sağlayacak konular üzerinde durulmuştur. Bu krediler yasal yükümlülüklerin dışında tutularak, fon ve vergi istisnalarıyla kredi kaynak maliyetlerinin ucuzlatılması gerekmektedir. Bankalar gibi devlet de Kobilere destek sağlamalı, düşük faizli kredi ile hazine arazilerinden faydalandırabilmeli, teknoloji ithalatında kolaylıklar sağlayabilmeli, KOBİ'lerin sermaye piyasalarına daha kolay girebilmelerini sağlayabilmelidir. Kayıt dışı ekonomi ortadan kaldırılarak ihracata yönelik teşvikler artırılmalıdır. Finansman konusunda noksan bilgiye sahip KOBİ'lerin üniversite ile iş birliği sağlanarak, işletmenin sermaye yapısı, bütçelendirme ve diğer finansal konularda bilgi eksikleri eğitim yoluyla giderilmelidir.

Literatürde bir diğer üzerinde durulan konu ise işletmelerin alternatif finansman araçlarından yeterince yararlanmamalarının nedeninin çok fazla bilgiye sahip olmadıklarından ve ayrı finans bölümünün bulunmamasından kaynaklandığı görülmektedir. Alternatif finansman tekniklerinin kullanımı konusunda KOBİ'lere düşük maliyetli kurslar düzenlenmesi etkili olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akgemci, T. (2001). Kobilere Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler, Ankara: KOSGEB Yayını.
- Ankara Ticaret Odası, (2007). BASEL II, KOBİ'lerin Kredi Riski ve Derecelendirilmesi, Ankara.
- Aras, G. (2001). KOBİ'lerin Sermaye Piyasası Yoluyla Fon Sağlama Olanakları: Tezgahüstü Piyasalar ve Risk Sermayesi Finansman Modeli, 1. Orta Anadolu Kongresi: KOBİ'lerin Finansman ve Pazarlama Sorunları, Ekim, Nevşehir.
- Aras, G. ve Müslümov, A., (2002). Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisinde KOBİ'lerin Yeri: Finansman, Ekonomik Sorunları ve Çözüm Önerileri, 21. Yüzyılda Kobi'ler: Sorunlar, Fırsatlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumu.
- Arslantürk, D. Sevim, U. ve Emir, M. (2012). KOBİ'lerde Finansal Yönetim Uygulamalarının Finansman Sorunları Üzerindeki Etkisi: Trabzon İli Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 6:121-144.
- Balı, S. ve Gümrükçü, Ö., (2017). KOBİ'lerde Finansal Yönetim Tekniklerinin Uygulanması ve Trabzon İli Gıda İşletmeleri Üzerinde Bir Anket Çalışması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(10): 1-21.

- Bayraktar, S. ve Köse Y. (2004). KOBİ'lerin Finansmanı ve Finansal Sorunları: Zonguldak Örneği. *İktisat İşletme Ve Finans Dergisi*, 218: 5.
- Cındık, H. ve Akyüz, K. C. (1996). Trabzon İlindeki Küçük Ve Orta Ölçekli Orman Ürünleri Sanayi İşletmelerinin Yapısı, Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Tr. J. of Agriculture and Forestry*, 22(1998), 7-11.
- Çakır, H. (2013). Nakit Döngüsünün Firma Kârlılığına Etkisinin Sektörel Analizi. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 8(30): 4948-4965.
- Çelik, C. ve Karadal, H. (2007). KOBİ'lerin Sorunları Ve Çözüm Stratejilerinin Algılanan Performans Üzerine Etkileri: Aksaray Ve Mersin Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2): 119-138.
- Çelik, İ. (2007). Basel İki Bağlamında KOBİ'lerin Finansman Sorunları: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi SBE, Isparta.
- Çetin, A. C. Akyüz, Y. ve Genç, E. (2011). Küresel Kriz Sürecinde İmalat Sanayi İşletmelerinin Finansal Sorunlarının Değerlendirilmesi Uşak İli Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2011/1(13): 101-118.
- Çetin, A. C. ve Bıtrak, İ. (2009). Antalya İli Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerinde Finansal Yönetim, İşletme Sermayesi Ve Yatırım Bütçelemesi Uygulamaları. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 1(1): 119-137.
- Fidan, M.M. (2011). Kobi Kredi Piyasasında Asimetrik Bilgi Ve Ahlaki Tehlike: Laleli Örneği. *Maliye Finans Yazıları*, 25(90): 41-57.
- Hacıevliyagil, N. (2016). Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14(3): 32-50. doi:10.11611/JMER193780
- [Http://Kosgeb.gov.tr](http://Kosgeb.gov.tr), (Erişim Tarihi: 20.01.2018).
- [Http://Rega.basbakanlik.gov.tr](http://Rega.basbakanlik.gov.tr), (Erişim Tarihi: 20.01.2018).
- Karacibioğlu, S. R. (2007). KOBİ'lerin Finansman Sorunları ve Çözüm Önerileri: Muğla Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Aydın.
- Karadağ, H. (2015). Financial Management Challenges In Small and Medium-Sized Enterprises: A Strategic Management Approach. *Emerging Markets Journal*, 5(1): 26-40.
- Kobi.org.2017, Erişim Tarihi: (Erişim Tarihi: 20.01.2018).
- Müftüoğlu, T. (1989). Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.Ü. Siyasal Bilimler Fakültesi, 2.baskı:35.
- Oecd, Organisation For Economic Co-Operation And Development (2006). The Sme Financing Gap (Vol. I): Theory And Evidence, Oecd Publications.

- Oktay, E. ve Güney A. (2002). Türkiye’de KOBİ’lerin Finansman Sorunu ve Çözüm Önerileri, “21. Yüzyılda KOBİ’ler: Sorunlar, Fırsatlar ve Çözüm Önerileri” Sempozyumu, Doğu Akdeniz Üniversitesi, 03-04 Ocak.
- Öndeş, T. ve Güngör, N. (2013). KOBİ’lerin Finansmanı Erzurum Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma. *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1): 1-17.
- Özgener, G. (2003). Büyüme Sürecindeki KOBİ’lerin Yönetim Ve Organizasyon Sorunları: Nevşehir Un Sanayi Örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20: 137-161.
- Sevinç A. ve Eren T. (2015). Kırıkkale’de KOBİ’lerin Verimlilik Sorunları ve Çözüm Önerileri 5. Ulusal Verimlilik Kongresi Ankara, ss.38.
- Szonyi, A. (1991). Small Business Management Fundamentals Limited, Toronto: McGraw-Hill Ryerson Limited.
- Şamiloğlu, F. ve Demirel, Y. (2001). KOBİ’lerin Sorunları Ve Aksaray İlinde Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(9): 73-87.
- Şimşek, M. (2002). Ekonominin Lokomotifi KOBİ’lerin Olmazsa Olmazları, İstanbul: Alfa/Aktüel Kitabevi, Melisa Matbaacılık.
- Torlak, Ö. ve Uçkun, N. (2005). Eskişehir’deki KOBİ’lerin Pazarlama ve Finansman Sorunları Ara Kesiti. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1): 199-215.
- Tunç, B. (2012). Kredi Hacmini Etkileyen Faktörler: Banka Kredileri Eğilim Anketi Analizi”, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Aralık TCMB İstatistik Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Uluyol, O. (2013). Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerde (Kobi) Finansal Yönetim Uygulamaları. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (60): 87-106.
- Uslu, Ş. ve Demirel, Y. (2002). KOBİ’lerde Üretim-Pazarlama Ve Çalışanların Sorunları Üzerine Bir Araştırma. *Standard Dergisi*, 492: 173-184.
- Yalçın, İ. (2006). Türkiye’de Küçük ve Orta Boy İşletmelerin Sorunları Çerçevesinde Finansman Sorunu ve Çözümüne Katkı Olarak Kredi Garanti Fonları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Yazıcı, M. (2010). Kobi Finansmanına Alternatif Destek: Hazine Garantili Kredi Garanti Fonu Kefaleti. *Maliye Finans Yazıları*, 14(88):79-96.
- Yıldız, F. ve Özolgun, H. (2010). İstanbul Yöresi Küçük ve Orta Ölçekli Üretim İşletmelerinin Finansman Fonksiyonu Açısından Değerlendirilmesi, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (48): 111-124.
- Yılmaz, F. (2003). Türkiye’de Küçük ve Orta Boy İşletmeler (Çevrimiçi): http://www.isbank.com.tr/dosya/ekon-tr_kobiler2004.pdf, İş Bankası Yay.

**Kobilerde
Stratejik
Finansal
Yönetim
Uygulamas1**

252

Yılmaz, H. (2007). Turizm Sektörü Kobi'lerinin Finansman Sorunlarının Diğer Sektörlerle Karşılaştırmalı Analizi: Bodrum Örneği. *Mufad-Muhasebe Ve Finansman Dergisi*, 33: 162-170.

Yurttadur, M. ve Kaya, F. (2012). A Research On Impact Of The Capital Structure And Financing Cost Of Small And Medium Sized Enterprises (Sme) On Growth. *African Journal Of Business Management*, 6(3): 1076-1088.

Zengin Y. ve Aykırı M. (2012). Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerde (Kobi) Finansal Sorunlar: Kars İlinde Bir Uygulama. *KAÜ-İİBF Dergisi*, 3(3): 91-116.

BORSA İSTANBUL İÇİN YAPILAN YARI-GÜÇLÜ FORMDA PİYASA ETKİNLİĞİ TESTİ ÇALIŞMALARI ÜZERİNE BİR LİTERATÜR İNCELEMESİ

Öğr. Gör. Ramazan BAŞ

Dumlupınar Üniversitesi, Domaniç Hayme Ana Meslek Yüksekokulu,
Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, Bankacılık ve Sigortacılık Programı
ramazan.bas@dpu.edu.tr

ORCID ID: orcid.org/0000-0003-1007-8568

Borsa İstanbul
İçin Yarı-Güçlü
Formda Piyasa
Etkinliği Testi
Çalışmaları
Üzerine Bir
İnceleme

253

ÖZ

Amaç: Bu çalışmada Borsa İstanbul (BIST) Pay (Hisse Senedi) Piyasası için yarı-güçlü formda piyasa etkinliği hipotezinin, olay çalışması metodolojisi (event study methodology) kullanılmak suretiyle test edildiği bilimsel/akademik araştırmaların, literatür incelemesinin yapılması amaçlanmaktadır.

Yöntem: Çalışmanın yöntemsel temeli literatür araştırması yaklaşımına dayanmakta olup, araştırma amacıyla örtüştüğü tespit edilen 2002-2017/9 dönem aralığına ait toplam 63 bilimsel/akademik araştırma çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Bulgular: Çalışmanın bulguları: konu portföyünün çeşitliliği açısından görece bir zenginlik olmasına karşın özellikle birleşme ve satın alma duyurularını konu edinen araştırma sayısının görece fazla olduğuna; araştırmalardaki ağırlıklı yazım dilinin Türkçe olduğuna; bazı çalışmalar için kümeleme problemi (clustering problem) durumunun söz konusu olduğuna; kullanılan olay penceresi (event window) ve tahmin penceresi (estimation window) uzunluklarının çalışmadan çalışmaya değişkenlik gösterdiğine; normal (beklenen) getirilerin hesaplanmasında ağırlıklı olarak piyasa modelinin (market model) tercih edildiğine; piyasa portföyünü temsilen en çok kullanılan değişkenin BIST-100 endeksi olduğuna; kullanılan hisse senedi ve borsa endeksi fiyat verilerinin Türk Lirası cinsinden ve günlük frekanslı olduğuna; anormal getiriler ile kümülatif anormal getirilerin istatistiksel anlamlılıklarının tespitinde ağırlıklı olarak parametrik testlerin kullanıldığına, işaret etmektedir.

Sonuç: Çalışmanın sonuçları ilerleyen dönemlerde yapılacak olası araştırmalarda: yazım dili olarak İngilizcenin tercih edilebileceğine; belirli

konulara aşırı yoğunlaşılması nedeniyle literatürün sığ kalması riskinin önlenmesi için yeni konular üzerinde araştırmalar yapılması gerektiğine; piyasa portföyünü temsilen BIST-100 endeksi haricinde başka endekslerin kullanılabilmesine; USD cinsinden hisse senedi fiyatı ve borsa endeksi verilerinin kullanılabilmesine; Türkiye literatüründe olay çalışması metodolojisi üzerine kuramsal ve yönetsel nitelikte bilimsel/akademik araştırmalar anlamında doldurulması gereken bir boşluğun var olduğuna, işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Borsa İstanbul, Olay Çalışması Metodolojisi, Yarı-Güçlü Formda Piyasa Etkinliği Hipotezi.

A LITERATURE REVIEW OF SEMI-STRONG FORM MARKET EFFICIENCY TEST STUDIES CARRIED OUT FOR BORSA ISTANBUL

ABSTRACT

Aim: The purpose of this study is to make a literature review of the scientific/academic studies in which the semi-strong form market efficiency hypothesis is tested for Borsa Istanbul (BIST) Share Market by using the event study methodology.

Method: The methodological basis of the study is the literature review approach and the sample of the study consists of a total of 63 scientific/academic studies belonging to the period between 2002-2017/9, which is deemed compatible with the purpose of the study.

Findings: Findings of the study: The study indicates that, although the subject portfolio is relatively diverse, there is especially a relatively excessive number of studies on the merger and acquisition announcements; the studies have been mostly written in Turkish; the clustering problem is present in some studies; the lengths of the event window and estimation window vary from study to study; the market model has been predominantly used for calculating normal (expected) returns; the most frequently used variable representing the market portfolio is the BIST-100 index; the stock and stock market index price data that has been used are in Turkish Lira and daily frequency, and parametric tests have been predominantly used in determining the statistical significance of abnormal returns and cumulative abnormal returns.

Results: Based on the results of the study: the future studies could be written in English; in order to prevent the literature from being superficial,

future studies should be carried out on new subjects; instead of BIST-100 index, other indices could be used to represent the market portfolio; stock price and stock market index data in USD could be used in studies, and there is a gap in Turkish literature in terms of theoretical and methodological scientific/academic studies on the event study methodology.

Keywords: Borsa İstanbul, Event Study Methodology, Semi-Strong Form Market Efficiency Hypothesis.

I. GİRİŞ

Peterson (1989: 36) olay çalışması yöntemini; belirli olaylarla (örneğin kazanç duyuruları, birleşme duyuruları, hisse senedi bölünmeleri gibi) birlikte, menkul kıymet sahipleri açısından anormal veya aşırı (fazla) getiri oluşup oluşmadığını değerlendirmek amacıyla, finansal araştırmalarda sıklıkla kullanılan analitik bir araç, olarak tanımlamıştır.

Olay çalışması yöntemi; tanımı gereği halka açık şirketlerle sınırlı olmak üzere, hem genel hem de firma düzeyindeki olayların (sözgelimi yasal veya düzenleyici çerçeve değişimi gibi genel bir olayın ya da kar payı ödemesi gibi firmaya özgü bir olayın) hisse senedi getirileri ve yatırımcıların servetleri üzerindeki etkilerini ölçmek için kullanılan geleneksel finansal ekonometrik bir tekniktir (Bhagat ve Romano, 2001).

Dutta (2014: 140) ekonometrik bir teknik olan olay çalışması metodolojisinin; kazanç duyuruları, yatırım duyuruları, birleşme ve satın alma duyuruları, yeni borç veya hisse senedi ihracı, hisse senedi bölünmeleri vb. gibi firmaya özgü olayların ve enflasyon duyuruları, faiz oranı duyuruları, tüketici güveni duyuruları, ticaret açığı duyuruları vb. gibi ekonomi genelini ilgilendiren olayların, hisse senedi getirileri üzerindeki etkilerinin araştırılması amacıyla kullanılabileceğini belirtmiştir.

Olay çalışması metodolojisinin uygulanabilmesi için, borsaya kote firmaların isimleri, ilgili duyuruya ilişkin olay tarihi (veya tarihleri) ve ilgili hisse senedi fiyatları olmak üzere üç parça bilgiye ihtiyaç vardır, bu sebeple yöntemin uygulanması görece kolaydır (McWilliams ve Siegel, 1997: 627; Johnston, 2007: 2).

Campbell ve arkadaşları (1997: 149) pek çok olay çalışması uygulamasının odak noktasında menkul kıymet sınıfı olarak hisse senetlerinin yer aldığını ifade etmektedir. Nitekim olay çalışması metodolojisinin ilk defa uygulandığı çalışma olarak kabul edilen Dolley (1933)'in çalışmasında, hisse senedi bölünmelerinin hisse senedi fiyatlarına

**Borsa İstanbul
İçin Yarı-Güçlü
Formda Piyasa
Etkinliği Testi
Çalışmaları
Üzerine Bir
İnceleme****256**

etkilerinin incelendiği görülmektedir. Ayrıca, olay çalışması metodolojisinin günümüzde kullanılan temellerini oluşturan çalışmalar olarak kabul edilen Ball ve Brown (1968) ve Fama ve arkadaşları (1969)'nin çalışmalarında da, sırasıyla şirketlerin kazanç duyurularının bilgi içeriği - başka bir ifadeyle kazanç duyurularının hisse senedi fiyatlarına etkisi - ve hisse senedi bölünmelerinin, eşzamanlı temettü artışlarının etkileri kaldırıldıktan sonra fiyatlara etkisi, araştırılmıştır (Campbell et. al., 1997: 149-150).

Olay çalışması metodolojisi, piyasa etkinliğinin test edilmesinin bir yolu olarak sermaye piyasası araştırmalarında önemli bir amaca hizmet etmektedir (Kothari ve Warner, 2007: 5). Nitekim Brown ve Warner (1980: 205) olay çalışmalarının, piyasa etkinliğinin doğrudan test edilmesini sağladığını, belirtmişlerdir.

Fama (1991:1607), piyasa etkinliği konusundaki en açık delillerin, özellikle günlük getiriler kullanılarak yapılan olay çalışmalarından sağlanabileceğini ve olay çalışması yönteminin, yarı-güçlü formda etkin piyasa hipotezinin test edilmesinde kullanılabileceğini, ifade etmiştir.

Dimson ve Mussavian (1998: 94), olay çalışması tekniğinin, yarı-güçlü formda piyasa etkinliği hipotezinin (fiyatların halka açık bütün bilgileri tam olarak yansıttığını ileri süren hipotez) test edilmesinde kullanılan başlıca araştırma aracı olduğunu, ifade etmişlerdir.

Yaklaşık yarım asırdır finans biliminde üzerinde en çok tartışma yapılan konulardan birisi olan etkin piyasalar hipotezi, Fama'nın çeşitli çalışmalarıyla geliştirilmiştir. Fama (1970: 383) etkin bir piyasayı, fiyatların mevcut bilgileri daima tam olarak yansıttığı piyasa, olarak tanımlamıştır.

Genel olarak, menkul kıymet fiyatlarının piyasaya ulaşan bütün bilgileri yansıttığını ortaya koyan etkin piyasalar hipotezi, etkin bir piyasada işlem yapan yatırımcıların anormal getiriler elde etmesinin mümkün olmadığını, öne sürmektedir (Karan, 2004: 271).

Fama (1970), etkin piyasalar hipotezini anlattığı çalışmasında, piyasa etkinliğinin zayıf, yarı-güçlü ve güçlü form olmak üzere üç aşamalı bir sınıflandırmasını yaparak, etkin piyasalar hipotezinin farklı bilgi setlerine göre test edilebilirliğini olanaklı hale getirmiştir.

Zayıf formda piyasa etkinliğini de kapsayan yarı-güçlü formda piyasa etkinliğinde, fiyatlara yansıdığı varsayılan bilgi kümesi, halka açık her türlü verileri yansıtmasının yanı sıra, geçmiş fiyat hareketlerini de içermektedir. Bu sebeple, yarı-güçlü etkin bir piyasada yatırımcıların geçmiş bilgilere ek olarak, kamuoyuna açıklanmış bilgileri de kullanmak

suretiyle normalin üzerinde bir kar elde edemeyecekleri varsayılmaktadır (Korkmaz, 2013: 171).

Fama (1991: 1607), piyasa etkinliğine ilişkin en temiz kanıtların, özellikle günlük getiriler üzerinde yapılan olay çalışmalarından sağlanabileceğini ve olay çalışmalarının, fiyatların bilgilere adaptasyon hızı hakkında net bir resim verebileceğini belirterek, olay çalışması metodolojisinin, yarı-güçlü formda piyasa etkinliği hipotezinin test edilmesinde kullanılabileceğini, ifade etmiştir.

Tüm bu açıklamalardan hareketle, olay çalışması yönteminin kullanılması suretiyle, Borsa İstanbul (BIST) Pay (Hisse Senedi) Piyasası için yarı-güçlü formda etkin piyasalar hipotezinin geçerli olup olmadığının test edildiği bilimsel/akademik çalışmaların eleştirel bir perspektifle literatür taraması yoluyla incelenip, olabildiğince çok boyutlu/yönlü olarak analiz edilmesinin amaçlandığı bu çalışmanın, ilerleyen dönemlerde sözü edilen alanda bilimsel/akademik bir ürün ortaya koymayı planlayan araştırmacılar açısından önem taşıyabileceği ve literatüre bir nebze de olsa katkı sunabileceği, umulmaktadır.

Toplam beş bölümden oluşan çalışmamızda, birinci bölümü oluşturan giriş bölümünden sonra yer alan ikinci bölümde, çalışmada kullanılan yönteme ilişkin açıklamalara yer verilmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların 3 ayrı başlık altında raporlandığı üçüncü bölümden sonra, elde edilen sonuçların açıklandığı dördüncü bölüm gelmektedir. Beşinci ve son bölümde ise, çalışmanın bulgu ve sonuçları ışığında ortaya konulan öneriler kısmı yer almaktadır.

II. Yöntem

Çalışmanın kapsamını, Borsa İstanbul Pay (Hisse Senedi) Piyasası için yarı-güçlü formda etkin piyasalar hipotezinin olay çalışması metodolojisinin kullanılması suretiyle test edildiği bilimsel/akademik araştırmalar oluşturduğu için, olay çalışması yönteminin kullanıldığı ancak, yarı-güçlü formda piyasa etkinliği hipotezine dair çıkarımda bulunulmayan bilimsel/akademik araştırmalar, bu çalışmanın kapsamına dahil edilmemiştir. Çalışma dönem olarak 2002-2017/9 tarih aralığını referans almaktadır. Söz konusu zaman aralığında yayımlandığı tespit edilen ve araştırma amacına hizmet eden 6'sı bildiri, 18'i lisansüstü tez ve 39'u da makale olmak üzere, toplamda 63 bilimsel/akademik araştırma, çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Örneklem kapsamına giren araştırmaların belirlenmesinde, internet üzerinden tam metin olarak erişime açık olan kaynaklardan

yararlanılmıştır. Bu çerçevede, bildiriler ve makaleler için Google, Google Scholar, Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM) veri tabanlarında çeşitli anahtar kelimeler yardımıyla taramalar yapılmıştır. Lisansüstü tezler için ise Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi'nde çeşitli anahtar sözcükler aracılığıyla tarama yapılmıştır. Yapılan literatür (yazın) tarama çalışmaları neticesinde, araştırma amacıyla örtüştüğü tespit edilen toplam 63 araştırma, inceleme ve analiz konusu yapılmıştır. Çalışmanın yöntemsel temeli literatür (yazın) araştırması yaklaşımına dayanmakta olup, örneklem kapsamında ele alınan bilimsel/akademik araştırmalara ilişkin çeşitli bilgiler ve parametreler belirli bir sistematığe göre Microsoft Office Excel 2007 programına aktarılarak, belirli bulgular ve grafikler/şekiller/tablolara sözü edilen program yardımıyla ortaya konulmaya çalışılmıştır.

III. Bulgular

3.1. Araştırmaların Yıllara ve Yayımlandığı Yerlere Göre Dağılımı

Borsa İstanbul Pay (Hisse Senedi) Piyasası için 2002-2017/9 döneminde yarı-güçlü formda piyasa etkinliği hipotezinin olay çalışması yönteminin kullanılması suretiyle test edildiği bilimsel/akademik araştırmaların yıllara göre dağılımı Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Araştırmaların Yıllara Göre Dağılımı

Yıl	Makale Sayısı	Bildiri Sayısı	Yüksek Lisans Tez Sayısı	Doktora Tez Sayısı	Toplam Tez Sayısı	Toplam Araştırma Sayısı
2002	0	0	1	0	1	1
2003	1	0	0	0	0	1
2004	1	0	0	0	0	1
2005	0	0	0	0	0	0
2006	2	0	0	0	0	2
2007	2	0	0	2	2	4
2008	4	0	0	0	0	4
2009	1	0	1	1	2	3
2010	0	0	1	0	1	1
2011	3	0	0	1	1	4
2012	2	0	1	1	2	4
2013	3	2	1	0	1	6
2014	2	1	1	0	1	4
2015	6	1	3	0	3	10
2016	4	1	0	0	0	5
2017/9	8	1	3	1	4	13
Toplam	39	6	12	6	18	63

Tablo 1'deki veriler irdelendiğinde, 2002-2017/9 döneminde, araştırma amacını karşılayan toplam 63 adet çalışmanın üretildiği görülmektedir. Toplam araştırma sayısının neredeyse %51'inin 2014-2017/9 döneminde üretilmiş olduğu, 2005 senesinde hiç çalışma üretilmediği, diğer yıllarda ise 1 ila 13 arasında çalışmanın var olduğu, tabloya bakıldığında net bir şekilde görülebilmektedir. Söz konusu 63 çalışmanın 39 tanesinin (%61,90) makale, 6 tanesinin (%9,52) bildiri ve 18 tanesinin de (%28,58) lisansüstü tez (yüksek lisans + doktora tezi) şeklinde olduğu, görülmektedir. Toplam 39 makalenin yaklaşık %71,80'inin 2010 yılı sonrasındaki dönemde üretildiği dikkat çekmekte, yıllara göre üretilen makale sayısının belirli bir trend (eğilim) izlemeyip değişkenlik arz ettiği, hatta bazı yıllarda hiç makale üretilmediği, görülmektedir. Bildiriler açısından bir değerlendirme yapıldığında ise, 2013 yılından önce araştırma amacı ekseninde üretilen herhangi bir bildirinin bulunmadığı dikkat çekmektedir. 18 adet lisansüstü tezin %66,67'sinin yüksek lisans tezi, %33,33'ünün de doktora tezi niteliğinde olduğu görülmekte, lisansüstü tezler bazında ilk çalışmanın yüksek lisans tezi olarak 2002 yılında yayımlandığı, ilk doktora tezi olarak da 2007 yılında 2 adet çalışmanın var olduğu, dikkat çekmektedir.

Araştırma kapsamında inceleme konusu yapılan makalelerin yayımlandıkları dergilere göre dağılımı aşağıda yer alan Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2.
Makalelerin Yayımlandıkları Dergilere Göre Dağılımı

No	Dergi Adı	Makale Sayısı
1	İstanbul Menkul Kıymetler Borsası (İMKB) Dergisi	3
2	Muhasebe ve Finansman Dergisi	5
3	İktisat İşletme ve Finans Dergisi	2
4	International Research Journal of Finance and Economics	1
5	Doğuş Üniversitesi Dergisi	2
6	Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi	1
7	İSMMM Mali Çözüm Dergisi	2
8	İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi	1
9	Business and Economics Journal	1
10	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1
11	Maliye Dergisi	1
12	Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
13	Bankacılar Dergisi	2

Tablo 2. Devamı

14	Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
15	Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi	1
16	Ankara SMMMO Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi	1
17	Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi	1
18	Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi	1
19	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi	2
20	Ankara Üniversitesi SBF Dergisi	1
21	Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi	2
22	Emerging Markets Journal	1
23	İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi	1
24	Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi	1
25	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Akademi Dergisi	1
26	Ekonomi Bilimleri Dergisi	1
27	TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi	1
Dergi Toplamı: 27		Makale Toplamı: 39

Tablo 2'deki veriler incelendiğinde, araştırma örneğine dahil edilen toplam 39 makalenin, 27 ayrı/farklı dergide yayımlandığı göze çarpmaktadır. Verilere bakıldığında, en çok makale yayımlanan dergi olarak Muhasebe ve Finansman Dergisi 5 makale sayısı ile ilk sırada yer almaktadır. Tabloda yer alan diğer dergilerde yayımlanan makale sayılarının 1 ila 3 arasında değiştiği ve makalelerin yayımlandıkları dergilerin dağılımı açısından görece eşit bir kompozisyonun var olduğu, dikkat çekmektedir. Bildirilerin yayımlandıkları yerler açısından bir değerlendirme yapıldığında, incelemeye konu olan toplam 6 bildirinin 4 tanesinin çeşitli Ulusal Finans Sempozyumlarında sunuldukları, tespit edilmiştir.

Makalelerin ve bildirilerin yazar sayılarına göre kırılımlarının yıllar itibarıyla gelişimine ilişkin veriler Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1: Yıllar İtibariyle Makale ve Bildiri Adetlerinin Yazar Sayılarına Göre Kırılımı

Şekil 1 incelendiğinde, çalışma kapsamında ele alınan toplam 45 makale ve bildirinin, 9 tanesinin (%20) tek yazarlı, 27 tanesinin (%60) 2 yazarlı, 9 tanesinin de (%20) üç yazarlı olduğu, görülmektedir. Bu noktadan hareketle, çok yazarlı çalışmaların ağırlıkta olduğu, net bir biçimde ifade edilebilmektedir. Yıllar bazında değerlendirme yapıldığında ise, yazar sayısı kırılımı açısından değişken bir görünümün söz konusu olduğu, dikkat çekmektedir.

Makalelerde ve bildirimlerde yer alan yazarların bağlı oldukları kurumlara göre dağılımlarını gösteren Tablo 3 aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3.
Makalelerde ve Bildirilerde Yer Alan Yazarların Bağlı Oldukları Kurumlara Göre Dağılımı

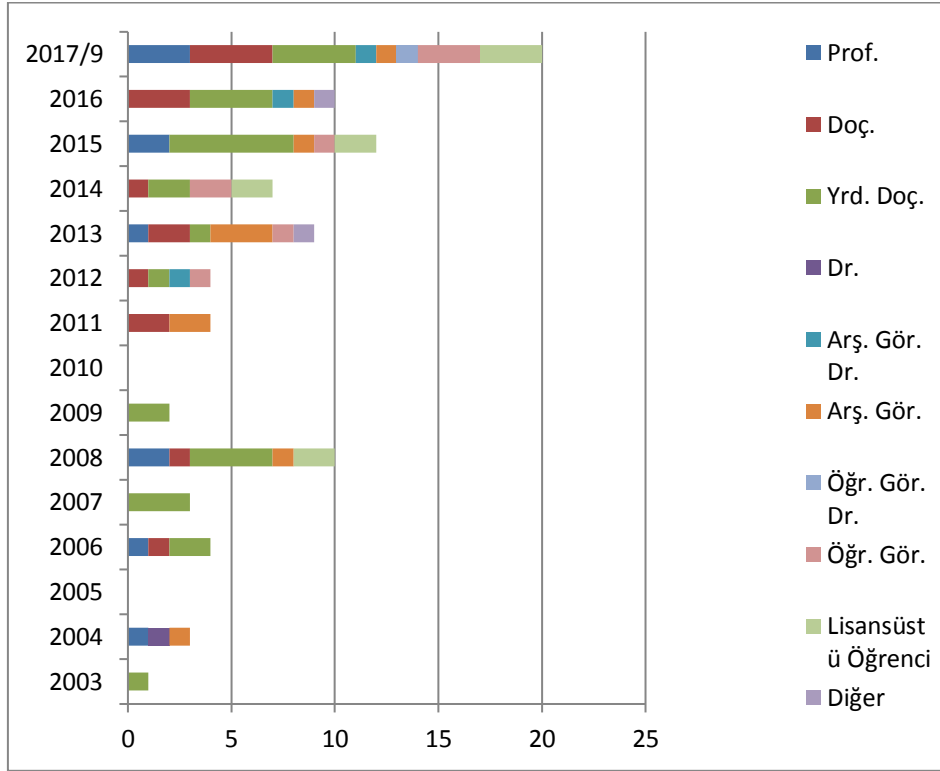
Kurum	Yazar Sayısı
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	4+1(lisansüstü öğrenci)
Adnan Menderes Üniversitesi	6+1(lisansüstü öğrenci)
Anadolu Üniversitesi	1+1(lisansüstü öğrenci)
Ankara Üniversitesi	2
Balıkesir Üniversitesi	4+1(lisansüstü öğrenci)
Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi	1
Boğaziçi Üniversitesi	2
Celal Bayar Üniversitesi	4
Cumhuriyet Üniversitesi	2

Tablo 3. Devamı

Çankırı Karatekin Üniversitesi	4
Çukurova Üniversitesi	2+1(lisansüstü öğrenci)
Doğuş Üniversitesi	1+1(lisansüstü öğrenci)
Dokuz Eylül Üniversitesi	1
Dumlupınar Üniversitesi	2
Galatasaray Üniversitesi	2
Gaziosmanpaşa Üniversitesi	1
Hacettepe Üniversitesi	4+1(lisansüstü öğrenci)
Hitit Üniversitesi	2+1(lisansüstü öğrenci)
İstanbul Gelişim Üniversitesi	1
İstanbul Üniversitesi	1
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	2
Karabük Üniversitesi	1
Kırıkkale Üniversitesi	1
Karadeniz Teknik Üniversitesi	2
Mevlana Üniversitesi	1
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	1
Pamukkale Üniversitesi	5
Süleyman Demirel Üniversitesi	1
İstanbul Menkul Kıymetler Borsası	1
Kara Harp Okulu	1
Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası	1

Tablo 3'e bakıldığında, 45 makale ve bildiri toplamına 31 ayrı kurumdan toplam 72 yazarın katkı sundukları görülmektedir. Söz konusu 72 yazarın 8 tanesinin lisansüstü öğrenci statüsünde oldukları, 3 tanesinin üniversiteler dışındaki kurumlardan oldukları, geriye kalan 61 yazarın ise çeşitli üniversitelerin akademik personelleri oldukları, dikkat çekmektedir. Üniversiteler bazında, lisansüstü öğrenciler dışarıda bırakılarak bir değerlendirme yapıldığında, en çok yazarın 6 adetle Adnan Menderes Üniversitesi'ne ait olduğu, Tablo 3'e bakıldığında görülebilmektedir.

Makalelerde ve bildirimlerde yer alan yazarların akademik unvanlarına göre dağılımlarının yıllar itibariyle gösterimi aşağıda yer alan Şekil 2'deki gibidir.



Şekil 2.

Yıllar İtibariyle Makale ve Bildiri Yazarlarının Akademik Unvanlarına Göre Kırılımı

Şekil 2'deki veriler tüm yıllar göz önüne alındığında, yardımcı doçent unvanına sahip yazar sayısının 30, doçent unvanına sahip yazar sayısının 15, profesör ve araştırma görevlisi unvanlarına sahip yazar sayılarının 10'ar, lisansüstü öğrenci unvanına sahip yazar sayısının 9, öğretim görevlisi unvanına sahip yazar sayısının 8, araştırma görevlisi doktor unvanına sahip yazar sayısının 3, diğer kategorisinde yer alan yazar sayısının 2, öğretim görevlisi doktor ve doktor unvanlarına sahip yazar sayılarının ise 1'er adet olduğuna, işaret etmektedir. Aynı ayrı yıllar bazında bakıldığında ise, akademik unvan kompozisyonunun değişkenlik arz ettiği ifade edilebilir.

2002-2017/9 döneminde, toplam 13 üniversite bünyesinde, araştırma amacına hizmet eden, 6'sı doktora düzeyinde, 12'si de yüksek lisans düzeyinde olmak üzere toplamda 18 adet lisansüstü tezin üretildiği görülmektedir. Tezlerin üniversitelere göre dağılımı Tablo 4'de görüldüğü gibidir.

**Tablo 4.
Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı**

Üniversite	Tez Sayısı		Toplam
	Yüksek Lisans	Doktora	
Adnan Menderes Üniversitesi	1	0	1
Ankara Üniversitesi	0	2	2
Balıkesir Üniversitesi	1	0	1
Boğaziçi Üniversitesi	0	1	1
Bursa Orhangazi Üniversitesi	1	0	1
Dokuz Eylül Üniversitesi	1	0	1
Hacettepe Üniversitesi	3	1	4
İstanbul Arel Üniversitesi	1	0	1
İstanbul Bilgi Üniversitesi	1	0	1
İstanbul Üniversitesi	1	0	1
Kadir Has Üniversitesi	0	1	1
Marmara Üniversitesi	1	1	2
Selçuk Üniversitesi	1	0	1
Toplam Üniversite Sayısı: 13	Toplam: 12	Toplam: 6	Toplam: 18

Tablo 4'e bakıldığında, bünyesinde en çok lisansüstü tez yazılan üniversitenin 3'ü yüksek lisans seviyesinde 1'i de doktora seviyesinde olmak üzere toplam 4 adet teze Hacettepe Üniversitesi olduğu göze çarpmaktadır.

Aşağıda yer alan Tablo 5'de makaleler ve bildirimler ile tezlerin yazım dillerine göre dağılımlarının yıllar itibariyle seyrine ilişkin veriler yer almaktadır.

**Tablo 5.
Yıllar İtibariyle Makaleler ve Bildirimler İle Tezlerin Yazım Dillerine Göre Dağılımları**

Yıllar	Makale ve Bildiri Sayısı		Tez Sayısı	
	Yazım Dili		Yazım Dili	
	Türkçe	İngilizce	Türkçe	İngilizce
2002	0	0	1	0
2003	1	0	0	0
2004	1	0	0	0
2005	0	0	0	0
2006	1	1	0	0

Tablo 5. Devamı

2007	2	0	2	0
2008	3	1	0	0
2009	1	0	2	0
2010	0	0	0	1
2011	1	2	0	1
2012	2	0	1	1
2013	5	0	1	0
2014	3	0	1	0
2015	7	0	3	0
2016	4	1	0	0
2017/9	9	0	2	2
Genel	40	5	13	5
Toplam				

Tablo 5'deki veriler incelendiğinde, araştırma kapsamına giren toplam 45 makale ve bildirinin yalnızca 5 tanesinin (%11,11) yazım dilinin İngilizce olduğu, öte yandan 18 lisansüstü tez içerisinde de yazım dili İngilizce olan 5 adet (%27,78) çalışmanın bulunduğu, görülmektedir. Genel bazda değerlendirildiğinde, yazım dilinin Türkçe olduğu çalışmaların toplam çalışmalar içerisinde %84,13'lük bir oransal ağırlığa sahip olduğu, dikkat çekmektedir. Bu noktadan hareketle, inceleme konusu yaptığımız alanda ilerleyen dönemlerde bilimsel/akademik bir ürün ortaya koymayı hedefleyen araştırmacıların bu verileri de dikkate alarak, kendilerine yön çizebilecekleri değerlendirilmektedir.

3.2. Araştırmaların Konulara Göre Dağılımı

Çalışmamız örnekleminde yer alan bilimsel/akademik araştırmalar, teker teker incelenmek suretiyle konularına göre analiz edilerek 17 kategoriye ayrılmıştır.

En fazla çalışmanın bulunduğu kategori olarak, 9 adet araştırmayı içinde barındıran, şirketlere ait birleşme ve satın alma duyurularını ele alan araştırmalar gösterilebilir. 6 adet çalışmayı kapsayan ve çeşitli regülasyon duyurularını konu alan araştırmalar, en fazla inceleme konusu yapılan ikinci kategoride yer almaktadır.

Geriye kalan 15 kategori ve her bir kategoride yer alan çalışma sayıları şu şekildedir: çeşitli borsa endekslerinin kompozisyonlarındaki revizyon duyurularını konu alan araştırmalar (4 adet), çeşitli firmalara ait kurumsal yönetim derecelendirme notu duyurularını ele alan araştırmalar

(4 adet), bankaların sendikasyon ve/veya seküritizasyon kredisi temini duyurularını inceleme konusu yapan çalışmalar (4 adet), çeşitli işletmeler tarafından gerçekleştirilen bedelli ve/veya bedelsiz sermaye artırım duyuruları ile hisse senedi bölünme duyurularını konu alan araştırmalar (3 adet), finansal tablo ilanları ile kazanç duyurularını ele alan araştırmalar (3 adet), çeşitli politik seçimleri inceleme konusu yapan çalışmalar (3 adet), temettü dağıtım duyurularını konu edinen çalışmalar (3 adet), çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren firmaların yatırım kararları duyurularını ele alan araştırmalar (3 adet), insider trading (içeriden öğrenenlerin ticareti) olaylarını inceleyen çalışmalar (3 adet), bağımsız denetim şirketlerince gerçekleştirilen denetim görüşleri duyurularını konu edinen araştırmalar (2 adet), futbol kulüplerinin maç sonuçlarını ele alan araştırmalar (2 adet), çeşitli deprem olaylarını inceleme konusu yapan çalışmalar (2 adet), menkul kıymet yatırım tavsiyesi duyurularını inceleyen araştırmalar (2 adet), şirketlerin hisse geri alım programı duyurularını ele alan araştırmalar (2 adet), yukarıda ifade edilen kategorilerin herhangi birine girmeyen ve “diğer” kategorisi altında sınıflandırılan 8 adet çalışma (firmalar arası işbirliği duyuruları, ihracat bağlantısı duyuruları, Kamuyu Aydınlatma Platformuna şirketlerce yapılan çeşitli duyurular, firmalara ait yeni iş ilişkisi duyuruları, Türkiye ile Rusya arasındaki uçak krizi olayı, 1 Mart 2003 tezkere olayı, enflasyon duyurularındaki sürprizler ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) Para Politikası Kurulu (PPK) duyuruları).

Araştırmalar konu dağılımı temelinde bir bütün olarak değerlendirildiğinde, konu portföyünün çeşitliliği açısından görece bir zenginliğin olduğu ifade edilebilmekle birlikte, özellikle birleşme ve satın alma duyurularını konu edinen araştırma sayısının nispi fazlalığının hem literatürün tekrar etmesine hem de diğer konuların ihmal edilip, sığ kalmasına sebep olabileceği değerlendirilmektedir. Bu durumun/sonucun, ilerleyen dönemlerde araştırmamıza konu olan alanda bilimsel/akademik bir çalışma üretmeyi planlayan araştırmacıların dikkate almaları gereken faktörlerden birisi olabileceği, düşünülmektedir.

3.3.Araştırmaların Kullanılan Değişkenler Temelinde Analizi

Bu bölümde, araştırmamız örnekleminde yer alan araştırmalarda olay çalışması metodolojisi uygulanırken hangi değişkenlerin kullanıldığı yöntemin aşamalarından hareketle toplulaştırılmış veriler üzerinden inceleme ve analiz konusu yapılmaktadır.

Olay çalışması metodolojisi birbirini takip eden belirli aşamaları gerektirmekle birlikte, literatür incelendiğinde metodolojinin aşamaları ile

ilgili olarak standartlaşmış tek bir modelden bahsetmenin güç olduğu görülmektedir. Bu sebeple, olay çalışması literatüründe sıklıkla referans olarak gösterilen Campbell ve arkadaşları, (1997), MacKinlay (1997) ve Delattre (2007)'nin çalışmalarından yararlanılarak, metodolojinin aşamaları 6 basamak altında toplanmıştır.

Metodolojinin ilk aşamasını, araştırmaya konu olan ilgili olayın belirlenmesi (tanımlanması) oluşturmaktadır.

Olay (event) kavramı, piyasada kamuya açıklanmış ve aynı zamanda bir veya daha fazla firmanın değerini etkileme ihtimali olan bir bilgi, şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre olay genel veya özel, periyodik ya da zaman zaman ortaya çıkan, dış kaynaklı veya şirket yönetimi tarafından alınan bir karar şeklinde olabilmektedir (Delattre, 2007: 58). İlgi duyulan olay, bir grup firmayı ya da belirli bir sektörü eş zamanlı olarak etkileyen tek bir olay şeklinde belirli bir tarihte kümelenmiş olabileceği gibi (örneğin düzenleyici bir kurum tarafından yapılan duyuru), farklı firmaları farklı zamanlarda etkileyen bir olay şeklinde de olabilmektedir (Kothari ve Warner, 2007: 8-9).

İkinci aşamada, olay tarihi (event date) belirlenerek, olay penceresi (event window) oluşturulmaktadır.

Doğru bir olay tarihi belirlenmesi olay çalışmalarında oldukça önemlidir (Armitage, 1995: 34). McWilliams ve arkadaşları (1999: 352)'ne göre, gerçek olay tarihinin doğru bir şekilde belirlenmesi araştırmacılar açısından zaman alıcı olabilmektedir. Bir örnekte yer alan tüm hisse senetleri için aynı olay tarihinin belirlenmesi durumunda kümeleme olgusu ortaya çıkmaktadır (Başdaş, 2013: 221). Bu olgu literatürde olay zamanı kümelemesi şeklinde ifade edilmektedir. Olay zamanı kümelemesi oluştuğunda, aynı olay tarihi eş zamanlı olarak birden fazla şirketi veya endüstriyi etkilemektedir. Genellikle regülasyon olaylarında ortaya çıkan kümeleme olgusuna vergi yasası değişiklikleri, merkez bankalarının faiz oranı duyuruları, çeşitli reform yasaları ve hükümet düzenlemeleri gibi örnekler verilebilir (Dann ve James, 1982: 1265; Binder, 1985: 168; Peterson, 1989: 53; Gift ve Gift, 2011: 68). Özellikle politik olaylar veya makroekonomik duyuruların etkisine odaklanan olay çalışmaları için de kümeleme riski söz konusu olmaktadır (Başdaş ve Oran, 2014: 185). Araştırma örneği içerisinde yer alan ve çeşitli regülasyon duyurularını konu edinen 6 adet çalışma için, yukarıda ifade edilen kümeleme problemi olgusunun söz konusu olduğunu, ifade edebiliriz.

McWilliams ve Siegel (1997: 636)'e göre araştırma tasarımının belki de en önemli aşaması olay penceresi uzunluğunun belirlenmesidir. Olay

**Borsa İstanbul
İçin Yarı-Güçlü
Formda Piyasa
Etkinliği Testi
Çalışmaları
Üzerine Bir
İnceleme****268**

penceresi, olayın etkilerinin ölçüleceği süreyi göstermektedir (Delattre, 2007: 59). Olay penceresi uzunluğunun belirlenmesindeki eğilim, bilginin yayılma hızı ve yatırımcı tahminleriyle bilginin entegrasyon hızı göz önünde bulundurularak olay penceresi uzunluklarının kısaltılması yönünde (Delattre, 2007: 59) olmasına rağmen, pencere uzunluğunun, inceleme konusu yapılan olayın ya da duyurunun önemli etkilerini yansıtacak kadar uzun, ancak duyuruyu kirleten karıştırıcı etkileri de dışlayacak kadar kısa olması gerektiği önerilmektedir (McWilliams ve Siegel, 1997: 636). Olay penceresi uzunluğunun belirlenmesinde yaygın olarak kabul edilen geçerli teorik bir yol bulunmamaktadır. (Eryiğit, 2007: 61-62). Ayrıca, olay penceresinin olay tarihinden ne kadar önce ve ne kadar sonrayı kapsayacağı konularında bir görüş birliği olmadığı gibi (Mazgit, 2013: 233), pencere uzunluklarının incelenen olayın türüne bağlı olarak değişkenlik gösterdiği (Kandır, 2013: 25), hatta bazen benzer olay çalışmalarında dahi farklı zaman dilimlerinin pencere uzunluğu olarak seçildiği görülmektedir (Mazgit, 2013: 233).

Araştırma kapsamında inceleme konusu yapılan bilimsel/akademik araştırmalarda kullanılan olay penceresi uzunluk aralığının çalışmadan çalışmaya değişkenlik gösterdiği (3 borsa işlem günü ile 92 borsa işlem günü aralığında çeşitli değerler alan ve ağırlıklı olarak 11 borsa işlem günü ile 41 borsa işlem günü aralığında değerler alan toplam 20 farklı olay penceresi uzunluğunun kullanıldığı gözlenmiştir), bazı çalışmalarda birden fazla olay penceresi uzunluğu kullanıldığı (örneğin 21 borsa işlem günü ve 31 borsa işlem günü gibi), buna karşın en yoğun/sık olarak kullanılan, tercih edilen olay penceresi uzunluğunun ise 11 borsa işlem günü olduğu, gözlenmiştir. Genel anlamda değerlendirildiğinde, kullanılan olay penceresi uzunluklarının yukarıda atıf yapılan ilgili literatürle uyumluluk arz ettiği gözlenmiştir.

Metodolojinin üçüncü aşamasında örneklem grubu oluşturulmaktadır. Örnekleme yer alacak firmaların belirlenmesi için çeşitli seçim kriterlerinin belirlenmesi gerekir. Bu kriterler, veri erişimi kısıtlamalarını ya da belirli bir sektöre dahil olma gibi kısıtlamaları içerebilir. Bu aşamada, firmaların piyasa değerleri, buldukları sektörü temsil etme kabiliyetleri gibi bazı örneklem özelliklerinin özetlenmesi yararlı olacaktır (MacKinlay, 1997: 15; Campbell et. al., 1997: 151). Literatürde olay çalışmaları için asgari bir örneklem büyüklüğü şartı bulunmamaktadır (Delattre, 2007: 69).

Metodolojinin dördüncü aşamasında, normal (beklenen) ve anormal getirilerin hangi ölçüm modeli ile hesaplanacağı belirlenerek, hipotezlerde

kullanılan anormal ve kümülatif anormal getirilerin istatistiksel olarak anlamlılıkları test edilmektedir.

Bir olay çalışmasının en önemli adımlarından birisi model seçimidir. Olay çalışmasının temelinde anormal getirilerin hesaplanması olduğu için, öncelikle normal getirilerin belirli bir metot ile belirlenmesi gerekmektedir. Normal getirileri karakterize eden doğru model seçilmediği müddetçe anormal getiri testleri yanıltıcı olacaktır. Doğru model seçimi ise testlerin gücünün artmasına yardımcı olacaktır (Başdaş, 2013: 212; Başdaş ve Oran, 2014: 169).

Normal getirilerin hesaplanmasında kullanılan bir takım yaklaşımlar bulunmaktadır. MacKinlay (1997) ve Campbell et al., (1997) normal getirilerin hesaplanmasında kullanılan yaklaşımları genel hatlarıyla istatistiksel yaklaşımlar ve ekonomik yaklaşımlar olmak üzere iki gruba ayırmışlardır. İlk grupta yer alan istatistiksel modeller varlık getirilerinin davranışları ile ilgili olarak istatistiki varsayımlardan hareket eden ve herhangi bir ekonomik argümana bağlı olmayan yaklaşımlardır. İstatistiksel modeller arasında sabit ortalama getiri modeli, piyasa modeli ve faktör modelleri yer almaktadır. İstatistiksel modellerin aksine, yatırımcıların davranışlarına ilişkin varsayımlara dayanan ve istatistiksel varsayımlara dayalı olmayan, sermaye varlıklarını fiyatlama modeli (CAPM) ve arbitraj fiyatlama teorisi (APT) ise ekonomik modeller kategorisinde yer almaktadır. Normal getirilerin hesaplanmasında kullanılan modeller ile ilgili olarak detaylı bilgiler için MacKinlay (1997), Campbell ve arkadaşları, (1997), Delattre (2007) ve Başdaş ve Oran (2014)'in çalışmalarına bakılabilir.

Araştırma örneğinde yer alan 63 bilimsel/akademik çalışmanın 40 tanesinde (%63,49) normal (beklenen) getirilerin hesaplanmasında model olarak piyasa modelinin (market model) tek başına tercih edilmiş, kullanılmış olduğu gözlenmiştir. Diğer çalışmalarda ise market adjusted return model – piyasa ile düzeltilmiş getiri modeli - (10), CAPM – Capital Asset Pricing Model – sermaye varlıklarını fiyatlama modeli - (4), mean adjusted return model – ortalama ile düzeltilmiş getiri modeli - (2), control portfolio – kontrol portföyü - (2), CAPM ve market model – piyasa modeli - (1), market model ve market adjusted return model (1) gibi modellerin kullanıldıkları gözlenmiştir. İncelenen çalışmalarda ağırlıklı ve yoğun olarak market model (piyasa modeli) kullanılmış/tercih edilmiş olmasının aşağıda belirtilen literatür ekseninde değerlendirildiğinde, mantıklı ve rasyonel bir tercih/seçim olduğu yorumu yapılabilmektedir.

**Borsa İstanbul
İçin Yarı-Güçlü
Formda Piyasa
Etkinliği Testi
Çalışmaları
Üzerine Bir
İnceleme****270**

Piyasa Modelinin Diğer Modellerden Daha Üstün Performans Gösterdiğini Ampirik Olarak Test Eden Çalışmalar: Dyckman ve arkadaşları, (1984) 1974-1979 dönemi günlük hisse senedi getiri verilerini kullanarak örneklem portföyü büyüklüğü, olay tarihi belirsizliği gibi faktörlerin olay çalışmalarındaki etkilerini inceledikleri çalışmalarında, piyasa modelinin inceleme konusu yapılan diğer modellere göre daha güçlü sonuçlar verdiğini raporlamışlardır. Brown ve Warner (1985) 1962-1979 dönemi günlük hisse senedi getiri verilerini kullanarak normal getiri ölçüm modellerinin (ortalama ile düzeltilmiş getiri modeli, piyasa ile düzeltilmiş getiri modeli ve piyasa modeli) karşılaştırmasını yapmışlar ve çalışma sonucunda, çeşitli koşullar altında OLS (Ordinary Least Squares-Sıradan En Küçük Kareler) yöntemine dayanan piyasa modelinin daha iyi sonuçlar verdiğini raporlamışlardır. Brown ve Warner (1985)'in çalışmalarıyla öncülük ettiği simülasyon yaklaşımını kullanan Campbell ve arkadaşları, (2010), aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 54 ülkeden oluşan bir örneklem seti ve 1988-2006 dönemi toplulaştırılmış günlük verileri ile çalışarak ABD dışındaki piyasalar için normal getiri ölçüm modellerinden 2 tanesinin ve çeşitli parametrik ve parametrik olmayan istatistiksel testlerin doğruluklarını ve güçlerini araştırdıkları çalışmalarında, piyasa modelinin iyi performans gösterdiğini ve normal getirilerin ölçümünde yerel para birimi cinsinden veriler ile piyasa modelinin kullanılmasının yeterli olacağını raporlamışlardır. Armitage (1995) pek çok durumda en iyi model olarak piyasa modelini göstermiş ve normal getirilerin ölçülmesinde daha iyi bir alternatif olmadığına işaret etmiştir. McWilliams ve Siegel (1997: 629) eksiklikleri olmasına rağmen, en iyi modelin piyasa modeli olduğunu söylemişlerdir. Başdaş (2013) Borsa İstanbul verileri kullanılarak yapılacak olay çalışmalarında kullanılmasında uygun metodolojileri belirlemeyi amaçladığı çalışmasında, Brown ve Warner (1980;1985)'in deneysel tasarımını takip etmiş, 1988-2012 döneminde Borsa İstanbul'da işlem gören 471 hisse senedinin fiyat ve getiri verilerini kullanmış ve 1999-2012 dönemi için genel olarak piyasa modelinin en iyi performans gösteren model olduğunu bulmuştur.

Kümeleme Problemi Olgusunun Geçerli Olduğu Durumlarda Piyasa Modelinin Kullanılabileceğini Belirten Çalışmalar: Bir örneklemde yer alan tüm hisse senetleri için aynı olay tarihinin belirlenmesi durumunda kümeleme problemi olgusunun ortaya çıkacağı daha önce anlatılmıştı. Bu bağlamda, kümeleme olgusunun geçerli olduğu durumlarda, normal getirilerin ölçümünde piyasa modelinin kullanılabileceğini belirten çeşitli çalışmalar mevcuttur. Örneğin Brown ve Warner (1985) kümeleme olgusunun geçerli olduğu durumlarda piyasa modelinin diğer modellere nazaran daha üstün bir performans gösterdiğini

ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Peterson (1989)'da olay tarihi kümelemesi durumunda piyasa modelinin kullanılabilirliğini ifade etmiştir. Lee ve Varela (1997) piyasa modelinin, ortalama ile düzeltilmiş getiri modeline ve kuadratik modele nazaran daha üstün performans gösterdiğini vurgulamışlar ve kümeleme olgusunun varlığı durumunda piyasa modelinin kullanılabilirliğini belirtmişlerdir. Başdaş (2013) Borsa İstanbul verileri kullanılarak yapılan olay çalışması metodolojili çalışmalarda, normal getirileri hesaplamak için kullanılan modellerin seçiminde araştırmacıların herhangi bir analize veya hesaplama dayanamaksızın model seçtiklerini ifade etmiş ve literatürde bu noktada bir ihtiyaç olduğunu vurgulayarak, Borsa İstanbul verileri ile yapılacak olay çalışmalarında kullanılması en uygun metodolojileri belirlemeyi amaçladığı çalışmasında, piyasa modelini kümeleme problemi olgusunun varlığı halinde kullanılacak 2 modelden birisi arasında göstermiştir.

Normal ve anormal getirilerin hesaplanmasına baz teşkil eden hisse senedi getiri oranı verilerinin 23 tane çalışmada logaritmik getiri yaklaşımıyla 15 tane çalışmada ise aritmetik getiri yaklaşımıyla hesaplandığı gözlenmiş, 25 tane çalışmada ise hangi yaklaşımın tercih edildiğinin belirtilmediği saptanmıştır. Corrado ve Truong (2008) aritmetik getiriler ile hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılımdan daha büyük bir sapmaya yol açtığını ifade etmiş ve logaritmik getiri kullanımında fayda gördüklerini vurgulamışlardır. Ayrıca Başdaş (2013: 218) hem spesifikasyon hem de test gücü açısından aritmetik getirilerin logaritmik getiriler ile mukayese edildiğinde daha iyi bir performans göstermediğini raporlamıştır. Bu açıklamalardan hareketle, ilerleyen dönemlerde yapılacak çalışmalarda araştırmacılara hisse senedi getiri oranı verilerinin hesaplanmasında, logaritmik getiri yaklaşımını kullanmaları önerilmektedir.

Piyasa portföyünü temsil eden değişkenin seçilmesi anlamında 55 tane çalışmada eski ismi İMKB-100 olan BIST-100 endeksinin kullanıldığı, 2 tane çalışmada BIST-TÜM endeksinin kullanıldığı, 1 tane çalışmada ise hem BIST-100 hem de BIST-50 endeksinin kullanıldığı, 5 tane çalışmada ise hangi endeksin kullanıldığının belirtilmediği saptanmıştır. Yine, hisse senedi fiyat verilerinin bütün çalışmalarda, lokal para birimimiz olan Türk Lirası (TL) cinsinden ve günlük frekanslı olması, bir başka gözlem olarak ifade edilebilir. Gelecek dönemlerde yapılması planlanan araştırmalarda piyasa portföyünü temsilen BIST-50, BIST-30, BIST-Sınai endeksi gibi endekslerin yanı sıra çeşitli sektörel endekslerin de (örneğin BIST-Bankacılık Endeksi gibi) araştırmaların konularına ve örneklem yapılarına bağlı olarak kullanılabilirliği, bir öneri olarak ileri sürülebilir. Ayrıca, Borsa

**Borsa İstanbul
İçin Yarı-Güçlü
Formda Piyasa
Etkinliği Testi
Çalışmaları
Üzerine Bir
İnceleme**

272

İstanbul'a kote hisse senetlerindeki ve borsa genelindeki yabancı yatırımcı ağırlığı/oranı/payı dikkate alındığında, göz önünde bulundurulduğunda, ilerleyen dönemlerde yapılacak araştırmalarda USD cinsinden hisse senedi fiyat verilerinin kullanılabilmesi, hatta TL ve USD cinsi verilerin ayrı ayrı kullanılarak, sonuçların bu ekseninde yorumlanabileceği araştırmacıların dikkatlerine sunulmaktadır. Yine, fiyat verisi frekansı olarak belirli olay ve duyurulara ilişkin tepkilerin ilgili olaya duyarlılık/hassasiyet katsayılarını artırabilmek anlamında saatlik ve hatta dakikalık hisse senedi fiyat verilerinin kullanılıp kullanılmayacağına da, olay çalışması metodolojisi üzerine yönetsel anlamda teorik bazda çalışan ekonometri orijinli akademisyenler tarafından inceleme konusu yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Anormal getiriler ile kümülatif anormal getirilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıklarının, başka bir ifadeyle anormal ve kümülatif anormal getirilerin sıfıra eşit olduğu hipotezinin reddedilip edilemeyeceğinin test edilebilmesi için, parametrik ve/veya parametrik olmayan test çerçevesinin belirlenmesi ve araştırmada kullanılacak test istatistiğinin seçilmesi gerekmektedir (Başdaş ve Oran, 2014: 169). Örnekte yer alan 63 çalışmanın 45 tanesinde yalnızca parametrik testlerin kullanıldığı saptanmıştır. Buna karşın 8 tane çalışmada hem parametrik testlerin hem de parametrik olmayan testlerin bir arada kullanıldığı gözlenmiş, 10 tane çalışmada ise herhangi bir istatistiksel test kullanılmaksızın, anormal getirilerin mutlak değer anlamındaki büyüklüklerine göre değerlendirme yapıldığı saptanmıştır. Parametrik testler içerisinde en sık tercih edilen testin 50 tane çalışmada kullanılan Traditional T testi olduğu gözlenmiştir. Traditional T testi haricinde kullanılan diğer parametrik testler ise; Z testi, Patell T testi, Patell Z testi ve Boehmer, Musumeci ve Poulson (BMP) testi, olarak saptanmıştır. Parametrik olmayan testler içerisinde yer alan Corrado Rank testinin ise 5 tane çalışmada kullanılmak suretiyle, en fazla tercih edilen parametrik olmayan test olduğu görülmüştür. Çalışmalarda kullanılan diğer parametrik olmayan testler ise Sign testi, Wilcoxon Signed Rank testi, Mann-Whitney testi, Cowan Rank testi, Corrado-Zivney Rank testi ve Corrado-Zivney Sign testi, olarak sıralanabilir. Başdaş (2013: 226) Borsa İstanbul verileri ile yapılacak çalışmalarda hem parametrik hem de parametrik olmayan testlerin bir arada kullanılması gerektiğine dikkat çekmiştir.

Metodolojinin beşinci aşamasında, tahmin penceresinin (estimation window) uzunluğu belirlenmektedir. Normal getiri ölçüm modeli seçildikten sonra, tahmin penceresinin tanımlanması gerekmektedir.

Normal getiri ölçüm modelinin parametreleri, tahmin penceresi olarak ifade edilen dönemin verileri kullanılarak tahmin edilmektedir (Campbell et al., 1997: 152). Normal getiri ölçüm modeli parametre tahminlerinin, olaydan etkilenmesini önlemek için, genellikle tahmin penceresi olay penceresine dahil edilmemektedir (Campbell et al., 1997: 152).

Olay penceresi boyunca hisse senedi fiyatlarının gösterdikleri reaksiyonun anlamlılığı, genellikle normal getiri dönemi veya başka bir ifadeyle tahmin penceresi olarak adlandırılan dönemle bağıntılı değerlendirilmektedir (Konchitchki ve O'Leary, 2011: 102). Tahmin penceresi olarak adlandırılan zaman dilimi, inceleme konusu yapılan olayın etkisi altında olmadığı düşünülen, olayın etkisinin görülmediği bir dönemdir ve olay penceresinde kullanılacak parametrelerin tahmini, başka bir ifadeyle normal getiriler, bu dönemin verileriyle gerçekleştirilmekte, hesaplanmaktadır (Mazgit, 2013: 233; Sarıgül, 2015: 122).

Armitage (1995: 34) tahmin penceresinin uzun ve kısa seçilmesi konusunda bir ödünleşim (trade-off) olduğunu ifade etmiş, daha uzun bir tahmin penceresi seçiminin parametre tahminlerindeki duyarlılığı artırabileceğini, buna karşılık verilerin güncelliği konusunda problem yaşanabileceğini belirtmiştir. Armitage (1995: 34) 100 gün veya daha fazla süreden oluşan tahmin penceresi uzunluğunun yeterli ve güvenilir olacağını ifade etmiştir. Görece kısa bir süreden oluşan tahmin penceresinin, getiri adedinin azlığına bağlı olarak referans olma niteliğini kaybedebileceği ve görece daha uzun süreden oluşan bir tahmin penceresinin ise volatil hareketlere daha fazla maruz kalabileceği belirtilmektedir (Sipahi, 2010: 28).

Tahmin penceresinin ne kadar bir zaman dilimini kapsayacağı konusunda bir konsensüs olmadığı görülmektedir. İnceleme konusu yapılan olayın veya olayların niteliklerine bağlı olarak tahmin penceresinin uzunluğu değişmekte ve bazen aynı tür olay çalışmalarında bile farklı zaman dilimlerinin seçildiği görülmektedir (Mazgit, 2013: 233).

Araştırma kapsamında inceleme konusu yapılan bilimsel/akademik araştırmalarda kullanılan tahmin penceresi uzunluk aralığının çalışmadan çalışmaya değişkenlik gösterdiği (5 borsa işlem günü ile 345 borsa işlem günü aralığında çeşitli değerler alan ve ağırlıklı olarak 100 borsa işlem günü ile 345 borsa işlem günü aralığında değerler alan toplam 21 farklı tahmin penceresi uzunluğunun kullanıldığı gözlenmiştir), bazı çalışmalarda birden fazla tahmin penceresi uzunluğu kullanıldığı (örneğin 120 borsa işlem günü ve 240 borsa işlem günü gibi), buna karşın en yoğun/sık olarak kullanılan, tercih edilen tahmin penceresi uzunluğunun

ise 250 borsa işlem günü olduğu, gözlenmiştir. Genel anlamda değerlendirildiğinde, kullanılan tahmin penceresi uzunluklarının yukarıda atf yapılan ilgili literatürle uyumluluk arz ettiği ifade edilebilir.

Metodolojinin altıncı ve son aşamasında, elde edilen ampirik bulgular paylaşılmakta ve sonuçlar yorumlanarak tartışılmaktadır.

IV. Sonuç

Borsa İstanbul (BIST) Pay (Hisse Senedi) Piyasası için yarı-güçlü formda etkin piyasalar hipotezinin geçerli olup olmadığına olay çalışması metodolojisinin (event study methodology) kullanılması suretiyle test edildiği bilimsel/akademik araştırmaların literatür taraması yöntemiyle eleştirel bir açıdan olabildiğince çok boyutlu olarak incelenmesinin amaçlandığı ve 2002-2017/9 dönemindeki 63 adet araştırmanın örneklem olarak kullanıldığı bu çalışmanın, ilerleyen dönemlerde sözü edilen alanda bilimsel bir ürün ortaya koymayı planlayan araştırmacılar açısından önem taşıyabileceği ve de benzer mahiyette bir çalışmanın Türkiye literatüründe/yazınında henüz olmayışı, buna bağlı olarak da literatürde doldurulması gereken bir boşluğun olması dolayısıyla, öncü ve özgün bir niteliğe sahip olabileceği umudundan hareketle literatüre bir nebze de olsa katkı sunabileceği, düşünülmektedir.

Çalışmanın önemli bulgularını maddeler halinde şu şekilde sıralayabiliriz:

- Analiz konusu yapılan 63 çalışmanın 39 tanesinin makale, 6 tanesinin bildiri ve 18 tanesinin de - 6'sı doktora düzeyinde 12'si de yüksek lisans düzeyinde olmak üzere - lisansüstü tez şeklinde olduğu, görülmektedir.
- Genel bazda değerlendirildiğinde, yazım dilinin Türkçe olduğu çalışmaların toplam çalışmalar içerisinde %84,13'lük bir oransal ağırlığa sahip olduğu, dikkat çekmektedir.
- Araştırmalar konu dağılımı temelinde bir bütün olarak değerlendirildiğinde, konu portföyünün çeşitliliği açısından görece bir zenginliğin olduğu ifade edilebilmekle birlikte, özellikle birleşme ve satın alma duyurularını konu edinen araştırma sayısının nispi fazlalığının, hem literatürün tekrar etmesine hem de diğer konuların ihmal edilmesine, sığ kalmasına neden olduğu, düşünülmektedir.
- Bir örnekleme yer alan tüm hisse senetleri için aynı olay tarihinin belirlenmesi durumunda, istatistiksel test sonuçlarını ciddi bir

şekilde etkileyebilen kümeleme problemi olgusunun ortaya çıktığı ve regülasyon duyurularını, politik olayları, makro-ekonomik duyuruları inceleme konusu yapan çalışmalar için kümeleme problemi olgusunun geçerli olduğu, saptanmıştır.

- Araştırma kapsamında inceleme konusu yapılan çalışmalarda kullanılan olay penceresi uzunluk aralığının çalışmadan çalışmaya değişkenlik gösterdiği (3 borsa işlem günü ile 92 borsa işlem günü aralığında çeşitli değerler alan ve ağırlıklı olarak 11 borsa işlem günü ile 41 borsa işlem günü aralığında değerler alan toplam 20 farklı olay penceresi uzunluğunun kullanıldığı gözlenmiştir), bazı çalışmalarda birden fazla olay penceresi uzunluğunun kullanıldığı, buna karşın en yoğun/sık olarak kullanılan olay penceresi uzunluğunun ise, 11 borsa işlem günü olduğu, gözlenmiştir. Ulaşılan bu bulguların, olay penceresi uzunluğu konusundaki literatür ile uyumluluk arz ettiği, ifade edilebilir.
- Araştırma örnekleminde yer alan 63 çalışmanın 40 tanesinde, normal (beklenen) getirilerin hesaplanmasında model olarak, Türkçeye “piyasa modeli” ismiyle tercüme edilmiş olan “market model” kullanıldığı, saptanmıştır. Bu bulguların, piyasa modelinin diğer modellerden görece üstün performans gösterdiğini ampirik olarak kanıtlayan çalışmaların varlığıyla ve kümeleme problemi olgusunun geçerli olduğu durumlarda piyasa modelinin kullanılabilceğini belirten çalışmaların varlığıyla ilişkilendirilebileceği, düşünülmektedir.
- Normal ve anormal getirilerin hesaplanmasına baz teşkil eden hisse senedi getiri oranı verilerinin 23 tane çalışmada logaritmik getiri yaklaşımıyla, 15 tane çalışmada ise aritmetik getiri yaklaşımıyla hesaplandığı gözlenmiş, 25 tane çalışmada ise hangi yaklaşımın tercih edildiğinin belirtilmediği saptanmıştır. Aritmetik getiri yaklaşımına ilişkin bulguların, logaritmik getiri yaklaşımının kullanılmasının daha iyi sonuçlar doğurabileceğini öngören literatür ile çeliştiği düşünülmektedir.
- Piyasa portföyünü temsil eden değişkenin seçilmesi anlamında 55 tane çalışmada, eski adı İMKB-100 olan BIST-100 endeksinin kullanıldığı belirlenmiştir. Bu bulgunun, BIST-100 endeksinin kapsam ve piyasayı temsil kabiliyeti itibarıyla en geniş gösterge endeks niteliğinde olmasıyla ilgili olabileceği, düşünülmektedir.
- Hisse senedi fiyat verileri değişkeninin bütün çalışmalarda lokal para birimimiz olan Türk Lirası (TL) cinsinden ve günlük frekanslı olduğu, saptanmıştır.

- Anormal getiriler ile kümülatif anormal getirilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıklarının test edilebilmesinde kullanılan parametrik ve/veya parametrik olmayan testlere ilişkin bulgular; örnekleme yer alan 63 çalışmanın 45 tanesinde yalnızca parametrik testlerin, 8 tanesinde ise hem parametrik hem de parametrik olmayan testlerin, kullanıldığına, 10 tane çalışmada ise herhangi bir istatistiksel test kullanılmaksızın, anormal getirilerin mutlak değer anlamındaki büyüklüklerine göre değerlendirme yapıldığına, işaret etmektedir. En fazla kullanılan, tercih edilen parametrik testin Traditional T testi olduğu, buna karşın en fazla kullanılan, tercih edilen parametrik olmayan testin ise Corrado Rank Testi olduğu, ifade edilebilir. Hem parametrik hem de parametrik olmayan testlerin birlikte kullanılması bulgusunun, Başdaş (2013)'in ulaştığı sonuçlar ile paralellik arz ettiği, görülmektedir.
- Araştırma kapsamında inceleme konusu yapılan çalışmalarda kullanılan tahmin penceresi uzunluk aralığının çalışmadan çalışmaya değişkenlik gösterdiği (5 borsa işlem günü ile 345 borsa işlem günü aralığında çeşitli değerler alan ve ağırlıklı olarak 100 borsa işlem günü ile 345 borsa işlem günü aralığında değerler alan toplam 21 farklı tahmin penceresi uzunluğunun kullanıldığı gözlenmiştir), bazı çalışmalarda birden fazla tahmin penceresi uzunluğunun kullanıldığı, buna karşın en yoğun/sık olarak kullanılan tahmin penceresi uzunluğunun ise, 250 borsa işlem günü olduğu, gözlenmiştir. Ulaşılan bu bulguların, tahmin penceresi uzunluğu konusundaki literatür ile uyumluluk arz ettiği, ifade edilebilir.

V. Öneriler

Çalışmanın bulgu ve sonuçları ışığında, aşağıda maddeler halinde sıralanan önerilerin sunulmasının uygun olabileceği düşünülmektedir.

- İlerleyen dönemlerde yapılacak çalışmalarda yazım dili olarak İngilizce tercih edilebilir.
- Literatüre ilişkin konu portföyü çeşitliliğinin ve zenginliğinin sağlanabilmesi, belirli bir veya birkaç konu üzerine yoğunlaşılması ve bu yolla diğer konuların ihmal edilmesi riskinin ortadan kaldırılabilmesi açısından, ilerleyen dönemlerde olay çalışması (event study) metodolojisini kullanmak suretiyle Borsa İstanbul (BIST) Pay (Hisse Senedi) Piyasasının yarı-güçlü formda etkin olup olmadığını test etmeyi planlayan araştırmacıların: 1-)Rekabet

Kurumu'nun firmalar hakkında yaptığı soruşturma, para cezası vb. gibi duyurular, 2-)Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu vb. gibi düzenleyici ve denetleyici otoriteler tarafından yapılan duyurular 3-)Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın aldığı çeşitli kararlara ilişkin duyurular 4-)Önemli politik karar alıcı kişilerin kamuoyuna yansıyan açıklamaları gibi, henüz Türkiye literatüründe işlenmemiş konuların/olayların etkilerini incelemelerinin, literatüre görece daha fazla katkı yapabileceği düşünülmektedir.

- Piyasa portföyünü temsil eden değişken olarak BIST-50 endeksi, BIST-30 endeksi, BIST-Sınai endeksi gibi endekslerin yanı sıra çeşitli spesifik sektörel endekslerin de (örneğin BIST-Bankacılık endeksi gibi), araştırılan konuya ve örneklem yapısına bağlı olarak kullanılabilmesi, düşünülmektedir.
- Borsa İstanbul'da işlem gören hisse senetlerine ve borsa geneline ilişkin yabancı yatırımcı ağırlığının görece yüksekliği dikkate alındığında; USD cinsinden hisse senedi fiyatı ve borsa endeksi verilerinin kullanılabilmesi, hatta Türk Lirası (TL) ve USD cinsi verilerin ayrı ayrı kullanılarak, sonuçların karşılaştırmalı olarak sunulup yorumlanmasının yeni bir bakış açısı doğurabileceği, değerlendirilmektedir.
- İnceleme konusu yapılan olaylara/duyurulara ilişkin hisse senedi/borsa endeksi getiri oranı tepkilerinin ilgili olaya/duyuruya olan hassasiyet/duyarlılık derecelerinin/katsayılarının artırılabilmesi anlamında, saatlik ve hatta dakikalık fiyat verilerinin kullanılıp kullanılmayacağına, olay çalışması metodolojisi üzerine yöntemsel bazda çalışmalar yürüten ekonometri ve/veya finans orijinli akademisyenler tarafından, araştırma konusu yapılması gerektiği, düşünülmektedir.
- Yapılan araştırmalar neticesinde, Türkiye literatüründe olay çalışması metodolojisi üzerine yapılmış bir kuramsal ve yöntemsel çalışmaya rastlanılmamış olup, tüm çalışmaların ampirik araştırmalar niteliğinde olduğu, göze çarpmıştır. Bu noktadan hareketle, Türkiye literatüründe olay çalışması metodolojisi üzerine kuramsal ve yöntemsel nitelikte bilimsel/akademik araştırmalar anlamında doldurulması gereken bir boşluğun olduğu göze çarpmaktadır.
- Uluslararası literatür incelendiğinde, pay (hisse senedi) piyasaları haricindeki piyasalarda da (örneğin döviz piyasası gibi) olay çalışması metodolojisinin uygulama alanı bulduğu gözlenmesine rağmen, Türkiye literatüründe bu alanda neredeyse hiçbir

çalışmanın olmadığı göze çarpmaktadır. Bu açıklamalardan hareketle araştırmacılarımızın, pay (hisse senedi) piyasası dışındaki piyasalar için (örneğin döviz piyasası gibi) olay çalışması metodolojisini kullanmak suretiyle literatüre katkı sunabilecek bilimsel çalışmalar ortaya koyabilecekleri düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdioğlu, N. ve Aytekin, S. (2016). The Role Of Monetary Policy Announcements On Turkish Banks Stock Returns. *Emerging Markets Journal*, 6(1): 62-69.
- Aksu, M. ve Aytekin, S. (2015). Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Notu İle Hisse Senedi Getirisi İlişkisi: BIST Kurumsal Yönetim Endeksi (XKURY) Üzerine Bir Uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 6(13): 201-209.
- Aktaş, H. ve Öncü, S. (2006). The Stock Market Reaction To Extreme Events: The Evidence From Turkey. *International Research Journal Finance and Economics*, 6: 78-85.
- Armitage, S. (1995). Event Study Methods and Evidence On Their Performance. *Journal Of Economic Surveys*, 8(4): 25-52.
- Arsoy, M.F. (2017). Hisse Geri Alım Programı Duyurularının Şirketlerin Piyasa Değerlerine Etkisi: Borsa İstanbul Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12(2): 1-22.
- Aygören, H. ve Uyar, S. (2007). İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda (İMKB) Denetim Görüşlerinin Hisse Senedi Getirileri Üzerindeki Etkisi. *İMKB Dergisi*, 9(36): 31-51.
- Ball, R. ve Brown, P. (1968). An Empirical Evaluation Of Accounting Income Numbers. *Journal Of Accounting Research*, 6: 159-178.
- Başdaş, Ü., (2013), Event Study Methodology For The Borsa İstanbul, Unpublished Ph.D. Thesis, Ankara: Middle East Technical University, Graduate School Of Social Sciences.
- Başdaş, Ü. ve Oran, A. (2014). Event Studies In Turkey. *Borsa İstanbul Review*, 14(3): 167-188.
- Bayazıtlı, E., Kaderli, Y. ve Gürel, E. (2008). Kar Payı Dağıtma Duyurularının Firmaların Hisse Senedi Getirilerine Etkisi: İMKB'ye Kayıtlı Taş ve Toprağa Dayalı Sanayide Faaliyet Gösteren Bazı Firmalar Üzerinde Bir Olay Etüdü Çalışması. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 8(26): 1-15.
- Bayraktar, A., (2009), Endekse Dahil Olma ve Çıkarılmanın Hisse Senedi Performansına Etkisi: İMKB Uygulaması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Bedelova, L., Yıldız, Y. ve Karan, M.B. (2017). Aracı Kurum Tavsiyelerinin Hisse Senedi Fiyatı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 74: 97-118.
- Bekçioğlu, S., Öztürk, M. ve Kaderli, Y. (2004). Kurulan İşbirliklerinin İMKB'ye Kayıtlı İzocam, Çelebi ve Netaş Firmalarının Hisse Senetleri Üzerindeki Etkisinin Ölçülmesi: Bir Olay Etüdü Denemesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 21: 43-48.
- Belen, M. ve Gümrah, Ü. (2016). Türkiye'de Hisse Senedi Piyasasının Enflasyon Açıklamalarındaki Sürprizlere Tepkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(3): 428-441.
- Bhagat, S. ve Romano, R. (2001). Event Studies And The Law Part 1: Technique And Corporate Litigation. *John M. Olin Center For Studies In Law, Economics and Public Policy Working Papers*, Paper 259: 1-33.
- Binder, J.J. (1985). Measuring The Effects of Regulation With Stock Price Data. *Rand Journal Of Economics*. 16(2): 167-183.
- Bolak, M. ve Süer, Ö. (2008). The Effect Of Marmara Earthquake On Financial Institutions. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2): 135-145.
- Bozkurt, İ., Öksüz, S. ve Karakuş, R. (2014). Finansal Tablo İlanlarının Hisse Getirileri Üzerindeki Etkisi: BIST'de Ampirik Bir Uygulama. 18. Ulusal Finans Sempozyumu Bildirisi, Denizli, 77-95.
- Brown, S.J. ve Warner, J.B. (1980). Measuring Security Price Performance. *Journal Of Financial Economics*, 8: 205-258.
- Brown, S.J. ve Warner, J.B. (1985). Using Daily Stock Returns: The Case Of Event Studies. *Journal Of Financial Economics*, 14(1): 3-31.
- Bulut, H.İ. ve Eyüboğlu, K. (2013). Türk Ekonomi Dergiciliğinin Hisse Fiyatları Üzerindeki Etkisi. 17. Ulusal Finans Sempozyumu Bildirisi, Muğla, 143-154.
- Bürcü, R., (2015), Sendikasyon Kredisi İlanlarının Borçlanıcı Bankaların Hisse Senedi Getirilerine Etkisi: Türk Bankacılık Sektörü Üzerine Ampirik Bir Analiz, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa: Bursa Orhangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Campbell, J.Y., Lo, A.W., ve MacKinlay, A.C. (1997). *The Econometrics Of Financial Markets*. New Jersey: Princeton University Press.
- Campbell, C.J., ,Cowan, A.R., ve Salotti, V. (2010). *Multi-Country Event Study Methods*. Iowa State University: Finance Publication.
- Corrado, C.J., ve Truong, C. (2008). Conducting Event Studies With Asia-Pacific Security Market Data. *Pacific-Basin Finance Journal*, 16(5): 493-521.
- Çakır, H.M. ve Gülcan, Z. (2012). Şirket Birleşme ve Devralma Kararlarının Hisse Senedi Getirilerine Etkisi. *Mali Çözüm Dergisi*, 113: 79-107.

**Borsa İstanbul
İçin Yarı-Güçlü
Formda Piyasa
Etkinliği Testi
Çalışmaları
Üzerine Bir
İnceleme**

280

- Çevikçelik, S., (2012), Şirket Birleşmelerinin Firmanın Piyasa Değerine Etkisi: İMKB’de Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çukur, S. ve Eryiğit, R. (2006). Banka Birleşme ve Devralma Olaylarının Borsadaki Etkisi. *İktisat İşletme ve Finans*, 21(243): 96-107.
- Çukur, S., Eryiğit, M. ve Duran, S. (2008). Sendikasyon ve Seküritizasyon Kredileri Anlaşmalarının Borçlanan Bankaların Hisse Fiyatlarına Etkileri. *İktisat İşletme ve Finans*, 23(264): 58-78.
- Dann, L.Y., ve James, C.M. (1982). An Analysis Of The Impact Of Deposit Rate Ceilings On The Market Values Of Thrift Institutions. *The Journal Of Finance*, 37(5): 1259-1275.
- Delattre, E. (2007). Event Study Methodology In Marketing. *Recherche Et Applications En Marketing (English Edition)*, 22(2): 57-75.
- Dimson, E. ve Mussavian, M. (1998). A Brief History Of Market Efficiency. *European Financial Management*, 4(1): 91-103.
- Doğu, M., (2007), İçerden Öğrenenlerin Hisse Senedi İşlemlerinin İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında Test Edilmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dolley, J.C. (1933). Common Stock Split-Ups Motives and Effects. *Harvard Business Review*, 12(1): 70-81
- Dutta, A. (2014). Parametric and Nonparametric Event Study Tests: A Review. *International Business Research*, 7(12): 136-142.
- Dyckman, T., Philbrick, D. ve Stephan, J. (1984). A Comparison of Event Study Methodologies Using Daily Stock Returns: A Simulation Approach. *Journal Of Accounting Research*, 22: 1-30.
- Elbir, G. ve Kandır, S.Y. (2017). Yatırım Duyurularının Pay Getirileri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Demir-Çelik Sektörü Örneği. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 9(1): 16-32.
- Eryiğit, M. (2007). Stock Market Reaction To Developments In Turkish-European Union Relations. *Ekonomik Yaklaşım*, 18(63): 55-68.
- Eyüboğlu, K. ve Bulut, H.İ. (2016). Şirketlere Özgü Haberlerin Hisse Performansına Etkisi: BIST-30 Şirketleri Örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16: 113-138.
- Fama, E.F., Fisher, L., Jensen, M.C. ve Roll, R. (1969). The Adjustment Of Stock Price To New Information. *International Economic Review*, 10 (1): 1-21.
- Fama, E.F. (1970). Efficient Capital Markets: A Review Of Theory And Empirical Work. *The Journal of Finance*, 25(2): 383-417.

- Fama, E.F. (1991). Efficient Capital Markets: 2. *The Journal Of Finance*, 46(5): 1575-1617.
- Genç, A. ve Coşkun, E. (2013). Birleşme ve Satın Alma Duyurularında Anormal Getiri: Satın Alan Şirket ve Hedef Şirket Açısından Bir İnceleme. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3): 359-376.
- Gift, P. ve Gift, M.J. (2011). Don't Blow A Bunch Of Cash On Vegas: An Event Study Analysis Of President Obama's Public Statements On Las Vegas. *UNLV Gaming Research&Review Journal*, 15(2): 59-76.
- Güre, P.D. ve Kütük, S. (2016). Türkiye'de Kurumlar Vergisi Değişikliğinin Hisse Senedi Fiyatları Üzerine Kısa Dönemli Etkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(1): 303-332.
- Güvercin, A. ve Demir, Y. (2015). Kazanç Açıklamaları ve Şirket Değeri İlişkisi: BIST-100 Şirketleri Üzerine Bir Olay Analizi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(3): 223-253.
- Johnston, M.A. (2007). A Review Of The Application Of Event Studies In Marketing. *Academy Of Marketing Science Review*, 11(4): 1-31.
- Kaderli, Y. (2007). Yapılan İhracat Bağlantılarının İlgili Firmaların Hisse Senedi Getirileri Üzerindeki Etkisinin Olay Etüdü İle İncelenmesi: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'ndaki Bazı Firmalar Üzerine Bir Uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 36: 144-154.
- Kaderli, Y. ve Demir, S. (2009). Yatırım Kararı Duyurularının Hisse Senedi Getirileri Üzerindeki Etkisinin Ölçülmesi: Olay Etüdü Yöntemi. *Mali Çözüm Dergisi*, 91: 45-65.
- Kaderli, Y. ve Başkaya, H. (2014). Halka Açık Firmalarda Kar Payı Dağıtım Duyurularının Hisse Senedi Fiyatlarına Etkisinin Ölçülmesi: Borsa İstanbul'da Bir Uygulama. *Adnan Menderes Üniversitesi SBE Dergisi*, 1(1): 49-64.
- Kaderli, Y., Doğaner M. ve Başkaya, H. (2017). Borsa İstanbul'da İşlem Gören Firmaların Yeni İş İlişkisi Duyurularının Hisse Senetleri Getirileri Üzerindeki Kısa Vadeli Etkisinin Olay Etüdü İle İncelenmesi. *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 9(33): 429-435.
- Kandır, S.Y. ve Yakar, S. (2012). Kurumlar Vergisi Oranındaki Değişikliğin Hisse Senedi Getirileri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Maliye Dergisi*, 163: 170-186.
- Kandır, S.Y. (2013). Kurumsal Yönetim Derecelendirme Notu Açıklamalarının Hisse Senedi Getirileri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Bankacılar Dergisi*, 24(85): 21-31.
- Kandır, S.Y. ve Elbir, G. (2017). Borsa İstanbul Enerji Şirketlerinin Yatırım Duyurularının Pay Getirileri Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Analiz. *TİSK Akademi Dergisi*, 12(23): 98-115.

**Borsa İstanbul
İçin Yarı-Güçlü
Formda Piyasa
Etkinliği Testi
Çalışmaları
Üzerine Bir
İnceleme**

282

- Kara, S. (2015). Denetim Görüşlerinin Hisse Senedi Anormal Getirileri Üzerine Etkisinin 2009-2014 Yılları Bazında Ölçümlenmesi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 8(2): 137-152.
- Karagöz, K. ve Yiğit, M. (2016). Türkiye’de Siyasi Seçimlerin Hisse Senedi Getirilerine Etkisi: Olay Çalışması Yaklaşımı. 17. EYİ Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumu Bildirisi, Sivas, 137-138.
- Karakuş, R., Zor, İ. ve Küçük, Ş.Y. (2017). Pay Geri Alım İlanlarının Hisse Getirisine Etkisi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 75: 55-70.
- Karan, M.B. (2004). Yatırım Analizi ve Portföy Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Karan, M.B., Acar, M. ve Temiz, H. (2013). BIST (Borsa İstanbul) Kurumsal Yönetim Endeksinde (XKURY) Yer Alan Şirketlerin Getiri ve Performans Analizi: Olay Çalışması Örneği. 17. Ulusal Finans Sempozyumu Bildirisi, Muğla, 130-142.
- Kayalı, M.M. ve Baş, R. (2017). Finansal Tüketicilerden Faiz Dışında Alınacak Ücret, Komisyon ve Masraflara İlişkin Yönetmelik Taslağının Borsa İstanbul’da İşlem Gören Banka Hisse Senedi Getirilerine Etkisi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 54(630): 25-39.
- Kılıç, S., (2002), Sermaye Artırımlarının Hisse Senedi Fiyatlarına Etkisi ve Bedelsiz Hisse Senedi Anomalisinin Test Edilmesi: İMKB’de Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçyiğit, M. ve Kılıç, A. (2008). Leasing Sektöründe KDV Oranı Değişikliğinin İMKB’de İşlem Gören Leasing Şirketlerinin Hisse Senedi Getirisine Etkisi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 40: 165-174.
- Konak, F. ve Güner, E.N. (2015). Demokratik Seçim Süreçlerinin Borsa İstanbul Üzerindeki Etkisi. 19. Ulusal Finans Sempozyumu Bildirisi, Çorum, 309-319.
- Korkmaz, T. (2013). Portföy Oluşturmada Temel ve Teknik Analizin Kullanılması. İçinde Mehmet Başar (Ed.), Portföy Yönetimi, ss.146-176. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2852 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1809.
- Konchitchki, Y. ve O’Leary, D.E. (2011). Event Study Methodologies In Information Systems Research. *International Journal Of Accounting Information Systems*, 12(2): 99-115.
- Kothari, S.P. ve Warner, J.B. (2007). Econometrics Of Event Studies. In B. Espen Eckbo (Ed.), Handbook Of Corporate Finance: Empirical Corporate Finance. pp.3-36, North Holland: Elsevier.
- Kurtay, S., (2007), Hisseleri İMKB’de İşlem Gören Şirketlerin Büyük Ortak ve Yöneticilerinin Hisse Alım Satım Açıklamalarının Hisse Fiyatına Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Küçüksille, E. ve Mizrahi, R. (2015). Bedelsiz Sermaye Artırımı Duyurularının Şirketlerin Piyasa Değerlerine Etkisi: Borsa İstanbul Örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 35: 129-149.
- Lee, S.H., ve Varela, O. (1997). An Investigation Of Event Study Methodologies With Clustered Events And Event Day Uncertainty. *Review Of Quantitative Accounting*, 8(3): 211-228.
- Mackinlay, A.C. (1997). Event Studies In Economics And Finance. *Journal of Economic Literature*. 35(1): 13-39.
- Mandacı, P.E. (2003). İMKB'de Genel Seçimler Öncesi ve Sonrasında Anormal Fiyat Hareketleri. *İMKB Dergisi*, 7(27): 1-16.
- Mazgit, İ. (2013). Endeks Kapsamında Olmanın Hisse Senedi Getirilerine Etkisi: BIST Temettü 25 Endeksi Üzerine Bir Uygulama. *Sosyoekonomi*, 20(20): 225-264.
- McWilliams, A. ve Siegel, D. (1997). Event Studies In Management Research: Theoretical and Empirical Issues. *The Academy Of Management Journal*, 40(3): 626-657.
- McWilliams, A., Siegel, D. ve Teoh, S.H. (1999). Issues In The Use Of The Event Study Methodology: A Critical Analysis Of Corporate Social Responsibility Studies. *Organizational Research Methods*, 2(4): 340-365.
- Okudan, S., (2017), Stock Price Reactions Of Target Firms To Merger and Acquisitions In Turkey, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Otyakmaz, M., (2017), Finansal Tablo Açıklamalarının Hisse Senedi Değerine Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özer, V., (2009), Sermaye Piyasasında Özel Durum Açıklamaları Kapsamında İçeriden Öğrenenlerin Ticareti, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Parlak, D. ve Bişirici, E. (2014). İki Spor Kulübünün Hisse Senedi Getirileri Üzerine Bir İnceleme. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(2): 181-192.
- Peterson, P.P. (1989). Event Studies: A Review Of Issues and Methodology. *Quarterly Journal Of Business And Economics*, 28(3): 36-66.
- Sakarya, Ş. (2011). İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi Kapsamındaki Şirketlerin Kurumsal Yönetim Derecelendirme Notu ve Hisse Senedi Getirileri Arasındaki İlişkinin Olay Çalışması (Event Study) Yöntemi İle Analizi. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13): 147-162.
- Sakarya, Ş. ve Sezgin, H. (2015). Sendikasyon Kredisi Kullanımının Bankaların Hisse Senedi Getirilerine Etkisi: Olay Çalışması Yöntemiyle BIST'de Ampirik Bir Uygulama. *Bankacılar Dergisi*, 26(92): 5-24.

**Borsa İstanbul
İçin Yarı-Güçlü
Formda Piyasa
Etkinliği Testi
Çalışmaları
Üzerine Bir
İnceleme**

284

- Saraoğlu, A.C., (2017), Stock Price Reactions To Dividend Changes: A Comparative Test Of Signalling Theory and Market Efficiency In The Emerging EMEA Stock Markets, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sarıgül, H. (2015). Sendikasyon Kredisi Kullanım Duyurularının Bankaların Hisse Senedi Getirilerine Etkisi. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 7(12): 113-129.
- Selçuk, E.A. ve Yılmaz, A.A. (2011). The Impact Of Mergers and Acquisitions On Acquirer Performance: Evidence From Turkey. *Business and Economics Journal*, 22: 1-8.
- Selçuk, E.A., (2012), Corporate Diversification and Firm Value: Evidence From Emerging Markets, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sezer, Y., (2015), Futbol Kulüplerinin Maç Sonuçlarının Borsa Değerine Etkisi: Borsa İstanbul'a Kote Spor Şirketleri Üzerine Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sipahi, V., (2010), Kredi Derecelendirme Duyurularının Hisse Senedi Getirileri Üzerindeki Etkisi: İMKB-Banka Hisse Senetleri Üzerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü.
- Şahin, E., Konak, F. ve Karaca, S.S. (2017). Türkiye ve Rusya Arasındaki 'Uçak Krizinin' Borsa İstanbul Gıda İçecek ve Turizm Endeksleri Üzerine Etkisi. 2.Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumu Bildirisi, Bursa, 164-174.
- Teke, B. (2013). İMKB 30 Endeks Kompozisyonundaki Değişimin Hisse Senedi Performansına Etkisi. *İMKB Dergisi*, 13(51): 21-58.
- Tırlı, A., (2015), Şirket Birleşme ve Satın Alma Duyurularının Hisse Senedi Getirisi Üzerindeki Etkisinin Olay Etüdü Yöntemi İle Analizi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü.
- Tuncay, M. ve Eşgünoğlu, M. (2017). Menkul Kıymetlerle İlgili Vergi Düzenlemelerinin Sermaye Piyasaları Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 19: 149-170.
- Yalçın, C., (2010), The Effects Of Taxation Of Financial Instruments On Stock Returns Traded In İstanbul Stock Exchange: Evidence From ISE-30 Index, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yalvaç, E.F., (2011), Event Studies and The Efficient Market Hypothesis: Evidence From Turkish Merger Announcements, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yavuz, E., (2014), Türkiye’de Kurumsal Yönetim Endeksine Girişin Borsa İstanbul’da İşlem Gören Şirketlerin Hisse Senedi Getiri Oranları Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yazgan, K.F., (2017), Kurumsal Yönetim Derecelendirmesinin Hisse Senedi Performansına Etkisi: BIST Kurumsal Yönetim Endeksi Üzerine Bir İnceleme, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, F.A., (2013), Türkiye’deki Büyük Depremlerin İMKB’de Sektörel Etkisinin Test Edilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yolsal, H. (2011). Applications Of Parametric and Nonparametric Tests For Event Studies On ISE. *Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, 15: 53-72.
- <https://www.google.com.tr/> (Erişim Tarihi: 14.10.2017).
- <https://scholar.google.com.tr/> (Erişim Tarihi: 14.10.2017).
- <http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/> (Erişim Tarihi: 14.10.2017).
- <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Erişim Tarihi: 14.10.2017).