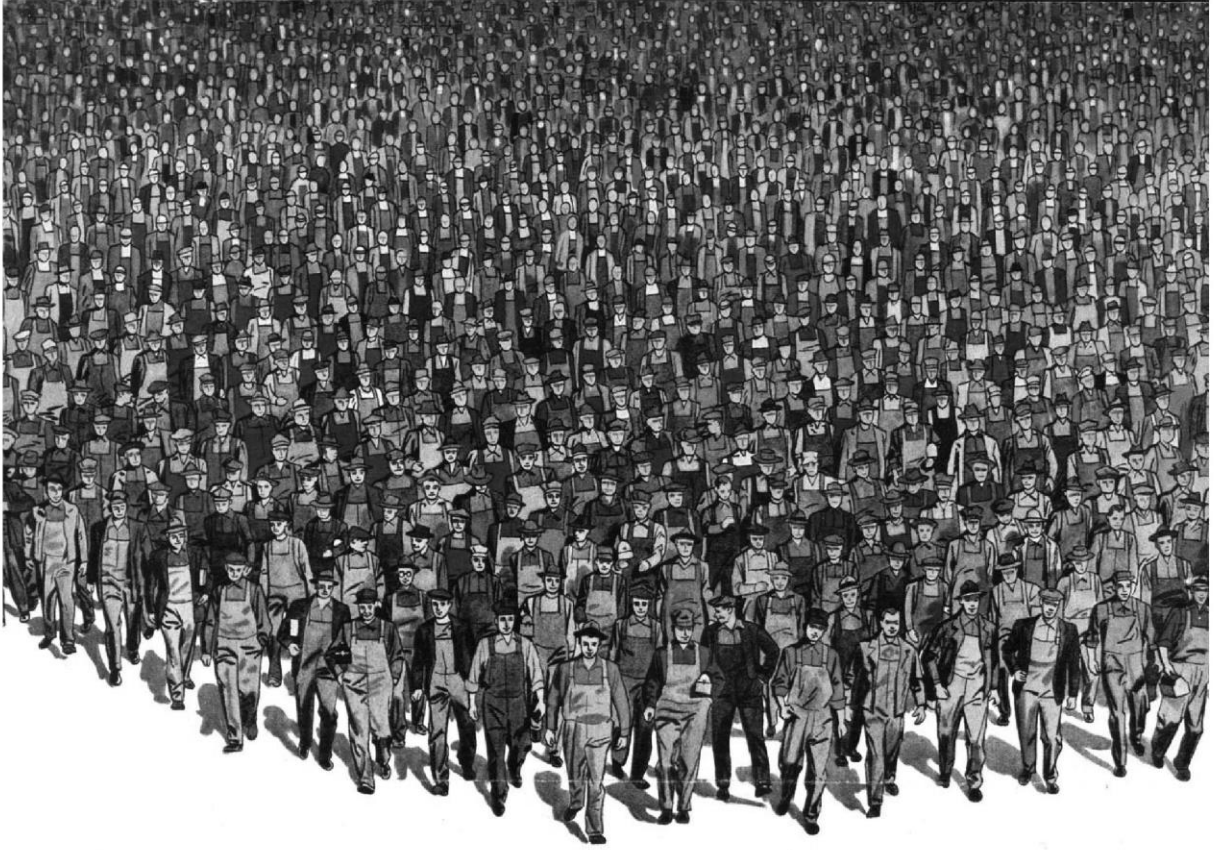




Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

2019, Cilt 5, Sayı 7



<http://dergipark.gov.tr/yonbil>





Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>)

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>) ISSN 2149-1984

“Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (YÖNBİL)” internet ortamında yayımlanan, uluslararası, hakemli bir yönetim bilimleri dergisidir.

YÖNBİL'e yönetim bilimleri ve alt disiplinlerine ait olan çalışmalar kabul edilmektedir.

Derginin yazı dili Türkçedir.

YÖNBİL çevrimiçi bir dergi olduğundan basılı sayıları bulunmamaktadır.

Amaç

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, hakemli uluslararası bir dergi olup, yönetim bilimleri alanında yapılan araştırmaları yayımlama ve bilim insanlarının hizmetine sunmayı amaçlamaktadır. Dergi; KIŞ(Şubat) ve YAZ(Ağustos) dönemleri olmak üzere yılda iki kez yayımlanmaktadır.

Odak ve Kapsam

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, hakemli uluslararası bir dergi olup, yönetim bilimleri alanında yapılan araştırmaları yayımlama ve bilim insanlarının hizmetine sunmayı amaçlamaktadır. Dergi yönetim bilimleri alanında tüm çalışmalara yer vermektedir. Kapsam dışındaki çalışmalar reddedilmektedir.

Değerlendirme Süreci

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi'ne yazı göndermek için yazar(lar), derginin internet adresine girerek üye olmalıdır.

Yazarlar makalelerini sisteme yüklerken Word belgesinde yazının başlığının altında yazar adı, unvanı, görev yaptığı kurum ve kendisine ulaşılabilir e-posta adresi gibi bilgilere yer



vermemelidirler. Yazarlar hakemlerin görüşlerini sistemden takip etmelidir. Yazıların hangi akademisyen tarafından sisteme eklendiği ya da dergiye gönderildiği, sistem yöneticisi tarafından görülmektedir. Bu husus, makaleyi inceleyecek hakemlere daha rahat hareket imkânı tanınması açısından önemlidir.

Makale, <http://dergipark.gov.tr/yonbil> adresindeki Makale Takip Sistemi aracılığıyla, e-posta adresi ve parolayla girilen kişisel sayfadan gönderildikten sonra, aynı sayfadan hakem süreci takip edilebilir. Bu aşamadan sonra, düzeltmelerin yapılması için, bütün hakemlerden raporların gelmesi beklenmelidir.

Dergiye ulaşan makale öncelikle alan editörü tarafından incelenir ve makalenin dergi yazım kurallarını taşıyıp taşımadığına bakılır. Derginin yazım kurallarına uymayan makaleler alan editörü tarafından hakemlik süreci başlatılmadan geri çevrilir ya da bazı değişiklikler istenebilir. Yazım kurallarına uygun makaleler ise, alanında uzman olan en az iki hakeme gönderilir. Onbeş gün içerisinde hakemlerin değerlendirmelerini tamamlayarak raporlarını göndermeleri beklenir.

Sürecin her aşamasında, hakemlerin ve yazarların isimlerinin saklı tutulduğu çift-kör hakemlik sistemi kullanılmaktadır. Hakemler kendilerine gönderilen makaleleri; çalışmanın orijinalliği, literatüre katkısı, metodoloji, vb. açıdan değerlendirirler. Hakemler direkt makaleyi kabul edebilir, reddedebilir veya yazarlardan düzeltme yapmalarını isteyebilirler. Bir makalenin yayına kabul edilebilmesi için, en az iki hakemin olumlu görüş bildirmesi gerekmektedir. Hakem raporlarından biri olumlu, diğerinin olumsuz olması durumunda, yazı üçüncü bir hakeme daha gönderilir.

Makale iki hakemden “Kabul Raporu” alması durumunda yayımlanır. Makale iki hakemden “Red Raporu” alması durumunda yayımlanmaz ve makalenin yazar(ları) bilgilendirilir. Hakemlerin “Düzeltilme Raporu” alınması durumunda yazar(lara) istenilen düzeltmeler bildirilir. Yazar(ların) istenilen düzeltmeleri tamamlayarak makaleyi tekrar sisteme yüklemesi istenir. Makalenin düzeltilmiş hali hakemlere tekrar geri gönderilir veya küçük düzeltmeler istenmişse alan editörü, istenilenlerin yerine getirilip getirilmediğini kontrol ederek makaleyi yakın arşivine gönderebilir. Büyük düzeltme raporu verildiyse alan editörü, tekraren aynı hakeme makaleyi gönderir. “Kabul Raporu” alınması durumunda yayın arşivinde sıraya alınır. İstenilen ya da beklenen düzeltmelerin yapılmaması durumunda makale “Red” edilir.

Yayın Sıklığı

Yılda iki sayı olarak çıkarılan dergi ŞUBAT ve AĞUSTOS aylarına yayınlanmaktadır.



Yayın Kuralları

YÖNBİL'de hiç kimseye farklı bir avantaj sağlanmamaktadır.

Dergiye gönderilen çalışmalar öncelikli olarak editör onayından geçmekte ve sadece onay alan çalışmalar ilgili alan hakemlerine gönderim yapılmaktadır. Her çalışma iki alan hakemi tarafından değerlendirilmekte ve onay alan çalışmalar yayına alınmaktadır. Bir çalışmanın sadece iki kez düzeltilmesi istenmektedir. İki düzeltme de talep edilen eksiklikler giderilmediyse çalışma otomatik olarak ret edilmektedir.

Dergi işleyişi ve yapılan her türlü işlem sistem üzerinden takip edilmektedir. Tamamen internet ve web tabanlı çalışan sistemde her türlü kayıt derginin internet tabanında kayıtlı tutulmaktadır.

Her sayıda yazarın sadece bir çalışmasına yer verilmektedir. Aynı yazara ait (birden çok yazarlı olsa dahi) birden fazla çalışma gelecek sayılarda yayınlanmak üzere sıraya alınmaktadır.

YÖNBİL'de tüm alıntılanmalar APA 5 sistemi ile yapılmaktadır.

YÖNBİL'de yayın telif hakkı sözleşmesi kullanılmamaktadır. Yayınlanan tüm makalelerin yayın hakkı YÖNBİL'e aittir. Yazarlar, yayımlanmak üzere kabul edilen makalelerinin yayım haklarının YÖNBİL dergisine devrini kabul etmiş sayılırlar. Yayımlanan makaleler için yazara telif ücreti ödenmez.

YÖNBİL'e gönderilen yayınlar daha önce bir başka dergiye gönderilmemiş olmalı, ret ya da aynı anda farklı dergilerde değerlendirmede bulunmamalıdır.

Dergi editörleri, hiçbir koşul ve şarta bağlı olmaksızın dergiye gelen çalışmaları hakem sürecine almadan ret etme hakkına tek taraflı olarak sahiptir. Bu durumda yazar ya da yazarlar bir hak iddiasında bulunamazlar.

YÖNBİL'de değerlendirilen yayınların hangi hakem veya hakemler tarafından değerlendirildiği konusunda yazar ya da yazarlar bilgi sahibi olamaz. Bu konuda bilgi talebinde bulunamaz.

Gelen yayınların değerlendirme süreci 1-3 aydır. Fakat değerlendirmede oluşabilecek sorunlar nedeni ile bu durum uzayabilmektedir.

Bilimsel içerik içermeyen ve bilime yenilik kazandırmayan hiçbir çalışma YÖNBİL'de kabul görmemektedir. Bu tip çalışmalara yer verilmemektedir.

Yayımlanan çalışmanın bilimsel ve hukuki her türlü sorumluluğu yazarına ya da yazarlarına aittir.

Dergiye çalışmalarını gönderen tüm yazar ya da yazarlar bu koşulları kabul etmiş sayılırlar.



Açık Erişim Politikası

YÖNBİL yayınlanma ile birlikte açık erişim sağlama politikasını benimsemiştir. Açık erişim bilginin küresel değişimini artırarak insanlık için yararlı sonuçlar doğurmaktadır. YÖNBİL aynı zamanda 12 Eylül 2012 tarihinde kabul edilen Budapeşte Açık Erişim Girişimi'ni desteklemektedir. Bu bağlamda dergi yayın kurulu tarafından benimsenmiş olan açık erişim politikaları şu adreste yer almaktadır:

<http://www.budapestopenaccessinitiative.org/boai-10-translations/turkish-translation>

YÖNBİL'de yayınlanan tüm makaleler "Creative Commons Alıntı 4.0 Uluslararası Lisansı" ile lisanslanmıştır. Bu lisans; yayınlanan tüm makaleleri, veri setlerini, grafik ve ekleri kaynak göstermek şartıyla veri madenciliği uygulamalarında, arama motorlarında, web sitelerinde, bloglarda ve diğer tüm platformlarda çoğaltma, paylaşma ve yayma hakkı tanır. Açık erişim disiplinler arası iletişimi kolaylaştıran, farklı disiplinlerin birbirleriyle çalışabilmesini teşvik eden bir yaklaşımdır. YÖNBİL bu doğrultuda makalelerine daha çok erişim ve daha şeffaf bir değerlendirme süreci sunarak kendi alanına katma değer sağlamaktadır.

YÖNBİL, açık erişim sağlama politikası kapsamında kütüphanelerin dergi içeriğini kütüphane katalog kayıtlarına almalarını önermektedir.



YÖNBİL aşağıdaki veri tabanlarınca taranmakta ve indekslenmektedir:



Google Akademik



Research Bible



Munich Personal
RePEc Archive



Open Depot



Bielefeld Academic
Search Engine



Open Archives



Electronic Journals Library



J-Gate



Leibniz-Informationszentrum
Lebenswissenschaften



The Hamburg State
and University Library



EconPapers



Scientific Indexing
Services



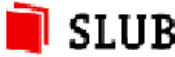
International Society for
Research Activity



AcademicKeys



Universitätsbibliothek
Leipzig



Sächsische
Landesbibliothek



Cite Factor



Saarländische Universitäts-
und Landesbibliothek



СОЦИОНЕТ



Max Planck Institute



Cosmos



The Journals
Impact Factor



International
Scientific Indexing



Open Academic
Journals Index



Journal Index

10.2015



Yayıncı

Zeki YÜKSEKBİLGİLİ

Baş Editör

Dr. Öğr. Üyesi Zeki YÜKSEKBİLGİLİ / Nişantaşı Üniversitesi

Yayın ve Editörler Kurulu

Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN / Nişantaşı Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Altay İlkan AKTÜRK / İstanbul Aydın Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gülbeniz AKDUMAN / Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Serkan AKGÜN / Kent Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep HATİPOĞLU / Nişantaşı Üniversitesi

Bilim Kurulu

Prof. Dr. Akiva FRADKIN / York University

Prof. Dr. Anarkül URDALETOVA / Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi

Prof. Dr. Asım SALDAMLI. / Mardin Artuklu Üniversitesi

Prof. Dr. Can BİLGİLİ / Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Prof.Dr. Cusup PİRİMBAYEV / Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi

Prof. Dr. Reyhan Ayşen WOLFF / Giresun Üniversitesi

Prof. Dr. Bayram KAYA / Giresun Üniversitesi

Prof. Dr. Celaleddin Serinkan / Pamukkale Üniversitesi

Prof. Dr. David SCHWARTZ / Jerusalem University

Prof. Dr. Derman KÜÇÜKALTAN / İstanbul Arel Üniversitesi

Prof.Dr. Fatih BAYRAM / Karabük Üniversitesi

Prof. Dr. Gerhard BERCTOLD / Universidad Azteca

Prof. Dr. Gershon TENENBAUM / Florida State University

Prof. Dr. Hasan AYYILDIZ / Karadeniz Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Hasan TUTAR / Sakarya Üniversitesi

Prof. Dr. Hüseyin Abdürrahim KANIBİR / Gedik Üniversitesi



- Prof. Dr. Nazmiye ERDOĞAN / Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Tuncay GÖRGÜLÜ / Berlin Humboldt Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf KARACA / Afyon Kocatepe Üniversitesi
Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ / Gümüşhane Üniversitesi
Doç. Dr. Aslı YURDİGÜL / Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Doç. Dr. Burak MİL / İstanbul Arel Üniversitesi
Doç. Dr. Ferudun KAYA / Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan ALTIN / Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Hanifi Murat MUTLU / Gaziantep Üniversitesi
Doç. Dr. İbrahim ÇETİN / Akdeniz Üniversitesi
Doç. Dr. Kazım Ozan ÖZER / Kent Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa KESEN / Adnan Menderes Üniversitesi
Doç. Dr. Serpi KESTANE / Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Sevinc KASIMOVA / Bakü Devlet Üniversitesi.
Doç. Dr. Şule YÜKSEL ÖZMEN / Karadeniz Teknik Üniversitesi
Yard. Doç. Dr. Azamat MAKSÜDÜNOV / Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Yard. Doç. Dr. Mehmet BALYEMEZ / Kıbrıs İlim Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN / Nişantaşı Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Altay İlkan AKTÜRK / İstanbul Aydın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Aynur ACER / İstanbul Arel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Aslı HONÇA./ Kastamonu Üniversitesi
Dr. Öğr. Görevlisi Bahar GÜRDİN / Adnan Menderes Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Bülent DEMİR / İstanbul Arel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Cem KARABAL / Beykent Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Erdal ŞEN / Doğu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Erdem AKKAN / Mersin Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Esra Sena TÜRKO / Erzurum Teknik Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gözde MERT / Nişantaşı Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gülbeniz AKDUMAN / Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Günay YEŞİLBAŞ / Nişantaşı Üniversitesi



- Dr. Öğr. Üyesi Hülya BULUT / İstanbul Arel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İsmet Bihter KARAGÖZ / İstanbul Gelişim Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Sami MENCET / Akdeniz Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Necla DÖNMEZ USTA / Giresun Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nermin KİŞİ / Bülent Ecevit Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Olca SEZEN DOĞANCILI / Sinop Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Osman SİRKECİ / Giresun Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sedat BAŞTUĞ / İskenderun Teknik Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Serkan AKGÜN / Kent Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sezen BOZYİĞİT / Mersin Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şükran ÖKTEM / Başkent Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Süreyya YILMAZ / Üsküdar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tolga GÖK / Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Volkan YAKIN / Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep HATİPOĞLU / Nişantaşı Üniversitesi
Dr. Erin HILL / Aston American University
Dr. Habibe AKŞİT / İstanbul Kültür Üniversitesi
Dr. Kamil KANIPEK / Girne Amerikan Üniversitesi
Dr. Vladimir KURYAKOV, Los Angeles International University



Değerlendirme Süreci

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi'ne yazı göndermek için yazar(lar), derginin internet adresine girerek üye olmalıdır.

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi'nde yazarlardan yayın için hiçbir şekilde ücret talep edilmemektedir.

Yazarlar makalelerini sisteme yüklerken Word belgesinde yazının başlığının altında yazar adı, unvanı, görev yaptığı kurum ve kendisine ulaşılacak e-posta adresi gibi bilgilere yer vermemelidirler. Yazarlar hakemlerin görüşlerini sistemden takip etmelidir. Yazıların hangi akademisyen tarafından sisteme eklendiği ya da dergiye gönderildiği, sistem yöneticisi tarafından görülmektedir. Bu husus, makaleyi inceleyecek hakemlere daha rahat hareket imkânı tanınması açısından önemlidir.

Makale, <http://dergipark.gov.tr/yonbil> adresindeki Makale Takip Sistemi aracılığıyla, e-posta adresi ve parolayla girilen kişisel sayfadan gönderildikten sonra, aynı sayfadan hakem süreci takip edilebilir. Bu aşamadan sonra, düzeltmelerin yapılması için, bütün hakemlerden raporların gelmesi beklenmelidir.

Dergiye ulaşan makale öncelikle alan editörü tarafından incelenir ve makalenin dergi yazım kurallarını taşıyıp taşımadığına bakılır. Derginin yazım kurallarına uymayan makaleler alan editörü tarafından hakemlik süreci başlatılmadan geri çevrilir ya da bazı değişiklikler istenebilir. Yazım kurallarına uygun makaleler ise, alanında uzman olan en az iki hakeme gönderilir. Onbeş gün içerisinde hakemlerin değerlendirmelerini tamamlayarak raporlarını göndermeleri beklenir.

Sürecin her aşamasında, hakemlerin ve yazarların isimlerinin saklı tutulduğu çift-kör hakemlik sistemi kullanılmaktadır. Hakemler kendilerine gönderilen makaleleri; çalışmanın orijinalliği, literatüre katkısı, metodoloji, vb. açıdan değerlendirirler. Hakemler direkt makaleyi kabul edebilir, reddedebilir veya yazarlardan düzeltme yapmalarını isteyebilirler. Bir makalenin yayına kabul edilebilmesi için, en az iki hakemin olumlu görüş bildirmesi gerekmektedir. Hakem raporlarından biri olumlu, diğersinin olumsuz olması durumunda, yazı üçüncü bir hakeme daha gönderilir.

Makale iki hakemden “Kabul Raporu” alması durumunda yayımlanır. Makale iki hakemden “Red Raporu” alması durumunda yayımlanmaz ve makalenin yazar(ları) bilgilendirilir. Hakemlerin “Düzeltilme Raporu” alınması durumunda yazar(lara) istenilen düzeltmeler bildirilir. Yazar(ların) istenilen düzeltmeleri tamamlayarak makaleyi tekrar sisteme yüklemesi istenir. Makalenin düzeltilmiş hali hakemlere tekrar geri gönderilir veya küçük düzeltmeler istenmişse alan editörü, istenilenlerin yerine getirilip getirilmediğini kontrol ederek makaleyi yaqın arşivine gönderebilir. Büyük düzeltme raporu verildiyse alan editörü, tekraren aynı hakeme makaleyi gönderir. “Kabul Raporu” alınması durumunda yayın arşivinde sıraya alınır. İstenilen ya da beklenen düzeltmelerin yapılmaması durumunda makale “Red” edilir.



Yazım Kuralları

YÖNBİL'e gönderilecek olan makaleler aşağıdaki kurallara göre hazırlanmalıdır;

1. Yazılarda sayfa numarası, üst bilgi ve alt bilgi gibi ayrıntılara yer verilmemelidir.
2. Yazı tipi olarak TIMES NEW ROMAN kullanılmalıdır.
3. Makale içerisindeki başlıkların her bir kelimesinin sadece ilk harfleri büyük yazılmalı, başka hiçbir biçimlendirmeye, yer verilmemelidir.
4. İmlâ ve noktalama açısından, makalenin ya da konunun zorunlu kıldığı özel durumlar dışında, Türk Dil Kurumunun İmlâ Kılavuzu esas alınmalıdır.
5. Makalelerde Türkçe ve İngilizce başlıkla, öz ve anahtar kelimeler bulunmalıdır. Metin içerisinde giriş, teorik temel bulgular ve sonuç kısmı bulunmalıdır. (Ampirik çalışmalarda)
6. Tablolarda başlık üst kısımda ve tablo başlığının harfleri büyük olmalıdır. Şekillerde ise, başlık şeklin altında yer almalıdır ve 12 puntoyla yazılmalıdır.
7. Makalelerde yapılan atıf sistemlerinde APA sistemi kullanılmalıdır. Kaynak gösterme metin içinde (Soyad, Yıl: s. No) şeklinde olmalıdır. Her makalenin sonunda mutlaka kaynakça bulunmak zorundadır. Kaynakçada ise, (Soyad, A. (2015). Xxx Xxxx Xxxx. Şehir: Yayınevi.) şeklinde olmalıdır. Kaynakça soyada göre alfabetik sıraya göre konmalıdır. Kaynakçada ilk harfler büyük değildir.
8. Yazılar, Microsoft Word programında yazılmalı ve sayfa yapıları aşağıdaki gibi düzenlenmelidir:

Kâğıt Boyutu: A4 Dikey

Üst Kenar Boşluk: 2,5 cm

Alt Kenar Boşluk: 2,5 cm

Sol Kenar Boşluk: 2,5 cm

Sağ Kenar Boşluk: 2,5 cm

Yazı Tipi: Times News Roman

Yazı Tipi Stili: Normal

Boyutu (normal metin): 12

Kaynakça: 10 punto ve tek aralık

Satır Aralığı: 1 (tek aralık)

Tablolar: 10 punto ve tek aralık



Kaynakçada Yazım Kuralları:

Kaynakçada aynı yazarın çok sayıda kaynağı varsa, kaynaklar eskiden yeni tarihe doğru sıralanarak yazılır. Aynı tarihli kaynaklarda harf ile sıralama yapılır. Örneğin: 2000a, 2000b.

Dergilerin varsa DOI numaraları yazılır.

Örneğin:

Anderson, A. K. (2005). Affective Influences on the Attentional Dynamics Supporting Awareness. *Journal of Experimental Psychology: General*, 154, 258-281. DOI:10.1037/0096-3445.134.2.258 Yoksa url numaraları yazılır. Örneğin: Fe:Feminist eleştiri dergisi url'si. <http://cins.ankara.edu.tr/cansun.html>

Klasik eserlerin (Marx, Freud gibi) özgün tarihleri biliniyorsa kaynağın sonunda şu şekilde verilir: (Özgün eser 1846 tarihlidir)

Aynı soyadlı yazarlardan, yayını daha eski tarihli olsa bile adının ilk harfi alfabetik olarak önce gelen kaynakçada önce belirtilir. Örneğin: Köker, E. (1998). *Politikanın İletişimi İletişimin Politikası*, Ankara: Vadi. Köker, L. (2007). *Hukuk Reformları Sürecinde Türkiye'nin İnsan Hakları Sorunu*. İnsan Hakları Haberciliği, (derl.) Sevda Alankuş, İstanbul: IPS Vakfı.

Çok yazarlı kitap

Abisel, N., Arslan, U.T., Behçetoğulları, P., Karadoğan, A., Öztürk, S.R. & Ulusay, N. (2005). *Çok Tuhaf Çok Tanıdık*. İstanbul: Metis.

Editörlü kitap

Özbek, M. (Ed.) (2005). *Kamusal Alan*. İstanbul: Hil. Editörlü kitapta bölüm Kejanlıoğlu, B. (2005). *Medya Çalışmalarında Kamusal Alan Kavramı*. Meral Özbek (Ed.), *Kamusal Alan içinde* (s. 689-713). İstanbul: Hil.



Etik Kurallar

Yazarlar

Gönderilen makalenin akademik alanlara katkı sunacak nitelikte olması yazarın sorumluluğundadır.

Çalışmaların özgün olması ve araştırmaya dayalı olması gerekmektedir.

Her ne kadar intihal taraması dergi tarafından yapılacaksa da akademik onursuzluk olan intihalin sonuçları tamamen yazara yönelecektir.

Makale aynı anda farklı dergilere gönderilmemelidir ve daha önce başka bir dergiye gönderilmiş olmamalıdır.

Makalede ismi yazılacak olan diğer yazarların araştırmaya katkı sağladığından emin olunmalıdır. Akademik katkısı olmayan kişilerin ilave yazar olarak gösterilmesi veya katkı sırası gözetilmeksizin, unvan, yaş ve cinsiyet gibi bilim dışı ölçütlerle yazar sıralaması yapılması bilim etiğine aykırıdır.

Dergiye makale gönderen yazarların derginin yayım ve yazım ilkelerini okuduğu ve kabul ettiği varsayılır ve yazarlar bu ilkelerde kendinden beklenenleri taahhüt etmiş sayılmaktadır.

Atıflar ve kaynakça gösterimi eksiksiz olmalıdır.

Yazarlar, Yükseköğretim Kurulu'nca da belirtilen Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'ni dikkate almalıdır.

Hakemler

Hakemler dergide yayımlanacak makalenin akademik kalitesinin en temel tespit edicisi olduklarının bilinciyle davranmalı ve akademik kaliteyi artırma sorumluluğuyla değerlendirme yapmalıdır.

Hakemler, yalnızca uygun bir değerlendirmeyi yapmak için gereken uzmanlığa sahip oldukları, kör hakemlik gizliliğine riayet edebilecekleri ve makaleye dair detayları her şekilde gizli tutabilecekleri makalelerin hakemliğini kabul etmelidirler.

Makale inceleme süreci sonrasında da incelenen makaleye dair herhangi bir bilgi hiçbir şekilde başkalarıyla paylaşılmamalıdır.

Hakemler, yalnızca makalelerin içeriğinin doğruluğunu ve akademik ölçütlere uygunluğunu değerlendirmelidir. Makalede ortaya konan düşüncelerin hakemin düşüncelerinden farklı olması değerlendirmeyi etkilememelidir.

Hakem raporları objektif ve ölçülü olmalıdır. Hakaret içeren, küçümseyici ve itham edici ifadelerden kesinlikle kaçınılmalıdır.

Hakemler, değerlendirme raporlarında yüzeysel ve muğlak ifadelerden kaçınılmalıdır. Sonucu olumsuz olan değerlendirmelerde sonucun dayandığı eksik ve kusurlu hususlar somut bir şekilde gösterilmelidir.



Hakemler, kendilerine tanınan süre içerisinde makaleleri değerlendirmelidir. Şayet değerlendirme yapmayacaklarsa, makul bir süre içerisinde dergiye bildirmelidirler.

Editörler

Editörler, dergi politikasında belirtilen ilgili alanlara katkı sağlayacak makaleleri değerlendirme sürecine kabul etmelidir.

Editörler, kabul veya ret edilen makaleler ile herhangi bir çıkar çatışması/ilişkisi içinde olmamalıdır.

Editörler bir makaleyi kabul etmek ya da reddetmek için tüm sorumluluğa ve yetkiye sahiptir.

Hakemlerin ve yazarların isimlerinin karşılıklı olarak gizli tutulması editörlerin sorumluluğudur.

Yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin intihal taraması ve böylece akademik onursuzluğun önüne geçilmesi için editörler gerekli çabayı göstermelidir.

Dergiye gönderilen makalelerin ön inceleme, hakemlik, düzenleme ve yayınlama süreçlerinin vaktinde ve sağlıklı bir şekilde tamamlanması editörlerin görevidir.

Editörler dergiye makale kabul ederken akademik kaygı ve ölçütleri öncelermelidir.

Editörler dergiye katkısı olmayan kişileri yayın kurulu üyesi veya yardımcı editör olarak göstermemelidir.



Dergi tam metinlerin okuyucular tarafından okunmasına, indirilmesine, kopyalanmasına, dağıtılmasına, yazdırılmasına ve okuyucuların bunları herhangi bir yasal amaçla kullanmalarına izin verir.

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi [Creative Commons Atıfı-Türetilemez 4.0 Uluslararası Lisansı](#) ile lisanslanmıştır.





Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>)

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>) ISSN 2149-1984

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:5, Sayı: 7, 2019

İçindekiler

| | |
|---|---------|
| Kooperatiflerde Amortisman İşlemleri Hande ÖZOLGUN | 1 - 8 |
| Akademisyenlerin Rekreasyonel Faaliyetlere Katılımlarını Engelleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Turizm Fakülteleri Örneği Mustafa Cüneyt ŞAPCILAR Figen KALKAN Ahmet BÜYÜKŞALVARCI | 9 - 29 |
| Stratejik Liderlik Anlayışının Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: İstanbul İli Örneği Ali Çağlar GÜLLÜCE Erdoğan KAYGIN Yunus ZENGİN Murat SAĞBAŞ Cem KARABAL | 30 - 47 |



Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>)
2019, Cilt 5, Sayı 7

Kooperatiflerde Amortisman İşlemleri¹

Depreciation Operations in Cooperatives

Hande ÖZOLGUN²

Öz

Günümüzde kooperatifler ve kooperatifçilik hareketleri yaygın şekilde görülmektedir. Kooperatifler şahıslara ve kurumlara sosyal ve ekonomik anlamda yararlar sağlarlar. Bu sebeple gerek özel gerek tüzel kişiler tarafından kurulan kooperatiflerin türleri ve sayıları oldukça olmuştur. Kooperatif denildiğinde ilk olarak akla, ortakların sosyal ve ekonomik faydalar elde edebilmek için, güçlerini dayanışma ve işbirliği içinde bir araya getirmeleri suretiyle kurulan ortaklıklar gelmektedir. Bunun yanında kooperatiflerin çok çeşitli tanımını yapmak mümkündür. Kooperatiflerin tanımını tek bir şekilde yapmak mümkün değildir. Fakat yapılan çok çeşitli tanımlarda kooperatifler için ortak olarak söylenen bir ilke bulunmaktadır. Bu ilke 'belli bir amaca ulaşabilmek amacıyla ortaklaşa ve birlikte yapılacak çalışmalar ve dayanışmalar'dır. Yani kooperatiflerin temel hedefi ve amacı ortakların bir araya gelerek yaptıkları çalışmalar ve dayanışmalar sonunda istedikleri amaca ulaşabilmeleridir. Kooperatifçilik düşüncesinin temelinde birlikte ve ortaklaşa iş yapma düşüncesi yatmaktadır. Bireylerin bir arada yapmış oldukları çok sayıda işlerin örneklerini geçmişte ve günümüzde görmek mümkündür. Önceki zamanlarda kişilerin birlikte ürünleri hasat etmeleri, kendi korunmaları için setler yapmaları gibi işler birlikte çalışmanın önemli örnekleri olarak gösterilebilir. Aynı kolektif çalışma örnekleri günümüzde de devam etmektedir. Zaman geçtikçe teknolojinin yaygın şekilde kullanılması ve ilerlemesiyle birlikte kooperatifçilik düşünceleri de değişime ve gelişime uğramıştır. Daha önceden insan gücü kullanılarak yapılan işlerin çoğu artık makine ve diğer araç ve gereçlerle yapılmaktadır. Kooperatifleri kuran kişiler de bu işleri yerine getirebilmek için bu teknolojileri kullanmaya başlamışlardır. Ekinleri el yordamıyla biçmek yerine biçerdöverler kullanılmakta, ulaşım için uçak, otobüs gibi araçlar kullanılmaktadır. İşte bu teknolojik gelişmelere bağlı olarak kooperatifler de, çalışmalarını gerçekleştirirken insan gücünden çok makine kullanımından faydalanmıştır. Günümüzde, kişilerin yaşam düzeylerinin geliştirilip yükseltilmesinde, kişilerin sosyal ve ekonomik olarak kalkınmalarının sağlanmasında kooperatifçilikten faydalanılmaktadır.

Kooperatifin asıl amacı diğer şirketlerde olduğu gibi kar elde edebilmek değil, kooperatifin ortaklarının ihtiyaçlarını karşılayabilmektir. Kooperatiflerin odağında bireyin kendisi bulunmaktadır. Artık son zamanlarda sadece sermaye odaklı olan anlayışın yanlış olduğu düşünülmüş, böylece kooperatifler gibi insan odaklı girişimlere ilgi artmıştır. Kooperatifler, dayanışma ve yardımlaşmayı esas alan kuruluşlardır. Genel olarak amacı 'birlikte iş yapmak' şeklinde de tanımlanabilen kooperatifler, bir ekonomik işbirliği şekli olup, belirli ortak amaçlara ulaşabilmeyi hedefleyen kişilerce oluşturulan bir örgütlenme modelidir. Kooperatifler bir ülkedeki sosyal, siyasal, ekonomik ve kültürel değerlerin gelişmesine katkıda bulunur. Bunun yanında bilinç sahibi ve örgütlü bir toplumun oluşmasını da önemli bir rol oynarlar.

Kooperatifleri aynı zamanda bir girişimcilik okulu olarak da tanımlamak mümkündür. Günümüzde kooperatifler ülke ekonomileri için önemli kalkınma araçlarından biri olarak kabul görmektedir. Kooperatifçilik faaliyetlerinin ülkeler tarafından etkili bir şekilde yürütülmesi durumunda ülke ekonomisine büyük faydalar sağlayacağı aşikardır. Avrupa Birliği ülkeleri, Amerika Birleşik Devletleri, Japonya gibi ekonomilerde kooperatifçilik faaliyetlerinin yaygın ve etkin bir şekilde uygulandığı görülebilir. Kooperatiflerin temel amacı, yeterli derecede ekonomik güce sahip olmayan gerçek kişilerin,

¹ Bu çalışma İşletme ve Yönetim Bilimleri Uluslararası Kongresinde yayınlanmıştır.

² hozolgun@nku.edu.tr

karşılıklı yardım ve dayanışma yoluyla, mesleki ve kişisel gereksinimlerini akılcı bir şekilde ve ekonomik olarak karşılamaktır. Bunun yanında kooperatifler bağımsızlığın sağlanması, sosyal dayanışmanın güçlenmesi, mesleki hareket yeteneğinin artması, kültürel yaşamın zenginleştirilmesi gibi bir çok amaca ulaşılmasına da aracılık eder.

Özet olarak, iyi ve başarılı bir şekilde yönetilen, başarılı çalışmalar gerçekleştiren kooperatifler içinde buldukları çevreye kooperatif hizmetinin yanı sıra, sosyal, siyasal, kültürel zenginlikler de getirmekte de ülke kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasına yardımcı olacaktır.

Kooperatifin aktifinde kayıtlı olan birçok bina, tesis makine ve cihaz, taşıtlar, şerefiye gibi birçok maddi ve maddi olmayan duran varlıklar bulunabilir. Bu varlıklar, satılmak için değil, kooperatifte bir yıldan fazla sürede kullanabilmek amacıyla satın alınmışlardır. Fakat bilindiği üzere bu duran varlıkların ömürleri sonsuz değildir, zamanla kullanıldıkça aşınmaya tabi olurlar ve zamanla ekonomik değerini kaybeder ya da eskimeye uğrarlar. Bu çalışmada kooperatiflerin sahip oldukları amortisman konusundaki duran varlıklardan bahsedildikten sonra, amortisman tutarının hesaplanma yöntemleri üzerinde durulacak ve amortisman kayıt yöntemlerinden bahsedilecektir. Yapılacak olan işlem ve kayıtlardan da anlaşılacağı üzere, kooperatiflerdeki amortisman işlem ve kayıtlarının diğer işletmelerdeki işlem ve kayıtlarla benzer olduğu gösterilecektir. Bunun için de çeşitli örnek monografilerden faydalanılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kooperatif, amortisman, duran varlıklar

Abstract

Nowadays, cooperatives and cooperatives are widely seen. Cooperatives provide social and economic benefits to individuals and institutions. For this reason, the types and number of cooperatives established by both private and legal entities has been quite high. When the cooperative is mentioned, firstly, there are partnerships established by the partners bringing their forces together in solidarity and cooperation in order to achieve social and economic benefits. In addition, it is possible to define a wide variety of cooperatives. The definition of cooperatives is not possible in one way. But there are a number of common definitions for cooperatives. This principle 'is the work and solidarity to be made jointly and together with the aim of reaching a certain purpose. In other words, the main goal and purpose of cooperatives is to have the partners come together and achieve the goal they want at the end of their work and solidarity. The idea of cooperating is the idea of working together and jointly. It is possible to see examples of the many works that individuals have done together. In previous times, it can be shown as important examples of people working together such as harvesting products together, making sets for their own protection. The same collective working examples are still continuing today. With the widespread use and progress of technology as time goes by, the ideas of cooperatives have changed and developed. Most of the work done previously by manpower is now done with machinery and other tools and equipment. People who set up co-operatives also started to use these technologies in order to fulfill these tasks. Instead of harvesting crops by hand, harvesters are used, vehicles such as airplanes and buses are used for transportation. As a result of these technological developments, cooperatives benefited from machine use rather than manpower while performing their work. Today, cooperatives are used in the development of social and economic development of people.

The main purpose of the cooperative is not to make profit as in other companies, but to meet the needs of the cooperative partners. The focus of the cooperatives is the individual. Nowadays, it is thought that only the capital-oriented approach is wrong, so the interest in people-oriented initiatives such as cooperatives has increased. Cooperatives are organizations based on solidarity and solidarity. The cooperatives, which can be defined as doing business together in general, are a form of economic cooperation and an organization model created by people who are aiming to achieve certain common goals. Cooperatives contribute to the development of social, political, economic and cultural values in a country. Besides, they play an important role in the formation of a conscious and organized society.

It is also possible to define cooperatives as an entrepreneurship school. Today, cooperatives are recognized as one of the important development tools for the economies of the country. It is obvious that if the cooperatives activities are carried out effectively by the countries, they will bring great benefits to the country's economy. It can be seen that cooperative activities are implemented widely and effectively in economies such as European Union countries, USA, Japan. The main purpose of the cooperatives is to meet the professional and personal needs of natural persons who do not have sufficient economic power, through mutual assistance and solidarity, rationally and economically. In addition, cooperatives act as mediators for achieving a number of goals such as ensuring independence, strengthening social solidarity, increasing professional mobility, and enriching cultural life.

In summary, good and successful managed and successful work cooperatives will provide social, political and cultural richness as well as cooperative service to the environment they are in. They will also help to use the country's resources efficiently and efficiently.

There are many buildings, plant machinery and equipment, vehicles, goodwill and many other tangible and intangible assets that are registered in the cooperative's assets. These assets were purchased not for sale but for more than one year in the cooperative. However, as is known, the lifespan of these fixed assets is not infinite, they are subject to wear as they are used in time and they lose their economic value or become obsolete over time. In this study, after mentioning the assets subject to depreciation of the cooperatives, the methods of calculating the depreciation amount will be emphasized and the depreciation registration methods will be mentioned. As it is understood from the transactions and records to be made, it will be shown that the depreciation transactions and records in cooperatives are similar to the transactions and records in other enterprises. For this, various sample monographs will be used.

Keywords: Cooperative, depreciation, fixed assets

GİRİŞ

Geçmişten bu güne kadar insanların dayanışma içinde olma istekleri toplumsal sınıfları, bu sınıflar iş bölümü olanaklarını, gelişen bu olanaklar da ekonomik grupları ortaya çıkarmıştır. Bu gruplar da çeşitli mesleklerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu toplumsal sınıfların ve meslek gruplarının arasında oluşan işbirliği ise kooperatiflerin doğmasının başlangıcıdır. İnsanlarda bilinçli kooperatif düşüncesi 19. yüzyılın başlarında kendini göstermeye başlamıştır. Gelir dağılımında meydana gelen dengesizlikler, küçük birimleri ekonomik işbirliği yapmaya zorlayarak, onları birlikte hareket düşüncesi etrafında örgütlenmelerini sağlayarak kooperatiflerin ortaya çıkmasını hızlandırmıştır (Güngör,2006: 10).

Kooperatifler Kanunu'na göre kurulan kooperatifler, ortaklarının belirli ekonomik menfaatlerini ve özellikle de meslek ve geçimlerine dair ihtiyaçlarını sağlamayı amaçlarken bireyler arasında işbirliğini sağlar ve bunun sonucunda toplumsal dayanışma ve kalkınmayı da sağlamış olur. Bu sebepten dolayı anayasamızın 171. maddesinde "Devlet, milli ekonominin yararlarını dikkate alarak, öncelikle üretimin artırılmasını ve tüketicinin korunmasını amaçlayan kooperatifçiliğin geliştirilmesini sağlayacak tedbirleri alır" diye belirtilerek kooperatifçiliğin önemi vurgulanmıştır.

Kooperatiflerin dayandığı temel değerler; 'kendine yardım, kişisel sorumluluk duygusu, demokrasi, eşitlik, adalet ve dayanışma'dır (<http://ica.coop/en/what-co-operative>). Bu değerlerden de belli olduğu üzere, kooperatifler, hayatın birçok alanında sürdürdükleri olumlu faaliyetleri ile ortaklarına birçok fayda sağlamaktadır. Günümüzde, kişilerin hem sosyal hem de ekonomik anlamda kalkınmalarını sağlamada, üretimin kalite ve miktarının artırılmasında, kişilerin yaşam düzeylerinin yükselmesinde kooperatifçilikten önemli ölçüde yararlanılmaktadır (Karanlık, 2009: 4).

Kooperatiflerdeki muhasebe konusunda yeni bilgi ve kaynaklara ihtiyaç duyulmasının yanında, bu konuda bilgi sahibi olan yetişmiş muhasebeci sayısının artması beklenmekte ve bu sayede tarım kredi kooperatiflerinde muhasebenin gelişimine katkıda bulunacaktır. Yapılan bu çalışma ile amaç kooperatiflerde muhasebenin gereği hakkında bilgiler verilmesi, muhasebe ve tek düzen hesap planı hakkında temel bilgiler verilerek amortismanın tanımı, yapılacak işlemler ve muhasebe kayıtları hakkında bilgi verilmesidir.

1. Kooperatiflerde Muhasebenin Gereği

Kooperatifler, ekonomik ve sosyal nitelikli kuruluşlardır. Diğer kuruluşlar gibi alım, satım, borç, alacak vb. faaliyetler yapılmakta ve muhasebe defterlerine usulüne uygun şekilde kaydedilmektedir. Dönem sonlarında bilanço ve gelir tablosu gibi mali tablolar düzenlenmekte, kar ya da zarar gibi sonuçlara ulaşılmaktadır. Kooperatifler, tüm

faaliyetleri sırasında mali yasaların hükümlerine uymak durumundadırlar. Bu açıdan kooperatiflerde iyi işleyen bir muhasebe sistemine ihtiyaç vardır(Karanlık, 2009: 69).

2. Kooperatiflerde Kayıt Düzeni ve Hesap Planı

Kooperatifler ve üst kuruluşları, birinci sınıf tacirlerin tutmakla yükümlü oldukları defterleri tutmak zorundadırlar. Yıllık işlem hacminin az ya da çok olması bu durumu değiştirmez. Hesap planının, kooperatif faaliyetlerine uygun olarak düzenlenmesi gerekir. Kooperatif muhasebesinin bir disiplin ve düzen içinde yürütülebilmesi için, faaliyetler başlamadan önce işlemlerin kaydedileceği hesapların belirlenmesi ve bir hesap planının yapılması gerekir. Kooperatiflerde de “Tekdüzen Hesap Planı”nın uygulanması gerekmektedir. Böylece Kooperatifler arasındaki işlem birliği sağlanmış olacaktır. Bu uygulama aynı zamanda bir zorunluluktur(Karanlık, 2009: 69).

3. Kooperatiflerde Tutulacak Defterler

Kooperatifler, iş hacimlerine bakılmaksızın birinci sınıf tacir konumunda sayıldıklarından birinci sınıf tacirlerce tutulan defterleri tutmaktadırlar.

Kooperatiflerde tutulacak defterleri şu şekilde sınıflandırmak mümkündür(Kooperatifler Kanunu Madde 76).

*** Yasal Defterler**

- Yevmiye Defteri (Günlük Defter)
- Büyük Defter (Defteri Kebir)
- Envanter ve Bilanço Defteri
- Ortaklar Defteri
- Karar Defteri
- Genel Kurul Defteri
- Yönetim Kurulu Defteri

*** Diğer Yasal Defterler**

- İmalat defteri, (Kooperatif sanayi işletmesi kurmuş ise) (VUK. 197)
- Çiftçi işletme defteri. (Kooperatif zirai işletme kurmuş ise) (VUK. 213)

*** Yardımcı Defterler**

- Stok giriş çıkış defteri
- Sabit kıymetler ve amortisman defteri
- Kıymetli evrak defteri
- Teftiş defteri
- Gelen-giden evrak kayıt defteri

4. Duran Varlıklarda Amortisman İşlemleri

Kooperatifin aktifinde kayıtlı bulunan bina, demirbaş, haklar gibi maddi ve maddi olmayan duran varlıkların ömürleri sınırsız değildir. Bu varlıklar kullanıldıkça yıpranırlar ve zamanla eskimeye uğrarlar ya da ekonomik ömrünü kaybederler. Amortisman hesapları, maddi ve maddi olmayan duran varlıkların ne kadar değer kaybına uğradıklarını hesaben gösterir (Karanlık, 2009: 132).

4.1. Amortismana Tabi Olan Varlıklar

Vergi Usul Kanunu'na göre, amortismana konu duran varlıklar aşağıdaki gibidir;

- a. Amortismana tabi varlıklar
 - Alet, edevat, mefruşat, demirbaş ve sinema filmleri (VUK Madde 313)
 - Madenlerin ve taş ocaklarının imtiyaz ve maliyet bedelleri (VUK Madde 316)

- İşletmede bir yıldan fazla kullanılan veya yıpranmaya, aşınmaya ya da değer düşüklüğüne maruz kalan gayrimenkuller (VUK Madde 313)
- İşletmede inşa edilmiş olan her çeşit yollar (VUK Madde 314)
- Gayrimenkul gibi değerlendirilen kıymetler (VUK Madde 269)
 - a) Tesisat ve makineler,
 - b) Gemiler ve diğer taşıtlar,
 - c) Gayrimenkullerin ayrılmaz parçaları ve ayrıntıları
 - d) Maddi olmayan haklar
- Amortisman Tabi Sermaye ve Alacaklar
 - a. Şüpheli alacaklar (VUK Madde 323)
 - b. Değersiz alacaklar (VUK Madde 322)
 - c. Vazgeçilen alacaklar (VUK Madde 324)
 - d. Kuruluş ve örgütlenme gideri (VUK Madde 326)
 - e. Özel maliyet bedelleri (VUK Madde 327)
 - f. İmtiyazlı işletmelerdeki sermaye (VUK Madde 325)

Vergi mevzuatımızca, bir duran varlığın amortisman tabi olabilmesi yönünden dört temel şart belirlenmiştir. Bunlar sırasıyla;

- Varlığın işletme envanterine kayıtlı olması,
- Varlığın işletmede bir yıldan fazla süreler için kullanılabilir niteliğine sahip olması,
- Varlığın yıpranacak aşınacak ve kıymetten düşecek nitelikte olması,
- Varlığın değerinin belirli tutarı aşması.

4.2. Amortisman Tutarının Hesaplanma Yöntemleri

- **Normal Amortisman Yöntemi:**

Bu yöntemde ayrılan amortisman tutarı her yıl aynıdır. Amortisman süresinin sonunda amortismanın tutarı, ekonomik malın maliyet bedeline eşit olacaktır (Ataman, 2001: 143).

Vergi Usul Kanunu'na göre mükellefler, amortisman tabi olan iktisadi kıymetlerinin değerini, %20 nispetinden fazla olmamak üzere, serbestçe belirledikleri oranlar üzerinden yok ederler.

Örneğin; tarım kredi kooperatifinin 2018 yılında 200.000 TL tutarında bir ilaçlama makinesi satın aldığı varsayıldığında, amortisman oranı da % 20 olarak kabul edildiğinde her yıl ayrılacak amortisman miktarını bularak amortisman tablosunu düzenleyiniz.

Amortisman oranının % 20 olması durumunda;

$200.000 \times 0.20 = 40.000$ TL tutarında amortisman ayrılacaktır. Bu durumda tarım kredi kooperatifi tarafından bu makine için her yıl ayrılacak amortisman tutarı çizelge 5.1'deki gibi olacaktır:

Çizelge 5.1. Normal Amortisman Yöntemine göre amortisman hesaplama

| Yıllar | Maliyet Tutarı TL | Amortisman oranı (%) | Amortisman Tutarı (TL) |
|--------|-------------------|----------------------|------------------------|
| 2018 | 200.000 | 20 | 40.000 |
| 2019 | 200.000 | 20 | 40.000 |
| 2020 | 200.000 | 20 | 40.000 |
| 2021 | 200.000 | 20 | 40.000 |
| 2022 | 200.000 | 20 | 40.000 |
| TOPLAM | | | 200.000 |

- **Azalan Bakiyeler Üzerinden (Hızlandırılmış) Amortisman**

Azalan bakiyeler üzerinden amortisman yönteminde amortisman oranı, varlığın değerinden daha önce ayrılmış amortismanlar toplamının düşülmesinden sonra kalan tutara uygulanır. Bu yolla amortisman payı süre ilerledikçe matrah düşecektir. Amortisman tutarı ilk yıllarda daha fazla olmaktadır. Bu sebeple amortisman hızlandırılmış olacaktır. Bu hızlandırmanın nedeni duran varlıkların en çok yıpranmaya maruz kaldıkları ilk yıllarda değerinin büyük kısmını yok edilerek ikame yatırımlar için fon yaratmadır. Bu yöntem sadece bilanço esasına göre defter tutan işletmeler tarafından uygulanabilir (Ataman, 2001:145). Azalan bakiyeler yöntemi, VUK'nun mükerrer 315'inci maddesinde düzenlenmiştir (www.mevzuatdergisi.com/2006 /08a/01.htm). Bu usulde her yıl için hesaplanacak amortisman tutarı; duran varlığın ilgili yılın başındaki net defter değeri ile normal amortismanın **iki katı** oranındaki yüzdenin çarpılması sonunda bulunur, ya da her yıl üzerinden amortisman hesaplanacak değer önce ayrılmış olan amortismanlar toplamının indirilmesi suretiyle tespit edilir (Kavak, 2006: 224-225.).

Örneğin, tarım kredi kooperatifinin 2018 yılında 100.000 TL değerinde gübreleme makinesi satın aldığını ve amortisman oranının % 20 olduğu varsayıldığında hızlandırılmış amortisman yöntemi uygulanırsa, amortisman oranı normal amortisman oranının iki katı olarak kabul edilecek, amortisman tutarı ve yıllar itibariyle amortisman dağılım Çizelge 5.2.'deki gibi olacaktır:

Çizelge 5.2. Azalan Bakiyeler Yöntemine göre amortisman hesaplama

| Yıllar | Maliyet Tutarı TL | Amortisman oranı (%) | Amortisman Tutarı (TL) |
|--------|-------------------|----------------------|------------------------|
| 2018 | 100.000 | 40 | 40.000 |
| 2019 | 60.000 | 40 | 24.000 |
| 2020 | 36.000 | 40 | 14.400 |
| 2021 | 21.600 | 40 | 8.640 |
| 2022 | 8.640 | - | 8.640 |
| TOPLAM | 0 | | 100.000 |

- **Fevkalade (Olağanüstü) Amortisman**

Vergi Usul Kanunu'nun 317. maddesine göre olağanüstü amortismanına konu olan varlıklar şu şekildedir;

- A. Yangın, deprem, su basması gibi afetler sonunda değerini kısmen veya tamamen kaybeden,
- B. Yeni icatlar nedeniyle teknik verim ve kıymetleri düşerek kısmen veya tamamen kullanılmaz duruma gelen,
- C. Cebri çalışmaya tabi tutuldukları için normalden fazla aşınma ve yıpranmaya maruz kalan duran varlıklar.

4.3. Amortisman Kayıt yöntemleri

Hesaplanan amortisman tutarının her zaman muhasebe defterlerine gider olarak kaydedilmesi gerekmektedir. Bu sebeple amortismanlar iki yönteme göre amortismanları muhasebe defterlerine kaydetmektedirler. Bu yöntemler '**direkt**' ve '**endirekt**' kayıt yöntemidir. Ülkemizde 'Endirekt Kayıt Yöntemi' uygulanmaktadır. Ayrılan amortismanlar '257 Birikmiş Amortismanlar Hesabı'nda takip edilmektedir.

Örnek: Malkara Tarım kredi kooperatifine ait taşıtın değeri 80.000 TL'dir. Normal amortisman yöntemine göre amortisman oranı % 20 olarak kabul edilirse yıllık amortisman tutarı $80.000 \times \% 20 = 16.000$ TL olarak hesaplanacaktır

| | | |
|---|--------|--------|
| 770 GENEL YÖNETİM GİDERİ HESABI 257 BİRİKMİŞ AMORTİSMANLAR HESABI 257.25 Taşıt Amortismanı 16.000 Taşıta amortisman ayrılması | 16.000 | 16.000 |
| 690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI HESABI 770 GENEL YÖNETİM GİDERİ HESABI 770.30 Amortisman Gideri 16.000 Amortisman tutarının sonuç hesabına devredilmesi | 16.000 | 16.000 |

Sonuç

Dünya'da kooperatifçilik kamu sektörü ve özel sektörün yanında üçüncü bir sektör olarak kabul görmüştür. Ülkemizde de kooperatifçilik Türk müesseselerine benzerlik gösterdiğinden ülkemizde de kabul görmüş bir kurum olmuştur.

Kooperatifçilik hareketinin ülke ekonomisi açısından sahip olduğu önem tartışılmazdır. Gelişmiş ekonomilere sahip olan ülkelere bakıldığında, bu ülkelerin kooperatifçiliğe verdiği önem açıkça gözükmektedir. Fakat ülkemizde 'kooperatif' dendiğinde ilk akla gelen yapı kooperatifleri olmaktadır. Faaliyetlerinin sonuçları olumsuz olan bazı yapı kooperatifleri nedeniyle olumsuz imaj tüm kooperatifleri de etkilemektedir. Oysa, başarılı olan kooperatif sayısı çok daha fazladır. Kooperatiflerin ülke için sahip olduğu değer, kooperatiflerin çiftçiye sağladığı büyük katkılar tam olarak kavranamamıştır. Kooperatifler hakkında olumsuz imaj, kooperatifleri rakip gören şirketler vb. tarafından çıkartılmaktadır.

Kooperatifler ekonomik ve sosyal niteliğe sahip olan kuruluşlardır. Diğer şirketlerde olduğu gibi alış, satış, borç ve alacak gibi birçok faaliyet gerçekleştirmekte ve yaptıkları bu işlemleri de muhasebe defterlerine Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkelerine uygun olarak kaydetmektedirler. Dönem sonlarında ise temel mali tablolar olan bilanço ve gelir tablolarını düzenleyerek dönemde elde edilen kar veya zarar gibi faaliyet sonucuna ulaşmaktadırlar. Kooperatifler, tüm faaliyetleri sırasında mali yasaların hükümlerine uymakla yükümlüdürler. Bu sebeple kooperatifte iyi bir muhasebe sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Muhasebe sistemi ile edinilen sonuçlar sadece ortaklar açısından bir gereklilik değildir, bunun yanında alacaklılar ve mali nitelikteki tüm yükümlülükler açısından da gereklidir.

Tüm ticaret ve sermaye şirketlerinde olduğu gibi çeşitli kanunlarda belirlenmiş yükümlülüklerle kooperatifler de yaptığı tüm faaliyetleri usulüne uygun olarak muhasebe defterlerine kaydetmek zorundadırlar. Böylece dönem sonlarında faaliyet sonuçlarını görerek buna uygun olarak bir strateji geliştireceklerdir. Bu muhasebe bilgileri kooperatif açısından gerekli olduğu gibi bunun yanında bu bilgilere ihtiyaç duyan kişiler için de gereklidir.

Yapılan bu çalışma sonunda, muhasebenin tüm işletmeler ve kooperatifler için ortak bir dil olduğu görülmüştür. Tüm sermaye ve ticaret şirketleri ve kooperatifler aynı hesap

planını kullanmakta, tüm işlemlerini Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkelerine uygun olarak gerçekleştirmektedirler. Kooperatiflerin kullandığı ve esas aldığı tüm kurallar birbirinin aynısıdır. İster bir adi şirket olsun, ister bir kooperatif olsun burada yapılacak olan kayıtlar ve kullanılacak olan hesaplar birbirinin aynısıdır. Sadece kooperatiflerin sahip olduğu özellikleri nedeniyle ve Kooperatifler Kanunu gereğince bazı işlemler sermaye ve ticaret şirketlerinde farklılaşmaktadır (risturn dağıtımı, sermaye taahhüdünün ¼'ünün bloke edilmesi, üst birliklerden mal alımı gibi) Muhasebenin kayıtları ve mantığı hiçbir zaman değişmemektedir.

KAYNAKLAR

- Ataman, Ü. (2001). Muhasebede Dönem Sonu İşlemleri: Genel Muhasebe. Cilt 2. İstanbul: Türkmen Kitabevi,
- Güngör, S. (2006). Ecza Kooperatiflerinde Muhasebe Sistemi Ve Uygulama Örneği Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. İstanbul
- İnan, İ.H. (2008). Türkiye’de Tarımsal Kooperatifçilik ve AB Modeli. İstanbul: İTO Yayınları
- Karanlık, S. (2009). Kooperatifler ve Muhasebesi. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Kavak, Ş. (2006). Genel Muhasebe. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Kooperatifler Kanunu
T.C. Anayasası
Vergi Usul Kanunu
<http://www.mevzuatdergisi.com/2006/08a/01.htm>_(Erişim Tarihi: 19/02/2019)



Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>)
2019, Cilt 5, Sayı 7

Akademisyenlerin Rekreatif Faaliyetlere Katılımlarını Engelleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Turizm Fakülteleri Örneği

Determination of the Factors That Impede Academicians' Participation in Recreational Activities: Tourism Faculties as an Example

Mustafa Cüneyt ŞAPCILAR¹
Figen KALKAN²
Ahmet BÜYÜKŞALVARCI³

Öz

Konya ilinde bulunan Selçuk Üniversitesi Turizm Fakültesi ve Necmettin Erbakan Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde görev yapan akademisyenlerin rekreatif faaliyetlere katılımlarını engelleyen faktörlerin belirlenmesi bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında öncelikle ilgili yazın taraması yapılarak konuyla ilgili bilgilere yer verilmiştir. Katılımcı akademisyenlerin rekreatif faaliyetlere katılımlarını engelleyen faktörlerin tespit edilebilmesi için "boş zaman engelleri ölçeği" ve yarı yapılandırılmış görüşme formu ile birincil verilere ulaşılmıştır. Araştırmaya, Selçuk Üniversitesi Turizm Fakültesi'nden 17, Necmettin Erbakan Üniversitesi Turizm Fakültesi'nden ise 26 toplamda 43 akademisyen katılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda akademisyenlerin rekreatif faaliyetlere katılımlarını engelleyen faktörlerin; iş yoğunluğu, zaman eksikliği, ailevi sorumluluklar, ekonomik durum, enerji ve motivasyon eksikliği, ulaşım zorluğu ve tesis eksikliği alt boyutları olduğu tespit edilmiştir. **Anahtar Kelimeler:** Rekreatif Faaliyetler, Engelleyen Faktörler, Boş Zaman Engelleri.

Abstract

The aim of this study is to determine the factors that prevent academicians working at both of Selçuk University and Necmettin Erbakan University faculties of tourism from participating in recreational activities. Within the scope of the research, the most related literature has been examined. We have used "leisure barriers scale" and a semi-structured interview form to validate the primary data. A total of 43 academicians from Selçuk University and Necmettin Erbakan University have participated in a survey especially prepared for this study. As a result of the findings, the factors preventing the participation of academicians in recreational activities have been detected to be work intensity, family responsibilities, economic status, lack of time, energy, motivation, etc.

Keywords: Recreational Activities, Impeding Factors, Leisure Barriers.

İnsanoğlunun varoluşundan bu yana, doğası gereği çalışma veya bir uğraşa sahip olma kodları taşımasının yanında, çalışmama kodları da bulunmaktadır. Tembellik ya da çalışmama üzerine ilk tartışmaların yapıldığı Antik Yunan dönemlerinde aristokratlar, çalışmanın; kas gücüne dayalı olmasından ve insanları küçük düşürücü olduğunu

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Turizm Fakültesi, mustafacuneyt@gmail.com

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, figenkalkan2@gmail.com

³ Prof. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Turizm Fakültesi, ahmetbuyuksalvarci@gmail.com

düşüncelerinden dolayı yalnızca özgür olmayanlar tarafından yapılmasını savunmakta ve çok çalışmanın insanı aşağılayacağını ve kişinin toplum tarafından dışlanmasına sebep olduğunu düşünmekteydiler. Bu bağlamda boş zaman olgusu için, insanlar varoluşlarından günümüze kadar mücadele etmiş ve yokluğunda eksikliğini hissettikleri bir olgu olmuştur (Gül, 2014: 1).

İnsanların hayatlarını planlamak, organize etmek veya organize edilmiş planlara uyum sağlamak için kullandıkları bir kavram olan zaman; kullanım açısından ele alındığında iki gruba ayrılmaktadır (Sevil, 2012: 4):

Tablo 1. Zamanın Kullanım Aşamaları

| Çalışma Zamanı | Çalışma Dışı Zaman (Serbest Zaman) |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">➤ İşe bağımlı zaman,➤ Çalışma saati dışında kalan ancak çalışma için hazırlık ve işe gidiş geliş sürelerini içeren zaman,➤ Uğraşılan işle veya ikinci işle ilgili normal mesai dışı yapılması gereken mesleki uğraşlar. | <ul style="list-style-type: none">➤ Varoluşla ilgili zaman<ul style="list-style-type: none">➤ Yemek➤ Uyku➤ Boş zaman (Leisure Time)<ul style="list-style-type: none">➤ Rekreasyon |

Boş zaman kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmıştır: Yaşamın gerekliliklerinin yerine getirilmesinden sonra artan kalan zaman (Karaküçük, 2008; akt: Karaçar ve Paslı, 2014: 30), kişinin özgürce kullanabileceği zaman dilimi (Broadhurst, 2001: 3), yaşam zorluklarının ve rutin görevlerinin dışında kalan ve bireyin kendi isteği doğrultusunda harcayabileceği zaman (Tezcan, 1982: 10; Kılbaş, 2001: 28), objektif açıdan “var olma ve çalışma zamanı dışında artan kalan zaman (residual time)” (Metin, Kesici ve Kodaş, 2013: 5026) olarak tanımlanmaktadır.

Goodale ve Witt’e (1980) göre, İngilizce’de “boş zaman” kelimesinin karşılığı olan “leisure” kelimesi, Latince’de ise “izin verilmiş olmak/özgür olmak” anlamlarına gelen “licere” kelimesinden türetilmiştir. Fransızca’daki “loisir” kelimesi “özgür zaman” anlamında kullanılırken, İngilizcedeki “leisure” kelimesi ile karşılık bularak “Özgürlük ve İzin” anlamlarında kullanılmaktadır (Karaçar ve Paslı, 2014: 30).

Boş zaman kavramı, rekreasyon kavramını da içine alan bir olgudur. Rekreasyon, boş zamanı olan insanların bu zaman dilimi içerisinde gerçekleştirdikleri etkinliklerdir. Kelly’e (1989) göre rekreasyon; özgür zaman dilimi içerisinde yapılan etkinliklerdir. Parker’a (1979) göre rekreasyon; “etkinliklere katılanlara mutluluk, tatmin, ruhsal denge ve dinginlik, karakter, rekabet etme gücü, özgürlük, fiziksel ve sosyal aktivite ve entelektüel bakış açısı kazandıran etkinliklerdir”. Dalay (2018: 5) rekreasyonu, boş zamandan daha dar bir kalıp ve eğlence fikrinden gelen bir yaklaşım olarak tanımlamıştır. Coleman ve Barries (2000), rekreasyon kelime anlamı olarak Latince “recreate” kelimesi ile aynı anlama gelmektedir. Kelime anlamı olarak; yenilenme, yeniden var olma anlamlarına gelen rekreasyon, Türkçede yaygın olarak boş zamanları değerlendirme anlamında kullanılmaktadır (Akt: Gültekin, 2018: 28).

Boş zaman olgusunun, Endüstri Devrimi ile başlayan ve 21.yüzyılda devam eden bilimsel ve teknolojik gelişmelerin hızla artması, değişen yaşam şartlarında kolaylıklar sağlanması ve bireylerin çalışma saatlerinin azalması sonucunda daha çok öneminin arttığı görülmektedir. 19. yüzyıl başlarında çalışma saatleri 12-15 saat arasında iken artık günümüzde 8 saate indirgenmiştir. Bu günlük çalışma temposu ve diğer etkinliklerin bir rutine dönüşmesi, boş zaman etkinliklerini insan hayatının vazgeçilmezleri yapmaktadır. Bir yenilenme aracı olarak nitelendirilen boş zamanın bilinçli bir şekilde değerlendirilmesi ise fiziken, ruhen ve sosyolojik açıdan olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Balcı, 2002).

Çalışma hayatı olan insanlar için boş zamanlarını etkili bir şekilde değerlendirmek oldukça önemlidir. Çalışma saatleri dışında kalan zamanlarda stres ve yorgunluklarını azaltmak isteyen bireyler, sosyal ve kişisel yaşamlarında daha mutlu, huzurlu ve başarılı olacağı düşünülmektedir. Günümüzde iş yaşamında veya akademik alanda başarılı olmak tek başına yeterli olmamakta; çalışan bireyin başarılı kabul edilebilmesi için hem iş yaşamında hem de sosyal hayatında başarılı olması ve özel hayatına yeterli zamanı ayırabilmesi gerekmektedir (Aydoğan ve Gündoğdu, 2006: 223).

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte artan boş zaman, aynı zamanda bu araştırmanın evren ve örneklemi oluşturan akademisyenler açısından da son derece önemlidir. Akademik çalışmalara paralel olarak, tüm gün çalışıp sonrasında ailesiyle ve/veya eviyle ilgilenen, boş zamanlarında gelişen ve değişen dünyaya uyum sağlamak adına bilgilerini güncelleyen ve kendisini geliştiren sosyal aktivitelere katılım sağlayan akademisyenler bulunmaktadır. Akademisyenlerin bu yoğun çalışma dönemlerinde kendilerine vakit ayırmak adına boş zaman etkinliklerine katılmaları motivasyon ve iş verimliliği açısından büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Mana, 2018). Yapılan araştırmalar incelendiğinde akademisyenlerin uzun saatler boyunca çalıştıkları, yoğun çalışma tempolarından dolayı kişisel hayatına fazla zaman ayıramadıkları ve stres seviyeleri arttığı gözlenmiştir (Tel, 2007: 68). Bu nedenlerden dolayı iş doyumunun ve verimliliğin artması amacıyla akademisyenlerin rekreatif etkinliklere katılımları oldukça önem arz etmektedir.

Bu araştırmada da yoğun çalışma temposu olan akademisyenlerin boş zamanlarında rekreatif faaliyetlere katılımları ve katılımlarına engel olan faktörlerin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

1. Boş Zaman ve Rekreatif

Bireyleri yoğun, rutin ve stresli iş hayatından uzaklaştırmak, genellikle dinlendirici ve motivasyonunu artırıcı bir özelliğe sahip olan rekreatif nitelikli boş zaman faaliyetleri ile gerçekleşmektedir (Tel ve Köksalan, 2008: 262). Weiss (2001: 395), rekreatif uygulamaların kişinin benlik ve sosyal algısını geliştirdiğini belirtmektedir. Yağmur ve İçigen'e (2016) göre rekreatif faaliyetler, sosyal bir varlık olan bireyin kendisi ile barışık, huzurlu, dışa dönük, aktif ve verimli olmasını sağlamaktadır. Müderrisoğlu, Aşikkutlu, Kalaycı, Salantur (2006: 15) ve Stebbins (2005: 351), rekreatif, bireyler için ruhsal ve bedensel yenilenme amacı taşıyan, Broadhurst (2001: 13), aynı zamanda bireyin sosyal, kültürel, fizyolojik ve ekonomik olanakları ile bağımlı boş zaman kullanımlarını içeren, yaş, cinsiyet, ekonomik durum ve sosyal konum gibi faktörler ile belirlenen eylemlerdir. Rekreatif; 21. yüzyılın meşgul ve stresli kişileri için bir motivasyon aracı olma özelliği

ile giderek bir gereklilik haline gelmektedir (Sabancı, 2016: 13). Ayrıca rekreatif faaliyetlerin Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile de ilgisi bulunmaktadır. Maslow, klinik deneyimlerinden yola çıkarak bireylerin başlıca ihtiyaçlarını beş grupta toplamıştır. Bunlar, *fizyolojik ihtiyaçlar*, *güvenlik ihtiyacı*, *sosyal ihtiyaçlar (sevgi ve bağlılık)*, *değer verilme ihtiyacı (sosyal saygınlık)* ve *kendini gerçekleştirme (estetik ve bilişsel) ihtiyacı* olarak sıralanmaktadır (Sevil, 2012: 12). Rekreatif faaliyetlere katılım, bireylerin gizli kalmış yeteneklerini ve yaratıcılıklarını ortaya çıkartarak Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağını oluşturan "Kendini Gerçekleştirme" ihtiyacına katkı sağlamaktadır. Bireyler rekreasyon etkinliklerine katılarak, kendi potansiyellerinin farkına varmakta, yaratıcılıklarını kullanmakta ve geliştirmekte, dolayısıyla kendini gerçekleştirme ihtiyacını gidermektedirler. Birey için "ben oldum/doydum" hali mümkün olmamakta ve sürekli olarak kendini var ediş veya tekrar-yaratım (re-creation) ihtiyacı duymaktadır (Koçak ve Eryılmaz, 2018: 63).

1.1. Rekreatif Faaliyetlerin Sınıflandırılması

Rekreatif faaliyetlerin sınıflandırılmasında birçok unsur bulunmaktadır. Bunun nedeni rekreasyonel faaliyetlerinin çok yönlü olmasıdır. Genel olarak rekreasyon sınıflandırılmasında temel alınan kriterler bireylerin rekreasyon faaliyetlerine katılımına etki eden amaçları, istekleri ve zevkleridir. İlgili yazında rekreasyonel faaliyetlerin farklı sınıflandırılma yapısına sahip olduğu görülmektedir. Genel olarak rekreasyon faaliyetlerini "amaçlarına göre, çeşitli kriterlere göre, özel işlevleri dikkate alınarak belirli eylem ve durgunluk hallerine göre, kişinin etkinliğine göre" sınıflandırmak mümkündür (Has, 2016: 32-34; Metin vd., 2013: 5028; Sabancı, 2016: 9-10; Tolukan, 2010: 25).

1.2. Rekreatif Faaliyetlere Katılımın Avantajları ve Yararları

İnsanlar yaratılışları gereği sosyal varlıklardır ve diğer bireylerle etkileşim gereksinimi içerisinde. Bu gereksinimin temelinde kendi yetilerini ortaya koyarak doyum sağlamak ve değer kazanmak isteği bulunmaktadır. Birey yalnızken bireysel yetilerini göstermek anlamlı değildir ve bunun için bir topluluk içerisinde bunu gerçekleştirmek istemektedirler. Rekreatif faaliyetler bireylerin; kendileri ve toplumdaki diğer insanlar ile barışık, uyumlu ve dengeli bir yapıya ulaşmasını kolaylaştırmaktadır (Yağmur ve İçigen, 2016: 227). Toplumdaki bireylerin sağlıklı olması, kendisinin ve yeteneklerinin farkında olması, kendisini gerçekleştirebilmesi için çalışma zamanı dışında kalan boş zamanlarını bilinçli ve kaliteli bir biçimde değerlendirmeleri gerekmektedir (Tel ve Köksalan, 2008: 263). Weiss'e (2001) göre, rekreasyonel etkinlikler bireyin benlik ve sosyal algısını geliştirdiğini ve aynı zamanda sosyalleşme açısından da bireyin kendisini doğru bir şekilde ifade edebilmesi, toplumsal ilişkilerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesinde önemli bir rol oynadığını, sosyal bir varlık olan bireyin rekreasyonel faaliyetler sonucunda iç dünyasında kendisi ile barışık, dışa dönük ve verimli olacağını ifade etmektedir. Rekreatif faaliyetler bireylerin mental performansında artış sağlarken, kültürel gelişmelere ve yaratıcılığa da oldukça etkisi olan faaliyetlerdir (Özşaker, 2012: 127). Herbert J. Gans, boş zaman ve bu süreç içerisinde gerçekleştirilen rekreasyonel faaliyetlerin bireylerde ruhsal sağlığın korunmasında etkili olduğunu vurgulamakta, bireye fiziksel ve duygusal rahatlama sağlayarak kaybolmuş enerjinin yeniden onarılması ile yorgunluğun azalmasını sağlayan bir aktivite olduğunu belirtmektedir (Akt: Altunay ve Balcı, 2018: 51). Stumbo ve Peterson'a (2004) göre rekreasyonel faaliyetlere katılımın; *kendini tanıma*, *keşfetme ve gerçekleştirme*, *sorumluluk alma*, *özgürlük*, *kontrol* ve *içsel motivasyonun ifade edilebilmesi*, *stresle başa*

çıkma ve yönetme, olumsuz durumlara karşı uyum ve onlardan daha az etkilenme yeteneğinin gelişmesi, depresyon riskinin azalması, yaşam kalitesinde artış ve yaşam memnuniyeti ile psikolojik esenliğin artması gibi psikolojik yararları bulunmaktadır (Dalay, 2018: 13).

1.3. Rekreatif Faaliyetlerin Olumsuz Yönleri

Boş zaman dilimi içerisinde gerçekleştirilen rekreatif faaliyetler doğru değerlendirilmediği takdirde olumsuz bazı yönleri ortaya çıkmaktadır (Tel, 2007: 41). Dönmezer'e (1966) göre bunlar (Tel, 2007: 41);

- Boş zamanlar iyi değerlendirilmediği takdirde zaman israfı olabilmektedir.
- Rekreatif faaliyetlere katılım gelir durumu ile orantılıdır. Herkese belirli bir düzeyde fırsat ve imkân eşitliği verilmemesi durumunda toplum içinde kutuplaşmalara ve çatışmalara neden olabilmektedir.
- Boş zamanları değerlendirmede belli ilke ve esaslara uyulmaması, toplumun değerlerini, inançlarını vs. dikkate almayacak faaliyetlerde bulunulması toplumsal sorunlara neden olabilmektedir.
- Sürekli tekrar eden aynı boş zaman değerlendirme etkinlikleri bireyde dinlenme ve eğlenme etkisi yaratmaktan çok bireyi mutsuzluğa itebilmektedir.

1.4. Rekreatif Faaliyetlerine Katılımı Engellenen Faktörler

Bireylerin veya toplumun rekreatif etkinliklere katılabilmesi ya da katıldıkları rekreatif etkinliklerini daha iyi koşullarda yapabilmesi için birçok kriterin oluşması gerekmektedir. Bu kriterlerden öncelikli olanlar ise zaman, yeterli maddi güç ve rekreatif faaliyetlerinin yapılabileceği alanların varlığıdır (Sevil, 2012: 18-19).

Hall ve Page (2006), rekreatif etkinliklerine katılımı etkileyen faktörleri dört ana başlıkta belirtmişlerdir (Akt. Sevil, 2012: 18-19):

- *Sezonluk engeller*; mevsim, güneşli gün sayısı veya gündüzlerin uzunluğu ve sıcaklık gibi faktörler rekreatif etkinliklere katılımı etkilemektedir. Hava şartlarına göre açık veya kapalı alanlar tercih edilmekle birlikte bireyler genellikle açık havalarda deniz kenarı veya ormanlık gibi huzur bulacakları rekreatif alanları tercih etmektedirler.
- *Finansal kaynaklar ve rekreatif alanlarının ulaşılabilirliği*; bireylerin yaşadıkları çevre, katılacakları rekreatif faaliyetlerin türünü de belirlemektedir. Bu nedenle bireyler öncelikli olarak şehir içi ve yakın çevresindeki tesis ve alanları keşfeder ve rekreatif faaliyetlere katılım sağlamaktadırlar. Rekreatif faaliyetlere katılımı etkileyen bir başka unsur ise gelir düzeyidir. Kadınların da çalışma hayatında aktif bir şekilde rol almaları ailedeki gelir düzeyini yükseltmekte ve bu durum da rekreatif etkinliklerin çeşitlenmesine olanak sağlamaktadır.
- *Cinsiyet ve sosyal sınırlamalar*; toplumda kadının çocuk bakma ve ev işleriyle ilgilenme gibi yükümlülükleri olduğu yönünde genel bir düşünce hâkimdir. Çalışan kadın, iş dışında kalan boş zamanlarında çocuklarıyla ilgilenerek ve ev işlerine zaman ayırarak rekreatif faaliyetlere çalışan erkeklere oranla daha az vakit ayırmaktadır. Rekreatif faaliyetlere katılımı etkileyene cinsiyet faktörü dışında bir de sosyal faktörler bulunmaktadır. İnanç, sosyal baskı unsuru olarak rekreatif faaliyetlere katılımı engelleyebilmekte ve kısıtlayabilmektedir.

- *Fiziksel kaynaklar ve moda*; son zamanlarda bireylerin rekreasyon faaliyetlerine daha çok önem verdikleri görülmektedir. Bireyler yalnızca fiziksel ihtiyaçlarını karşılamak dışında ruhsal açıdan da doyum noktasına ulaşmak istemektedirler. Bireylerin ihtiyaç ve zevklerinin değişmesi ile birlikte uzak mesafede de olsa daha popüler olan rekreasyon alanlarını tercih etmektedirler.

Crawford ve Godbey'in (1987: 119) boş zaman engelleri üzerine geliştirdikleri modele göre ise bireyin rekreatif faaliyetlere katılımını engelleyen üç faktör bulunmaktadır. Bunlar:

- Bireysel faktörler
- Bireylerarası faktörler
- Yapısal faktörler

Bireysel faktörler; bireyin kendi yetenek düzeyinin ve etkinliğin uygunluğunun algılanması ile etkinliğe ilişkin tutumu olarak nitelendirilebilmektedir. Bireylerarası faktörler ise; etkinliğe katılım için eş veya arkadaş bulamamak, para veya zaman gibi kısıtlayıcıdır. Yapısal faktörlere bakıldığında ise ulaşım, tesislerin yetersizliği ve kalitesi bireyin karşılaşılabileceği engeller olarak ifade edilmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Literatür taramasında, Dünya'da ve Türkiye'de gerçekleştirilen çalışmalarda ağırlıklı olarak rekreatif faaliyetlere katılımı etkileyen engellerin incelendiği göze çarpmaktadır.

Tablo 2. Dünya'da ve Türkiye'de Yapılan Çalışma Örnekleri

| Yazar | Sonuç |
|---------------------------------------|--|
| Alexandris ve Carroll (1997) | Üniversite öğrencileri üzerine yapılan çalışmada, tesis yetersizliği, birey psikolojisi, maddi imkansızlıklar ve cinsiyet faktörünün rekreatif faaliyetlere katılımı olumsuz etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. |
| Hawkins, Peng, Hsieh ve Eklund (1999) | Hawkins ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada gelir seviyesinin yükselmesiyle rekreatif faaliyetlere katılımın önündeki engellerin ortadan kalkacağı sonucuna ulaşılmıştır. |
| Thrane (2000) | Yapılan çalışmada; bireyin medeni durumu ile boş zamanlarında rekreatif faaliyetlere katılım açısından ilişki bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre evli bireyler evi ve çocuğuyla ilgilenmekten boş zaman etkinliklerine fırsat bulamamaktadır. |
| Tunçkol (2001) | Selçuk üniversitesindeki akademik personelin rekreatif faaliyetlerinin değerlendirilmesi üzerine yapılan çalışmada, düşük kademe ve genç personeller için rekreatif faaliyetlerin üniversite içerisinde yeterli olmadığı ve kampüsün şehir dışında olmasının rekreatif faaliyetleri olumsuz açıdan etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. |
| Forgasz ve Leder (2003) | Akademisyenlerin boş zamanlarını nasıl geçirdiklerine dair yaptıkları çalışmada; akademisyenlerin hafta içinde boş zamanlarının daha az olduğunu, bireysel ve aileleriyle ilgili aktivitelere fazla zaman ayıramadıklarını belirtmişlerdir. |

| | |
|--|--|
| Lee ve Bhargava (2004) | Rekreatif faaliyetlere katılımı engelleyen faktörlerin incelendiği çalışmada, evli bireylerin bekar bireylere oranla rekreatif faaliyetlere katılım için daha az zamana sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. |
| Müderrişoğlu vd. (2006) | Rekreatif motivasyonların belirlenmesi konulu çalışmada, rekreatif faaliyetlere katılımı en belirleyici olan motivasyon türü sağlıklı olma isteğidir. Alan içerisindeki rekreatif imkanlar ise doğrudan katılımcıların motivasyonlarını etkilemektedir. |
| Akintunde (2009) | Nijerya üniversitesindeki öğrenciler üzerine yapılan çalışmada, rekreatif faaliyetlere katılımlarını engelleyen nedenlerin tesis, ekipman, program ve personel yetersizliği olduğu sonucuna ulaşılmıştır. |
| Demirel ve Harmandar (2009) | Katılımcıların boş zaman aktivitelerine katılımındaki en önemli engel olarak; sosyal ortam ve bilgi eksikliği olduğunu ve bunu tesis, hizmet, ulaşım ve birey psikolojisi gibi faktörlerin takip ettiğini belirtmişlerdir. |
| Tolukan (2010) | Beden eğitimi ve spor bölümü öğrencilerinin resim ve müzik eğitimi bölümü öğrencilerine oranlar boş zamanlarını değerlendirirken daha az güçlük çektiği, boş zamanlarını değerlendirmede engel yaşamayan öğrencilerin ise boş zaman değerlendirmeye ilgili yapılan faaliyetlerde daha başarılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. |
| Amin, Suleman, Ali, Gamal, Wehedy (2011) | Boş zamanlarda fiziksel aktivitelere katılımın önündeki engeller ile yaş faktörü arasındaki ilişki incelenmiş ve araştırma sonuçlarına paralel olarak 18-22 yaş arasındaki katılımcıların tesis yetersizliği ve zaman alt boyutlarındaki puanların yüksek olduğu görülmüştür. |
| Emir (2012) | Üniversite öğrencilerinin rekreatif faaliyetlere katılımlarını engelleyen faktörlerin belirlenmesine yönelik çalışmada, bireysel psikoloji, zaman ve ilgi eksikliği alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. |
| Özşaker (2012) | Gençlerin serbest zaman aktivitelerine katılmama nedenleri üzerine yapılan çalışmada, üniversite gençlerinin genel olarak serbest zaman etkinliklerine katılmakta güçlük çektikleri, özellikle kız öğrencilerin erkeklere göre aktivitelere katılmada daha pasif ve çekingen oldukları, üniversitelerde tesislerin ve organizasyonların yetersiz olduğu, refah düzeyinin rekreatif faaliyetlere katılımı önemli bir etken olduğu, gençlerin zamanlarını değerlendirmede etkili bir ortamın sunulmadığı ortaya çıkmıştır. |
| Temir ve Gürbüz (2012) | Rekreatif faaliyetlere katılımın önündeki engellerin incelenmesi üzerine yapılan çalışmada, rekreatif etkinliklere katılım ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı fark görülmüştür. |
| Yılmaz, Aydın ve Pehlivanoglu (2012) | Akademik personelin rekreasyon eğilimleri üzerine yapılan çalışmada, rekreatif faaliyetlere katılmama nedenleri arasında; yerel yönetimlerin rekreasyonel faaliyetleri desteklememeleri, faaliyetlerin düzenli olarak yapılmaması, ilçelerdeki |

| | |
|--|--|
| | akademisyenlerin il merkezine ulaşmalarının sorunlu olması gibi sonuçlara ulaşmıştır. |
| Ekinci, Kalkavan, Üstün ve Gündüz (2014) | Üniversite öğrencilerinin rekreatif faaliyetlere katılımlarına engel olan unsurlar incelendiğinde; cinsiyete göre bilgi eksikliği, arkadaş eksikliği ve zaman alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. |
| Karaçar ve Paslı (2014) | Yapılan araştırma sonucuna göre, rekreatif faaliyetlere katılımı sağlayacak tesislerin yetersiz olması, aileye vakit ayırma ve program zamanlarının uygun olmaması rekreatif etkinliklerine katılımda engel olarak görülmektedir. |
| Keskin, Akova ve Öz (2015) | Turizm eğitimi alan öğrencilerin rekreatif faaliyetlere katılımı önündeki engeller incelendiğinde; öğrenim gördükleri bölümler ile zaman ve ilgi eksikliği alt boyutuna yönelik algılarında anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. |
| Öztürk (2016) | AVM çalışanlarının rekreatif etkinliklere katılmasını etkileyen engeller adlı çalışmada, bilgi eksikliği, yeterli olanakların olmaması, gelir durumlarının düşük olması gibi nedenlerin rekreatif faaliyetlere katılımları önündeki engeller olduğu tespit edilmiştir. |
| Sabancı (2016) | Öğretim elemanlarının rekreatif faaliyetlere katılımlarını engelleyen faktörlerin incelenmesi adlı çalışmada; üniversitenin rekreatif alanlarının yetersiz olduğu, zaman ve ilgi eksikliği, bilgi eksikliği ve arkadaş eksikliği, birey psikolojisi ve ulaşım sorunu gibi faktörlere ulaşmıştır. |
| Has (2016) | Sağlık sektöründe çalışanların rekreatif faaliyetlere katılımlarının önündeki engeller incelendiğinde; kadınların birey psikolojisi, bilgi eksikliği, arkadaş, zaman ve ilgi eksikliği gibi nedenlerden dolayı erkeklere göre katılım engelleri yaşadıkları, erkeklerin ise tesis eksikliği katılım engeli olarak ortaya çıkmıştır. |
| Yılmaz ve Ulaş (2016) | Kadınların rekreatif alanlarda fiziksel aktivite yapma amaçları ve karşılaştıkları sorunlar adlı çalışmada; aktivite alanlarının fiziksel ve çevresel olarak uygun koşullara sahip olmaması, yeterli araç gerecin olmaması ve nasıl kullanacaklarını bilmemeleri rekreatif faaliyetlere katılımları konusunda engel olduğu belirlenmiştir. |

Yapılan çalışmalardan anlaşılacağı gibi rekreatif faaliyetlere katılımı engelleyen faktörlerin başında demografik özelliklerin yanı sıra, yaşanan çevre, psikolojik, fiziksel, sosyal ve ekonomik imkanların yeterli düzeyde olup olmaması ve zaman kısıtlayıcısı gelmektedir.

2. Yöntem

Bu çalışmada, akademik personelin rekreatif etkinliklerine katılımlarını engelleyen unsurlar değerlendirilerek, bu nedenlerin demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı ve aynı zamanda akademisyenler arasında rekreatif faaliyetlere katılımı engelleyen faktörler arasında benzerlik ya da farklılık olup olmadığını incelemek amaçlanmaktadır.

Araştırmada Türkiye genelindeki tüm turizm fakültelerindeki öğretim elemanlarına ulaşmanın güç olmasından dolayı evreni temsil amaçlı bir örneklem grubu seçilebilmesi için Konya ili Necmettin Erbakan Üniversitesi ve Selçuk Üniversitesi Turizm Fakültesi'ndeki görevli 51 öğretim elemanından 43 kişi (K=katılımcı) ile görüşülmüştür. Görüşmelerde akademisyenlerin askerlik görevleri, yurt içi ve yurt dışı görevlendirilmeleri örneklem grubunun tamamına ulaşmada engel oluşturmuştur. Birincil veri toplama tekniği olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde, hazırlanmış sorular görüşmenin yapıldığı süre içerisinde katılımcı tarafından düzenlenebilmektedir. Araştırmacının ve katılımcının soruları görüşmenin gidişatına göre yeniden düzenleyerek oluşturması yarı yapılandırılmış görüşme tekniği olarak ifade edilmektedir (Sönmez ve Alacapınar, 2013: 18).

Araştırma kapsamında öncelikle “Kişisel Bilgi Formu” ile katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmiştir. Daha sonrasında akademisyenlerin rekreatif faaliyetlere katılımlarını engelleyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla Alexandris ve Carroll (1997) tarafından geliştirilen, Karaküçük ve Gürbüz (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, Tel (2007) ve Özkan (2018)'in de çalışmalarında kullandığı “Rekreatif Engeller Ölçeğinden” faydalanılmıştır.

Görüşme soruları akademisyenlerin rekreatif etkinliklere katılımını engelleyen nedenleri öğrenmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Görüşmeler sonucunda elde edilen verilerin analizi kapsamında bazı katılımcıların görüşlerine yer verilerek alıntılar yapılmıştır.

3. Bulgular

Araştırma kapsamında yapılacak görüşmenin hemen öncesinde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler elde edilmiştir. Kişisel bilgi formu ile birlikte Tablo 3. ve Tablo 4.'de yer alan katılımcıların yaşı, cinsiyeti, medeni hali, görev yaptığı bölümü, unvanı, üniversitedeki hizmet yılı, daha öncesinde almış olduğu turizm eğitim düzeyleri, haftalık ders saati, sahip olduğu boş zaman süresi (haftalık) ve boş zaman etkinliklerine harcadıkları para miktarı (aylık) bilgilerine ulaşılmıştır.

Tablo 3. Katılımcıların Tanıtıcı Bilgileri (K=43)

| | | Necmettin Erbakan Üni. | Selçuk Üni. | | | Necmettin Erbakan Üni. | Selçuk Üni. |
|----------|-------------|------------------------|-------------|-------------|-----------------|------------------------|-------------|
| | | n | n | | | n | n |
| Cinsiyet | Kadın | 7 | 7 | Medeni Hal | Evli | 21 | 14 |
| | Erkek | 19 | 10 | | Bekâr | 5 | 3 |
| Yaş | 20-25 | - | - | Hizmet Yılı | 1 yıldan az | 1 | - |
| | 26-31 | 3 | 4 | | 1-4 yıl | 1 | - |
| | 32-37 | 11 | 3 | | 5-8 yıl | 9 | 6 |
| | 38-43 | 4 | 3 | | 9-12 yıl | 4 | 2 |
| | 44-49 | 6 | 6 | | 13-16 yıl | 5 | 1 |
| | 50 ve üzeri | 2 | 1 | | 17 yıl ve üzeri | 6 | 8 |

| | | | | | | | |
|-------|----------------|---|---|-------|------------|----|---|
| Unvan | Arş. Gör. | 5 | 4 | Bölüm | Tur. İşlt. | 12 | 7 |
| | Öğr. Gör. | 1 | 4 | | Gastronomi | 6 | 3 |
| | Dr. Öğr. Üyesi | 8 | 5 | | Rehberlik | 4 | 7 |
| | Doç. Dr. | 9 | 3 | | Rekreasyon | 4 | - |
| | Prof. Dr. | 3 | 1 | | | | |

Tablo 1.'de katılımcıların Necmettin Erbakan Üniversitesi (NEÜ) ve Selçuk Üniversitesi (SÜ) olarak ayrı ayrı incelenmesi yapılmıştır. Cinsiyet açısından ele alındığında, her iki üniversitede “erkek” katılımcıların yoğunlukta olduğu görülmektedir. Yaş açısından incelendiğinde, NEÜ’de 32-37 yaş aralığı, SÜ’de ise 44-49 yaş aralığı; unvan açısından değerlendirildiğinde, NEÜ’de “Dr. Öğr. Üyesi ve Doç. Dr.”, SÜ’de ise “Dr. Öğr. Üyesi, Öğr. Gör. ve Arş. Gör.” unvanlarında yoğunlaşmanın olduğu görülmektedir. Hizmet yılı açısından SÜ’nin “17 yıl ve üzeri”, NEÜ’de ise “5-8 yıl” olarak yoğunlaşmanın yaşandığı görülmektedir. Her iki üniversitede “Turizm İşletmeciliği” en yoğun katılımı gösteren bölümdür. Selçuk Üniversitesi’nde “rehberlik” ve “seyahat işletmeciliği” bölümleri ayrı ayrı bölümler olmadığı ve “Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği” bölümü olarak tek bir bölüm olduğu için katılımcı sayısı 7 olarak yazılmıştır ve toplamda 7 kişi olarak analiz sonucu elde edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Tanıtıcı Bilgileri (K=43)

| | | Necmettin Erbakan Üni. | Selçuk Üni. | | | Necmettin Erbakan Üni. | Selçuk Üni. |
|---------------------|-----------------|------------------------|-------------|-----------------------------|------------------|------------------------|-------------|
| | | n | n | | | n | n |
| Turizm eğitimi | Yok | 11 | 3 | Boş zaman Süresi (haftalık) | 5 saat ve altı | 4 | - |
| | Lise | 4 | 2 | | 6-15 saat | 11 | 7 |
| | Lisans | 12 | 4 | | 16-25 saat | 4 | 5 |
| | Yüksek Lisans | 12 | 4 | | 26-35 saat | 7 | 1 |
| | Doktora | 12 | 14 | | 36 saat ve üzeri | - | 4 |
| Haftalık ders saati | Yok | 5 | 3 | Para miktarı (aylık) | 100 TL ve altı | 1 | 2 |
| | 10 saat ve altı | 1 | 1 | | 101-500 TL | 15 | 5 |

| | | | | | |
|------------------|----|---|-------------------|---|---|
| 11-20 saat | 10 | 7 | 501-900 TL | 3 | - |
| 21-30 saat | 7 | 2 | 901-1.300 TL | 6 | 4 |
| 31-40 saat | 1 | 4 | 1.301-1.700 TL | - | 4 |
| 41 saat ve üzeri | 2 | - | 1.700 TL ve üzeri | 1 | 2 |

Katılımcıların daha önce almış oldukları turizm eğitim düzeyleri incelendiğinde bazı katılımcıların sadece doktora veya yüksek lisans değil aynı zamanda lisede ve lisansta da turizm eğitimi almış olmalarından dolayı analiz sonucundaki sayılar katılımcı sayılarından fazla çıktığı görülmektedir (Tablo 2.) Haftalık ders saati “11-20 saat” seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Haftalık boş zaman süresi “6-15 saat” seçeneğinde, rekreasyon etkinliklerine harcanan aylık para miktarının ise “101-500 TL” seçeneğinde yoğunlaştığı belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında her iki üniversitedeki katılımcı akademisyenlere görüşme formundaki “Boş zamanlarınızı genellikle nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılara bu sorunun alt başlıkları olarak “ev içi aktivitelere katılarak, fiziksel etkinliklere katılarak, kültürel-sanatsal-sosyal etkinliklere katılarak, turizm etkinliklerine katılarak” şeklinde seçenekler sunulmuştur. Selçuk Üniversitesi’nden 7 katılımcı ev içi aktivitelerini cevaplayarak ailesiyle ve çocuklarıyla vakit geçirdiğini belirtmiştir. Katılımcılara yöneltilen bu soruda kadın akademisyenlerden K3 ve K4 çalışma dışındaki zamanlarında ev içi aktivitelerinde ev işiyle ilgilendiklerini, erkek akademisyen K14 ise ev içi boş zaman etkinliğinde yemek yapmaktan keyif aldığını belirtmişlerdir. Necmettin Erbakan Üniversitesi’nden 9 katılımcı “ev içi aktivitelere katılarak” ifadesini boş bıraktıkları tespit edilmiştir. Diğer katılımcıların büyük bir çoğunluğu ise TV izlemek, kitap okumak, çocuklarla ilgilenmek gibi boş zaman faaliyetleri olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca K26 evdeki boş zamanlarında ders çalıştığını, K30 ise bahçe işleriyle ilgilendiğini belirtmiştir.

“Fiziksel etkinliklere katılarak” ifadesine Selçuk Üniversitesi’nden 6 katılımcı yanıt vermiştir. Katılım gerçekleştirilen etkinliğin çoğunlukla yürüyüş olması dikkat çekmekle birlikte, K3 box ve plates yaptığını, K7 boş zamanlarında basketbol oynadığını ve K16 ise futbol oynayarak boş zamanlarını değerlendirdiğini ifade etmiştir. Necmettin Erbakan Üniversitesi’ndeki katılımcılardan ise “fiziksel etkinliklere katılarak” seçeneğine K21, K22, K23, K26, K29, K34, K35, K36, K43 yanıt vermezken diğer katılımcılar bu seçeneği çoğunlukla spor ve yürüyüş şeklinde yanıtlamışlardır. Diğer katılımcılardan; K27, K30 ve K33 yüzmeye gittiğini, K28 boş zamanlarında tenis oynadığını ve koştuğunu, K39 haftada 1-2 gün ortalama 4 saat spor yaptığını belirtmiştir.

Selçuk Üniversitesi’ndeki katılımcıların çoğunluğunun “kültürel-sanatsal-sosyal etkinliklere katılarak” ifadesine tiyatro, sinema, konser, restoran ve kafe yanıtını verdikleri tespit edilmiştir. Katılımcılardan K1 operayı, K4 festivalleri, K5 çocuğuyla

vakit geçirmek için çocuk sinemasını, K11 üniversitenin kongre merkezinde düzenlenen etkinlikleri, K14 ise boş zamanlarında haftada 1 gün gitar çalıp şarkı söylediğini ve üniversitenin konser etkinliklerine katıldığını belirtmiştir. Bunun nedeni olarak Konya bölgesinin farklı destinasyon faaliyetlerine imkân sağlamadığı düşünülmektedir. Necmettin Erbakan Üniversitesi'ndeki katılımcılardan ise K18, K24, K26, K27, K30, K33, K35 fiziksel etkinliklere katılmadıklarını belirtirken, diğer katılımcıların çoğunlukla sinema ve tiyatroya gitmeyi tercih ettiği sonucuna varılmıştır. Katılımcılardan K20 Konya Selçuklu Kültür Merkezi'ndeki etkinlikleri yakından takip ettiğini, özellikle tiyatro, konsere gittiğini ve diğer görsel sanat eserlerini takip etmeye çalıştığını vurgulamıştır. K38 yerel canlı müzikleri tercih ettiğini, K40 ise STK çalışmalarına katıldığını belirtmiştir.

Araştırma kapsamındaki “Boş zamanlarınızı genellikle nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusunun son seçeneği olan “turizm etkinliklerine katılarak” seçeneğine Selçuk Üniversitesi'nde yanıt veren katılımcılardan K4, K10, K11, K13 ve K15 yurt içi ve yurt dışı gezilerine; K1, K2, K3, K4, K8 günübirlik ve hafta sonu gezilerine katıldıklarını ve K1 aynı zamanda turizm etkinliklerinden kış mevsiminde kayak yapmayı tercih ettiğini belirtmiştir. Ayrıca Selçuk Üniversitesi'nden K2, K3, K9 ve Necmettin Erbakan Üniversitesi'nden K39 turizm etkinlikleri kapsamında kongre, panel ve konferanslara da katıldıklarını ifade ederken, K12 ve K14 ise turizm etkinliği olarak yalnızca yaz aylarında 1 hafta gibi kısa süreli tatil yaptıklarını ve bunun dışında turistik etkinlik için vakit ayıramadıklarını belirtmişlerdir. Necmettin Erbakan Üniversitesi'nden K25 öğrencileriyle geziler düzenlediklerini, K31 kültür turları düzenlediğini, K42 ise akrabalarıyla GAP turu gibi turlara katıldıklarını belirtmişlerdir.

Araştırma kapsamında katılımcılara “Boş zaman etkinliklerine katılmama nedenleri” başlığı altında 14 seçenek sunulmuş ve katılımcılardan bu seçenekleri önem derecesine göre belirtmeleri istenmiştir. Katılımcıların cevapları şu şekildedir:

“Boş zaman faaliyetlerinin pahalı olması” seçeneğine Selçuk Üniversitesi'nden K10, K11, K12, K17, Necmettin Erbakan Üniversitesi'nden K22, K24, K28, K33, K40 “önemsiz” yanıtını vermişlerdir ve günümüzde boş zaman etkinliklerinden herkese uygun alternatiflerin bulunduğunu vurgulamışlardır. Selçuk Üniversitesi'nden K1, K2, K3, K4, K7, K9, K15, Necmettin Erbakan Üniversitesi katılımcılarından K29, K38, K43 ise “önemli” şeklinde yanıtlamışlardır. Katılımcı yanıtlarına bakıldığında oranların birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise, katılımcılardan bazıları boş zaman faaliyetlerinin her zaman pahalı olmadığı ve her bütçeye göre çeşitli etkinlik olanaklarının bulunduğunu belirtirken, bazı katılımcılar ise konser gibi büyük çaplı etkinliklerin pahalı olduğunu ve kişilerin özellikle ailesiyle gitmek istediği zaman maddi olanaklarının izin vermediğini belirtmiş ve boş zaman faaliyetlerinin pahalı olduğu ifadesinin bu açıdan önemli olduğunu vurgulamışlardır.

“Ne yapabileceğimi bilmemek” seçeneğine Selçuk Üniversitesi katılımcılarının çoğunluğu “önemsiz” yanıtını verirken Necmettin Erbakan Üniversitesi'nden 11 katılımcı da aynı yanıtı vermiştir. Selçuk Üniversitesi'ndeki K1, K15, K16 ve K17 ve Necmettin Erbakan Üniversitesi'ndeki K20, K21, K25, K29 ve K34 bu ifadeye “önemli” yanıtını vermiştir. Katılımcılara göre birey hangi etkinlikleri yapmak isteyeceğini

bilemeyeceğini ve bunun boş zaman engelleri açısından önemli olduğunu vurgulamışlardır.

“Faaliyete yönlendirecek arkadaş ve sosyal teşviklere sahip olmamak” ifadesine Selçuk Üniversitesi’nde K3, K6, K15 ve K17 “önemli” şeklinde vurgulamıştır. Diğer 11 katılımcı ise bu seçeneği “önemsiz” şeklinde yanıtlayarak bireysel olarak da birçok aktivitenin gerçekleştirilebileceğini ve imkanların toplumun her kesimine yönelik olarak yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Necmettin Erbakan Üniversitesi katılımcı akademisyenlerinden K20, K29, K32, K37, K29 ve K42 ise “önemli” şeklinde yanıtlamışlardır. Diğer katılımcılar ise bu durumun boş zaman engeli olamayacağını ifade etmişlerdir.

“Boş zamanımı belirli faaliyetlerle doldurmak gibi bir alışkanlığımın olmaması” seçeneğine SÜ’de 16 katılımcı “önemsiz” yanıtını verirken yalnızca K15 “önemli” yanıtını vererek diğer katılımcılardan farklı olarak bu faktörün bireylerin boş zaman etkinliklerine katılımına engel olacağını belirtmiştir. NEÜ’de ise 18 katılımcı “önemsiz” yanıtını vermiş 8 katılımcı da “önemli” olduğunu ifade etmiştir.

“Bulduğum çevrenin bu tip faaliyetlere katılmama engel olması” ifadesine SÜ’deki katılımcılardan K2, K3, K7, K9, K10, K13, K14, K15 ve K17 “önemsiz” yanıtını verirken, K5 ve K12 “önemli” yanıtını vermişlerdir. NEÜ’de ise K24, K27 ve K32 “önemli” yanıtını vermişlerdir. Bu yanıtı veren katılımcılardan K24 ve K27’nin kadın olması nedeniyle boş zaman etkinliklerine katılımında çevre baskısını üzerlerinde hissettiği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer 23 katılımcı ise önemsiz bir unsur olduğunu vurgulamışlardır.

“Tesis, araç-gereçlerin yeterli olmaması” ifadesine SÜ’de 10 katılımcı “önemsiz”, 7 katılımcı ise “önemli” yanıtını vermiş, NEÜ’de ise 19 katılımcı “önemsiz”, 7 katılımcı “önemli” yanıtını vermiştir.

Selçuk Üniversitesi’nde “Programların bana uymaması” seçeneğine katılımcılardan yalnızca K6 “önemsiz”, K1, K4, K12 ve K17 ise “kesinlikle önemli” yanıtını vererek çalışma zamanı ile etkinlik zamanlarının uyuşmadığını vurgulamışlardır. Necmettin Erbakan Üniversitesi’nde ise 14 katılımcı “önemsiz”, 12 katılımcı ise “önemli” olarak belirtmişlerdir.

“Boş zamanımın olmaması” ifadesine SÜ’deki katılımcılardan K1, K2, K3, K4, K5, K6, K11, K9, K12, K15 ve K17 “önemli” yanıtını vererek iş yoğunluğundan dolayı zaman eksikliği yaşadıklarını belirtirken K7, K8, K10, K13, K14 ve K16 ise “önemsiz” yanıtını vererek boş zamanın yaratılmasının bireyin kendisine bağlı olduğunu ve bunun için bir engel teşkil etmeyeceğini ifade etmişlerdir. NEÜ’deki katılımcılardan K40 ise “kesinlikle önemsiz” olduğunu ve istediği takdirde etkinliklere zaman ayırabileceğini vurgulamış, K20, K25, K28, K31, K32, K33, K38, K41 “önemsiz” olduğunu belirtmişlerdir. K18, K19, K22, K24, K27, K29, K36, K39, K42 “kesinlikle önemli” yanıtını vermişlerdir.

“İş/çalışma zamanının yoğun olması” ifadesini SÜ’deki katılımcıların büyük bir çoğunluğu “önemli” olduğunu vurgularken yalnızca K7, K10 ve K14 “önemsiz” yanıtlarını vermişlerdir. NEÜ’de ise katılımcıların büyük bir çoğunluğu bu durumun boş

zaman engelleri açısından çok önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Yalnızca K20, K21, K25, K38 ve K40 “önemsiz” olduğunu belirtmişlerdir.

SÜ’de “Aile/ev için zaman ayırmak zorunda olmak” seçeneğine katılımcıların hiçbiri “önemsiz” yanıtını vermemiş, boş zaman etkinliklerine katılımda önemli bir engel unsuru olduğunun önemini vurgulamışlardır. NEÜ’de ise K19, K21, K40 “önemsiz” yanıtını vermişlerdir. Bu katılımcıların medeni durumunun bekar olduğu göz önünde bulundurulursa bireyin evli veya bekar olmasının boş zaman etkinliklerine katılımını önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır.

SÜ’de “Sunulan hizmetleri beğenmemem” ifadesine 12 katılımcı “önemsiz” yanıtını vermişlerdir. Diğer katılımcılar ise Konya ilinde bulunan imkanların ve tesislerin yetersiz olduğunu ve bu durumun da bireyde isteksizlik oluşturduğunu dile getirmişlerdir. NEÜ’de ise yalnızca 6 katılımcı “önemli” olduğunu belirtirken diğer tüm katılımcılar “önemsiz” olduğu şeklinde ifade etmişlerdir.

SÜ’de “Rutin programı bozmak istememek” ifadesine 12 katılımcı “önemsiz”, 5 katılımcı ise “önemli” yanıtını, NEÜ’de ise yalnızca K21, K25, K26, K28, K30, K34, K42, K43 “önemli” yanıtını vererek bireylerin her zamanki olağan programlarının dışına çıkmak istemeyebileceklerini ifade etmişlerdir.

Araştırma kapsamındaki son iki seçenek ile akademisyenlerin üniversite yönetiminden beklentileri, kampüs ile ilgili düşünceleri ve iki üniversite arasındaki farklılıklar incelenmek istenmiştir. Bu doğrultuda sunulan seçenekler ve yanıtları şöyledir:

SÜ’de “Kampüsün şehir merkezinden uzak olması” seçeneğine katılımcılardan 13 kişi “önemsiz” şeklinde belirterek üniversitelerinin şehir merkezinden çok uzakta olmadığını ve ulaşım konusunda zorluk yaşamadıklarını belirtmişlerdir. NEÜ’de ise katılımcıların 22’si “önemsiz” yanıtını vermişlerdir. Verilen yanıtlardan katılımcıların birçoğunun araçlarının olması ve ulaşım sorunu yaşamadıklarından dolayı kampüsün şehir merkezinden uzak olmasının önem arz etmediği sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca katılımcılardan K19 “öğrenciler için kampüsün şehir merkezinden uzak olmasının önemli olacağını ancak kendisinin bir çalışan olmasından dolayı bir önem arz etmediğini” ifade etmiştir. K26 ise “yoğun çalışma temposundan vakit bulunabileceği takdirde kampüse yakın mesafelerdeki park veya yüzme havuzu gibi yerlere gidilebileceğini ve boş zamanın bu şekilde değerlendirilebileceğini” belirtmiştir.

“Kampüs içi tesislerin yetersiz olması” ifadesine SÜ’den 12 katılımcı kampüs içi tesislerin yeterli olduğunu, boş zamanlarında birçok etkinliğe katılabilecekleri imkanların ve seçeneklerin bulunduğunu ifade etmişlerdir. NEÜ’de ise katılımcılardan 18 kişi kampüsün tesis ve araç-gereç bakımından yetersiz olduğunu belirtmiştir. İki üniversite arasındaki bu farkın Selçuk Üniversitesi’nin daha eski ve köklü bir üniversite olması ve sosyallik düzeyinin daha yüksek olmasından ve Necmettin Erbakan Üniversitesi’nin daha genç bir üniversite olmasından kaynaklandığı sonucuna ulaşılmaktadır. NEÜ katılımcı akademisyenlerden K24 ve K36’nın yorumları şöyledir:

K24: *“Necmettin Erbakan Üniversitesi’nin eğitim fakültesinde küçük bir çay bahçesi olması güzel olurdu. Boş vakitlerimde tek başıma veya arkadaşlarımla oraya giderek*

vakit geçebilirdim. Köyceğiz Kampüsü'ndeki Turizm fakültesinin şu anki konumu aslında güzel ancak peyzaj eksikliği var ve bu durum çalışırken motivasyonumu etkiliyor. Ayrıca kampüs içerisinde akademisyenlere göre herhangi bir tesisin olmaması da üzücü bir durum."

K36: "Necmettin Erbakan Üniversitesi'nin Köyceğiz Kampüsü'nde akademiye yönelik etkinlikler düzenlememesi, planlamaması ve alt yapı hizmetlerinin yetersiz olması."

Araştırma kapsamında son olarak katılımcılara "Boş zaman etkinliklerine katılımınızı engelleyen faktörler nelerdir?" sorusu yöneltilmiştir. Bu soru ile akademisyenlerin özel hayatlarında boş zamanlarını engelleyen nedenler incelenmek istenmiştir. Katılımcılar tarafından verilen yanıtlar not alınmış ve sonrasında analiz edilmiştir. Elde edilen analiz sonuçları şu şekildedir:

Boş zaman engelleri alt boyutları incelendiğinde; iş yoğunluğu, zaman eksikliği, ailevi sorumluluklar, ekonomik alt boyutu, ulaşım zorluğu, enerji ve motivasyon eksikliği alt boyutlarına ulaşılmıştır.

SÜ'deki katılımcılardan K10, K14, K16 ve K17 dışındaki tüm katılımcılar hem akademik çalışmaların yoğunluğundan hem de idari işler ve proje danışmanlığı (K5, K11, K12) gibi sorumlulukları olmasından dolayı iş yüklerinin fazla olduğunu, mesai kavramının olmadığını (K15) ve bu sebepten dolayı zaman eksikliği de yaşadıklarını belirterek boş zaman etkinliklerine vakit ayıramadıklarını ifade etmişlerdir. NEÜ'deki katılımcılardan ise K20, K21, K23, K29, K33, K38, K40 ve K43 dışındaki tüm katılımcılar iş yoğunluğu nedeniyle boş zaman etkinliklerine vakit ayıramadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcı yorumlarından bazıları şöyledir:

K20: "Boş zamanım olsa bile plansızlıktan dolayı etkinliklere katılamadığım zamanlar oluyor. Bu durumun diğer bir nedeni ise önceliklerin değişebiliyor olması. Herhangi bir etkinliğe katılmak için zamanım olsa bile ailevi bir durum olduğu zaman etkinliğe katılımı iptal edebiliyorum."

K36: "Üniversitedeki işlerim hariç bir de proje danışmanlığı yapmaktayım. Bu durum zaman eksikliğine neden olurken, boş zaman etkinliklerine katılmama da engel olmaktadır."

SÜ'deki katılımcılardan K1, K2, K3, K5, K6, K7, K9, K10, K14, K15 ve NEÜ'deki katılımcılardan K18, K24, K25, K28, K30, K32, K34, K35, K39 ve K42 boş zaman etkinliklerine katılmama nedeni olarak ailevi sorumlulukların önemli bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların aile bireylerinin sağlık sorunları, eşlerinin çalışma durumları, çocukların aktiviteleri ve eğitimleri gibi nedenlerden dolayı katılım sağlayamadıkları sonucuna ulaşmıştır. Katılımcı yorumlarından ön plana çıkan bir yorum da şöyledir:

K25: "Küçük çocuklarım var ve onlarla ilgilenmek zorundayım. Genellikle çocuklarım sevdiği ve eğlendiği etkinliklere katılıyorum. Dolayısıyla kendi isteklerime zaman ayıramıyorum."

SÜ'deki katılımcılardan K1, K2, K16 ve NEÜ'deki K29, K37, K38 boş zaman engelleri açısından ekonomik alt boyutun önemli bir unsur olduğunu belirterek çeşitli etkinliklerin (konser vs.) fiyatlarının yüksek olmasının gelir durumu orta seviyedeki bireylerin katılımına engel olacağını vurgulamışlardır.

SÜ'de katılımcılardan K8, K16 ve NEÜ'de yalnızca K29 boş zaman engelleri alt boyutu olarak ulaşım zorluğu yanıtını vermiştir. K29 programların yapılacağı yerlerin uzak olmasından dolayı katılıma engel teşkil eden bir neden olduğunu vurgulamıştır.

Katılımcının yorumu şöyledir:

K29: *“Boş zaman etkinliklerine katılımımı engelleyen nedenler şunlardır: Katılacağım etkinliğe göre maddi gelirin yetersiz olması, katılmak istediğim etkinliğin diğer etkinliklere göre önem düzeyinin etkili olması, rekreatif aktivitelerden haberdar olamamak, gitmek isteyeceğim etkinliğe ulaşım sorunundan dolayı gidememek ve etkinliklere beraber katılacağım arkadaşlarımın az olması etkinliklere katılımımı engelleyen nedenlerdir.”*

SÜ'deki K2, K4, K17 ve NEÜ'deki K18, K21, K22, K26, K31 yoğun çalışma hayatından dolayı motivasyon eksikliği ve enerji eksikliği yaşadıklarını, bundan dolayı boş zaman etkinliklerine katılım sağlayamadıklarını ve mutsuzluk unsurunun önemini vurgulayarak bunun bir boş zaman etkinliklerine katılmama nedeni olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcı yorumları şöyledir:

K18: *“Yoğun çalışma tempomdan dolayı eğlenmeye yönelik güdülenemiyorum.”*

K21: *“Boş zaman etkinliklerine katılmama engel olan en önemli neden isteksizlik.”*

K22: *“Fazla iş yükünden dolayı zihin yorgunluğu hissediyorum ve bu durum benim etkinliklere katılmama engel olmaktadır.”*

Son olarak NEÜ'deki katılımcıların yanıtları doğrultusunda boş zaman engelleri alt boyutundan tesis eksikliği yanıtını veren katılımcılar ise K19, K24 ve K37'dir. Katılımcı yorumları şu şekildedir:

K19: *“Konya'da yeterince rekreatif faaliyet gerçekleştirecek tesis ve olanaklar yok. Bunda iklimin ve hava şartlarının da etkisi var elbette.”*

K24: *“Konya'da akademisyenlerin gidebileceği, kendimizi rahat hissedebileceğimiz, kitabımızı okuyabileceğimiz bir kafe veya dinlenme tesisi yok. Köyceğiz Kampüsü'nde herhangi bir tesis olmadığı gibi en azından eğitim fakültesinde nezih bir çay bahçesi olması güzel olurdu. Eğitim fakültesinin bahçesinde bir restoran var ancak pahalı olduğunu düşünüyorum. Bundan dolayı fiyatların uygun olacağı bir tesisin olması güzel olurdu. Böylelikle hem kendim hem de dışardan misafirlerim geldiğin onları götürebileceğim bir yer olmuş olurdu.”*

Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda bazı katılımcılardan ise farklı yorumlar elde edilmiştir. Katılımcıların yorumları şu şekildedir:

K4: “Aile üyelerinin çalışma takviminin uyumlu olmaması, bulunduğum şehirdeki etkinliklerden internet sitelerinde veya bir etkinlik takviminde il-ilçe ayrımı yapılarak sunulmamasından dolayı haberdar olamamak ve etkinliklere katılımın teşvik edilmemesi boş zaman etkinliklerine katılmama engel olan nedenlerdir.”

K10: “Boş zaman etkinliklerine her zaman arkadaşlarımla değil, bazen de bireysel olarak katılmayı seviyorum ancak bireysel olarak katılabileceğim etkinlikler çok az.”

K13: “Konya’da ormanlık alan veya deniz olmadığı için ve suni parkların da yetersiz olmasından dolayı fazla etkinlik gerçekleştirecek imkanlar bulunmamakta. Boş zaman etkinliklerinin fiyatlarının her bireye uygun olması gerekir. Ayrıca bir boş zaman etkinliği olarak Konya Büyükşehir Belediyesi tarafından hizmet veren KOMEK hobi kurslarındaki hocaların yetersiz olması bir süre sonra bireyde isteksizlik duygusunu uyandırmakta ve katılımın azalmasına neden olmaktadır.”

K28: “İlk ve ortaokullarda spor kültürünün öğretilmesi ve benimsetilmesi gereklidir. Böylece bireyler ilerde iş yaşamları içerisinde de sportif faaliyetlerle ilgilenerken onların verimliliğine de fayda sağlayacaktır. Aynı zamanda devlet ve yerel yönetimler de üniversiteleri ve diğer kurumları bu konuda desteklemelidirler.”

K32: “Konya lokasyon itibariyle deniz gibi olanakları olmayan ve iklimsel şartları nedeniyle boş zaman etkinliklerine katılım oranını düşüren bir şehirdir. Ayrıca bireylerde rekreasyona yönelik bilincin oluşturulması için ilkokullardan itibaren ilgili programların eklenip takip edilmesi gerekir. Belediyelerin yerel halkı bilgilendirmesi ve rekreatif faaliyetlere katılımı için teşvik etmesi, uzman kişilerle rekreatif programların oluşturulup, eğitimler verilerek uygulamaya geçirilmesi ve yaygınlaştırılması faydalı olacaktır.”

K38: “Reklam ve duyuruların görünürlüğünün etkin bir şekilde olmaması bireylerin boş zaman etkinliklerine katılımlarını engelleyen nedenler arasındadır.”

K41: “Boş zaman etkinliklerine katılımı engelleyen nedenlerden birisi de bireylerin yetişme tarzlarıyla ilgili olarak bu tür bir alışkanlık kazanmamış olmalarıdır.”

Sonuç ve Öneriler

Son yıllarda önemi giderek artan ve insanların iş/çalışma zamanları dışında dinlenme eğlenme, sosyalleşme amaçlı katıldıkları etkinlikler rekreasyonel faaliyetler olarak adlandırılmaktadır. Antik Yunan döneminde de çalışmanın insanı aşağılayıcı bir olgu olarak nitelendirilmesi ve yalnızca aristokratlara çalışmama özgürlüğü tanınması da boş zaman faaliyetlerinin insanların ilk varoluşlarından günümüze kadar önemini hissettikleri bir olgu niteliğini taşıdığı görülmektedir.

Alan yazında boş zaman ve rekreasyonel faaliyetler ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Boş zaman, yaşam gerekliliklerinin yerine getirilmesinden sonra arta kalan zaman, bireyin yaşam zorluklarının ve rutin görevlerinin dışında kalan ve özgürce kullanabildiği zaman dilimidir. Rekreasyonel faaliyetler ise bireylerin sahip oldukları bu boş zaman dilimi içerisinde gerçekleştirmiş oldukları faaliyetlerdir.

Bu çalışma boş zaman olgusu ve rekreasyonel faaliyetlere katılımın önemi ve bu faaliyetlere katılımı engelleyen faktörlerin incelenmesi açısından akademik personele yönelik olarak yapılmıştır. Akademisyenler meslekleri gereği tüm gün çalışıp akademik çalışmalar yaparken aynı zamanda çalışma zamanlarından arta kalan vakitlerinde çocukları ve aileleriyle ilgilenmekte, çevresine uyum sağlamak ve kendisini iyi hissetmek için sosyal aktivitelere de katılım sağlamaktadırlar.

Araştırma kapsamında elde edilen analizler sonucuna göre rekreasyonel faaliyetlere katılımı engelleyen alt boyutlara ulaşılmıştır. Bunlar; iş yoğunluğu, zaman eksikliği, ailevi sorumluluklar, ekonomik alt boyutu, ulaşım zorluğu, enerji ve motivasyon eksikliğidir.

Elde edilen bulgulara göre yoğun çalışma koşullarından dolayı akademisyenlerin rekreasyonel faaliyetlere katılımının motivasyon ve iş verimliliğini arttıracığı düşünülmektedir. Araştırma kapsamında toplam 43 akademisyene ulaşılmıştır ve bu akademisyenlerden 31'i rekreasyonel faaliyetlere katılımı engelleyen nedenlerden en önemlisinin iş yoğunluğu olduğunu ifade etmişlerdir. K18, K21 ve K22'nin ifadelerine göre yoğun çalışma temposunun bireyleri zihinsel ve fiziksel açıdan yorgun düşürdüğü ve rekreasyonel faaliyetlere katılıma yönelik isteksizlik oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmadan elde edilen bir diğer önemli sonuç ise çoğunlukla kadın akademisyenlerin çalışma zamanı dışında ev işleriyle ve çocuklarıyla daha fazla zaman geçirmelerinden dolayı rekreasyonel faaliyetlere katılıma zaman ayıramadıklarını göstermektedir. Bu doğrultuda K25'in ifadesine göre boş zamanlarında çocuklarıyla ilgilendiği ve genellikle çocuklara yönelik etkinliklere katılım gerçekleştirdiği tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında ortaya çıkan bir diğer sonuç ise bireylerin medeni durumlarının rekreasyonel faaliyetlere katılımlarında önemli bir etken olduğu sonucudur. Yapılan analiz sonucunda K19, K21, K40'ın medeni durumunun bekar olduğu ve aileye vakit ayırmak zorunda olmaması göz önünde bulundurulursa bireyin evli veya bekar olmasının boş zaman etkinliklerine katılımını önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır.

Ayrıca akademisyenlerin iş verimliliğinin ve motivasyonunun artması bilime katkısının en üst seviyelerde olabilmesi için çalışmakta oldukları kurumlardan beklentileri bulunmaktadır (K24, K36) ve üniversitelerin de akademik personeline yönelik her türlü hizmeti sağlaması gerekmektedir. Üniversitelerdeki rekreatif amaçlı faaliyetler fiziksel, sosyal, zihinsel ve psikolojik açıdan sağlığın gelişmesini ve korunmasını sağlayacaktır. Böylelikle akademik başarı olumlu yönde etkilenecektir. Üniversitelerde gerçekleştirilecek kültür-sanat faaliyetleri veya hobi kulüpleri akademisyenler için rekreasyonel faaliyet gerçekleştirecekleri alanlar olarak oluşturulmalıdır.

Bu çalışma Konya Selçuk Üniversitesi ve Necmettin Erbakan Üniversitesi akademisyenlerinin görüşleri ile sınırlıdır. Çalışma farklı destinasyonlardaki akademisyenlere yönelik uygulanması ve genellenebilmesi açısından örnek teşkil ederek literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akintunde, V. O. & Akintunde, P. G. (2009). Recreation as Antidote to Delinquencies in Universities in the Millennium. <https://ssrn.com/abstract=1591422> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1591422> Erişim Tarihi: 12.12.2018
- Alexandris, K. & Carroll, B. (1997). Demographic Differences in The Perception of Constraints on Recreational Sport Participation: Results From A Study in Greece. *Leisure Studies*, 16(2), 107-125.
- Altunay, B. & Balcı, V. (2018). Ankara İli Keçiören İlçesindeki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Boş Zaman Etkinliklerine Katılım Motivasyonu. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 50-63.
- Amin, T. T., Suleman, W., Ali, A., Gamal, A. & Wehedy, A. A. (2011). Pattern, Prevalence, and Perceived Personal Barriers Toward Physical Activity Among Adult Saudis in Al-Hassa, KSA. *Journal of Physical Activity and Health*, 8, 775-784.
- Aydoğan, İ. & Gündoğdu, F. (2006). Kadın Öğretim Elemanlarının Boş Zamanlarını Değerlendirme Etkinlikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(21), 217-232.
- Balcı, V. (2003). Ankara'daki Üniversite Öğrencilerinin Boş Zaman Etkinliklerine Katılımlarının Araştırılması. *Milli Eğitim Dergisi*. https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/158/balci.htm Erişim Tarihi: 15 Kasım 2018.
- Broadhurst, R. (2001). *Managing Environments For Leisure And Recreation*. New York: Routledge.
- Crawford D. W. & Godbey, G. (1987). Reconceptualizing Barriers to Family Leisure. *Leisure Sciences: An Interdisciplinary Journal*, 9(2), 119-127.
- Dalay, Y. (2018). *Akademik Personelin Rekreatif Faaliyetlere Katılımlarını Engelleyen Faktörlerin Belirlenmesi (Batman Üniversitesi Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Batman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman.
- Demirel, M. & Harmandar D. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Rekreatif Etkinliklere Katılımlarında Engel Oluşturabilecek Faktörlerin Belirlenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 838-846.
- Ekinci, N., Kalkavan, A., Üstün, Ü. & Gündüz, B. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Sportif ve Sportif Olmayan Rekreatif Etkinliklere Katılmalarına Engel Olabilecek Unsurların İncelenmesi. *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-13.
- Emir, E. (2012). *Rekreatif Etkinliklere Katılımın Önündeki Engellerin Belirlenmesi: Üniversite Öğrencileri Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Forgasz, H. & Leder, G. (2003). *Academics: How do they spend their time?*. Australian Association for Research in Education/NZARE Conference, Auckland.
- Gül, T. (2014). Rekreatif Olgusuna Genel Yaklaşım. Ali Yaylı (Ed.), *Rekreatifliğe Giriş* içinde (s. 2-69). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Gültekin, P., Özdede, S., Korkut, C., Esentürk, A., Gül, H. & Topçu, K. (2018). Rekreatif Etkinliklere Katılımın Mental Sağlığa Etkilerinin Değerlendirilmesi: Düzce Kenti Örneği. *Türkiye Peyzaj Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 26-41.

- Has, F. (2016). *Sağlık Sektöründe Çalışanların Boş Zamanlarında Rekreatif Etkinliklerine Katılımlarının Önündeki Engellerin Belirlenmesi (Osmaniye İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Hawkins, B. A., Peng, J., Hsieh, C.M. & Eklund, S. J. (1999). Leisure Constraints: A Replication and Extension of Construct Development. *Leisure Sciences*, 21(3), 179-192.
- Karaçar, E. & Paslı, M. M. (2014). Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Rekreatif Eğilimleri ve Rekreatif Etkinliklere Katılımına Engel Olan Faktörler. *Turizm Akademik Dergisi*, 1(1), 29-38.
- Karaküçük, S. (1995). *Rekreatif Boş Zamanları Değerlendirme*. Ankara. <https://books.google.com.tr/books?id=3C2jBAAAQBAJ&pg=PA326&dq>
- Keskin, M., Akova, O. & Öz, M. (2015). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Rekreatif Etkinliklere Katılımlarının Önündeki Engellerin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 2(4), 37-45.
- Kılbaş, Ş. (2001). *Gençlik ve Boş Zaman Değerlendirme*. Adana: Anaca Yayınları.
- Koçak, G. N. & Eryılmaz, G. (2018). Rekreatif Araştırmaları İçin Temel Bir Araştırma Yapısı ve Ölçek Önerisi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 61-84.
- Lee, Y. & Bhargava, V. (2004). Leisure Time: Do Married and Single Individuals Spend It Differently?. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 32(3), 254-274.
- Mana, T. (2018). Feeling Overwhelmed? Simple Solutions for Busy People. <https://www.selfgrowth.com/articles/Mana4.html> E.T. 15.11.2018
- Metin, T. C., Kesici, M. & Kodaş, D. (2013). Rekreatif Olgusuna Akademisyenlerin Yaklaşımları. *Journal of Yaşar University*, 30(8), 5021-5048.
- Müderrişoğlu, H., Aşıkutlu, H., Kalaycı, A. & Salantur, B. (2006). Rekreatif Motivasyonların Belirlenmesi: Spor Tesisi Örneği. *Ormanlık Dergisi*, 15-23.
- Özkan, S. (2018). *Kamu Personelinin Serbest Zaman Etkinliklerine Katılımlarına Engel Teşkil Eden Faktörler ile Serbest Zaman Etkinliklerine Katılımı Kolaylaştıran Faktörlerin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Özşaker, M. (2012). Gençlerin Serbest Zaman Aktivitelerine Katılmama Nedenleri Üzerine Bir İnceleme. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14(1), 126-131.
- Öztürk, H. (2016). The Obstacles Affecting Shopping Center Employees' Participation in Recreational Activities. *Journal of Social Sciences*, 47(1), 41-48.
- Sabancı, G. (2016). *Öğretim Elemanlarının Rekreatif Faaliyetlere Katılımlarını Engelleyen Faktörlerin Belirlenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Sevil, T. (2012). *Boş Zaman ve Rekreatif Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Sönmez, V. & Alacapınar, F. (2013). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Stebbins, R. A. (2005). Choice and Experiential Definitions of Leisure. *Leisure Sciences*, 27(4), 349-352.
- Thrane, C. (2000). Men, Women, and Leisure Time: Scandinavian Evidence of Gender Inequality. *Leisure Sciences*, 22(2), 109-122.

- Tel, M. (2007). *Öğretim Üyelerinin Boş Zaman Etkinlikleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Doğu Anadolu Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Tel, M. & Köksalan, B. (2008). Öğretim Üyelerinin Spor Etkinliklerinin Sosyolojik Olarak İncelenmesi (Doğu Anadolu Örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 261-278.
- Temir, Ö. & Gürbüz, B. (2012). *Rekreatif Aktivitelere Katılımın Önündeki Engellerin İncelenmesi*. I. Rekreatif Araştırmaları Kongresi, 1040-1045. Antalya.
- Tezcan, M. (1982). *Sosyolojik Açıdan Boş Zamanların Değerlendirilmesi*. Ankara: A.Ü. Yayını.
- Tolukan, E. (2010). *Özel Yetenekle İlgili Bölümlerde Okuyan Üniversite Öğrencilerinin Rekreatif Aktivitelere Katılımlarına Engel Olabilecek Unsurların Belirlenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Tunçkol, M. (2001). *Selçuk Üniversitesi'ndeki Akademik Personelin Rekreatif Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Weiss, O. (2001). Identity Reinforcement In Sport, Revisiting the Symbolic Interactionist Legacy. *International Review for the Sociology of Sport*, 36(4), 393-405.
- Yağmur, Y. & İçigen, E. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Sosyalleşme Süreci ve Rekreatif Faaliyetlerinin İncelenmesi Üzerine Bir Çalışma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27(2), 227-242.
- Yıldırım, A. & Şimşek H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, A. & Ulaş, M. (2016). Kadınların Rekreatif Alanlarda Fiziksel Aktivite Yapma Amaçları ve Karşılaştıkları Sorunlar. *Hacettepe Journal of Sport Sciences*, 27(3), 101-117.
- Yılmaz, C., Aydın, İ. & Pehlivanoglu, K. (2012). *Akademik Personelin Rekreatif Eğilimleri*. I. Rekreatif Araştırmaları Kongresi, 878-888. Antalya



Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>)
2019, Cilt 5, Sayı 7

Stratejik Liderlik Anlayışının Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: İstanbul İli Örneği

The Relationship Between Strategic Leadership Concept with Organizational Identification and Intention to Quit the job

Ali Çağlar GÜLLÜCE¹
Erdoğan KAYGIN²
Yunus ZENGİN³
Murat SAĞBAŞ⁴
Cem KARABAL⁵

Öz

Bu çalışma rakipleri ve çevreyi dikkate alan stratejik liderlik anlayışını, çalışanın işletmesiyle iç içe geçmesini ifade eden örgütsel özdeşleşmeyi ve çalışanın işletmesinden çeşitli nedenlerden dolayı bağlarını koparmasını ifade eden işten ayrılma niyetini ele almaktadır. Araştırma, stratejik liderlik anlayışının örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin nasıl olduğu sorusuna üzerine odaklanmıştır. Bu amaçla İstanbul'da telekomünikasyon sektörü çalışanları üzerinde anket yöntemiyle bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada; Pisapia (2006)'ın Stratejik Liderlik Ölçeği; Mael ve Ashforth (1992)'un Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978)'un İşten ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Faktör analizlerinde, faktör yükleri 0,50 değerinin altında olan iki soru Stratejik liderlik ölçeğinden çıkartılmıştır. İşten ayrılma niyeti ve Örgütsel özdeşleşme ölçekleri ise tek boyutlu yapılarıyla faktör analizinde doğrulanmıştır. Regresyon analizleri neticesinde, stratejik liderlik boyutlarından yönetsel stratejik liderliğin örgütsel özdeşleşme ile anlamlı etkisi görülmemiştir. Stratejik liderliğin diğer üç alt boyutunun örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı derecede etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca, stratejik liderlik boyutlarından dönüşümsel stratejik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı; diğer üç boyutun ise İşten Ayrılma Niyeti üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu anlaşılmıştır. Araştırmada stratejik liderlik anlayışı ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü, işten ayrılma niyetiyle negatif yönlü ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında da anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Stratejik Liderlik, Örgütsel Özdeşleşme, İşten Ayrılma Niyeti, Telekomünikasyon, İstanbul

Abstract

This study aims to deal with understanding of strategic leadership considering the competitors and the environment, organizational identification of employee engagement, and intention to quit the job for various reasons. The research focuses on the question of how the relationship between strategic leadership concept and organizational identification and intention to quit the job. A survey was conducted on the telecommunication sector employees in Istanbul. In the study; Pisapia (2006) 's Strategic Leadership Scale;

¹ achaglar@atauni.edu.tr

² erdogankaygin@hotmail.com

³ yunuszengin23@gmail.com

⁴ muratsagbass@gmail.com

⁵ cmkarabal@gmail.com

Mael & Ashforth (1992)'s Organizational Identification Scale and Mobley, Horner & Hollingsworth (1978)'s Intention to Quit the Job Scale were used. In the factor analysis, two questions with factor loads below 0.50 were omitted from the Strategic leadership scale. The intention to quit and the organizational identification scales were confirmed by factor analysis in one-dimensional structures. As a result of the regression analysis, there was no significant effect of organizational strategic leadership on organizational leadership. It has been determined that the other three sub-dimensions of strategic leadership significantly affect organizational identification. Moreover, it was found that the transformational strategic leadership had no significant effect on the intention to quit; the other three dimensions had a significant effect on the intention to quit. In the study, it was determined that there was a positive relationship between strategic leadership and organizational identification and a negative relationship between strategic leadership and intention to quit the job. There were also significant relationships between organizational identification and intention to quit.

Keywords: Strategic Leadership, Organizational Identification, Intention to Quit the Job, Telecommunication, Istanbul

Giriş

Örgütler sürekli değişen bir çevrede faaliyet göstermektedir. Bu bağlamda çevresel değişimlerin analiz edilmesi ve koşullara uyum sağlanması stratejik yönetimin temel öğretilerinden birisidir. Özellikle çevreyi okuyan, doğru stratejiyi ve politikayı ortaya koyabilen, yenilik ve değişime kolaylıkla adapte olan, çevresini bu yönde dönüştürebilen, doğru iletişimle takipçilerini değişime ve dönüşüme yönlendiren, bütün bunlarla birlikte etik ve güvene dayalı bir ilişki tesis etmeye çalışan liderlik mekanizmaları her örgütün ihtiyaç duyduğu liderlik profili olarak değerlendirilebilmektedir. Bu noktada stratejik liderlik anlayışı ortaya çıkmaktadır. Müşteri, tedarikçi, rakip, ekonomik durum, yasal ve politik yapı, teknolojik gelişmeler gibi hususları göz önünde bulunduran stratejik liderlik anlayışı araştırılan, uygulanan, üzerinde düşünülen bir anlayışı ifade etmektedir.

Kişilerin çalıştıkları kurumlara olan yaklaşımları, onu sahiplenmeleri, orada çalışmaktan mutlu olmaları ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olması bir yönetici veya işveren açısından olması istenen ideal durumdur ve işletmeler için önemli hususlar arasında bulunmaktadır. Başarılarla dolu yarınlar için işlerini özümseyen, bir işletme kimliği oluşturan ve işinden ayrılma gibi bir niyeti olmayan çalışanlar, stratejik liderlik anlayışıyla elde edilebilir. Bu önemden hareketle bu çalışmada stratejik liderlik tarzı ile çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri arasında nasıl bir ilişki olduğunu ve bu doğrultuda örgütlerde yönetici konumunda bulunan kişilere yol göstererek önemli parametrelerin varlığının ortaya koyulması amaçlanmıştır.

1. Stratejik Liderlik

Alice, Kızıl Kraliçe'nin ülkesinde Kızıl Kraliçe ile birlikte koşmaktadır. Çok hızlı koşmasına rağmen olduğu yerde ancak kalabilen Alice, Kızıl Kraliçe'ye; "Benim ülkemde, bu kadar uzun süre ve çok hızlı koşarsan, herhangi bir yere varabilirsin!" der. Bunun üzerine Kızıl Kraliçe, "Yavaş bir ülke! Burada gördüğün gibi, bu şekildeki koşman, seni ancak aynı yerde tutabilmeye yetmektedir. Herhangi bir yere ulaşmak istiyorsan, bu koştuğundan iki kat daha hızlı olmalısın" (Koç ve Yavuz, 2011:68) yanıtını vererek içerisinde bulunduğu çevrenin sürekli olarak değiştiği ve buna bağlı olarak ortaya çıkan rekabet sürecinin zorluğunu ortaya koymuştur.

Son dönemlerde ekonomik yapıda meydana gelen gelişmeler işletmeleri küreselleşen dünyanın birer parçası haline getirmiştir. Ulusal bazda yaşanan rekabet süreci

uluslararası düzeye çıkmış, teknolojiye meydana gelen gelişmeler işletmelerin üretim ve hizmet boyutuna sirayet ederek firmaların daha da büyümesine ve yeni üretim hatlarını oluşturmalarına neden olmuştur (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009:124). İç ve dış çevrede meydana gelen bu değişim, liderlerin bu sorunlara bakışlarını ve bu sorunlar ile başa çıkmak için farklı rollere bürünerek yeni stratejiler izlemelerini zorunlu kılmıştır.

Strateji; amaçlara ulaşmak için sahip olunan kaynakların en iyi şekilde kullanılarak uzun dönemli açık ve genel bir işletme planı yapmak (Eren, 2009:3) olarak tanımlanmaktadır. Yaşanan gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan bu değişimi iyi yönetmek ve kaynakları etkili kullanarak rekabet avantajı sağlamak stratejik liderlik davranışı sergileyecek yöneticileri ortaya çıkarmıştır. 21. yüzyılın küresel ekonomisindeki rekabet, karmaşık, zorlayıcı ve aynı zamanda rekabetçi fırsatlar ve tehditlerle doludur. Bu nedenle yöneticiler tarafından gerçekleştirilecek olan etkili stratejik liderlik uygulamaları, firmaların çalkantılı ve öngörülemez ortamlarda hem rekabet etmelerine hem de performanslarını geliştirmesine yardımcı olabilir (Ireland ve Hitt, 1999:43). Stratejik liderlik üzerine yapılan çalışmaların odak noktası, örgüt içerisinde neler olduğunu açıklamaya yönelik eylemlerin ve bu eylemleri gerçekleştirme sorumluluğu olan kişiler üzerindedir (Jansen vd. 2009:6). Ireland ve Hitt'e (1999:43) göre stratejik liderlik, herhangi bir kişinin örgüt için uygun bir gelecek yaratacak değişiklikleri başlatmak için geleceği öngörme, vizyon oluşturma, esnek bir yapı sağlama, stratejik düşünme ve diğerleri ile çalışabilme becerileri olarak tanımlanmaktadır.

Stratejik yönetim içerisinde yer alan temel konulardan biri, bazı örgütlerin diğer örgütlerden neden daha fazla başarı gösterdiği sorusudur. Bu soru irdelendiğinde, yaşanan farklılığın temelini örgütte uygulanan stratejik liderlik anlayışına bağlı olduğu görülmektedir (Hitt ve Ireland, 2002:4). Bu nedenden ötürü Ülgen ve Mirze (2004) stratejik liderliği, stratejik yönetim süreci içerisinde önemli bir yere koymakta ve stratejik yönetim sürecinin yumuşak unsurlarından birisi olarak kabul etmektedirler (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009:128). Çünkü stratejik liderlik, gerek iç çevrede gerekse dış çevre içerisinde nelerin yaşandığını ve bu yaşananlara karşı ne şekilde bir davranış sergileneceğini bilen, stratejik yönetim bilincine sahip yönetici ve liderlerin özellik ve davranışlarına odaklanan bir anlayıştır.

Bu özellikler ile birlikte stratejik liderler, organizasyonel bazı yeteneklerden dolayı diğer liderlerden ayrılmaktadır. Bu yetenekler arasında, organizasyonlara stratejik olarak yön verebilen, belirlenen stratejileri faaliyete geçiren, çalışanları ve örgüte belli bir düzen getiren, stratejik dönüm noktalarını belirleyebilen yetenekler sayılabilir (Taş ve Aksu, 2011:355). Diğer bir farklılık ise; stratejik liderin örgüt hiyerarşisi içerisinde üstlenmiş olduğu roldür. Örgütün orta düzeylerinde örgütsel eylem hâkimken, alt düzeylerinde üretim ve eylem odaklı liderlik anlayışları, üst düzeylerinde ise stratejik düşünce hâkim olmaktadır (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009:128). Bu farklılık aynı zamanda üst düzey liderin küresel stratejik çevre içerisinde örgütün stratejik yönelimini, geleceğini belirleme sorumluluğunu da kendisine yüklemektedir.

Yaşanan gelişmelerin ortaya koymuş olduğu günümüz post modern dünyası, liderlerin içerisinde bulunduğu iç ve dış çevrenin yaratacağı fırsat ve tehditlere karşı oluşacak stratejik koşulları anlamalarını ve örgütlerini bu koşullara uygun idare etmelerini gerektirmektedir. Bu çerçevede Pisapia (2006:14), stratejik liderlerin dönüşümcü, yönetsel,

etik ve politik olmak üzere dört önemli stratejik liderlik özelliklerinden ortama en uygun olanı seçerek bunu en etkili bir şekilde kullanması gerektiğine inanmaktadır. *Dönüşümcü liderler*, çalışanların görüşlerine önem veren onları cesaretlendiren ve bunun sonucunda çalışanların amaç ve misyonlarında farklılıklar oluşturarak, kişisel çıkarlardan ziyade örgütsel çıkarlarına yönlendiren (Bass ve Avolio 1990), izleyenlerin istek ve ihtiyaçlarını belirleyerek onlara koçluk eden, potansiyellerini ortaya koymaları için cesaretlendiren, yaratıcılıkları ve yeniliklerini ödüllendiren, karar vermeleri konusunda güçlendiren ve ihtiyaç duydukları esnada yanlarında olduğu hissi yaratan liderlerdir. *Yönetimsel Liderlik* anlayışında liderler; çalışanların örgütsel faaliyetlerini ve kaynaklarını en etkili şekilde yönetilmesi için roller üstlenmektedirler (Yeşilyurt, 2007:77). Ayrıca işgörenlerin motivasyonuna olumlu katkı sağlayacak etkili bir iletişim ortamı oluşturmak, örgütü bir bütün olarak ele alarak denge kurmak, örgütü iç ve dış çevre içerisinde temsil ederek olumlu bir algı oluşturmak bu liderlerin temel görevleri arasında yer almaktadır (Kızıl,2016:48). *Politik Liderler*; örgüt içerisinde hem kendi statüsünü hem de örgüt üyelerinin istek ve ihtiyaçlarını karşılamak adına iletişim kanallarını ve sosyal sermayeyi etkili kullanan lider türüdür. Bununla birlikte bu liderler, sosyal ilişkiler sonucunda ortaya çıkan işaretleri anlama becerisine sahip olmanın yanında izleyenlerin davranışsal olarak sergiledikleri güdülerini de doğru bir şekilde yorumlayarak çalışanları etkileme becerisine sahiptirler (Treadway vd.2004:495; Kızıl,2016:48). *Etik liderlikte* ise, çalışanlarının mesleki ve iş yaşamında etik davranışlar sergilemeleri konusunda onlara rol modellik yaparak, onların böyle bir davranış sergilemelerine ve dönüşümlerine yardımcı olur (Arslantaş ve Dursun; 2008:113). Bu dönüşümün sağlanabilmesi için liderin vaatleri ile uygulamaları arasında bir uyumun olmasına dikkat etmesi gerekmektedir.

2. Örgütsel Özdeşleşme

Rekabetin şiddetini her geçen gün arttırdığı bir sistem içerisinde yaşamını devam ettirmeye çalışan işletmeler, uzun soluklu bir rekabet avantajı sağlama adına belirli değerlere sahip olmak ve bu değerleri etkin bir şekilde kullanmak zorundadırlar. Günümüzde bu değerler arasında en önemli sayılabilecek olanı işgücüdür. Çünkü çalışan ve örgüt arasındaki ilişki, örgütün geleceğine yön vermede ve diğer politikaları belirlemede en önemli etkidir.

Çalışanları içerisinde buldukları örgüt ile uyumlu bir hale getirmek ve örgüt üyeliğini benliklerinde önemli kılarak üye oldukları örgütten gurur duyma olanağı yaratmak, içinde bulunduğumuz ortamda uzun vadeli başarıların elde edilmesinde, (İşcan, 2006: 161) bu başarıların sürdürülmesinde ve toplumla özdeşleşen markalar yaratılmasında önemlilik göstermektedir.

Örgütsel özdeşleşmeye yönelik ilk kavramsal çalışma 1951 yılında Foote tarafından yapılmıştır (Beldek, 2017:19). Foote'ye göre, bireyler sosyal çevre tarafından gruplandırılmış bir örgüte üye olma eğilimi içerisinde olduklarını ifade ederek, özdeşleşmenin çeşitli insan davranışlarının ortaya çıkmasında zorlayıcı ve engelleyici bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmektedir (Başar ve Basım, 2015:664). Bu bağlamda Foote, örgütsel özdeşleşmeyi, belli bir kimliğe bağlılık, motivasyon aracı ve aynı zamanda bir örgüte üye olma anlayışı olarak tanımlamaktadır. Kavramın sosyal kimlik teorisi olarak daha sonraki dönemlerde ele alınması Tajfel ve Turner (1979) tarafından olmuştur (Bartels, 2006:5). Sosyal Kimlik Teorisi, insanların hem kendi kimliğini hem de dünyadaki yerlerini yorumlamak için bir takım toplumsal kimliklere sahip olduklarını

varsaymaktadır (Tajfel and Turner 1979). Sosyal kimlik; bireyin üye olduğu sosyal bir gruba sahip olduğu bilgi ve tecrübesi ile birlikte hissi olarak önem vermesinden kaynaklanan benlik kavramının bir parçası olarak ifade edilmektedir (Beldek, 2017:20). Sosyal kimlik teorisinde benlik kavramı, bireyin kendine özgü özelliklerini barındıran, grup içerisinde göze çarpan yetenekler, beceriler, ilgi alanları ve sosyal kimlik gibi bir kişisel kimlikten oluşan unsurları barındırmaktadır (Sökmen ve Şimşek, 2016:609).

Sosyal kimlik teorisini ilk defa örgütsel psikoloji açısından değerlendiren Asforth ve Mael ise; sosyal kimliği bir sosyal tanımlama biçimi olarak görmektedirler. Sosyal tanımlama bileşeni, bireylerin örgütlerinin kaderi ile psikolojik olarak iç içe geçmiş olduğunu ve kategorileştiklerini algıladıkları zaman gerçekleşmektedir (Bartels, 2006:7). Bu kategorileşme ya da gruplaşma sosyal kimlik teorisinin en ayırt edici özelliği olarak kabul edilmektedir (Beldek, 2017:20). Sosyal kimlik teorisini detaylı bir şekilde inceleyen Dutton vd.'ne (1994) göre sosyal kimlik, çalışanların örgütleri tanımlayan niteliklerle kendilerini tanımlama derecesidir. Bir çalışanın bir örgüt üyesi olarak sahip olduğu kimliğinin alternatif kimliklerden daha belirgin ve ayırt edici olabileceği fikrini vurgulamışlardır (Dutton vd., 1994: 239).

Açıklamalarda da görüldüğü üzere örgütsel özdeşleşme sürecinin gerçekleşmesinde bireyin kendisini çalışmış olduğu örgüte ait hissetmesi, sahip olduğu örgütsel kimliğin diğer kimliklerden farklı olduğunu algılaması ve bu algının kendisine ayrıcalık tanınması gerektiğine inanması gerekmektedir. Bu görüş, Hall ve meslektaşları (1970) tarafından yapılan tanımlamada da açıkça desteklenmektedir. Hall ve meslektaşlarına göre örgütsel özdeşleşme; bireylerin kendilerini ait hissettikleri örgütün amaç ve değerleri ile kendi hedeflerini uyumlaştırdığı zaman özdeşleşmenin gerçekleşebileceğini ifade etmektedir (Beldek, 2017:20).

Örgütsel özdeşleşme, bireylerin duygusal örgütlenmeleri ile pozitif ilişkili olan bir durumdur. Bireyin işe, örgüte, mesleki ve çalışma grubuna bağlanmasını ve ekstra rol davranışını olumlu yönde etkilerken, buna karşın bireylerin örgütten ayrılma niyetlerini olumsuz kılmaktadır (Jones ve Volpe, 2011:413-414). Bununla beraber kuruluşlar, çalışanların organizasyonla özdeşleştirilmesinden başka faydalarda sağlayabilmektedir. Bireysel karar verme (Cheney, 1983) ortak hedeflere bağlılık (McGregor, 1967) ve çalışan etkileşimi (Patchen, 1970) de dahil olmak üzere organizasyonu destekleyen çeşitli iş tutumları, davranışları ve sonuçlarıyla da yakın bağlantılıdır (Witting, 2006:4). Bu nedenle, öncüllere ilişkin anlayışımızı ve organizasyon üyeleri arasında özdeşleşmeyi sağlayan süreçleri genişletmek, daha fazla çalışma için önemli bir alandır.

Örgütsel özdeşleşmede etkili olan diğer bir faktörde örgüt liderinin tutum ve davranışlarıdır. Nitekim takipçilerin liderleriyle olan özdeşleşmelerinin örgütle özdeşleşmelerinde büyük kolaylık sağladığı yazında iddia edilmektedir (Sluss vd., 2012). Çünkü lider, takipçileri tarafından örgüt temsilcisi olarak algılanmakta ve örgüt misyonunu, hedeflerini ve değerlerini temsil eden ve onaylayan kişi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, takipçiler kendilerini liderle özdeşleştirdikleri zaman kuruluşla özdeşleştiklerini ifade etmektedirler.

3. İşten Ayrılma Niyeti

Örgütlerin amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaları gerekmektedir. Gereksinim duydukları ihtiyaçların karşılanmadığını düşünen çalışanlar işten ayrılma niyetine bürünmekte ve bu düşünceye sahip olan çalışanların işten ayrılmaları, işletmeler açısından bazı olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Bu düşünce hem birey açısından hem kurum açısından çeşitli performans düşüklüğü olaylarının yaşanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle örgütün başarısı için yöneticilerin, örgütü amaçlarına ulaştıracak çalışanların örgütte kalmalarını sağlayacak yönetim anlayışını geliştirmeleri gerekmektedir

İşten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut işten ayrılma planı ve yakın gelecekte başka bir iş bulmak için beklenti içerisine girmesidir (Kalifa vd.2016:32). Bu düşünce içerisinde olan bir çalışandan verim ve yüksek performans beklemek işletme yöneticilerinin gerçekçi düşünmediklerinin bir göstergesi olabilir çünkü işinden ayrılma niyeti olan bir çalışan artık işletmenin kendisi için bir değer arz etmediğini düşünerek işine ve işletmeye yabancılaşmaya başlar.

İşten ayrılma, herhangi bir çalışanın çalışmış olduğu örgütten fiili olarak ayrılması olarak açıklanırken işten ayrılma niyeti ise, kişinin davranışsal bir tutum sergileyerek belleğinde bu organizasyona karşı olan bağlılığın sorgulanması ve bu isteğinin dışa vurumu olarak açıklanmaktadır (Telli vd, 2012:138). Rusbelt ve meslektaşları (1988) işten ayrılma niyetini, işgörenlerin çalışma koşullarının yeterli oranda doyurucu olmaması durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemlerdir şeklinde tanımlamaktadırlar (Gül vd, 2008:3; Onay ve Kılıcı, 2011:365; Yıldırım vd., 2014:36). Başka bir tanımlamada ise işten ayrılma niyeti, çalışanın yakın zaman içerisinde örgütten ayrılma isteğiyle ilgili düşünceye kapılması (Erdoğan ve Filizöz, 2016:129), ya da kişinin örgütü bırakma eğilimi göstermesi olarak ifade edilmektedir (Ökten, 2008:35). Çalışanın örgütten ayrılma düşüncesi, üretim, performans ve işi etkileyeceğinden, bireysel çalışan düzeyinde duygusal türbülansları oluşturacak ve örgütsel seviyeyi ciddi şekilde düşürecektir (Kumar ve Govindarao, 2014:509). Ayrıca bu düşünce işgören ile birlikte çalışma arkadaşları ve iş çevresini de olumsuz etkileyerek örgütün iş kayıpları yaşamasına neden olmaktadır (Akova ve Kılıç:2015:121). Nitekim Armstrong ve Stassen (1998), işgörenlerin çalışmış oldukları örgütten beklentilerini alamadıklarını hissettiklerinde, iş tatminleri ve performanslarında düşüşler gözlenmekte ve işten ayrılma niyeti oluştuğunu ifade etmektedirler (Biçer, 2005:57). Takase ve meslektaşları (2005; Loi vd., 2006; Obstroff, 1992; Karsh vd., 2005) tarafından yapılan araştırmalarda çalışanların işten ayrılma niyetinin iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda ortaya çıkan bir eylem olduğunu ve iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir (Onay ve Kılıcı,2011:365). Ayrıca Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından yapılan literatür araştırmasında, algılanan örgütsel destek ile kuruluştan ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişki olduğunu bildirmektedir. Buna göre, yöneticiler tarafından desteklendiklerini düşünen çalışanlar, dışarıdaki iş olanaklarını inceleme ihtiyacı hissetmemekte ve böyle bir arayış içerisine girmemektedirler (Paillé, 2010:43). İşten ayrılma eğiliminin yüksek işgücü devriyle de yakından ilişkisi bulunmaktadır. İşgücü devri, o örgüte giren ve çıkan işgücü hareketidir (Aslan, 2014:24). Bu süreçte yöneticiler örgütteki işgücü devir hızını minimum seviyede tutabilmek için verimli bir işyeri ortamı oluşturmaları, daha iyi çalışma olanakları yaratmaları, özetle personelin iş yerinden ayrılma sebeplerini belirlemeleri gerekmektedir

(Tütüncü ve Demir, 2003: 148). Yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışanların işten ayrılma düşüncesinin oluşmasında etkili olan belirli faktörlerin bulunduğu görülmektedir. Bu faktörler kişisel, örgütsel ve çevresel faktörler olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır. Kişisel faktörlerin başında kişinin sahip olduğu kişilik özellikleri gelmektedir. Buna göre, düşük düzeyde yumuşak başlılık ve yüksek düzeyde deneyime açıklık ve duygusal istikrarsızlığın işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu etkisinin olduğu ifade edilmektedir (Aslan, 2014:24). Bununla birlikte kişinin genel anlamda çalışmaya ilişkin göstermiş olduğu tutum, cinsiyet, medeni durum, yaş, evlilik, ölüm, emeklilik, psikolojik ve fiziksel nedenler gibi diğer kişisel özellikler de çalışanların işten ayrılma niyetine etki eden faktörler arasında sayılmaktadır (Alıca, 2008:44; Kaya, 2010:44). Örgütsel nedenler arasında ise örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel özdeşleşme, iş güvencesi, örgüt iklimi, yönetici ile ilişkiler, iş/rol talep ve beklentileri, kariyer geliştirme olanakları, otonomi, ödüllendirme yapıları, işin kendisi, ücret, eğitim faaliyetlerine ilişkin algılamalar vb. faktörler sıralanmaktadır (Aslan, 2014:24). İşten ayrılma düşüncesinin oluşmasında etkili olan üçüncü faktör ise ekonomik ve sosyal kaynaklı oluşan bir takım çevresel faktörlerdir. Çocukların eğitim durumu, ülkenin ekonomik gelir seviyesi, eşlerin çalışma yerlerinde meydana gelen değişiklik, dışardaki iş olanakları buna örnek gösterilebilir (Alıca, 2008:44; Kaya, 2010:44).

İşten ayrılma niyetinin değerlendirilmesi duruma bağlı olarak çalışan ve yönetim açısından olumlu ve olumsuz şekilde farklı algılanmakta ve değerlendirilebilmektedir. Çalışanlar açısından değerlendirildiğinde imkân ve olanakların mevcut işyerinden daha iyi olduğu bir iş elde etme amacıyla işten ayrılmaları kendileri açısından avantaj sağladığı için ayrılma niyeti olumlu bir özellik taşıırken, bu durum çalışmış olduğu örgüt açısından nitelikli bir işgücünün kaybı olarak değerlendirilmekte ve olumsuz bir durum olarak yorumlanmaktadır. Çünkü ayrılan personelin yerine yeni alınacak olan çalışanı işe alma ve eğitim gibi maliyetleri, çalışan diğer personeller arasında sosyal ilişkilerde ortaya çıkabilecek etkileşim ve iletişim bozuklukları, gerginlikler ve çeşitli uyum sorunlarının ortaya çıkması (Erdinçelebi ve Filizöz,2016:129) gibi durumlar nedeniyle olumsuz bir durum olarak değerlendirilmekte ve işletmelerin sorunlar yaşamalarına neden olabilmektedir.

Günümüz ekonomisinde önemli bir yere sahip olan işgücünün örgüt içerisinde göstermiş olduğu davranışlar verimliliği etkileyen en önemli faktördür. Çalışanların yüksek motivasyonu bir yandan etkinliği artırarak örgüte rekabet üstünlüğü sağlarken aynı zamanda çalışanın örgüt ile olan ilişkisini de arttırmakta ve işten ayrılma düşüncesini ortadan kaldıracaktır. Bu nedenle yöneticilerin yetişmiş kalifiye çalışanlarını kaybetmeme adına istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak İnsan Kaynakları Yönetimi politikaları belirlemeleri kendilerine ve örgütlerine avantaj sağlayacağını unutmamaları gerekmektedir.

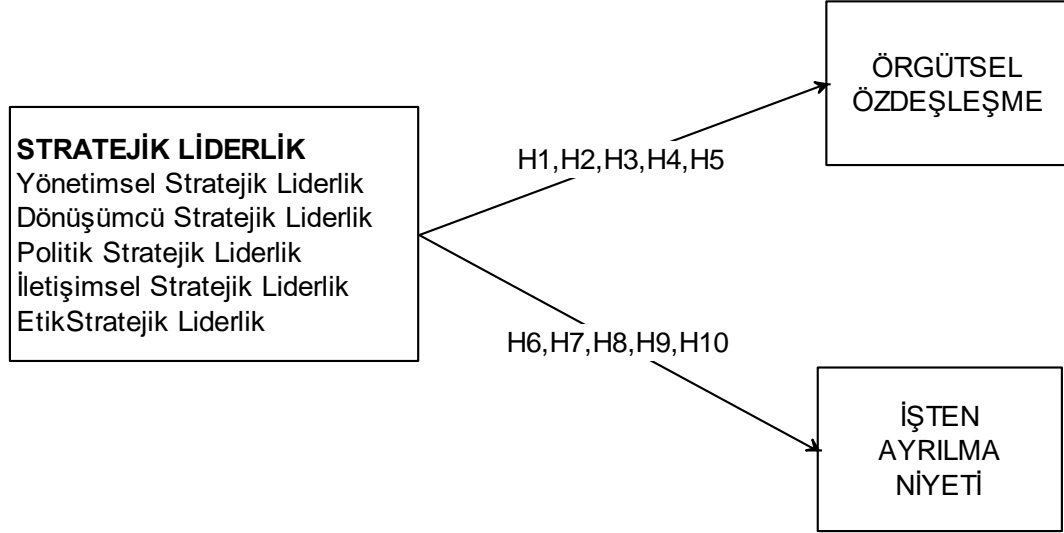
4. Araştırma

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacını stratejik liderlik anlayışı ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi oluşturmaktadır. Bu sorunsalın cevabının bulunması amacı ile İstanbul'da telekomünikasyon sektörü çalışanları üzerinde anket yöntemiyle bir araştırma yapılmıştır.

4.2. Araştırma Modeli

Stratejik liderlik alt boyutları, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri gösteren araştırma modeli Şekil 1’de görülmektedir. Modele göre stratejik liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü, stratejik liderlik ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişkiler bulunmaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Model doğrultusunda stratejik liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasında beş, stratejik liderlik ve işten ayrılma niyeti arasında beş olmak üzere toplam 10 hipotez test edilmesi planlanmıştır. İlişkiler doğrultusunda ortaya koyulan hipotezler aşağıda yer almaktadır:

- H₁:** “Etik Stratejik Liderlik” ve “Örgütsel Özdeşleşme” arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H₂:** “Yönetimsel Stratejik Liderlik” ve “Örgütsel Özdeşleşme” arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H₃:** “İletişimsel Stratejik Liderlik” ve “Örgütsel Özdeşleşme” arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H₄:** “Dönüşümcü Stratejik Liderlik” ve “Örgütsel Özdeşleşme” arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H₅:** “Politik Stratejik Liderlik” ve “Örgütsel Özdeşleşme” arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H₆:** “Etik Stratejik Liderlik” ve “İşten Ayrılma Niyeti” arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H₇:** “Yönetimsel Stratejik Liderlik” ve “İşten Ayrılma Niyeti” arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H₈:** “İletişimsel Stratejik Liderlik” ve “İşten Ayrılma Niyeti” arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H₉:** “Dönüşümcü Stratejik Liderlik” ve “İşten Ayrılma Niyeti” arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H₁₀:** “Politik Stratejik Liderlik” ve “İşten Ayrılma Niyeti” arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma modelinde yer alan değişkenleri ölçebilmek amacıyla araştırmanın ana kütlesi, İstanbul'da telekomünikasyon sektörü çalışanları olarak belirlenmiştir. 2017 yılı istihdam verileri esas alındığında Türkiye genelinde sektörde çalışan sayısı 195.700 kişidir (Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı 2017, 520). Aynı raporda istihdamın İstanbul ilindeki oranı %40 olarak sunulmuştur. Buradan hareketle araştırmanın ana kütlesi 78.280 kişi olarak tespit edilmiştir. Bu evrenden alınacak örneklem büyüklüğü 382 olarak hesaplanmıştır. (<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Hazırlanan anket formu sektör çalışanı 400 kişiyle paylaşılmış, 391 anket geri dönmüş hatalı ve eksik doldurulan anketler çıkarılarak 369 anket analize dahil edilmiştir. Araştırma verileri SPSS yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir.

Veri toplamak amacıyla örneklem üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Anket maddelerinde beşli Likert ölçeği kullanılmıştır. Anket formunda yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyini sorgulayan demografik sorulara ilave olarak beş boyutlu stratejik liderlik ölçeği, tek boyutlu örgütsel özdeşleşme ölçeği ve tek boyutlu işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Stratejik liderlik ölçeği (The Strategic Leadership Questionnaire) beş boyuttan ve 25 sorudan oluşmaktadır (Pisapia, 2006). Örgütsel özdeşleşme düzeyinin ölçeği altı sorudan oluşmaktadır ve ölçek tek boyutlu olup Mael ve Ashforth tarafından geliştirilmiştir (Mael, Ashforth, 1992). İşten ayrılma niyeti ölçeği ise Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978; 410) tarafından geliştirilen 3 ifade (Turnover Intention) ve tek boyutlu bir ölçektir.

6. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma verileri SPSS yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikli olarak verilerin kayıp veri içerip içermediği kontrol edilmiş ve herhangi bir kayıp veriye rastlanmamıştır (Kalaycı 2014, 15). Analiz 369 anket formu sonucuyla yapılmıştır. Analiz sürecinde değişkenler için sırasıyla; tanımlayıcı istatistikler ve frekanslar (demografik veriler), açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

6.1. Bulgular

6.1.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerini ölçmek amacıyla 6 madde bulunmaktadır. Burada örgütün geneline yönelik sorular katılımcılar tarafından cevaplandırılmak istenmediği için çalışmadan çıkartılmak zorunda kalınmıştır. Tablo 1'de örnekleme oluşturan firmalar adına katılım gösteren bireylere yönelik demografik bilgiler yer almaktadır. Demografik veriler incelendiğinde katılımcıların büyük bölümünün erkek (%51,22), lisans düzeyinde eğitim almış (%56,37), evli (%56,64) ve 31-35 yaş aralığında (%50,14) olan kişilerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Bireylerin Demografik Özellikleri

| DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER | Değişken | Frekans | Yüzde |
|-----------------------|--------------|---------|-------|
| EĞİTİM DÜZEYİ | Lisans | 208 | 56,37 |
| | Lise | 50 | 13,55 |
| | Yüksek Lisan | 48 | 13,01 |
| | Yüksekokul | 63 | 17,07 |
| CİNSİYET | Kadın | 180 | 48,78 |
| | Erkek | 189 | 51,22 |
| MEDENİ DURUM | Evli | 209 | 56,64 |
| | Bekâr | 160 | 43,36 |
| YAŞ ARALIĞI | 26-30 | 34 | 9,21 |
| | 31-35 | 185 | 50,14 |
| | 36-40 | 47 | 12,74 |
| | 41 ve Üst | 103 | 27,91 |

6.1.2.Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

SPSS paket programı kullanılarak açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve veri setinin ölçülmek istenen kavramları oluşturup oluşturmadığına bakılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi öncesinde verilerin uygunluğu incelenmiştir. Bu bağlamda KMO ve Barlett testleri uygulanmıştır. Elde edilen test sonuçları Tablo 2’de görülmektedir:

Tablo 2. KMO & Bartlett Testi Sonuçları

| ÖLÇEKLER | KMO | BARTLETT | Df | P |
|----------------------|-------|----------|-----|-------|
| STRATEJİK LİDERLİK | 0,708 | 16892,84 | 253 | 0,000 |
| ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME | 0,837 | 2725,162 | 15 | 0,000 |
| İŞTEN AYRILMA NİYETİ | 0,665 | 924,749 | 3 | 0,000 |

Sonuçlara göre KMO değerleri 0,50 nin üzerindedir, Barlett küresellik testi sonuçları da %1 önem seviyesinde anlamlıdır. Bu veriler doğrultusunda örneklem üzerinde faktör analizi yapılabileceği sonucu çıkartılmaktadır (Gürüş ve Astar 2014, 373).

Stratejik liderlik ölçeği anket formunda 25 soru yer almaktadır. Yapılan açıklayıcı faktör analizinde, faktör yükleri 0,50 değerinin altında olan iki soru sırayla ölçekten çıkartılmıştır. Böylece Varimax dönüşümü ile en uygun faktör yapısına ulaşılmıştır. Orijinal ölçekte iki farklı faktör olarak ele alınan “Politik Stratejik Liderlik” ve “Etik Stratejik Liderlik” boyutları, bu çalışmada aynı faktör yapılanması altında toplanmış ve bu araştırmaya yönelik “Etik ve Politik Stratejik Liderlik” olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı %88,946 değerini almıştır. Son durumda oluşan faktör yükleri ve anket sorularının faktörlere göre dağılımı Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Stratejik Liderlik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi ve Faktör Yükleri

| Stratejik Liderlik | FAKTÖRLER | | | |
|--------------------|------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| | Etik ve Politik Stratejik Liderlik | Yönetimsel Stratejik Liderlik | İletişimsel Stratejik Liderlik | Dönüşümsel Stratejik Liderlik |
| ESL23 | ,833 | | | |
| ESL21 | ,831 | | | |
| ESL25 | ,816 | | | |
| PSL13 | ,815 | | | |
| PSL15 | ,814 | | | |
| PSL11 | ,775 | | | |
| ESL24 | ,740 | | | |
| PSL14 | ,665 | | | |
| PSL12 | ,662 | | | |
| YSL3 | | ,913 | | |
| YSL2 | | ,910 | | |
| YSL4 | | ,907 | | |
| YSL1 | | ,906 | | |
| YSL5 | | ,894 | | |
| ISL16 | | | ,882 | |
| ISL20 | | | ,871 | |
| ISL19 | | | ,818 | |
| ISL18 | | | ,779 | |
| ISL17 | | | ,722 | |
| DSL7 | | | | ,863 |
| DSL6 | | | | ,851 |
| DSL10 | | | | ,839 |
| DSL8 | | | | ,657 |

Örgütsel özdeşleşme ölçeği anket formunda altı soru yer almaktadır ve ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı %80,097 değerini almıştır. Faktör yükleri ve anket sorularının dağılımı Tablo 4'te gösterilmiştir:

Tablo 4. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi ve Faktör Yükleri

| Örgütsel Özdeşleşme | |
|---------------------|------|
| ÖÖ1 | ,906 |
| ÖÖ2 | ,930 |
| ÖÖ3 | ,899 |
| ÖÖ4 | ,866 |
| ÖÖ5 | ,855 |
| ÖÖ6 | ,912 |

İşten ayrılma niyeti ölçeği anket formunda üç soru yer almaktadır ve ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı %85,349 değerini almıştır. Faktör yükleri ve anket sorularının dağılımı Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi ve Faktör Yükleri

| İşten Ayrılma Niyeti | |
|----------------------|------|
| İA1 | ,876 |
| İA2 | ,928 |
| İA3 | ,966 |

Açıklayıcı faktör analizinden sonra ölçekler güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Yapılan analizin sonuçları Tablo 6’da yer almaktadır:

6.1.3. Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

İç uyum güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla en sık kullanılan metot, “Cronbach Alpha katsayısıdır. Analiz sonucu elde edilen Chronbach Alpha katsayıları, ($p < ,001$) koşulunda, 0,90 değerinin üzerinde değer alması, ölçeklerin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Karasar 2011, 148).

Tablo 6. Güvenirlik Analizi ve Chronbach Alpha Katsayıları

| ÖLÇEK | CRONBACH ALPHA KATSAYILARI | SORU SAYISI |
|------------------------------------|----------------------------|-------------|
| STRATEJİK LİDERLİK | | |
| Etik ve Politik Stratejik Liderlik | 0,963 | 9 |
| Yönetimsel Stratejik Liderlik | 0,980 | 5 |
| İletişimsel Stratejik Liderlik | 0,951 | 5 |
| Dönüşümsel Stratejik Liderlik | 0,967 | 4 |
| DİĞER DEĞİŞKENLER | | |
| Örgütsel Özdeşleşme | 0,947 | 6 |
| İşten Ayrılma Niyeti | 0,913 | 3 |

Güvenirlik analizi neticesinde stratejik liderlik ve alt boyutları ile Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetinin yüksek derecede güvenilir oldukları görülmüştür.

6.1.4. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Stratejik liderlik, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler pearson korelasyon analiziyle belirlenmiştir. Bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 7. Stratejik Liderlik, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler (Korelasyon Analizi)

| BOYUTLAR | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1.Etik ve Politik Stratejik Liderlik | 1 | | | | |
| 2.Yönetimsel Stratejik Liderlik | ,487** | 1 | | | |
| 3.İletişimsel Stratejik Liderlik | ,681** | ,437** | 1 | | |
| 4.Dönüşümsel Stratejik Liderlik | ,661** | ,576** | ,674** | 1 | |
| 5.Örgütsel Özdeşleşme | ,733** | ,500** | ,892** | ,728** | 1 |
| 6.İşten Ayrılma Niyeti | -,846** | -,376** | -,659** | -,599** | -,743** |

*Düşük Güç: $r < 0,30$, Orta Güç: $0,30 < r < 0,70$, Yüksek Güç: $r > 0,70$
*: $p < 0,05$, **: $p < 0,01$*

Korelasyon analizi neticesinde Stratejik liderlik ölçeğinin alt boyutlarıyla örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Buna göre Stratejik liderliğin alt boyutları olan “Etik ve Politik Stratejik Liderlik”, “İletişimsel Stratejik Liderlik” ve “Dönüşümsel Stratejik Liderlik” ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve güçlü ilişkilerin varlığı tespit edilmiştir. “Yönetimsel Stratejik Liderlik” ve örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

İlişkiler, güçleri açısından değerlendirildiğinde, en güçlü ilişki; stratejik liderliğin, “iletişimsel stratejik liderlik” boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında (0,892) gerçekleşmiştir.

Stratejik liderlik ölçeği alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Stratejik liderliğin alt boyutu olan “Etik ve Politik Stratejik Liderlik”, ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve güçlü bir ilişki bulunmaktadır. “Yönetimsel Stratejik Liderlik”, “Dönüşümsel Stratejik Liderlik” ve “İletişimsel Stratejik Liderlik” ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve orta güçte ilişkiler tespit edilmiştir.

“Örgütsel özdeşleşme” ve “işten ayrılma niyeti” arasında ise negatif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Araştırma modeli oluşturulurken stratejik liderlik ölçeğinin beş boyuttan oluşmasından yola çıkarak, boyutlar arası ilişkilere dair 10 adet hipotez geliştirilmiştir. Veri analizi kapsamında yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda stratejik liderlik ölçeğindeki iki boyuta ait sorular aynı faktör altında yüklendikleri için bu iki faktör birleştirilmiştir. Örneklerden kaynaklı sonuçların ortaya çıkarttığı bu değişikliklerden sonra toplam hipotez sayısı on’dan sekiz’e düşürülmüştür. Stratejik liderlik boyutları ve örgütsel özdeşleşme arasında kurulan hipotezler aşağıda yer almaktadır:

H₁: “Etik ve Politik Stratejik Liderlik” algısı arttıkça “Örgütsel Özdeşleşme” düzeyi artar.

H₂: “Yönetsel Stratejik Liderlik” algısı arttıkça “Örgütsel Özdeşleşme” düzeyi artar.

H₃: “İletişimsel Stratejik Liderlik” algısı arttıkça ve “Örgütsel Özdeşleşme” düzeyi artar.

H₄: “Dönüşümsel Stratejik Liderlik” algısı arttıkça ve “Örgütsel Özdeşleşme” düzeyi artar.

Ortaya çıkan sonuçlardan stratejik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar hipotezlerde yer alan ilişki tanımlamalarıyla da örtüşmektedir. Dolayısıyla **H₁**, **H₂**, **H₃**, **H₄** hipotezleri kabul edilmiştir.

Korelasyon analizi neticesinde stratejik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişkiler belirlenmiştir. Bu yönde ilişkilerin varlığını belirten H₆, H₇, H₈, H₉, H₁₀ hipotezleri de kabul edilmiştir.

6.1.5. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 7, değişkenler arası etkilerin incelenebileceği regresyon değerlerini içermektedir. Regresyon analizi tablosundan da görüleceği üzere tüm değişkenlerin arasında $p < 0,01$ düzeyinde etkiler bulunmaktadır.

Tablo 7. Stratejik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

| BAĞIMSIZ | BAĞIMLI | STANDART | DÜZEL | F | P |
|------------------------------------|---------------------|----------|----------------|---------|------|
| DEĞİŞKENLER | DEĞİŞKENLER | B | TİLMİŞ | DEĞERİ | |
| | | | R ² | | |
| Etik ve Politik Stratejik Liderlik | Örgütsel Özdeşleşme | 0,1624 | 0,839 | 480,395 | 0,00 |
| Yönetsel Stratejik Liderlik | | 0,0455 | | | 0,08 |
| İletişimsel Stratejik Liderlik | | 0,6619 | | | 0,00 |
| Dönüşümsel Stratejik Liderlik | | 0,1485 | | | 0,00 |

Regresyon modeline göre stratejik liderlik boyutlarından yönetsel stratejik liderliğin örgütsel özdeşleşme ile anlamlı etkisi görülmemiştir. “Stratejik liderliğin diğer üç alt boyutunun örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı derecede etkilediği belirlenmiştir. Stratejik liderlik boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki regresyon analizi aşağıda sunulmuştur.

Tablo 8. Stratejik liderlik boyutları ve işten ayrılma niyeti arasındaki regresyon analizi sonuçları

| BAĞIMSIZ | BAĞIMLI | STANDART | DÜZELTİLMİŞ | F | P |
|------------------------------------|----------------------|----------|----------------|---------|------|
| DEĞİŞKENLER | DEĞİŞKENLER | B | R ² | DEĞERİ | |
| Etik ve Politik Stratejik Liderlik | İşten Ayrılma Niyeti | -0,7530 | 0,730 | 250,135 | 0,00 |
| Yönetimsel Stratejik Liderlik | | 0,0837 | | | 0,01 |
| İletişimsel Stratejik Liderlik | | -0,1500 | | | 0,00 |
| Dönüşümsel Stratejik Liderlik | | -0,0481 | | | 0,26 |

Regresyon modeline göre stratejik liderlik boyutlarından dönüşümsel stratejik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Diğer üç boyutun ise İşten Ayrılma Niyeti üzerinde anlamlı etkileri söz konusudur.

Sonuç

Yapılan araştırma sonuçları irdelendiğinde stratejik liderlik, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasından önemli ilişkilerin varlığı görülmektedir. Özellikle alt boyutlarıyla birlikte ele alınan stratejik liderlik kavramının örgütsel özdeşleşmeyle pozitif yönde etkilediği ve işten ayrılma niyetini ise sönümlendiği görülmektedir. Diğer bir söylemle çalışanların özdeşleşmelerinin artırılması ve işten ayrılma niyetlerinin azaltılması için stratejik liderlik anlayışının sahip olduğu özellikler ve davranış biçimlerinin artırılmasının gerekli olduğu söylenebilir. Başta iletişimsel ve dönüşümsel stratejik liderlik uygulamalarıyla özdeşleşmeyi arttırmak çalışmanın önemli bulguları arasındadır. Aynı şekilde Etik ve Politik Stratejik Liderlik uygulamalarıyla da çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaltılabildiği görülmüştür. Dolayısıyla yöneticiler duruma göre stratejik liderlik anlayışıyla hareket ederek özdeşleşmeyi arttırıp işten ayrılma niyetini azaltabilir.

Araştırmanın yürütüldüğü telekomünikasyon sektöründeki liderlik konumlarını dolduran kamusal kökenli yöneticilerin sayısı oldukça fazladır. GSM teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte Türkiye pazarına giren yabancı şirketlerle birlikte kurumların liderlik profili değişmiş olsa da bugün sektörde liderlikten ziyade statükocu yöneticiler faaliyetlerini sürdürmeye devam etmektedirler.

Özellikle örgütsel özdeşleşme düzeyinin düşük olduğu ve işten ayrılma niyetinin de yüksek olduğu diyalog yoluyla çeşitli çalışanlar tarafından aktarılmıştır. Liderlerin, çalışanların düşüncelerine önem veren onları sürekli motive ederek amaç ve hedefler doğrultusunda diri tutan, yenilikçi yönleriyle şaşırtan ve etki altına alan dönüşümcü özellikleri, bireylerin buldukları kurumun bir üyesi olmasına ve başka bir arayışa girmemelerine katkı sağlamaktadır. Liderlerin yönetimsel anlayışları, gerek işin öğretilmesi gerekse kariyer imkânı arayan takipçilere rol model olabileceği gibi sahip olduğu örgütsel kimliği daha da sahiplenmesine imkân sağlamaktadır. İletişim şekli ve becerilerinin yanı sıra etik ve güvene dayalı ilişkiyi ortaya koyabilme kapasiteleri, otantiklik barındırıyor olmaları ve tevazu sahibi kişiler olarak çalışanları yönlendirmeleri

liderlik mekanizmasına değer katarken iş gücü devir hızına da olumlu anlamda etki sağlamaktadır.

Araştırma sonuçları, her bir boyutun işten ayrılma ve örgütsel özdeşleşme kavramlarına katkısını net bir şekilde ortaya koymaktadır. Ancak bulgular tek bir şehir ve tek bir sektörle kısıtlı olduğu unutulmamalıdır. Bu bağlamda araştırmanın farklı sektör ve farklı şehirlerde uyarlamaları yapılarak sonuçlar ayrıca ele alınmalı ve özellikle hangi stratejik liderlik boyutlarının öne çıkartılması gereği vurgulanmalıdır.

Liderlik literatürü incelendiğinde çok sayıda liderlik teorisi ve liderlik tarzından bahsedildiği görülmektedir. Stratejik liderlikte kendine özgü bir tarz olarak benimsenmiş ve çeşitli araştırmalarda irdelenmiştir. Muhteviyatına bakıldığında dönüşümsel liderliğin bir uzantısı ve içerisinde otantik liderliğin unsurlarını da barındırıyor gibi görünse de her örgüt kendi çevrelerinde faal olduğu için alt parametrelerde değişiklikler gerekecektir. Bu açıdan diğer liderlik tarzlarıyla örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere yönelik çalışmalar yürütülebilir. Ayrıca stratejik liderlik ve diğer örgütsel davranış faktörleri (örgütsel bağlılık, sinizm, vb) bir arada değerlendirilerek yeni araştırmalar ortaya koyulabilir.

Kişilerin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetlerine etki eden tek faktörün liderlik olmadığı bilinmelidir. Örgüt içerisindeki çeşitli parametrelerle birlikte kişilerin demografik özellikleri de araştırma değişkenlerine etki edecek önemli güce sahiptir. Yaşanan gelişmeler her ne kadar sermaye yoğun bir örgütsel yapının oluşmasına neden olsa da, unutulmaması gereken en önemli noktanın üretim ve hizmet sürecinde emek faktörü değerinin yitirilmeyeceğidir. Liderlerin bu temel düşünceye sahip olması ve yine bu düşünce ile hareket etmesi, rekabetin yıkıcılık özelliğinin olduğu günümüz iş dünyasında, hem örgütsel başarının elde edilmesinde hem de bu rekabet avantajının elde edilmesinde iş gücünün oynadığı rolün ön plana çıkarılarak ilgililere hissettirilmesine olanak sağlayacaktır. Bu durum, örgütsel başarıda oynadığı rolün farkına varan çalışanın, örgütüne karşı olan bağlılık ve aidiyet duygusunu olumlu yönde etkileyerek, hem işletmenin hem de çalışanın kazanmış olduğu bir örgütsel ortamın oluşmasına olanak sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akova, O., Kılıç, T.(2015). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6 (12).117-136.
- Alıca, E. (2008). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması: Bir Kamu Bankası Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Aslan, Z. (2014). İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: İstanbul'daki Seyahat Acentalarında Bir Araştırma. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, 19-40.
- Bartels, J. (2006). *Organizational Identification and Communication: Employees' Evaluations of Internal Communication and Its Effect on Identification at Different Organizational Levels*. (Doktora Tezi). Twente Üniversitesi.

- Başar, U., Basım, N. (2015). Effects Of Organizational Identification on Job Satisfaction: Moderating Role of Organizational Politics. *Journal of Management & Economics*, 22(2), 663-683.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M. and Harquail, C.V. (1994). Organisational Images and Member Identification. *Administration Science Quarterly*, 39, 239–263.
- Erdirençelebi, M., ve Filizöz, B. (2016). Mobbingin Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri/The Effect of Mobbing On Ethical Climate and Intention to Leave the Employees. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 127.
- Eren, E. (2009). Stratejinin Tanımı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. http://enerji2023.org/index.php?option=com_content&view=article&id=109:strateji-tanimi-ve-benzer-kavramlarla-iks&catid=15:strateji&Itemid=36.
- Gül, Hasan, Oktay Ercan, Gökçe Hakan. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış*, 15, 1-11.
- Gülsün Beldek, E. (2017). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet İle İlişkisi: Görgül Bir Araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2 (1). 16-47.
- Hitt, M. A., Duane, R. (2002). The Essence of Strategic Leadership: Managing Human and Social Capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 3-14.
- Ireland, R. D., Hitt, M. A. (1999). Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness in the 21st Century: The Role of Strategic Leadership. *The Academy of Management Executive*, 13(1), 43-57.
- Jansen, J. J., Vera, D., Crossan, M. (2009). Strategic Leadership for Exploration and Exploitation: The Moderating Role of Environmental Dynamism. *The Leadership Quarterly*, 20(1), 5-18.
- Jones, C., Volpe, E. H. (2011). Organizational Identification: Extending Our Understanding of Social Identities Through Social Networks. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3). 413-434.
- Kalifa, T., Ololo, S., & Tafese, F. (2016). Intention to Leave and Associated Factors among Health Professionals in Jimma Zone Public Health Centers, Southwest Ethiopia. *Open Journal of Preventive Medicine*, 6(01), 31.
- Kaya, E. (2010). *İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Koç, Oktay, Yavuz, Ç. (2011). İnovasyon ve Rekabet Açısından Kızıl Kraliçe Etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 65-78.
- Kumar, M. D., & Govindarajo, N. S. (2014). Instrument Development: Intention to Leave Instrument (ILI). *Middle-East Journal of Scientific Research*, 21(3), 509-517.
- Onay, Meltem, Kılıcı, Sevde. (2011). İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), Issn: 1309 -8039 (Online), 363-372.
- Ökten, S. S.(2008). Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi). Gebze.

- Paillé, P., Bourdeau, L., & Galois, I. (2010). Support, Trust, Satisfaction, Intent to Leave and Citizenship at Organizational Level: A Social Exchange Approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 41-58.
- Pisapia J. (2006). *Mastering Change in A Globalizing World: New Directions in Leadership*, (Education Policy Studies Series No.61), Faculty of Education, Hong Kong Institute of Educational Research, The Chinese University of Hong Kong.
- Sluss, D. M., Ployhart, R. E., Cobb, M. G., & Ashforth, B. E. (2012). Generalizing Newcomers' Relational and Organizational Identifications: Processes and Prototypicality. *Academy of Management Journal*, 55(4), 949-975.
- Sökmen, A., Şimşek, T. (2017). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Treadway, D.C.; Hochwarter, W.A.; Ferris, G.R (2004). Leader Political Skill and Employee Reactions. *The Leadership Quarterly*, 15, 493-513.
- Tütüncü, O. ve M. Demir. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 146-169.
- Uğurluoğlu, Ö., Çelik, Y. (2009). Örgütlerde Stratejik Liderlik ve Özellikleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(2), 121-156.
- Witting, M. (2006). *Relations Between Organizational Identity, Identification and Organizational Objectives: An Empirical Study in Municipalities* (Master's thesis, University of Twente).
- Yeşilyurt, E. (2007). Akademik ve Yönetimsel Liderlik, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, 5 (3), 76-80.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.