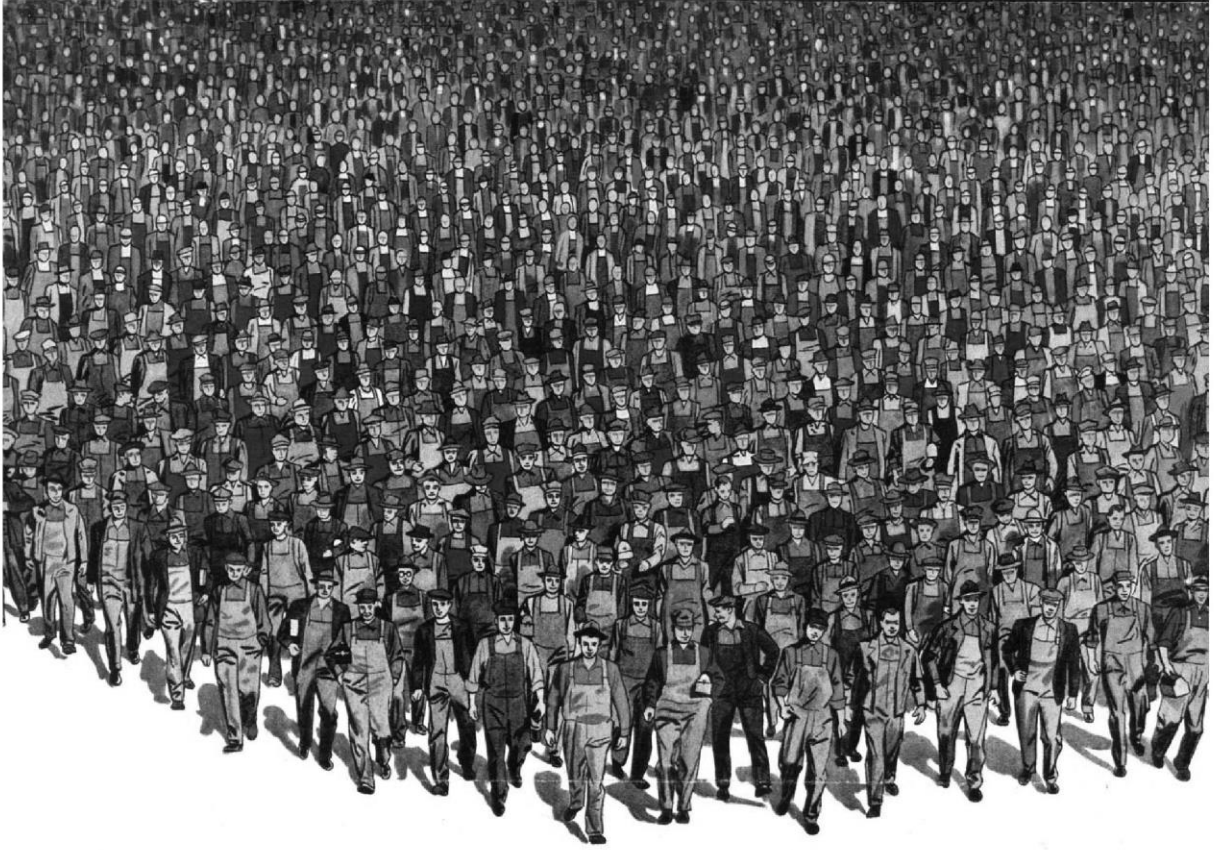




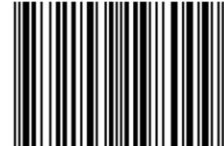
Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

2020, Cilt 6, Sayı 9



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

ISSN 2149-1984



9 772149 198009 >



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 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.

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 çalışmalarını 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



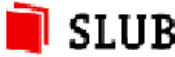
International Society for
Research Activity



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

YÜKSEKBİLGİLİ EĞİTİM ve DANIŞMANLIK LTD. ŞTİ.

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 Serkan AKGÜN / Kent Üniversitesi

Bilim Kurulu

Prof. Dr. Akiva FRADKIN / York University

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

Prof. Dr. Asım SALDAMLİ. / 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. Celaledin 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
Doç. Dr. Zeynep HATİPOĞLU / İstanbul Arel 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 / İstanbul Bilgi 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. 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:6, Sayı: 9, 2020

İçindekiler

THE DEVELOPMENT OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS AND THE LIMITATIONS OF DOING SO IN THE DEVELOPING ECONOMIES OF THE WORLD Nida TÜREGÜN	1 - 9
MOTIVATIONAL FACTORS OF ECOPRENEURS Orçun TÜREGÜN	10 - 19
PERAKENDE SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL ADALET VE ÇALIŞAN İYİ OLUŞU ARASINDAKİ İLİŞKİDE GÜÇ MESAFESİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ Merve MAMACI Mücahit Haydar ŞİŞLİOĞLU Serdar ALTUN	20 - 41
İŞLETMELERDE ENERJİ YÖNETİMİ ÇERÇEVESİNDE VERİMLİLİK POTANSİYELİ VE COVID-19 PANDEMİSİ SONRASI İÇİN BİR ÖNERİ Cem KARABAL	42 - 55



Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>)
2020, Cilt 6, Sayı 9

THE DEVELOPMENT OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS AND THE LIMITATIONS OF DOING SO IN THE DEVELOPING ECONOMIES OF THE WORLD¹

MUHASEBE BİLGİ SİSTEMLERİNİN GELİŞİMİ VE DÜNYANIN GELİŞEN EKONOMİLERİNDE UYGULAMA SINIRLAMALARI

Nida TÜREGÜN²

Abstract

With globalization, developing nations have managed to acquire or adopt the accounting information system used by the developed nations across the globe. The process of adopting or developing accounting information systems by the developing nations is beneficial but also faces increased challenges. Therefore, the paper aims at identifying the development of accounting information systems, as well as, shortcomings in the establishment processes in the developing states. Thus, it provides a literature review on the feature distinguishing developing nations from the developed nations. It highlights the link between globalization and the creation of accounting information systems across the globe. Moreover, it provides an overview of the role carried out by the accounting system in meeting the development needs of a country. Lastly, it provides an overview of adoption and problems associated to the creation of accounting technologies in the developing nations.

Keywords: Accounting Information Systems, Developing Economies, Limitations

Özet

Küreselleşmeyle birlikte gelişmekte olan ülkeler, dünya genelinde gelişmiş uluslar tarafından kullanılan muhasebe bilgi sistemlerini kendilerine uyarlamayı başarmıştır. Gelişmekte olan ülkeler tarafından muhasebe bilgi sistemlerinin benimsenmesi veya geliştirilmesi faydalı olmakta ama aynı zamanda süreçte zorluklarla da karşı karşıya kalınmaktadır. Bu nedenle çalışma, muhasebe bilgi sistemlerinin gelişimini ve gelişmekte olan ülkelerdeki kuruluş süreçlerindeki eksiklikleri tespit etmeyi amaçlamaktadır. Böylece, gelişmekte olan ülkeleri gelişmiş ülkelere ayıran özellikler hakkında bir literatür incelemesi sunmakta ve ayrıca küreselleşme ile dünya çapındaki muhasebe bilgi sistemlerinin oluşturulması arasındaki bağlantıyı vurgulamaktadır. Bunlara ek olarak, bir ülkenin kalkınma ihtiyaçlarını karşılamada muhasebe sisteminin oynadığı rol hakkında genel bir bakış sunmaktadır. Son olarak, gelişmekte olan ülkelerde muhasebe teknolojilerinin oluşturulmasıyla ilgili benimsenme ve sorunlara genel bir bakış ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Bilgi Sistemleri, Gelişen Ekonomiler, Sınırlamalar

¹ Bu çalışma İşletme ve Yönetim Bilimleri Uluslararası Kongresi (28-29 Şubat 2020) bildiri kitapçığında yayınlanmıştır.

² Dr. Öğr. Üyesi, nidaturegun@gmail.com, 0000-0002-1912-5095

INTRODUCTION

Technology has led to the rise and utilization of information systems in different sectors such as accounting. The use of information system in accounting practices aims at ensuring that the sector accommodates the changing needs and keeps up with the trends in the world of accounts (Socea, 2011). Thus, accounting information systems have proved to be necessary for countries across the globe, especially the developing nations. Literature shows that the evolution of the accounting systems across the globe can be traced to ancient cities such as Mesopotamia (Unegbu, 2014). The trends in the accounting system have evolved over the years and will continue to change in the future with globalization and shifts in the economy. Therefore, countries and organizations need to keep up with these trends and changes to ensure that efficient and effective accounting systems and practices prevail. Arguments have been raised claiming that the accounting systems, as well as, practices of countries differ due to variances in the legal system, earlier history, colonial impacts, economic structures as well as culture among others (Boolaky et al., 2018).

Therefore, it is valid to reason that nations that were colonized by similar powers have similar accounting systems, as well as, practices. However, with increased adoption of accounting practices and systems of developed nations by the developing countries, the argument has changed over time. Currently, it has been argued that nations with varied colonial influences, as well as, culture are uniting their accounting systems and practices through the utilization of international financial reporting standards (Boolaky et al., 2018). With globalization, developing nations have managed to acquire or adopt the accounting information system used by the developed nations across the globe.

The process of adopting or developing accounting information systems by the developing nations is beneficial but also faces increased challenges. Therefore, the paper aims at identifying the development of accounting information systems, as well as, shortcomings in the establishment processes in the developing states. Therefore, it provides a literature review on the feature distinguishing developing nations from the developed nations. It highlights the link between globalization and the creation of accounting information systems across the globe. Moreover, it provides an overview of the role carried out by the accounting system in meeting the development needs of a country. Lastly, it provides an overview of adoption and problems associated to the creation of accounting technologies in the developing nations.

1. THE CHARACTERISTICS OF DEVELOPING COUNTRIES

There has been increased debates across the globe on what features makes a country either a developing or a developed nation over the years. In this regard, developing countries are also known as third world countries and are considered less developed compared to developed nations and most of them gained independence by the end of the 1950s (Shareia, 2016a). They mostly include countries from the African continent, Asia, Latin America, the Middle East, as well as, Oceania. Developing nations across the globe have various features that differentiate them from developed nations. **However, although developing nations have shared similarities, they also show differences in their GDP, number of people, culture, degree of literacy, and economic, as well as, political structures among others. Despite these features, the developing nations have a**

number of characteristics that are common to most of them. For instance, developing nations have a lower per-capita income compared to the developed nations.

As a result, they lag behind in terms of development compared to the developed nations that have a high per capita income. Secondly, developing nations have a low level of human capital due to the low per capita income among other factors. As a result, such countries have low human development scores because of low human capital levels in regards to education and health. Thirdly, developing countries, especially low-income countries have a reportedly high rate of poverty and increased incidences of hunger, as well as, undernutrition. Statistics from studies carried out in 2005 indicate that 24% of individuals in low-income nations were under-nourished (Skoet and Stamoulis, 2006). Undernourishment poses a public health threat in such nations hence the need for the government to develop policies that can address such issues in the long-term.

Additionally, World Bank reports indicate that individuals living on less than \$1 a day are estimated to be 9.1% in East Asia and Pacific, 8.6% in Latin America and the Caribbean, as well as, 41.1% in sub-Saharan Africa. The fourth distinct feature of developing countries is their elevated population increase proportions resulting from high birth proportions, which contribute to further poverty due to a shortage of resources. The fifth feature is the increased predominance of agriculture in addition to reduced levels of industrialization and urbanization. Furthermore, such countries rely heavily on the informal sectors, which exposes more people to low paying jobs, as well as, reduced productivity (Oplatka, 2004). Lastly, developing nations have poorly developed labor, financial and other markets that undermine their ability to compete favorably with most of the developed nations.

It can be concluded that developing nations face more problems in their economy and other aspects than the developed nations do. Therefore, the developing nations need to adopt strategies that are utilized by developed nations to foster their development and growth to liberate or improve their situations. Globalization has provided a platform that the developing nations can use to learn from the developed nations with the aim of improving their practices and economies.

2. GLOBALIZATION AND THE DEVELOPMENT OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS

Globalization has become an important aspect of the contemporary society and has significant impacts on people and institutions. Globalization is defined as the process in which the transfer of information, goods, services and human resources takes place across the national borders (Elsharif, 2019). A study by Boolaky et al. (2018) indicates that the current trend in globalization has facilitated the assumption of international financial reporting standards in countries across the globe in the field of accounting. The adoption of accounting standards regulating the functionality of accounting information systems in the age of globalization has proved beneficial for accounting profession. For instance, evidence from research depicts that IFRS espousal promotes market development and provides a tool for financial growth in addition to increased investment in emerging economies (Boolaky et al., 2018). Globalization has promoted financial market liberalization, as well as, accounting standards in accounting (Shareia, 2015). As a result,

western accounting technologies and practices have become widely shared and adopted by countries across the globe.

Technology has facilitated the establishment and utilization of information systems even in accounting practices in the age of globalization. Therefore, in the age of globalization, accounting information systems have led to continuous improvement and changes in the accounting processes hence ensuring efficiency and effectiveness of financial reports (Elsharif, 2019). A study carried out in Malaysian public sector agencies shows that current accounting information systems has essential effects on task efficiency in activities such as monetary reporting, auditing and budgeting (Zakaria et al., 2017). This is because the system facilitates gathering and analysis of data to aid in the decision-making process, as well as, sharing of accounting information and practices between countries (Salehi et al., 2010). Furthermore, globalization has resulted in the unification of accounting processes in countries across the globe by facilitating sharing of information and skills through the accounting information system.

Particularly, this has been reported between the developed and developing countries where universal accounting standards have been used or shared. Therefore, it is valid to argue that the duty of bookkeeping systems in evolving nations is a global practice that is experiencing increased changes to become aligned with western countries' accounting standards and practices (Shareia, 2015). However, in addition to positive outcomes, globalization and accounting information systems may have adverse impacts on organizations and countries. Therefore, there is a need to regulate the application or utilization of these practices to ensure a balance between negative and positive impacts. With future changes in accounting technologies and practices across the globe, globalization provides an effective tool that can be used to facilitate information sharing in different nations.

3. THE ROLE OF ACCOUNTING SYSTEMS IN MEETING DEVELOPMENT NEEDS

The issue of the role played by the accounting technologies in meeting the expansion requirements of a country has attracted the attention of researchers over the years. Studies have indicated that the accounting system of a republic plays a crucial role in all stages of economic, as well as, social development of a developing nation (Shareia, 2016b). This is because the system provides adequate information that can be used in the planning, implementation, control and making development decisions of a country as in the situation of Libya. Therefore, accounting technologies have had significant impacts on socio-economic and political development through the improvement of decision-making processes and resource management in countries across the globe (Unegbu, 2014).

According to Thompson (2016), the existence of a reliable and proficient accounting system performs an essential role in meeting the development needs of an economy. Countries that adopt effective accounting systems are likely to become more developed than those without. For instance, a study carried out by the United Nations in 2008 shows that reliable and efficient accounting systems in accounting result in greater economic prosperity, effective allocation of resources, increased foreign investments in addition to the low cost of capital as cited by Thompson (2016). Consequently, it can be claimed that accounting systems promote economic development by ensuring improved

mobilization of local and international investment, providing a conducive environment for investment and transparency hence promoting the financial stability of the nation as indicated by ACCA (2012). Evidence of this fact is provided by a study carried out in the Island Kingdom of Tonga showing that improvement of their accounting systems facilitated the economic growth of the region (Taufu'i, 1996).

They led to effective financial reporting and management, efficient distribution of resources in addition to improvement in the utilization of existing resources on the region. Therefore, the accounting professionals in more developing nations should be encouraged to use the opportunities provided by globalization to advance their accounting information systems for the sake of development. However, although many studies have focused on the role of the accounting systems in attaining economic growth needs, they also promote social and political development. Therefore, in the future, more studies will need to provide more details on how the accounting system promotes social, political and other developments in states across the globe.

4. ADOPTION OF ACCOUNTING SYSTEMS FROM DEVELOPED COUNTRIES

Accounting systems refer to a method used to control income, expenditures besides other fiscal activities of an organization or a country. Since their development, accounting systems have become highly recognized and adopted across the globe. Third world countries have adopted accounting systems and practices from the developed nations to improve their financial reporting and accounting in the economy. Studies have indicated that an estimate of more than 100 nations have accepted or are willing to implement international accounting standards (Zehri and Abdelbaki, 2013). Based on the modernization theory, it is beneficial for underdeveloped countries to adopt practices done by the developed republics to reach a more advanced degree of development (Shareia, 2015). The adoption of the accounting system and standards from developed nations saves the developing nations the cost they could have incurred establishing their accounting practices (Antwi, 2010).

The resources saved by these nations can be used to fund other development projects that promote economic progress and efficiency of financial markets of these countries. Such perceived benefits explain why many developing nations have adopted or are willing to embrace accounting processes utilized in emerging nations. However, studies have indicated that less attention has been provided to the influence of local needs and environmental aspects in the implementation of the accounting system from developed countries. Therefore, it can be concluded that globalization has presented a challenge to the developing nations in relation to successful adaptation of accounting systems that are derived from the developed nations (Shareia, 2016a).

Masoud (2016) conducted a study in Libya to identify how the environmental differences between the country and those of the United States, as well as, United Kingdom from which they have adopted their accounting systems have influenced their successful adoption. The findings of this study show that for the adoption process to be effective, there is a need to consider local needs and environmental factors of a country (Masoud, 2016). Individuals involved in the adoption process must utilize new technologies to gather data about the local needs and environment of a region before

making a decision to adopt accounting practices from other countries. It will ensure that the adopted accounting systems are effective in meeting the specific needs at the local context of a nation hence saving on time and resources. This is because adopting ineffective accounting technologies waste time and resources that could be used to promote other development in such regions.

Therefore, it can be concluded that different countries have different accounting systems due to differences in environmental factors that influence the decision or policymaking process of a region (Shareia, 2016b). Therefore, each country needs to establish its individualized accounting technology that is appropriate to its requirements in addition to being consistent with its individual environmental factors. With globalization, sharing of knowledge and practices have been made possible by the adaptation of accounting systems from developed nations to the third world countries has faced challenges. In this case, environmental factors have led to these changes hence the push towards the development of universal accounting standards, as well as, practices to promote effective adaptation and adoption of accounting systems among different countries.

5. PROBLEMS IN THE DEVELOPMENT OF ACCOUNTING SYSTEMS IN DEVELOPING COUNTRIES

Although accounting systems are beneficial to developing countries, their development poses various challenges that need to be addressed. Evidence from research has indicated that while more than 100 developing countries show interest in adopting accounting systems, they have faced issues with the development, as well as, implementation of such programs (Zehri and Chouaibi, 2013). For instance, the lack of sufficiently established regulatory systems has hindered the enactment of international financial reporting standards in evolving countries. Most of the developing nations have lacked effective accounting regulations, which makes it hard to develop a working accounting system.

Therefore, there is a need for stakeholders in developing nations to collaborate in developing more reliable and effective accounting regulatory frameworks that are similar to those used in developed nations. The development and implementation of the accounting system requires the stakeholders involved to have adequate skills and knowledge in the field of accounting. If quality accounting education is lacking, then countries face issues with the establishment of an efficient accounting system (Ćerne, 2009). Accounting education is weak in developing countries, which also lack qualified professionals hence hindering their accounting system establishment processes. For instance, a study carried out in Jordan by Helles (1992) depicts that the establishment of the accounting technologies in the country has faced various problems. Such issues included a deficiency of competent accountants, weaknesses, as well as, the underdevelopment of accounting programs in the country in addition to the lack of adequately trained staff (Helles, 1992).

Therefore, countries like Jordan should invest more resources in ensuring improved education and training of accounting professionals, who can successfully develop and implement country-specific systems to adopt international accounting standards. However, it is not the best solution for the developing nations sourcing accountants from developed nations because different developed nations may have

different accounting systems from those of developing nations (Černe, 2009). The lack of information on accounting in developing nations hinders the development of the accounting system. For instance, studies indicate that developing nations have reduced the perceived value of the accounting system in addition to showing negligence in the use of related information (Shareia, 2016a). As a result, many developing nations have lagged behind in the development of effective accounting systems and policymakers face increased reluctance by people, who do not appreciate changes in the existing status quo.

Additionally, the lack of adequate resources such as finances and accounting infrastructure may hinder the development of accounting systems. Adequate attention has failed to be given to the environmental and local needs of the developing nations during the adoption of accounting systems from developed countries. As a result, the developed or adopted accounting systems are irrelevant and inconsistent with the environmental and developmental needs of a country in its local context (Hopper et al., 2017). This leads to standard overall at the corporate and national levels since organizations are forced to comply with accounting standards and practices that are beyond its corporate needs in convolution plus expertise of their staff (Antwi, 2010).

Issues of corruption or lack of accountability of public resources in emerging economies affect the development and implementation of the accounting system. Corruption leads to misappropriated efforts, wasted resources, as well as, financial losses thereby undermining the establishment of operational and competent accounting systems in these nations (Shareia, 2016b). The factors or challenges can be concluded to be the major causes of inefficiency of developing nations to have sustainable accounting information systems. Thus, for effective development and implementation of accounting systems and standards, the developing nations must address the factors hindering these practices. Investing in research and development may help these countries in coming up with better solutions to issues limiting their successful development of accounting systems. Therefore, stakeholders should collaborate in such efforts to ensure the attainment of desired accounting outcomes in the developing nations.

CONCLUSION

Developing accounting information systems have proved necessary in the contemporary society, especially in the developing world. Therefore, many developing nations are utilizing or adopting accounting standards and practices developed by developed nations. However, the process of adoption does not always bear the desired outcomes due to their failure to meet the local needs of a country hence the need to develop own systems in each country. The existence of international accounting standards in countries across the world has facilitated the standardization process in the accounting practices. However, few studies have focused on the adoption, as well as, compliance with these standards in developing nations.

Therefore, it can be recommended that future studies should provide more details on the level of compliance and adoption of international accounting standards in different developing nations. However, it can be claimed establishing accounting systems specific to each evolving economy is challenging hence the need to address such issues in the future policymaking. More studies should provide more evidence-based insight into strategies that can be used to eliminate the issues encountered in the establishment of

accounting programs in emerging nations in the long-term. Such strategies may include establishing better education and accounting infrastructure in developing nations to meet the challenge of economic development. Investing in research and development will help the developing nations to keep up to date with development in accounting information systems amidst the changing economic environment across the globe. Moreover, the process of efficient and effective development of accounting systems requires collaboration between governments, accounting organizations and other stakeholders in different countries. The study has implications for developing countries and their policymakers in ensuring effective development and adoption of the accounting systems and standards in the long-term.

REFERENCES

- ACCA. (2012). “The Role of Accountancy in Economic Development”. The Association of Chartered Certified Accountants: United Kingdom.
- ANTWI, Kofi Gyasi. (2010). “The Adoption of International Financial Reporting Standards in Developing Countries-The Case of Ghana”. **Master’s Thesis**, University of Applied Sciences, Vaasa Ammatikorkeakoulu, 1-82.
- BOOLAKY, Pran Krishansing, OMOTESO, Kamil, IBRAHIM, Masud Usman, and ADELOPO, Ismail. (2018). “The Development of Accounting Practices and the Adoption of IFRS in Selected MENA Countries”. **Journal of Accounting in Emerging Economies**. 8(3). 327-351.
- ČERNE, Ksenija. (2009). “Influential Factors of Country's Accounting System Development”. **Economic research-Ekonomska istraživanja**. 22(2). 66-97.
- ELSHARIF, Tarek Abdelhafid. (2019). “The Elements of Accounting Information Systems and the Impact of Their Use on the Relevance of Financial Information in Wahda Bank—Benghazi, Libya”. **Open Journal of Business and Management**. 7(3). 1429-1450.
- HELLES, Salem Abdalla Salem. (1992). “The Evolution of Accounting in Developing Countries: The Study of Jordan”. **Doctoral Dissertation**, University of Hull. 1-591.
- HOPPER, Trevor, LASSOU, Philippe, and SOOBAROYEN, Teeroven. (2017). “Globalisation, Accounting and Developing Countries”. **Critical Perspectives on Accounting**. 43, 125-148.
- MASOUD, Najeb. (2016). “The Development of Accounting Regulation in the Libyan Region Countries in Africa”. **Research Journal of Finance and Accounting**. 7(12). 45-54.
- OPLATKA, Izhar. (2004). “The Principalship in developing Countries: Context, Characteristics and Reality”. **Comparative Education**. 40(3). 427-448.
- SALEHI, Mahdi, ROSTAMI, Vahab, and MOGADAM, Abdolkarim. (2010). “Usefulness of Accounting Information System in Emerging Economy: Empirical Evidence of Iran”. **International Journal of Economics and Finance**. 2(2). 186-195.

- SHAREIA, Bubaker. (2015). "Theories of Development". **International Journal of Language and Linguistics**. 2(1). 78-90.
- SHAREIA, Bubaker. (2016a). "Accounting Information Systems in Developing Countries". **Journal of Business and Economic Policy**. 3(1). 46-57.
- SHAREIA, Bubaker. (2016b). "The Present Role of Accounting Information System in Meeting the Development Need: The Case of Libya". **International Journal of Business, Humanities and Technology**. 6(2). 17-28.
- SKOET, Jakob, and STAMOULIS, Kostas G. (2006). "The State of Food Insecurity in the World 2006: Eradicating World Hunger-Taking Stock Ten Years After the World Food Summit". Food & Agriculture Organization of the United Nation, Italy.
- SOCEA, Alexandra Daniela. (2011). "Accounting Information in the Context of Globalization". **The USV Annals of Economics and Public Administration**. 10(3). 326-333.
- TAUFU'I, Sione Leimoni. (1996). "The Role of Accounting in the Developing Economy of the Kingdom of Tonga". **Doctoral Dissertation**, University of Wollongong.
- THOMPSON, Samuel C. (2016). "Accounting for a Developing World: A Look at International Standards on Developing Countries". **Thesis Project**, University of Tennessee.
- UNEGBU, Angus O. (2014). "Theories of Accounting: Evolution & Developments, Income-Determination and Diversities in Use". **Research Journal of Finance and Accounting**. 5(19). 1-16.
- ZAKARIA, Wan Zuriati Wan, ILIAS, Norazlina, and WAHAB, Norlidawahi. (2017). "A Survey on the Impact of Accounting Information System on Tasks Efficiency: Evidence from Malaysian Public Sector Agencies". **International Review of Management and Marketing**, 7(1). 183-190.
- ZEHRI, Chokri, and ABDELBAKI, Asma. (2013). "Does Adoption of International Accounting Standards Promote Economic Growth in Developing Countries". **International Open Journal of Economics**. 1(1). 1-13.
- ZEHRI, Fatma, and CHOUAIBI, Jamel. (2013). "Adoption Determinants of the International Accounting Standards IAS/IFRS by the Developing Countries". **Journal of Economics Finance and Administrative Science**. 18(35). 56-62.



Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>)
2020, Cilt 6, Sayı 9

MOTIVATIONAL FACTORS OF ECOPRENEURS¹

EKOGİRİŞİMCİLERİ MOTİVE EDEN FAKTÖRLER

Orçun TÜREGÜN²

Abstract

Although it is quite new phenomenon in business life, ecopreneurship is a growing profession among the entrepreneurs in almost every industry. More and more people are choosing to become ecopreneurs when they start their own business. This study tries to shed light to the underlying reasons why people want to become ecopreneurs and what drives them to walk down such a path. The study also compares the motivating factors between the classical entrepreneurs and ecopreneurs and highlights the differences and similarities. The method of the study is a critical review of the literature and it is intended to be a starting point for further empirical analysis.

Keywords: Entrepreneurship, Ecopreneurship, Motivation

Özet

Ekogirişimcilik iş yaşamında göreceli olarak yeni bir kavram olsa da, hemen hemen her sektördeki girişimciler tarafından daha fazla tercih edilmeye başlanan bir meslek olarak görülmektedir. Kendi işlerini kurmak isteyen kişilerden her geçen gün daha fazlası ekogirişimciliği seçmeye yönelmektedir. Bu çalışma ile insanların neden ekogirişimci olmak istediklerinin altında yatan sebeplere ışık tutmak ve onları bu yola çıkmaya nelerin güdülediğini tespit etmek istenmiştir. Bu çalışma aynı zamanda klasik girişimciler ile ekogirişimcileri motive eden faktörleri de karşılaştırmış, aralarındaki farkları ve benzerlikleri vurgulamaya çalışmıştır. Bu çalışmada yöntem olarak eleştirel yazın taraması kullanılmış ve daha sonra yapılabilecek ampirik çalışmaların başlangıç noktası olması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Ekogirişimcilik, Motivasyon

¹ Bu çalışma İşletme ve Yönetim Bilimleri Uluslararası Kongresi (28-29 Şubat 2020) bildiri kitapçığında yayınlanmıştır.

² orcun_turegun@hotmail.com, 0000-0003-0528-1887

INTRODUCTION

The purpose of this study is to explore what motivates ecopreneurs to start businesses. Consequently, the research question is: What motivates ecopreneurs to start businesses? This study will examine ecopreneurship definitions in literature, the emergence of the ecopreneurship literature, theoretical framework, motivation factors for entrepreneurship, motivation factors for ecopreneurship, and comparison of motivations between entrepreneurs and ecopreneurs.

1. DEFINITIONS OF ECOPRENEURSHIP

Many definitions of the term ecopreneur, as well as ecopreneurship, are found in the literature. For instance, Isaak (2005) explained that an ecopreneur is an individual whose intention is transformation of a sector the economy towards a sustainable future by establishing a business enterprise or company in a particular sector with emphasis of green processes and green design and with the long-term goal of ensuring that everything that is done in his business venture is sustainable.

Based on Isaak's (2005) definition, Kirkwood and Walton (2010) defined ecopreneurs as entrepreneurs whose business philosophy is grounded in sustainability. Another description of an ecopreneur has been provided by Gibbs (2009), who described ecopreneurs as businesspeople who do not participate in eco-friendly markets or businesses with the sole purpose of making profits but whose primary reason for engaging in the eco-friendly markets is to promote environmental values and "green social values." Based on this definition, Chopra (2014) defined ecopreneurs as businesspeople who operate businesses that are focused on attaining social and environmental requirements set by the countries or states they operate in.

Ecopreneurship is a term that constitutes two words these words are ecological and entrepreneurship. Therefore, entrepreneurship can be said as entrepreneurship by way of the environmental lens. Ecopreneurship is featured by some critical aspect of entrepreneurship activities that are accustomed less towards technical procedures or management systems and concentrated more on the individual initiatives and skills of the entrepreneurial individual or team to achieve market thrive with environmental innovation. Recently, some authors had begun dealing with environmental entrepreneurship since 1990 when the first wave of literature was initiated (Keogh & Polonsky, 1998).

Entrepreneurial thinking began first with the individual, while environmental preference is personal concerns. Ecopreneurs portray an individual knowledge and treat person life as a creative act. The disparity between personal goals and perceived reality are considered as a challenge and not actually a problem. Ecopreneurs influenced their company significantly because of their own objectives and preferably such that these are articulated in the company goals. These are more often associated with small companies and start-up companies to a great extent as compared to big enterprises (Schaltegger, 2002).

Despite the fact that environmental managers can exit the company without the firm losing substantial reputation, ecopreneurs comprise and shape the image of their company. Due to the powerful influence of the company leader or leaders on company aims, ecopreneurship and the status of an ecopreneur can also be vital to the entire company. Ecopreneurs can narrowly further be defined as starting up of a very innovative enterprise with the aim of supplying environmental goods and services. (Schaltegger, 2002).

Moreover, ecopreneurs can be viewed in established firms, as the process of developing a significant market success with environmental goods and services being part of these strong firms. With the aim of further defining, ecopreneurship can be demonstrated as an innovative market-oriented and personality-driven type of value creation by environmentally innovations and goods that exceed the start-up stage of a company. These enormous definitions of ecopreneurship display intrapreneurs as a major subgroup of ecopreneurs. This is because intrapreneurs depict actors within an organization who greatly modify and shape the environmental together with the business growth and development of an existing company. Ecopreneurs is hence differentiated from various forms of corporate environmental growth by the company's firm determination to environmental advancement and its strong appetite for business growth.

2. THE EMERGENCE OF ECOPRENEURSHIP IN LITERATURE

Rivera-Camino (2007) has also described ecopreneurs as businesspeople who operate by either establishing a green business, supplying green services and products or initiating green methods of production, encouraging people to buy green services and products or by creating green jobs. Case studies conducted by Kainrath (2009) also led to the identification of three key attributes of ecopreneurs that are linked to their business acumen in any society. These attributes can be used to describe or define ecopreneurs. One of these attributes is what is known as eco-innovation; which describes an ecopreneurs capacity to provide innovative solutions as a means of solving environmental problems. The second attribute of ecopreneurs is eco-commitment; that ability to create and implement policies need to help create focus societal focus on green activities. The third characteristic of ecopreneurs is eco-opportunity; which refers to the identification of opportunities for innovation that will aid in solving environmental issues and helps in accomplishing sustainable business operations.

3. THEORETICAL FRAMEWORKS OF ECOPRENEURSHIP

3.1. Schumpeter's Theory. The Schumpeterian theory of entrepreneurship is the theoretical foundation for ecopreneurship. Schumpeter (1942) described entrepreneurs as individuals who drive innovation. Consequently, when the society needs change, the role of the entrepreneur is to supply the innovation that provides the society with novel avenues of solving its problems. Schumpeter (1942) further explained that problems present in our environments lead to innovation as most of them are linked to old and inefficient technology.

Lennox and York (2011) have further noted that because the current solutions to the environmental problems we currently face are not adequate for sustainable future, there is a need a new form of entrepreneurship that will create something new. In this case, something new can be a new organizational form, the service distribution system, technological development, or production method.

3.2. Ecological Modernization Theory. This theory provides justification for ecopreneurship. Based on this theory, there is a possibility of enhancing economic growth by giving more priority to the environment. According to Tillery and Young (2009), the theory discourages the trading off of economic growth for environmental quality. Capitalism is seen as a key driver of sustainability and solutions to environmental challenges. That is, the capitalist system focus on innovation can be tapped to improve the environment (Beveridge & Guy, 2005).

Murphy (2000) further argued that proponents of ecological modernization posit that the environmental challenged faced globally today are motivators of future industrialization and economic development. Moreover, the theory advocates for gradual modernization of the institutions of modern society. In this course, entrepreneurs are the key agents of change to prevent an ecological crisis (Mol, 1995). Consequently, the role of the entrepreneur is to provide the most advanced solutions to environmental issues. In this regard, the current generation of ecopreneurs aims to combine environmental awareness and traditional entrepreneurial activity to attain sustainable development.

4. MOTIVATIONAL FACTORS FOR ENTREPRENEURSHIP

The term ‘entrepreneur’ can be interpreted to mean ‘taking a step to bridge.’ An entrepreneur is an individual who engages in the speedy process of bringing together money, ideas, resources, and people. Although all entrepreneurs deal with linking activities between customers and supplies in step to create and reform market, ecopreneurs are different from conventional entrepreneurs because they also build bridges between environmental progress and market thrive (Schaltegger, 2002).

Entrepreneurs are agents of opening a new company while entrepreneurship is a term used to explain the knowhow of creation and establishment of a new company (Ripsas, 1997). Entrepreneurs are also considered as people who strive for growth and enlargement companies as well as the expansion of businesses (Kyrö, 2001). Entrepreneurship has also been described as a social movement or some other aspect of the environmental grass-roots movement (Pastakia, 1998). From this stand, entrepreneurs are actors who transform the existing patterns of production and consumption on the basis of personal initiatives. Traditional companies are distinguished from entrepreneurs because of their ability to innovate and create their competitive advantage (Staber, 1997; Wiklund, 1999). Lastly, entrepreneurs are characterized by their ability to lead, involve in forming a team and being committed to it (Keogh & Polonsky, 1998; Schaltegger, 2002).

Starting a business to increase income is one of the top reasons why entrepreneurs venture into business. Many people are driven by the need to achieve economic freedom and financial security that enables one to live a comfortable life together with the children and spouse. An entrepreneur is also motivated by a more significant personal income that gives one a chance to build substantial wealth for self and family for the present and future generations. Ramadani (2014) notes that entrepreneurs grow new ventures with the desire to increase their income and provide financial security for themselves and their family. Moreover, an entrepreneur starts a business because of family and legacy where one is motivated by the need to further build a company for the continuation of a family tradition begun by the parents and grandparents. This tradition keeps the entrepreneur on toes so that children can inherit the business, set an outstanding example for them, and follow the example of a person that the entrepreneur admires be it in the family or outside. Furthermore, the desire for career control, make money without limitation or control from other people, achieve set ambitions, and have monetary liberty are the motivations behind the start of own businesses by entrepreneurs.

The desire for independence is another significant motivator for many people to join entrepreneurship (Gough and Langevang, 2016). This involves an individual taking responsibility for one's action in life instead of living off the efforts of other people. An individual uses own judgment, stops following the assertions of other people as well as saying no to being dependent on another person's business. This desire for independence may start small, but the entrepreneur is willing to do it because of the strong desire to become a boss on his or her own. Such an entrepreneur does not often listen to the suggestions of other people and are less likely to work within any limitations, and may not ask for permission from anyone before initiating an action since they are geared towards being independent and stop putting energy and time in working for the dreams of others each day. Such entrepreneurs may have been forced to undertake assignments they do not want while working for the goal of another person thus desire for freedom to work for their course in life. Also, entrepreneurs desire to take responsibility for their entrepreneurial activities and results (Kariv, 2013). Many people have been inspired by the need for financial independence even though money may not solve each problem but may make life easier. Percy (2010) agree that the desire for economic freedom justifies why entrepreneurs are building businesses to secure and increase income in the family and achieve a decent living standard in the family.

Many entrepreneurs have been motivated by the need for achievement and solving an enormous difficulty (Percy, 2010). The driving ethics in need for success include the strong yearning to realize a mission that gives one the passion, power, and courage to persistently work over several years with the urge to reach set goals. Entrepreneurs need achievement hence are engaged in activities that demand a high degree of responsibility, effort, and skill for outcomes as well as clear feedback on performance and a substantial degree of risk.

Also, entrepreneurs are motivated by the insistent love for a startup they like. This love drives a startup owner to survive the hardest time of the process that the business goes through. The entrepreneur is enthused by the work that is geared towards filling a part of one's life, and the starter works to satisfy the desire by doing what one believes to be great work. The passion and the desire to develop a business is a driving force towards successful entrepreneurship. An entrepreneur is motivated by the long-lasting love coupled with the persistent love for the startup notwithstanding the tests that one meets on the way hence can survive to the end. Furthermore, the process of building a venture is uneasy and demands a lot of work. Thus one should be passionate and love their work to cope with the challenges that entrepreneurship brings. Passion and love in a venture motivate one to dedicate effort over an extended period as a project may take longer to take shape.

5. MOTIVATIONAL FACTORS FOR ECOPRENEURSHIP

The motivations factors for ecopreneurship are multifaceted like those of entrepreneurship but are distinguished by strong ethical reasoning as ecopreneurship are into running a venture with the conservation of the environment in mind. One of the factors that motivate ecopreneurs to start businesses is the underlying green values. They desire to spread their green values to the other people in the society and are inspired to spread their venture and environmentalism using different forums such as word of mouth, visiting expos and markets, social media, and websites to sell their service or products to consumers and friends. The ecopreneurs are apprehensive with the younger generations hence make them aware of the concerns in the environment. Ecopreneurs do business that has less harmful effects on the environment. For instance, ecopreneurs strive to limit paper waste through upcycling of paper waste and also educating people against tossing out their trash, an act which reduces the harmful effects on the environment. This leads to the popularization of eco-friendly innovations and ideas through the market and non-market ways. Kirkwood and Walton (2010) argue that the green value is interwoven with the ecopreneur who sees a gap in the market thus never engages in exploiting opportunities in the market which trample green values.

The other motivating factor is the existence of a gap in the market for services and products that are friendly to the environment. Ecopreneurs desire ventures that support issues in the environment because many individuals will comprehend the existing challenges in the environment and how they will be significantly developed through green businesses. The motivation in this is that people are going back to the past to look for ideas that are less harmful to the environment and view them as opportunities for a new venture and are aligned to the interest and the expertise of an ecopreneur.

Furthermore, the monetary motivation of ecopreneurs is apparent. The ecopreneurs are not into the business to make a lot of profits but are aligned with the need for earning some money to offset living expenses or cover costs. They view their ventures as important to the society but argue that in the pursuance of this, monetary value will flow in on their own and thus does not pay so much devotion to profits as this is not being

their primary objective. The profit earned is just enough for offsetting daily living expenses and provision of allowances. Ecopreneurs prefer educating people to earn profits because life does not entail keeping and loading wealth, but what is contributed to the society is significant. According to Kirkwood and Walton (2010), ecopreneurs are not driven by profits, but the venture needs to make enough money to support lifestyle, families, and be sustainable.

Passion is another motivating factor for the venture by ecopreneurs. Most people who go into ecopreneurship have an ingrained passion for the environment and even invites other people to join the noble cause so as to make something out of the environment. It is a common occurrence for ecopreneurs to have a big passion for the environment and eco-services or eco-products offered for sale (Kirkwood and Walton, 2010). Ecopreneurs have resilient green values that are closely linked with passion about the environment thus have a passion for the reduction of the degradation of the environment. Also, their passion for services and products they offer to motivate them to venture into ecopreneurship.

6. COMPARISON OF MOTIVATIONS BETWEEN ENTREPRENEURS AND ECOPRENEURS

Entrepreneurs and ecopreneurs have different motivations that drive them to start ventures. For instance, one key difference is the inner tension that ecopreneurs go through since they often grapple with the choice between going green and making profits in their ventures (Santini, 2017). They combine the desire to change the world, and the need to make money hence have to manage the ideals and profits contraposition. Also, ecopreneurs are strongly linked with the external environment of the firm thus they can shape the company from the start and impact the competitive surrounding. Entrepreneurs, on the other hand, are out to make money in their ventures to achieve financial freedom, offer comfort for self and the family as well as provide financial security without minding the impact of their actions on the environment.

Entrepreneurs and ecopreneurs both yearn for independence when setting up businesses. The motive here is to create a small world of their own and take control over their lives. These people do not like to work for somebody else thus choose not to offer services to anyone in any office. The choice for independence has also motivated both entrepreneurs and ecopreneurs as they yearn to showcase their talents and hobbies and make a living out of them. This is in line with Kirkwood and Walton (2010) who posit that ecopreneurs want to be own boss and own a business. For entrepreneurs, the desire to be own boss is seen as they do not want to have any limitations in place of work, thus starting a business means an entrepreneur will initiate an action without asking for consent from anyone. They hunger for taking assignments they want to perform and work for the success of the venture rather than working for the dream of another individual.

Lastly, love and passion bring both entrepreneurs and ecopreneurs together. For ecopreneurs, the passion for the environment is a motivating factor for starting a business. For example, passion is ingrained in need to stop the degradation of the environment. A

person starts a business purposely to play a role in reducing environmental degradation and does not need to make profits necessarily. For entrepreneurs, the love for a starting a business is the crucial source of motivation. This love is important because it moves one to do what is believed to be great work drives one to make the business survive in case of challenges along the way and endeavors until the business takes shape.

CONCLUSION

The purpose of this study was to explore what motivates ecopreneurs to start businesses. In conclusion, motivating factors of ecopreneurs are many. One of the factors that motivate ecopreneurs to start businesses is the underlying green values. The other motivating factor is the existence of a gap in the market for services and products that are friendly to the environment. Furthermore, the monetary motivation of ecopreneurs is apparent. The ecopreneurs are not into the business to make a lot of profits but are aligned with the need for earning some money to offset living expenses or cover costs. Passion is another motivating factor for the venture by ecopreneurs. Most people who go into ecopreneurship have an ingrained passion for the environment and even invites other people to join the noble cause so as to make something out of the environment. The primary limitation of the present study is that it was not an empirical study, but a literature review.

References

- Beveridge, R. and Guy, S. (2005). The rise of the ecopreneur and the messy world of environmental innovation. *Local Environment*, 10(6), 665–676
- Chopra, K. (2014). Ecopreneurship: Is it a viable business model. *AE International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(3), 1-6.
- Gibbs, D. (2009). Sustainability entrepreneurs, ecopreneurs, and the development of a sustainable economy. *Greener Management International*, 55, 63–78.
- Gough, K. V., & Langevang, T. (Eds.). (2016). *Young Entrepreneurs in Sub-Saharan Africa*. Routledge.
- Isaak, R. (2002). The making of the ecopreneur. *Greener Management International*, 2002(38), 81–91. <https://doi.org/10.9774/GLEAF.3062.2002.su.00009>
- Kainrath, D. (2009). *Ecopreneurship in theory and practice: A proposed emerging framework for ecopreneurship*.
- Kariv, D. (2013). *Female Entrepreneurship and The New Venture Creation: An International Overview*. Routledge.
- Keogh, P. D., & Polonsky, M. J. (1998). Environmental commitment: a basis for environmental entrepreneurship? *Journal of Organizational Change Management*, 11(1), 38–49. <https://doi.org/10.1108/09534819810369563>
- Kirkwood, J., & Walton, S. (2010). What motivates ecopreneurs to start businesses? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(3), 204–228. <https://doi.org/10.1108/13552551011042799>
- Kirkwood, J., & Walton, S. (2010). What motivates ecopreneurs to start businesses? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(3), 204-228.
- Kyrö, P. (2001). To grow or not to grow? Entrepreneurship and sustainable development. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*, 8(1), 15–28. <https://doi.org/10.1080/13504500109470059>
- Lenox, M., & York, J. G. (2011). Environmental entrepreneurship. *The Oxford handbook of business and natural environment*, 70-92.
- Mol, A.P.J. (1995). *The refinement of production: Ecological modernization theory and the chemical industry*. Utrecht, Netherlands: Van Arkel.
- Murphy, J. (2000). Ecological modernization. *Geoforum*, 31, 1–8.
- Pastakia, A. (1998). Grassroots ecopreneurs: change agents for a sustainable society. *Journal of Organizational Change Management*, 11(2), 157–173. <https://doi.org/10.1108/09534819810212142>
- Percy, A. G. (2010). *Entrepreneurship in the Catholic tradition*. Lexington Books.

- Ramadani, V. (2014). Entrepreneurship in the Balkans: Diversity, Support and Prospects.
- Ripsas, S. (1997). *Entrepreneurship als ökonomischer Prozeß: Perspektiven zur Förderung unternehmerischen Handelns*. Wiesbaden: Dt. Univ.-Verl. [u.a.].
- Rivera-Camino, J. (2006). Re-evaluating green marketing strategy: A stakeholder perspective *European Journal of Marketing*, 41(11/12), 1328–1358.
- Santini, C. (2017). Ecopreneurship and Ecopreneurs: Limits, Trends and Characteristics. *Sustainability*, 9(4), 492.
- Schaltegger, S. (2002). A Framework for Ecopreneurship. *Greener Management International*, (38).
- Schaltegger, S. (2002). A framework for ecopreneurship. *Greener Management International*, 2002(38), 45–58.
<https://doi.org/10.9774/GLEAF.3062.2002.su.00006>
- Staber, U. (1997). An ecological perspective on entrepreneurship in industrial districts. *Entrepreneurship & Regional Development*, 9(1), 45–64.
<https://doi.org/10.1080/08985629700000003>
- Tillery, F. and Young, F. (2009). Sustainability entrepreneurs: Can they be the true wealth generators of the future. *Greener Management International*, 55, 79–92.
- Wiklund, J. (1999). The sustainability of the entrepreneurial orientation-performance relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24(1), 37–48.
<https://doi.org/10.1177/104225879902400103>



Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>)
2020, Cilt 6, Sayı 9

PERAKENDE SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL ADALET VE ÇALIŞAN İYİ OLUŞU ARASINDAKİ İLİŞKİDE GÜÇ MESAFESİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

MODERATOR ROLE OF POWER DISTANCE BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE AND EMPLOYEE WELLBEING

Merve MAMACI¹
Mücahit Haydar ŞİŞLİOĞLU²
Serdar ALTUN³

Özet

Bu araştırma kapsamında; perakende sektöründe farklı seviyelerde çalışan 299 katılımcıdan toplanan veriler üzerinden algılanan örgütsel adalet ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişki incelenmiştir. Aynı zamanda, bu ilişkide güç mesafesinin düzenleyici rolü test edilmiştir. Yapılan analizlerin sonucunda; algılanan örgütsel adalet ve çalışan iyi oluşu arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki saptanmıştır. Güç mesafesinin çalışan iyi oluşu ve algılanan örgütsel adalet ile anlamlı ve negatif yönde ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Buna karşılık bir kültürel eğilim olarak güç mesafesinin bu ilişkideki düzenleyici rolü test edildiğinde düzenleyici etkisi olmadığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel adalet, İyi Oluş, Güç Mesafesi

Abstract

In this research; the relationship between organizational justice and employee well-being was examined through data collected from 299 participants working at different levels in retail sector. At the same time, the moderator role of power distance was investigated in this relationship. According to results; it has found that there is a significant and positive relationship between organizational justice and employee well-being. The findings showed that power distance has a significant and negative relationship with employee well-being and perceived organizational justice. On the other hand, it has found that power distance as a cultural trend does not have moderator role of in this relationship.

Keywords: Organizational Justice, Well-Being, Power Distance

¹ İstanbul Kent Üniversitesi Psikoloji Bölümü, Dr., merve.mamaci@kent.edu.tr

² İstanbul Kent Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, Dr.

³ Psk.

GİRİŞ

Adalet ve adalete ilişkin konular tüm insanlar için önem taşımaktadır. Aynı şekilde aktif çalışma yaşamı olan bireylerin görev aldıkları kurumlar hakkındaki adalet algılarının hem örgütün hem de birey olarak çalışanın gündelik yaşamlarını, iş yaşamlarını ve iş çıktılarını etkilemesi muhtemel gözükmektedir. Çalışma yaşamında örgütsel ve bireysel çıktılarının bir öncülü olan adalet algısı incelenmeye değer bir konudur (Swalhi, Zgoulli ve Hofaidhllaoui, 2017). Bu sebepten örgütsel adalet algısının diğer sektör çalışanları için olduğu kadar perakende sektörü çalışanları için de dikkate alınması gereken bir konu olduğu düşünülebilir.

Çalışanların kurumlarıyla ilgili sahip oldukları örgütsel adalet algıları iş yaşamında birçok alan üzerinde yordayıcıdır (Pan, Chen, Hao, ve Bi, 2018). Örgütsel adalet tarafından yordanan çeşitli konular arasında çalışan sağlığı ve çalışan iyi oluşu da bulunmaktadır (Liljegren ve Ekberg, 2009; Eib, Bernhard-Oettel, Magnusson Hanson ve Leineweber, 2018; Park, Lee, Park, Lee ve Lee, 2019; Huong, Zheng ve Fujimoto, 2016; Pérez- Topa ve Beléndez, 2019). Alan yazın incelendiğinde örgütsel adalet ve iyi oluş kavramlarının birbirleriyle olan ilişkisinin farklı meslek gruplarıyla Türkiye’de ve dünyada çeşitli araştırmalarda incelendiği görülmektedir (Le, Zheng ve Fujimoto, 2016; Sahai ve Singh, 2016; Rani, Garg ve Rastogi, 2012; Bernerth, Whitman, Walker, Mitchell ve Taylor, 2016; Bahar ve Minga; 2019; Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009; Gündüz, 2018).

Algılanan örgütsel adalet tarafından yordanan iyi oluş kavramı ile ilgili araştırmalar iki ana yaklaşım üzerinden yürütülmektedir. Bunlar; hedonik iyi oluş ve eudaimonik iyi oluşur. Hedonik yaklaşımın odağında, kişinin kendi bilişsel ve duygusal durumunu subjektif değerlendirmesi yatmaktadır. Eudaimonik bakış açısı temelli araştırmalarda ise kişinin psikolojik anlamda büyümesi üzerinde durulmaktadır (Culbertson, Fullagar ve Mills, 2010). Bu araştırmada çalışan iyi oluşu her iki yaklaşım da gözetilerek incelenmektedir.

Çalışan iyi oluşu ve çalışan sağlığı toplum, örgüt ve birey açısından ekonomik, sosyal ve psikolojik önem taşımaktadır. Bu sebepten çalışanların iş yerlerindeki faktörlere bağlı olarak iyi oluşlarının ne yönde değişkenlik gösterdiğini anlamak, çalışan iyi oluşunun öncüllerini ve sonuçlarını araştırmak çalışanlar, örgütler ve toplumlar açısından faydalıdır. Bu sebepten yapılan bu araştırmanın örgütsel adalet ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkiyi tespit etme vesilesiyle alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Her ne kadar algılanan örgütsel adalet ve çalışan iyi oluşu değişkenleri ele alınarak yapılan araştırmalar alan yazında mevcutsa da kültürel eğilimlerin bu ilişkideki rolüne ilişkin çalışmaların kısıtlı olduğu görülmektedir.

Kültür farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Örneğin Aycan (1998) kültürü bireyler tarafından paylaşılan ortam yaşam olarak ifade etmiştir. Hofstede’ye göre ise (1980) kültür; belirli bir çevreyi paylaşan insanların kolektif zihinsel programlamasıdır. Kültür, bireylerin tutumlarını ve davranışlarını yönlendirmektedir.

Bir kültürel eğilim olan güç mesafesi Hofstede (1980) tarafından bir ülkedeki ya da toplumdaki insanların gücü ve gücün eşitsiz dağılımını tolere edebilme derecesi olarak

tanımlanmaktadır. Güç mesafesi ulusal düzeyde ve örgütsel düzeyde olduğu kadar bireysel düzeyde de incelenebilmektedir (Kirkman, Chen, Fahr, Chen ve Lowe 2009). Bu araştırmada güç mesafesi, çalışanın algıladığı güç mesafesi olacak şekilde bireysel düzeyde incelenmiştir.

Güç mesafesi Türkiye’de ve dünyada çok sayıda araştırmada farklı değişkenlerle ve farklı örneklemeler kullanılarak düzenleyici değişken olarak çeşitli araştırmalarda incelenmiştir (Bolat, Bolat, Seymen ve Yüksel, 2017; Acaray, 2019; Costigan, Insigna, Iltter, Berman, Kranas ve Kureshov, 2006; Demir ve Albayrak, 2019; Begley, Lee, Fang ve Li, 2002; Meydan, Basım ve Başar, 2014) Ancak Türkiye’de algılanan örgütsel adalet ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide güç mesafesinin düzenleyici rolüne ilişkin herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bu araştırma vesilesiyle, perakende sektörü çalışanlarının güç mesafesi düzeylerine göre adalete ilişkin tutumları ve davranışları hakkında bilgi elde edilecektir. Güç mesafesinin adalet algısıyla ve iyi oluşla olan ilişkisinin araştırılmasının, örgütsel ve ulusal düzeyde çeşitli faydalar sağlayacağı düşünülmektedir. İş çıktılarının geliştirilmesine yönelik stratejilerin geliştirilmesine ışık tutma, çalışan ihtiyaçlarını anlama ve çalışan iyi oluşunun öncüllerinin gözden geçirilmesine zemin hazırlayacaktır. Ayrıca perakende sektörü çerçevesinde çalışanların örgütsel adalet, iyi oluş ve güç mesafesi düzeylerinin incelenmesi alan yazına katkı sunacaktır.

1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramının tarihsel gelişimine bakıldığında Adams (1963) tarafından öne sürülen Eşitlik Kuramı’na (Equity Theory) dayandığı görülmektedir. Eşitlik Kuramı’na göre; çalışanlar işe adadıkları iş girdilerini (çaba, eğitim, performansın kalitesi vb.) iş çıktıları (ekonomik kazanım, tanınma ve diğer ödüller) ile karşılaştırmaktadırlar. Aynı zamanda çalışanlar iş girdilerinden ve iş çıktılarından elde ettikleri oranları diğer çalışanların oranlarıyla da karşılaştırmaktadırlar. Eğer girdiler ve çıktılar arasında dengesizlik/eşitsizlik varsa ya da diğer çalışanlar ile bireyin girdi çıktı oranı arasında fark bulunuyorsa çalışanlar eşitliği tekrar sağlamaya çalışmaktadırlar (Adams, 1963, 1965). Eşitliği sağlamaya yönelik stratejiler; üretkenliği azaltmak, yapılan işin kalitesini düşürmek ya da işe gelmeme davranışı sergilemek olarak çeşitlilik göstermektedir (Greenberg, 1999).

Örgütsel adalet kavramı Sosyal Takas Kuramı (Social Exchange Theory) çerçevesinde de değerlendirilebilmektedir. Sosyal takas, bireyler arasında yükümlülükler doğuran etkileşime dayanmaktadır (Emerson, 1976). Homans (1958) sosyal davranışın karşılıklı takasa dayandığını öne sürmektedir. Taraflar ilişkiyi sürdürmenin ödüllendirici olacağına dair beklentiye sahip olduklarında ilişkiyi sürdürme eğilimi gösterirler. Algılanan örgütsel adalet bir örgütte bireylerin yaptıkları takasların adil olup olmadığı ile ilgilidir ve takas edilen şeyler ekonomik ya da sosyal olabilir. Takas süreci çalışanın üstüyle astıyla, yatay düzeydeki kişiler arasında olabilir (Beugre 1998’den akt. Kılıç, Bostan ve Grabowski, 2015). Bu kuram çerçevesinde, çalışanların örgütlerine ilişkin adalet algıları olumluysa çalışanların var olan takas sürecinin içinde kalmaya istekli olacakları öne sürülmüştür (Blau, 1964). Buna karşın bireyler çalıştıkları iş yerlerine ilişkin “adil olmayan, haksızlıkların olduğu bir iş yeri” şeklinde bilişlere sahiplerse

çalıştıkları işten ayrılmak isteyeceklerdir. Bu durum bireylerin var olan takas sürecini terk etmeleri anlamına gelmektedir (Flint, Haley ve McNally, 2013).

Örgütsel adalet farklı yazarlar tarafından farklı tanımlarla ele alınmıştır. Moorman (1991) örgütsel adaleti, çalışanlarının iş yerinde ne derece adil davranıldıklarıyla ilgili algıları belirtmiştir. Colquitt (2001) ise, çalışanların görev aldıkları kurumda neyin adil neyin adil olmadığınıyla ilgili algılarını örgütsel adalet olarak tanımlamıştır. Greenberg'e göre (1990) örgütsel adalet, çalışanların kurumların aldığı kararların adil olup olmadığı ile ilgili, iş yapma sürecinde karar verme süreci içeren durumlarında kullandıkları işlemlerle (prosedürlerle) ilgili ve çalışanların yüz yüze geldikleri kişilerarası etkileşimle ilgili algıları içermektedir.

Farklı yazarlar örgütsel adaleti farklı boyutlarla ele almışlardır. Örneğin Masterson, Lewis, Goldman ve Taylor'a göre (2000) örgütsel adalet; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Colquitt ve arkadaşları (2013) örgütsel adaleti dört boyutta incelemiştir. Bu boyutlar; (1) dağıtımsal adalet (kaynakların dağılımına ilişkin adalet algısı) (2) işlemsel/prosedürel adalet (kaynakların dağılımında uygulanan işlemlerin adil olup olmadığına dair algı) (3) etkileşimsel adalet (prosedürler uygulandığında çalışana gösterilen kişilerarası ilişkinin kalitesi) ve (4) bilgiye dayalı adalet (kaynak dağıtımı için kullanılan prosedürlerin neden belirli bir şekilde kullanıldığı veya sonuçların nasıl belirlendiği hakkında aktarılan bilgilerin yeterlilik, dürüstlük ve uygunluk düzeyi) olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel adalet kavramı araştırmacılar tarafından ilgi çekmektedir. Bunun nedeni algılanan örgütsel adaletin çalışanların iş yerleriyle ilgili bilişlerini, tutumlarını ve davranışlarını yönlendirmesidir (Colquitt ve ark. 2013; Silva ve Caetano, 2016). Çeşitli araştırmalarda örgütsel adalet aynı zamanda çalışan sağlığı ve çalışan iyi oluşu ile ilişkisi açısından da ele alınmıştır (Fischer, Abubakar ve Arasa, 2014; Le, Zheng ve Fujimoto, 2016; Bernerth, Whitman, Walker, Mitchell ve Taylor, 2016).

Bu araştırmada örgütsel adalet kavramının dağıtımsal adalet, işlemsel adalet (prosedürel) ve etkileşimsel adalet alt boyutları ele alınmıştır. Bu üç boyut birbirleriyle ilişkilidir ve birbirlerinden etkilenmektedirler. Üç boyutun toplamı genel algılanan örgütsel adaleti temsil etmektedir (Ambrose ve Schminke, 2007). Yapılan bu araştırmada toplam örgütsel adalet algısı incelenmiştir.

Örgütsel adaletin birinci boyutu olan dağıtımsal adalet; çalışanların örgütün kaynaklarının adil ya da olmayan şekilde dağıtımına dair algısı olarak tanımlanmıştır (Greenberg, 1990). Colquitt (2001) dağıtımsal adaleti örgüt içindeki finansal (adil maaş, adil ödüllendirme) ya da finansal olmayan kaynakların (takdir) adil dağıtımını olarak belirtmiştir. Bu tanımdan yola çıkarak; çalışanların çabalarının karşılığını ekonomik veya ekonomik olmayan birimlerle aldığına dair algısının yüksek olmasının dağıtımsal adalet algısının da yüksek olacağına işaret etmektedir.

Örgütsel adaletin ikinci alt boyutu olan işlemsel adalet, Korsgaard, Schweiger, ve Sapienza'ya göre (1995) kaynakların dağıtımına yönelik karar alınırken uygulanan işlemlerin çalışanlar tarafından adil olup olmadığına dair algılarından oluşmaktadır. Çalışanların hangi işlemlere göre maaşlarının düzenlendiğini bilmeleri, hangi faktörler göz önünde bulundurularak terfi alıp alamayacaklarına karar verileceğini bilmeleri ve alınacak kararlarda uygulanan işlemlerin adil olduğunu düşünmeleri çalışanların işlemsel adalet olumlu yönde etkileyecektir.

Örgütsel adaletin üçüncü boyutu olan etkileşimsel adalet Rauf (2014) tarafından dağıtımsal adaletin ve işlemsel adaletin ötesinde bir kavram olarak ifade edilmektedir. Masterson, Lewis, Goldman ve Taylor' a göre (2000) etkileşimsel adalet; kişilerarası ilişkilerde adil ya da olmayan bir şekilde tutuma maruz kalma ile açıklanmaktadır.

Bias ve Moag etkileşimsel adaletin dört farklı boyutu olduğunu öne sürmüştür. Yazarlar tarafından öne sürülen alt boyutlar (a) saygı: çalışanların saygılı tutumla davranış sergilemek (b) dürüstlük: çalışanlara dürüst davranılması (c) uygunluk: çalışanlara sorulan soruların ya da çalışanlara gösterilen davranışların görgü kuralları çerçevesinde olması ve çalışanları rencide etmeyecek özellikte olması ve (d) gerekçeye dayanan davranışlar: çalışanlara olan davranışların belirli bir gerekçeye dayandırılması olarak belirtilmiştir (Bias ve Moag, 1986'dan akt. Tsai, 2012).

Örgütsel adalet çeşitli araştırmalarda farklı sektörler ele alınarak çalışan iyi oluşu ile arasındaki ilişki bakımından incelenmiştir. Örneğin; Le ve arkadaşları (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada örgütsel adaletin tüm boyutları ve çalışanın iyi oluşu arasındaki ilişki Avustralya'da turizm sektöründe çalışan 121 katılımcıdan alınan veriyle test edilmiştir. Araştırma sonuçları; örgütsel adalet boyutlarının çalışanın algıladığı iyi oluşunu pozitif yönde yordadığını ortaya koymuştur.

Bernerth ve arkadaşları (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmaya 1297 kişi katılmıştır ve 162'si çalıştıkları pozisyondan dolayı otorite figürü olarak tanımlanmıştır. Çalışmada kurumda görev alan otorite figürü olan kişilerin örgütlerine ilişkin algıladıkları adalet iklimi ve iyi oluşları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında; işlemsel adalet ve etkileşimsel adaletin çalışan tatmini ile pozitif yönde ve tükenmişlikle negatif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır.

İstanbul'da sağlık sektörü ele alınarak yapılan bir araştırmada özel bir hastanede çalışan idari personel ile sağlık çalışanları incelenmiştir. 150 kişiden alınan verilerin analiz edilmesiyle örgütsel adaletin tükenmişlik ile negatif yönde ilişkisinin olduğu ve örgütsel adaletin tükenmişliği negatif yönde yordadığı ortaya çıkmıştır (Korkmaz ve Bozkurt, 2018).

2. Çalışan İyi Oluşu

Psikoloji ve Felsefe alanları arasında tartışılan konular açısından benzerlikler olduğu görülmektedir. Bu benzer konulara örnek olarak iyi oluş verilebilir. İyi oluş (well-being) kavramı filozofların düşüncelerinden esinlenilerek Endüstri ve Örgüt Psikoloji alanında yapılan araştırmalara dahil edilmiştir (Waterman, 1993).

Dünya Sağlık Örgütü (1948) sağlık kavramını "sadece hastalık veya sakatlığın olmaması değil, tam bir fiziksel, zihinsel ve sosyal iyi oluş hali" olarak tanımlamaktadır. Yaşam kalitesi ise "bireyin yaşadığı kültür ve değer sistemleri bağlamında ve hedefleri, beklentileri, standartları ve endişeleri ile ilgili olarak yaşamdaki konularını algılayabilmesi" olarak tanımlamaktadır (Dünya Sağlık Örgütü, 1997).

Çalışan iyi oluşu; bireyin çalıştığı işe bağlı olarak geliştirdiği pozitif ya da negatif duygu durum olarak ifade edilmiştir (Locke 1976) ve son dönem araştırmalarında çalışan iyi oluşu üzerine incelemelerin arttığı görülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde iyi oluşla ilgili yapılan araştırmaların iki boyutta ele alındığı gözlemlenmektedir ve bu boyutlar eudamonik bakış açısı ve hedonik bakış açısıdır. Her iki yaklaşımın iyi yaşamın nasıl elde edileceği ile ilgili işaret ettiği noktalar farklılık göstermektedir. Eudamonik iyi oluş kavramının temelinde anlamlı bir yaşam ve hedonik iyi oluşun temelinde ise hazzaya dayalı yaşam vardır (Gallagher, Lopez, Preacher, 2009; Huta ve Waterman, 2014).

Hedonia kavramı; arzuların tatmin edilmesiyle ortaya çıkan olumlu duygusal durum olarak ifade edilmektedir. Hedonik iyi oluştan bahseden filozoflar, insanın hazzı maksimize edip acıyı minimize etme eğilimi olduğunu öne sürmüşlerdir. Dolayısıyla haz ve acı, iyi ya da kötü yaşamın belirleyicileridir (Diener, 2009). Hedonik bakış açısına göre iyi oluşun kaynağı bireyin dışındadır. Örneğin birey istediği bir şeyi satın alarak ya da dışarıdan elde edebileceği bir ödülle iyi bir yaşam sürebilir. Hedonik yaklaşım Aristippus, Epicurus, Bentham, Locke ve Hobbes gibi filozofların görüşlerine dayanmaktadır (Waterman, 2008).

Eudaimonik iyi oluşla ilgilenen filozoflar bireylerin hangi yollarla iyi bir yaşam sürdürdüğünü araştırmışlardır (Henderson ve Knight, 2012). Eudaimonia kavramının Aristoteles tarafından öne sürüldüğü fakat bu kavramın tarihinin Platon ve Zenon'a kadar uzandığını Grinde (2012) tarafından belirtilmektedir. Aristoteles, iyi yaşamın akılla, tefekkürle, erdemli davranışlarla elde edilebileceğini öne sürmüştür (Norton, 1976). Bireyin erdemli davranışlar sergilemesi ona bir sonuç olarak iyi yaşamı ve olumlu duyguları sunacaktır (Kashdan, Diener ve King, 2008). Bahsedilen erdemli davranışlar; nezaket, cesaret, dürüstlük olarak tanımlanmıştır (Keyes ve Annas, 2009).

Tanımlar incelendiğinde eudaimonik iyi oluşun dış faktörlerden ziyade kişinin bireysel edimlerine bağlı olduğu görülmektedir. Waterman'a göre (2008) Aristoteles hazzı değil haz elde etmek için yaşamayı reddetmektedir. Dolayısıyla iki bakış açısı arasındaki fark olumlu duyguların reddedilmesi ya da kabul edilmesi değil, olumlu duyguların hangi kaynaktan ortaya çıkacağı ile ilgilidir.

3. Güç Mesafesi

Güç mesafesi gücün eşitsiz dağılımının bireyler tarafından ne derece kabul edildiğiyle ilgili bir kavramdır. Yüksek güç mesafesi olan hiyerarşik yapı ve hiyerarşide alınan mevki kabul edilir (Hofstede, 1980). Güç mesafesi ulusal düzeyde ve örgütsel düzeyde olduğu kadar bireysel düzeyde de incelenebilmektedir (Kirkman, Chen, Fahr, Chen ve Lowe 2009). Kültürel eğilimler ülkeler arası ya da örgütler arasında farklılık gösterebilmektedir. Bunun yanı sıra her bireyin güç mesafesi düzeyi değişkenlik gösterebilir.

Güç mesafesi bireysel düzeyde incelendiğinde, astın çalıştığı iş yerinde bağlı olduğu kişinin bir diğer deyişle üstünün otoritesini ve gücünü ne derece tolere ettiğini açıklamaktadır. Yüksek güç mesafesi olan bireyler, üstlerini otorite figürü olarak görürler ve üstlerine karşı itaat etme eğilimi gösterirler (Farh, Hackett ve Liang, 2007). Tyler, Lind ve Huo (2000) yüksek güç mesafesi eğilimi olan çalışanların buldukları iş yerlerinde kendi pozisyonlarını üstlerinin pozisyonlarına nazaran düşük görme eğilimi taşıdıklarını, gücün üstler ve astlar arasında eşitsiz dağılmasını kabul etmelerinin mümkün olduğunu belirtmişlerdir. Buna karşın düşük güç mesafesi olan çalışanlar üstleriyle eşit statüye sahip olduklarına inanırlar ve gücün eşitsiz dağılımını sorgulama yönünde eğilime sahiptirler (Farh, Hackett ve Liang, 2007; Tyler, Lind ve Huo, 2000).

Görüldüğü üzere güç mesafesi bireyin örgütüyle olan ilişkisinde rol oynar çünkü bireyin davranışlarını yönlendirir. Örneğin güç mesafesinin düzenleyici rolünün test edildiği bir çalışmada istismarcı yönetici davranışları ile astların kişilerarası düzeyde ve örgüt içindeki aykırı davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçları istismarcı yönetici davranışları ve astlar düzeyindeki olumsuz davranışlar arasında anlamlı, pozitif yönde ilişki olduğunu göstermiştir. Güç mesafesinin düzenleyici rolü test edildiğinde, astların güç mesafesi yükseldiğinde üstlerinden algıladıkları istismarcı davranışların azaldığı ve buna bağlı olarak aykırı davranışların da azaldığı görülmüştür. Astların çünkü istismarcı davranışı normal kabul etmeye başladıkları düşünülmüştür. Sonuç olarak güç mesafesinin bu ilişkide düzenleyici rolü olduğu gösterilmiştir (Hussain ve Sia, 2017).

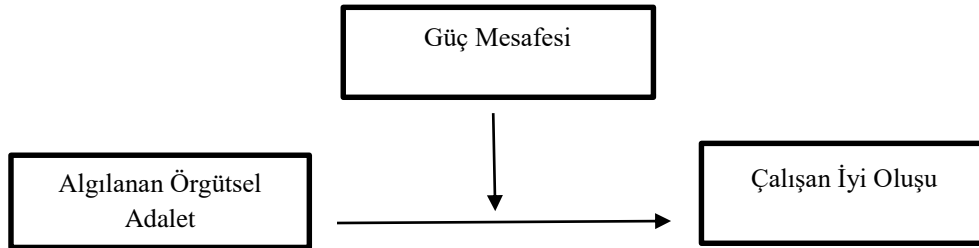
Gerçekleştirilen bu çalışmada güç mesafesi bireysel seviyede incelenmiştir. Alan yazında bahsedilen bilgilerden yola çıkarak; güç mesafesi yüksek olan bireylerin algıladıkları örgütsel adalet düzeyleri düşük olsa bile bu durumu normal karşılayabilecekleri ve iyi oluşlarının düşük adalet algısından etkilenmeyeceği varsayılmıştır.

4. Araştırma

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacını algılanan örgütsel adalet ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide bir kültürel eğilim olan güç mesafesinin düzenleyici rolünü test etmektir. Bu değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi amacı ile İstanbul'da perakende sektörü çalışanlarının algıladıkları örgütsel adalet, güç mesafesi ve iyi oluş seviyeleri incelenmiştir.

4.2. Araştırmanın Modeli



Şekil 1. Araştırma Modeli

Önceki bölümlerde bahsedilen alan yazın çalışmalarından ve oluşturulan modelden yola çıkarak algılanan örgütsel adalet ve çalışan iyi oluşu arasındaki güç mesafesinin düzenleyici rolüne ilişkin hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Algılanan örgütsel adalet ve çalışan iyi oluşu arasında pozitif yönde ilişki vardır. Şöyle ki; algılanan örgütsel adaletten alınan puan arttıkça çalışan iyi oluşu puanında da artış gözlemlenecektir.

H2: Güç mesafesi, örgütsel adalet ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide düzenleyici değişken rolü üstlenmektedir. Şöyle ki; çalışanların güç mesafesi yükseldikçe algıladıkları örgütsel adalet ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişki zayıflayacaktır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yürütülen bu araştırmaya örneklem olarak İstanbul ilinde perakende sektöründe çalışan 299 kişi katılmıştır. Ölçekler, katılımcılarla yüz yüze ve online anket yöntemi kullanılarak paylaşılmıştır. Bu araştırmada kolay ulaşılabılır durum örnekleme yöntemi seçilmiştir.

Katılımcılara cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi gibi değişkenlerin yanı sıra perakende sektöründeki iş deneyimi süreleri, iş yeri unvanları ve çalışma şekillerini içeren bir adet demografik form verilmiştir.

Algılanan örgütsel adaleti ölçmek amacıyla kullanılan Örgütsel Adalet Ölçeği'nin orijinal hali Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiştir ve Yıldırım (2002) tarafından Türkiye normlarına adapte edilmiştir. Ölçek üç boyuttan ve 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe formundan elde edilen güvenilirlik katsayıları, dağıtımsal adalet için .81, işlemsel adalet için .89 ve etkileşimsel Adalet için .95'tir. Bu çalışmada, maddeler 1 (Kesinlikle katılmıyorum) ile 6 (Kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 6 puanlı Likert tipi ölçek aracılığıyla değerlendirilmiştir.

Bireyin örgütüyle ilgili algıladığı güç mesafesini ölçmek amacıyla kullanılan Güç Mesafesi Ölçeği; Yorulmaz, Çolak, Altinkurt ve Yılmaz (2018) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek dört boyuttan ve 20 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği'nin Türkçe formundan elde edilen güvenilirlik katsayıları, gücü kabullenme için .79, gücü araçsal kullanma için .77, gücü meşrulaştırma için .74, ve güce razı olma için .80 olarak belirtilmiştir. Maddeler 1 (Hiçbir zaman) ile 5 (Her zaman) arasında değişen 5 puanlı Likert tipi ölçek aracılığıyla değerlendirilmiştir.

Çalışanların iyi oluş seviyelerini ölçmek amacıyla kullanılan Çalışan İyi Oluş Ölçeği Zheng ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilmiş, Duyar (2018) tarafından Türkiye'de bir doktora tezinde kullanılmıştır. Ölçek üç boyuttan ve 18 maddeden oluşmaktadır. Türkçe kullanımına ilişkin güvenilirlik katsayıları yaşamda iyi oluş için .83, iş yerinde iyi oluş için .85 ve psikolojik iyi oluş için .79'dur. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı ise .90'dır. Bu çalışmada maddeler 1 (Kesinlikle katılmıyorum) ile 6 (Kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 6 puanlı Likert tipi ölçek aracılığıyla değerlendirilmiştir.

4.4. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma verileri SPSS v.21 (Statistical Package for Social Sciences) kullanılarak analiz edilmiştir. Toplamda 299 anket formu kullanılmıştır. Analiz sürecinde değişkenler için sırasıyla; tanımlayıcı istatistikler ve frekanslar (demografik veriler), ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi, normallik testi, çarpıklık ve basıklık değerleri belirleme testi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Düzenleyici değişken analizi Aiken ve West (1991) yöntemi ile test edilmiştir.

5. Bulgular

5.1. Katılımcılar

Tablo 1. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları ve yüzdeleri

		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
Eğitim	İlköğretim	12	6.6	2	1.7	14	4.7
	Lise	92	50.8	58	49.2	150	50.2
	Ön Lisans	48	26.5	35	29.7	83	27.8
	Lisans	29	16.0	21	17.8	50	16.7
	Yüksek Lisans	0	0.0	2	1.7	2	0.7
Yetiştigi yer	Köy	2	1.1	1	0.8	3	1.0
	Kasaba	6	3.3	1	0.8	7	2.3
	Şehir	39	21.7	22	18.6	61	20.5
	Büyük Şehir	133	73.9	94	79.7	227	76.2
Ailenizin kökeni	Karadeniz	70	38.9	38	32.2	108	36.2
	Marmara	30	16.7	22	18.6	52	17.4
	Ege	5	2.8	4	3.4	9	3.0
	Akdeniz	3	1.7	7	5.9	10	3.4
	İç Anadolu	21	11.7	19	16.1	40	13.4
	Doğu Anadolu	39	21.7	23	19.5	62	20.8
Çalışma şekli	Güneydoğu Anadolu	12	6.7	5	4.2	17	5.7
	Yarı Zamanlı	33	18.2	19	16.1	52	17.4
İşyerindeki unvan	Tam Zamanlı	148	81.8	99	83.9	247	82.6
	Satış Danışmanı	118	65.2	76	64.4	194	64.9
	Uzman Satış Danışmanı	45	24.9	23	19.5	68	22.7
	Rehber Satış Danışmanı	11	6.1	9	7.6	20	6.7
	Müdür Yardımcısı	4	2.2	5	4.2	9	3.0
Toplam	Müdür	3	1.7	5	4.2	8	2.7
		181	100.0	118	100.0	299	100.0

Tablo 2. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin ortalamalar, standart sapmalar ve aralıklar

	Cinsiyet	N	ORT	SS	Min-Maks
Yaş	Kadın	181	27.13	5.500	5-49
	Erkek	118	27.74	5.420	18-47
	Toplam	299	27.37	5.467	5-49
Meslekteki yılı	Kadın	181	5.29	4.167	0-21
	Erkek	118	5.31	4.498	1-30
	Toplam	299	5.30	4.293	0-30
Şirketteki yılı	Kadın	181	3.88	2.778	0-11
	Erkek	118	3.89	3.038	1-19
	Toplam	299	3.88	2.878	0-19
Mevcut pozisyonda çalışma yılı	Kadın	180	3.19	2.535	1-18
	Erkek	118	3.25	2.579	1-19
	Toplam	298	3.22	2.548	1-19

5.2. Veri Toplama Araçlarına İlişkin Analizler

Tablo 3'te çalışmadaki örneklem için ölçüm araçlarının doğrulayıcı faktör analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 3. Örneklem için ölçüm araçlarının doğrulayıcı faktör analizi

Ölçüm Aracı	χ^2	df	χ^2/df	RMR	CFI	GFI	RMSEA
Örgütsel Adalet Ölçeği	644.841	167	3.861	.089	.926	.897	.098
Güç Mesafesi Ölçeği	547.685	164	3.340	.086	.851	.845	.089
Çalışan İyi Oluş Ölçeği	543.964	132	4.121	.090	.901	.811	.102

Doğrulayıcı Faktör Analizi ile model-veri uyumuna ilişkin hesaplanan istatistiklerden en sık kullanılanları Kikare (χ^2), χ^2/sd , RMSEA, RMR, GFI ve CFI'dir. Hesaplanan χ^2/df oranının 5'ten küçük olması, GFI ve CFI değerlerinin 0.90'dan yüksek olması, RMR ve RMSEA değerlerinin ise 0.05'dan düşük çıkması, model-veri uyumunu göstermektedir (Jöreskog ve Sorbom, 1993). Bununla birlikte GFI'nin 0.85'ten, RMR ve RMSEA değerlerinin 0.10'dan düşük çıkması, model-veri uyumu için kabul edilebilir alt sınırlar olarak kabul edilmektedir (Anderson ve Gerbing, 1984; Cole, 1987).

Tablo 4. Örneklem için ölçüm araçlarının güvenirlik katsayıları

	Cronbach Alpha	Madde Sayısı
Örgütsel Adalet Toplam	.974	20
Dağıtımsal Adalet	.902	5
İşlemsel Adalet	.911	6
Etkileşimsel Adalet	.973	9
Güç Mesafesi Toplam	.906	20
Gücü Kabullenme	.671	6
Gücü Araçsal Kullanma	.808	5
Gücü Meşrulaştırma	.531	3
Güce Razi Olma	.887	6
Çalışan İyi Oluş Toplam	.943	18
Yaşamsal İyi Oluş	.936	6
İş Yerinde İyi Oluş	.895	6
Psikolojik İyi Oluş	.857	6

Tablo 5. Ölçüm araçlarının Kolmogorov-Smirnov normallik testi ve Skewness-Kurtosis çarpıklık basıklık değerleri

	N	ORT	SS	Skewness	Kurtosis	Kolmogorov-Smirnov
Örgütsel Adalet	299	71.73	24.363	.017**	-1.298**	.109*
Dağıtım sal Adalet	299	16.52	6.087	.147**	-1.067**	.106*
İşlemsel Adalet	299	21.80	7.358	.010**	-1.167**	.104*
Etkileşimsel Adalet	299	33.42	12.493	-.054**	-1.361**	.132*
Güç Mesafesi	299	61.41	13.279	-.312**	-.799**	.111*
Gücü Kabullenme	299	20.37	3.619	-.897**	1.010**	.128*
Gücü Araçsal Kullanma	299	14.87	4.302	-.391**	-.762**	.151*
Gücü Meşrulaştırma	299	7.08	2.389	.399**	-.053**	.148*
Güce Razi Olma	299	19.09	5.729	-.352**	-.963**	.140*
Çalışan İyi Oluş	299	75.26	15.552	-.028**	-.993**	.106*
Yaşamsal İyi Oluş	299	21.31	7.168	.012**	-1.141**	.105*
İş Yerinde İyi Oluş	299	24.26	6.096	-.029**	-1.081**	.112*
Psikolojik İyi Oluş	299	29.68	4.467	-.885**	.698**	.110*

*p<.05

** -1.5 < x < 1.5 Tabachnick ve Fidel (2013)

Aiken ve West'in (1991) adımlarına göre moderatör (düzenleyici) değişken analizi ile Baron ve Kenny'nin (1986) adımlarına göre mediatör (aracı) değişken analizi için regresyon analizine girecek değişkenlerin Kolmogorov-Smirnov bakımından normal dağılım göstermediği gözlenmiştir. Diğer yandan regresyon analizine girecek değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri olan Skewness ve Kurtosis değerlerinin -1.5 ve +1.5 aralığında bulunduğu gözlenmiştir. Tabachnick ve Fidel (2013) Skewness ve Kurtosis değerlerinin -1.5 ve +1.5 aralığında bulunması durumunda sosyal bilimler açısından normal dağılımın sağlandığının kabul edilebileceğini önermişlerdir. Bu araştırmada normallik sayılısının Skewness ve Kurtosis bakımından kabul edilmesine karar verilmiştir.

Tablo 6. Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon matrisi

	1	2	3
1. Örgütsel Adalet	1		
2. Güç Mesafesi	-.427**	1	
3. Çalışan İyi Oluş	.800**	-.378**	1

**p<.01

Pallant (2007) regresyon analizi öncesinde bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntı problemi olup olmadığını incelenmesi gerektiğini bildirmiştir. Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayısı $r=.90$ ve üstünde olduğunda çokluğu bağıntı problemi ortaya çıkmaktadır. Düzenleyici değişken analizine girecek bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi olup olmadığını incelenmesi amacıyla yürütülen korelasyon analizi sonucunda bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının

$r_{(299)}=-.378$ ve $r_{(299)}=.800$ arasında değiştiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi bulunmadığı söylenebilir.

Ayrıca VIF değerlerinin 10'un üstünde, tolerans değerlerinin 0.10'un altında olması durumunda çoklu bağlantı problemi olması söz konusu (Pallant, 2007) olduğundan, bağımlı değişken Çalışan İyi Oluşu açısından bağımsız değişkenlere ait Tolerans ve VIF değerleri incelenmiş, Örgütsel Adalet ve Güç Mesafesi bağımsız değişkenlerinin tolerans değerinin 0.10'un üstünde ve VIF değerinin 10'un altında olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bağımsız değişkenler ile Çalışan İyi Oluşu arasında çoklu bağlantı problemi bulunmadığı söylenebilir.

Çoklu regresyon analizi uygulamasında gözlemlerin bağımsız olduğu yani, zaman içinde hata terimleri arasında ilişki bulunmadığı varsayımının test edilmesi gerekir (Pallant 2007). Çalışmadaki regresyon modeli açısından Durbin Watson testi sonucunda elde edilen değer 1.5 ve 2.5 arasında olduğunda gözlemlerin bağımsız olduğu söylenebilir. Çalışan İyi Oluşu'nun yordanmasında çalışmadaki regresyon modeli açısından Durbin Watson testi sonucunda elde edilen değer 1.791 olarak saptanmıştır. Bu değer 1.5-2.5 aralığında kaldığından regresyon analizinde kullanılacak gözlemlerin zaman içinde hata terimleri arasında ilişki bulunmadığı varsayımı doğrulanmıştır.

Bulgular

Tablo 7. Örgütsel adalet ölçeği ile örgütsel güç mesafesi ölçeğinden alınan puanların çalışan iyi oluş ölçeğinden alınan puanlar üzerindeki etkisine ilişkin basit regresyon analizi bulguları

	R	R ²	B	B _{se}	β	t	F
Örgütsel Adalet	.800	.640	.511	.022	.800	22.966*	527.448*
Güç Mesafesi	-.378	.143	-.443	.063	-.378	-7.042*	49.592*

*p<.05

Örgütsel adaletin çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonucunda, elde edilen regresyon modelinin anlamlı olduğu [$F(1-297)=527.448$; $p<.05$]; çalışan iyi oluşu bağımlı değişkenindeki varyansın %64'ünün örgütsel adalet ile açıklandığı ($r=.800$; $r^2=.640$); örgütsel adaletin çalışan iyi oluşunu pozitif yönde anlamlı şekilde yordadığı bulunmuştur ($t=22.966$; $p<.05$).

Güç mesafesinin çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonucunda, elde edilen regresyon modelinin anlamlı olduğu [$F(1-297)=49.592$; $p<.05$]; çalışan iyi oluşu bağımlı değişkenindeki varyansın %14'ünün algılanan güç aralığı ile açıklandığı ($r=-.378$; $r^2=.143$); algılanan güç aralığının çalışan iyi oluşunu negatif yönde anlamlı şekilde yordadığı bulunmuştur ($t=-7.042$; $p<.05$).

Düzenleyici Değişken Analizi

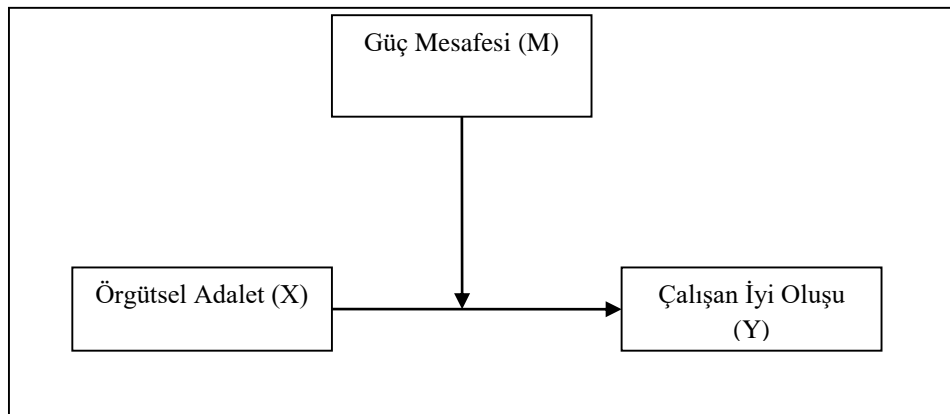
Algılanan örgütsel adalet ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide algılanan güç aralığının düzenleyici etkisine ilişkin Aiken ve West'in (1991) adımlarına uygun düzenleyici analiz bulguları aşağıda verilmiştir.

Düzenleyici Değişken analizlerine geçilmeden önce merkezileştirme (centering) işlemi yapılarak, analizde kullanılacak bağımsız değişken ve düzenleyici değişkenin her biri için katılımcıların ham puanlarından grubun ortalaması çıkartılarak yeni değişkenler (cX ve cM) oluşturulmuştur. Bu yeni değişkenlerin çarpımı alınarak etkileşim terimi yaratılmıştır (cX*cM).

Tablo 8. Örgütsel adalet ölçeği, örgütsel güç mesafesi ölçeği ve çalışan iyi oluş ölçeğinden alınan ortalama puanlar ve standart sapmalar

		N	ORT	SS	
Örgütsel Ölçeği	Adalet	Örgütsel Adalet TP (X)	299	71.73	24.363
		Dağıtımsal Adalet	299	16.52	6.087
		İşlemsel Adalet	299	21.80	7.358
		Etkileşimsel Adalet	299	33.42	12.493
Örgütsel Mesafesi	Güç Ölçeği	Algılanan Güç Aralığı TP (M)	299	61.41	13.279
		Gücü Kabullenme	299	20.37	3.619
		Gücü Araçsal Kullanma	299	14.87	4.302
		Gücü Meşrulaştırma	299	7.08	2.389
		Güce Razi Olma	299	19.09	5.729
Çalışan Ölçeği	İyi Oluş	Çalışan İyi Oluş TP (Y)	299	75.26	15.552
		Yaşamsal İyi Oluş	299	21.31	7.168
		İş Yerinde İyi Oluş	299	24.26	6.096
		Psikolojik İyi Oluş	299	29.68	4.467

Şekil 2’de örgütsel adalet ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide güç mesafesinin düzenleyici etkisine ilişkin model verilmiştir. M: Düzenleyici (Moderatör) Değişkeni, X: Bağımsız Değişkeni, Y: Bağımlı değişkeni ifade eder.



Şekil 2. Örgütsel adalet ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide güç mesafesinin düzenleyici etkisi

Tablo 9’da modelde yer alan merkezleştirilmiş bağımsız değişken (cX), merkezleştirilmiş düzenleyici değişken (cM) ve etkileşim değişkeni (cX*cM) ile bağımlı değişkene (Y) ilişkin korelasyon matrisi verilmiştir.

Tablo 9. Merkezleştirilmiş bağımsız değişken, merkezleştirilmiş düzenleyici değişken ve etkileşim değişkeni ile bağımlı değişkene ilişkin korelasyon matrisi

	1	2	3	4
1. Çalışan İyi Oluş (Y)	1			
2. Örgütsel Adalet (cX)	.800**	1		
3. Güç Mesafesi (cM)	-.378**	-.427**	1	
4. Etkileşim Değişkeni (cX*cM)	-.068	-.045	.123*	1

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

Tablo 10. Bağımsız değişken Örgütsel Adalet, düzenleyici değişken Güç Mesafesi ve etkileşim değişkeninin bağımlı değişken Çalışan İyi Oluşu üzerindeki etkisine ilişkin hiyerarşik regresyon analizi bulguları

Model ve Değişken	R	R ²	B	B _{se}	β	t	F	ΔR ²	ΔF
Sabit			75.257	.540		139.260*			
Örgütsel Adalet (cX)	.801	.641	.498	.025	.781	20.282*	264.738*	.641*	264.738*
Güç Mesafesi (cM)			-.053	.045	-.045	-1.171			
Sabit			75.075	.587		127.939*			
Örgütsel Adalet (cX)			.498	.025	.781	20.276*			
Güç Mesafesi (cM)	.801	.642	-.049	.045	-.041	-1.070	176.485*	.001	.634
Etkileşim Değişkeni (cX*cM)			-.001	.002	-.028	-.796			

*p<.05

Regresyon analizi sonucunda, elde edilen birinci modelin [F(2-296)=264.738; p<.01] ve ikinci modelin [F(3-295)=176.485; p<.01] anlamlı olduğu, birinci modelde çalışan iyi oluşu bağımlı değişkenindeki varyansın %64’ünün bağımsız değişken örgütsel adalet ve düzenleyici değişken güç mesafesi ile açıklandığı [r=.801; r²=.641]; ancak ikinci modelde etkileşim değişkeninin regresyona eklenmesi sonucunda r²’deki değişimin (Δr²=.001; p=.427) anlamlı olmadığı, dolayısıyla örgütsel adalet ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide güç mesafesinin düzenleyici etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

6. TARTIŞMA

6.1. Araştırma Bulgularının Tartışılması

Bu araştırmanın odak noktası, perakende sektöründe çalışan kişilerin algıladıkları örgütsel adalet ve iyi oluşları arasındaki ilişkide bireysel düzeyde ölçülen güç mesafesinin düzenleyici rolünü test etmektir.

Yapılan analizler örgütsel adaletin çalışan iyi oluşunu yüksek düzeyde ve pozitif yönde yordadığını göstermiştir. Bu sonuç alan yazında karşılaşılan diğer araştırma sonuçlarıyla paralellik taşımaktadır. Algılanan örgütsel adaletin yüksek olması çalışanın hedonik iyi oluşuna ve eudaimonik iyi oluşuna, buna bağlı olarak çalışanın genel iyi oluşuna olumlu katkı sağlamaktadır.

Elde edilen bir diğer sonuç ise; çalışanlar tarafından algılanan güç mesafesinin çalışan iyi oluşunu negatif yönde yordamasıdır. Çalışanların güç mesafesi düzeyleri arttıkça iyi oluş seviyelerinde düşüş gözlemlenmektedir. Gücün eşitsiz dağılımının kabul edilmesiyle çalışan iyi oluş seviyesi düşmektedir. Ya da iyi oluş seviyeleri düşük olan çalışanlar gücün eşitsiz dağılımını daha fazla kabul etme eğilimi göstermektedirler.

Hofstede (2001) kabullenilen eşitsizliğin sosyal ve ulusal çevre tarafından ödüllendirildiğini belirtmiştir. Dolayısıyla çalışanın eşitsizliği kabul etme eğiliminin yüksek olması, sahip olduğu inanç sisteminden kaynaklanmıyor olabilir. Bunun sebebi, toplum ve örgüt nazarında ödül almak için davranışlarını düzenlemesi olabilir. Bir diğer değişle kişiyi davranışını güdüleyen husus kişinin inancından ziyade sosyal anlamda kabul görme isteği ve ihtiyacı olabilir.

Festinger (1957, 1962) tarafından öne sürülen Bilişsel Tutarsızlık Kuramı'na göre bireylerin inançları ve davranışları tutarlı ve uyumlu olmalıdır. Eğer bireyin inançları ve davranışları arasında tutarsızlık/çelişki varsa kişide rahatsızlık hissi ortaya çıkar ve insanlar bu rahatsızlık hissini ortadan kaldırmaya yönelik stratejiler kullanır. Bireyler bu olumsuz hissi gidermek için genellikle inançlarını davranışlarıyla veya davranışlarını inançları doğrultusunda tutarlı olacak şekilde değiştirirler. Araştırmaya katılım sağlayan kişilerden alınan verilerin analizinde ortaya çıkan güç mesafesi ve iyi oluş arasındaki negatif ilişkinin sebebi inançların ve davranışların tutarsız nitelikte olması olabilir.

Algılanan güç mesafesinin algılanan örgütsel adalet ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkideki düzenleyici rolü test edildiğinde, güç mesafesinin düzenleyici rolünün olmadığı anlaşılmıştır. Bir diğer değişle güç mesafesi, algılanan örgütsel adalet ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkinin gücüne ve yönüne etki etmemektedir. Bu sonuç; adalet kavramının insanlar için temel bir ihtiyaç olduğuna işaret ediyor olabilir.

Abraham Maslow tarafından öne sürülen İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nda (Hierarchy of Needs Theory) ilk ihtiyacın güvenlik olduğunu belirtilmiştir. Güvenlik ihtiyacı; (a) tehlikeli olmayan ve tehdit etmeyen bir dünya gereksinimi olarak ifade edilmiştir. Kuramın son basamağında ise kendini gerçekleştirme ihtiyacı bulunmaktadır. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı; bireyin tüm potansiyelini kullanabileceği ve özgürlük, bilgi ve adalet için tatmin yaşama durumu olarak ifade edilmiştir (Maslow, 1943). Dolayısıyla adalet kavramı bir ihtiyaç olarak bireyin yaşamında ilk sıralarda yer almaktadır.

İnsanlar bireysel anlamda yüksek düzeyde güç mesafesine sahip olabilirler ve davranışlarını bu eğilime göre düzenleyebilirler. Gücün eşitsiz dağılımını kabul etme

dereceleri yüksek olabilir, hiyerarşide kendisinden üstte olan kişiye ve o kişinin kararlarına itaat edebilirler. Hiyerarşideki sıralamada aşağı seviyede olmayı da kabul edebilirler. Gücün merkezileşmesini ve güç sahibi kişilerin imtiyaz sahibi olabileceğini onaylayabilirler ve bu duruma itiraz etmeyebilirler ancak bu durum çalışanların bu tabloyu adil kabul ettiği anlamına gelmeyebilir. Nitekim gerçekleştirilen korelasyon analizinde çalışanlar tarafından algılanan güç mesafesinin algılanan örgütsel adalet ile negatif yönde ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, güç mesafesinin yükselmesiyle çalışanların adalet algısında düşüş olduğunu göstermektedir.

6.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Gerçekleştirilen bu çalışmada dikkate alınması gereken çeşitli sınırlılıklar bulunmaktadır. Öncelikle veri toplama yöntemine bağlı sınırlılıkların olduğu düşünülebilir. Kullanılan öz-bildirim ölçekleri tepki yanlılığını beraberinde getirerek sosyal beğenirlik ihtimalini artırmış olabilir.

Diğer sınırlılık ise yöntem yanlılığıdır. Bu çalışmada bağımlı değişken, bağımsız değişken ve düzenleyici değişken için yanıtlanan ölçeklerin katılımcılardan eş zamanlı olarak toplanmıştır ve bu duruma bağlı olarak ortak yöntem yanlılığı (common method bias) gerçekleşmiş olabilir. Ortak yöntem yanlılığı, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi, yanıltıcı bir şekilde yükseltebilen bir araştırma sınırlılığıdır (Podsakoff, MacKenzie, Lee ve Podsakoff, 2003). Bu durumun, ölçekler arasındaki ilişkilere ilişkin sonuçların geçerliliği açısından tehdit oluşturabileceği düşünülebilir.

Araştırmaya katılan kişiler yanıtlarını anketler üzerinden vermişlerdir. Bu sebepten, elde edilen sonuçların, katılımcıların doldurdukları anketlerle sınırlı olduğu düşünülebilir. Anketlerden toplanılan bilgiler niceliksel özellik taşımaktadır dolayısıyla incelenen konuların derinlemesine analiz edildiğini söylemek zor olabilir.

Bir diğer sınırlılık ise kolay ulaşılabilir durum örnekleme (convenience sampling method) yöntemi kullanılmasına bağlı olarak ortaya çıkmış olabilir. Bir diğer değişle; örneklem ile ilgili sınırlılıkların bu çalışmada gerçekleşmiş olabileceği dikkate alınmalıdır. Kullanılan bu örneklemin genel nüfusu temsil kabiliyeti düşük olabilir.

Perakende sektörü çalışanları gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya destek olmuşlardır. Ancak, araştırmaya katılmayı kabul eden ve kabul etmeyen kişiler arasında da farklılıklar olabileceği ve bu farklılıkların sonuçları etkileyebileceği düşünülmelidir. Ya da farklılıklar araştırmaya yansımamış da olabilir.

Son olarak; bu araştırma kesitsel bir çalışma (cross sectional study) olduğu için birden çok değişken aynı anda karşılaştırılmıştır. Kesitsel çalışmalarda değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisinden bahsedilemediği hatırlanmalıdır. Kesitsel çalışmalarda katılımcıların duygu, düşünce ve davranışlarının zaman içindeki değişimi incelenememektedir.

6.3. Gelecek Araştırmalar için Öneriler

Bu çalışmada İstanbul ilinde aktif çalışma yaşamı olan perakende sektörü satış danışmanlarının algıladığı örgütsel adalet, bireysel güç mesafeleri ve iyi oluşları arasındaki ilişki ölçülmüş ve çeşitli bulgular elde edilmiştir. Bu konuyla ilgili Türkiye’de

yapılan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu araştırmanın, teorik ve pratik öneriler için zemin sağladığı düşünülmektedir.

Konuyla ilgili daha sonraki yapılacak araştırmalarda farklı yaş gruplarının ve farklı kuşakların örgütsel adalet algılarının, bireysel güç mesafelerinin ve iyi oluş seviyelerinin ölçülmesi bireyler, örgütler ve toplum açısından faydalı olabileceği düşünülebilir.

Farklı yaş gruplarının ve kuşakların örgütsel adalet algılarını saptamak ve eksik yönleri geliştirmek çalışanların örgütlerine olan iş performanslarını ve iş tatminlerini artırmada, örgütlerine olan güvenlerini geliştirmede, örgüt-birey arasındaki iletişim kalitesini iyileştirmede, çalışanların yönetsel konularda kararlara katılımlarını teşvik etmede ve aynı zamanda iyi oluşlarını pozitif yönde desteklemede fayda sağlayabilir. Her kuşağın örgütleriyle ilgili adalet algıları farklı olabileceği gibi her kuşağın özellikle önemli bulduğu ve ihtiyaç duyacağı örgütsel adalet boyutu da farklı olabilir. Bu anlamda yaşlar arası / kuşaklar arası karşılaştırma yapılması, kuşaklar arası var olan örgütsel adalet algısını ve kuşakların beklentilerini anlamada fayda sağlayabilir.

Farklı yaş gruplarının ve kuşakların bireysel güç mesafelerini algılarını saptamak, kültürel eğilimlerin toplumsal açıdan ne yönde değiştiğini anlamada fayda sağlayabilir. Bu saptamanın örgütsel seviyede sağlayacağı katkı ise örgütlerin seçeceği yöneticileri ve örgüt yapısını belirlemesine yönelik görüş sunma fırsatı sağlayacak olmasıdır. Örneğin düşük güç mesafesi olan bireylerden oluşan örgütlerde çalışanların merkezileşmeden uzak, gücün eşit dağıldığı, statünün öncelikli sayılmadığı, yatay örgüt yapısının tercih edilmesi mümkün olacaktır. Aynı zamanda kararlara katılım ve lidere rahatlıkla ulaşabilme önem kazanacaktır.

Liderlik stilleri ve kültürel eğilimler birbirleriyle ilişki kavramlardır. Kültürel özelliklere bağlı olarak tercih edilen liderlik stilleri değişkenlik gösterebilir. Bu anlamda liderlik stilleri ve lideri takip eden ya da etmesi beklenen kuşak özelliklerinin birbirleriyle ilişkili olduğu açıktır. Bolat ve arkadaşları (2018) çalışma yaşamında farklı örgütlerin farklı işgücü profillerine sahip olduğunu ve iş gücünü oluşturan kuşakların büyük ölçüde Geleneksel Kuşak, Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı ve Z Kuşağından oluştuğunu belirtmiştir. Yazarlara göre her kuşağın kendine özgü özellikleri, değerleri, motivasyon kaynakları bulunmaktadır. Aynı zamanda farklı kuşakların olayları algılama biçimleri, yönettikleri tutumlar ve gösterdikleri davranışlar da birbirinden farklı olabilmektedir. Bu sebepten kuşaklar arası güç mesafesi incelemesi farklı sektörlerdeki iş görenlerin tercihlerini ve liderlik tercihlerini anlamada katkı sağlayacaktır.

Son dönemlerde Türkiye’de faaliyet gösteren kurumların endüstri ve örgüt psikologları, klinik psikologlar istihdam ettikleri görülmektedir çünkü çalışan iyi oluşunun geliştirilmesi toplumsal, örgütsel ve bireysel anlamda oldukça önemli bir konudur. Aycan (1998) “*Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Alanında Etik Uygulamalar*” isimli çalışmasında klinik psikoloji ve endüstri-örgüt psikolojisi alanlarının görev ve sorumluluklarını birbirinden ayırmıştır. Her ne kadar sorumluluklar ve yükümlülükler birbirlerinden farklı olsa da iki alanın da çalışan iyi oluşuna temas ettikleri noktalar bulunmaktadır. Dolayısıyla farklı sektörlerdeki farklı yaş gruplarından çalışanların iyi oluş seviyelerinin tespit edilmesi makro ve mikro düzeyde çalışan sağlığı ve çalışan iyi oluş kapsamında önlemler alınmasına fayda sağlayacaktır.

Mevcut araştırma, perakende sektöründe satış danışmanı olarak çalışan kişilerin çalışma şartları açısından ne çeşit örgütsel problemlerle karşılaştıklarını ve bu problemlerin örgütsel adalet algılarına ve iyi oluşlarına etkileri hakkında fikir sunmamaktadır. Bu konuda yapılacak niteliksel bir araştırma, perakende sektöründe çalışma yaşamına dair fikir edinme konusunda katkı sağlayacaktır. Sektör çalışanlarının örgütsel adalet algısı haricindeki iyi oluşlarına etki eden bireysel ve örgütsel faktörlerin incelenmesi alan yazına katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

Acaray, A. (2019). The moderating role of power distance on organizational justice and organizational cynicism. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 24, 197-214.

Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.

Aiken, L.S., ve West, S.G. (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Newbury Park: CA: Sage

Ambrose, M. L. ve Schminke, M. (2007). Examining justice climate: Issues of fit, simplicity, and content. F. Dansereau, ve F.J. Yammarino (Ed.), *Multilevel issues in organizations and time* (s. 397-413) içinde. Emerald Group Publishing Limited.

Aycan, Z. (1998). Endüstri ve örgüt psikolojisi alanında etik uygulamalar. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), 47-50.

Bahar, B. ve Minga, R. (2019). The impacts of ethical leadership on the employee wellbeing: The mediating role of interactional justice. *Social Sciences Studies*, 48, 5986-5997.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. NY: John Wiley & Sons.

[Begley, T.](#), [Lee, C.](#), [Fang, Y.](#) ve [Li, J.](#) (2002). Power distance as a moderator of the relationship between justice and employee outcomes in a sample of Chinese employees. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 692-711.

Bernerth, J. B., Whitman, D. S., Walker, H. J., Mitchell, D. T. ve Taylor, S. G. (2016). Actors have feelings too: An examination of justice climate effects on the psychological well-being of organizational authority figures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89, 693-710.

Bolat, O. İ., Bolat, T., Seymen, O. ve Yüksel, M. (2017). Abusive Supervision and Burnout: The Moderating Effects of Leader-Member Exchange and Power Distance. *Balikesir University Journal of Social Sciences Institute*, 20(38), 123-161.

Bolat, T., Seymen Aytemiz, O., Bolat, İ., Kinter, O. ve Katı, Y. (2018). Güç mesafesi ve paternalist liderlik ilişkisi: Kuşaklar açısından bir değerlendirme. *International Social Sciences Studies Journal*, 4(25), 5496-5502.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *The Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.

Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., ve Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *The Journal of Applied Psychology*, 98, 199-236.

Costigan, R., Insinga, R., Berman, J., Ilter, S., Kranas, G. ve Kureshov, V. (2006). The effect of employee trust of the supervisor on enterprising behavior: A crosscultural comparison. *Journal of Business & Psychology*, 21(2), 273-291.

Culbertson, S. S., Fullagar, C. J. ve Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: the relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 421-433.

Demir, G. ve Albayrak, A. S. (2019). The moderator role of individual power distance orientation in the relationship between benevolent leadership and employee voice behavior. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 5(1), 67-89.

Diener, E. (2009). Subjective well-being. E. Diener (Ed.), *The science of well-being: The collected works of Ed Diener* (Vol. 37, s. 11-58) içinde. New York: Springer.

Duyar, V. D. (2018). *The Effect of Cultural Intelligence on Job Performance and Employee Well-Being: A Comparison Between Expatriates and Host Country Nationals* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Eib, C., Bernhard-Oettel, C., Magnusson Hanson, L. L. ve Leineweber, C. (2018). Organizational justice and health: Studying mental preoccupation with work and social support as mediators for lagged and reversed relationships. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(4), 553-567.

Emerson, R. M. 1976. Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362.

Farh, J.L., Hackett, R.D., ve Liang, J. (2007). Individual level cultural values as moderators of perceived organizational support-employee outcome relationships in China: Comparing the effects of power distance and traditionality. *Academy of Management Journal*, 50(3), 715-729.

Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. CA: Stanford University Press.

Festinger, L. (1962). *A Theory of Cognitive Dissonance*. CA: Stanford University Press.

Fischer, R., Abubakar, A. ve Arasa, J. N. (2014). Organizational justice and mental health: a multi-level test of justice interactions. *International Journal of Psychology*, 49(2), 108-114.

Flint, D., Haley, L. M., ve McNally, J. J. (2013). Individual and organizational determinants of turnover intent. *Personnel Review*, 42, 552-572.

Gallagher, M. W., ve Lopez, S. J. (2009). Positive expectancies and mental health: Identifying the unique contributions of hope and optimism. *The Journal of Positive Psychology*, 4, 548–556.

Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.

Greenberg, J. (1999). *Managing behavior in organizations*. New Jersey: Prentice Hall.

Grinde, B. (2012). *The Biology of Happiness*. New York: Springer.

Gündüz, M. (2018). The effect of organizational justice on employee wellbeing: A case study from information technology field in Turkey. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Bahçeşehir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Henderson, L.W., ve Knight, T. (2012). Integrating the hedonic and eudaimonic perspectives to more comprehensively understand wellbeing and pathways to wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 196-221.

Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: Do American theories apply abroad?. *Organizational Dynamics*, 9(1), 42-63.

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks, CA: Sage

Homans, G. C. (1958). Social behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63, 597-606.

Hussain, I. ve Sia, S. K. (2017). Power distance orientation dilutes the effect of abusive supervision on workplace deviance. *Management and Labour Studies*, 42(4) 293–305.

Huta, V., ve Waterman, A. S. (2014). Eudaimonia and its distinction from hedonia: Developing a classification and terminology for understanding conceptual and operational definitions. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1425-1456.

Huong, L., Zheng, C. ve Fujimoto, Y. (2016). Inclusion, organisational justice and employee well-being. *International Journal of Manpower*, 37(6), 945-964.

Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., ve King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: the costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 219-233.

Keyes, C. L., ve Annas, J. (2009). Feeling good and functioning well: distinctive concepts in ancient philosophy and contemporary science. *The Journal of Positive Psychology*, 4(3), 197-201.

Kılıç, T., Bostan, S. ve Grabowski, W. (2015). A new approach to the organizational justice concept: The collective level of justice perceptions. *International Journal of Health Sciences March*, 3(1), 157-175.

Kirkman, B., Chen, G., Farh, J.-L., Chen, Z. X., ve Lowe, K. B. (2009). Individual power distance orientation and employee reactions to transformational supervisors: A cross-level, cross-cultural examination. *Academy of Management Journal*, 52, 744–764.

Korkmaz, H. G. ve Bozkurt, S. (2018). Örgütsel adalet ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin demografik değişkenler bağlamında incelenmesi ve hastane çalışanlarına yönelik bir araştırma. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 20, 233-252.

Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M., ve Sapienza, H. J. (1995). Building commitment, attachment, and trust in strategic decision-making teams: The role of procedural justice. *Academy of Management Journal*, 38, 60–84.

Liljgren, M. ve Ekberg, K. (2009).The associations between perceived distributive, procedural, and interactional organizational justice, self-rated health and burnout. *Work*, 33, 43–51.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (s. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.

Maslow, A.H. (1943). A preface to motivational theory. *Psychosomatic Medicine*, 5, 83-92.

Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M. ve Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: the differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43, 738–748.

Meydan, C. H., Basım, H. N. ve Başar, U. (2014). *Eurasian Journal of Business & Economics*, 7(13), 105-118.

Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology* 76(6), 845-855.

Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527 – 556.

Norton, D. L. (1976). *Personal Destinies*. Princeton: Princeton University Press.

Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual-A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows*. Maidenhead: Open University Press.

Park, H., Lee, K. S, Y. J, Lee, D. J. ve Lee, H. K. (2019). The association between organizational justice and psychological well-being by regular exercise in korean employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(12), 2223.

Pan, X., Chen, M., Hao, Z. Ve Bi, W. (2018). The effects of organizational justice on positive organizational behavior: Evidence from a large-sample survey and a situational experiment. *Frontiers in psychology*, 8, 2315.

Pérez-Rodríguez, V., Topa, G. ve Beléndez, M. (2019). Organizational justice and work stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions. *Personality and Individual Differences*, 151, 109392.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.

Rani R., Garg P. ve Rastogi R. (2012). Organizational justice and psychological wellbeing of police employees: A relationship study. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 1(5), 183-194.

Rauf, F. H. A. (2014). Perceptions of Organisational Justice as a Predictor of Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical Study at Schools in Sri Lanka. *European Journal of Business and Management*, 6(12), 124-130.

Sahai, A. ve Singh, A. (2016). Organizational justice enhances subjective well-being. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(3), 6.

Silva, M. R., ve Caetano, A. (2016). Organizational justice across cultures: A systematic review of four decades of research and some directions for the future. *Social Justice Research*, 29, 257-287.

Swalhi A., Zgoulli S., Hofaidhllaoui M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: the mediating effect of affective commitment. *Management Development*, 36(4), 542–559.

Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson, Boston.

Tsai, M. C. (2012). An empirical study of the conceptualization of overall organizational justice and its relationship with psychological empowerment, organizational commitment and turnover intentions in higher education (Yayınlanmamış doktora tezi). University of Washington.

Tyler, T.R., Lind, E.A., ve Huo, Y.J. (2000). Cultural values and authority relations: The psychology of conflict resolution across cultures. *Psychology. Public Policy and Law*, 6(4), 1138–1163.

Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of Happiness: Contrasts of personal expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.

Waterman, A. S. (2008). Reconsidering happiness: a eudaimonist's perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 234-252.

WHO. (1948). Constitution. World Health Organization, Genova.

Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1, 83-89.

Yorulmaz, Y. İ., Çolak, İ., Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2018). Örgütsel güç mesafesi ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi* 8(4), 671-686.

Yıldırım, F. (2002), Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Zheng X., Zhu. W., Zhao, H., ve Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations:Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621–644.



Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>)
2020, Cilt 6, Sayı 9

İŞLETMELERDE ENERJİ YÖNETİMİ ÇERÇEVESİNDE VERİMLİLİK POTANSİYELİ VE COVID-19 PANDEMİSİ SONRASI İÇİN BİR ÖNERİ

EFFICIENCY POTENTIAL IN THE FRAMEWORK OF ENERGY MANAGEMENT IN BUSINESS AND A SUGGESTION FOR AFTER COVID-19 PANDEMIA

Cem KARABAL ¹

Özet

Son on yıldır dünya üzerinde en fazla tartışılan konulardan ikisi de küresel ısınma ve iklim değişikliği başlıklarıdır. Buna paralel geliştirilen sürdürülebilir stratejiler, işletmelerin gelişmelere uyum sağlama çabaları ve kaynakları daha etkin ve verimli kullanma zorunluluğu ekseninde, enerji ve enerji verimliliğine bakış açıları da şekillenmektedir. Günümüzde vuku bulan Covid-19 pandemisi işletmelerin gerek çalışma koşullarına gerekse ekonomik ve sosyal koşullarını doğrudan etkileyecek gibi görünmektedir. Özellikle süreç sonrası çıkış arayışına girecek olan işletmelerde daralan ekonomi nedeniyle büyümeden ziyade mevcudu koruma ve kaynakları etkin ve verimli kullanma çabaları daha da önem kazanacaktır. Çalışma kapsamında 2011-2019 yılları arasında yürütülen enerji verimliliği çalışmalarına yönelik olarak her işletme için hazırlanmış olan detaylı enerji etüt raporları ele alınmıştır. Enerji verimliliği tasarruf potansiyelinin tespit edilmesi amacıyla yapılan çalışmaların sonuçlarına bakıldığında oldukça önemli bir tasarruf imkânının bulunduğu görülmektedir. Enerji verimliliği çalışmaları sadece mühendislik üzerine yürütülen çalışmalar bütünü değildir. İçerisinde finansal analizleri, işletme süreçlerini, ekonomik kazanımları ve sosyal etkileri de barındıran disiplinler arası bir kurguyla işletilmelidir. Dolayısıyla işletmeler, kalite yönetim sistemleri kapsamında ele aldıkları sürekli iyileştirme çalışmalarında, enerjinin etkin ve verimli kullanımını daha fazla öne çıkartmalı ve konuyu sürekli iyileştirme aracı olarak, kalite çemberleri içerisinde daha fazla ele almalıdırlar. Bu tür veri tabanlarının ileri araştırmalara ve işletmelerin farkındalığını artırmaya önemli katkısı olacaktır. Ayrıca benzer veya daha kapsamlı içerik çalışmaları neticesinde toplanan veriler, işletmelerin kendi durumlarını değerlendirebilecekleri enformasyon dönüştürülür ve işletme bunu doğru yorumlayarak geleceğine dair yönünü çizebilirse, stratejik planlama çalışmalarına, işletmelerin üretkenliği anlamında farkındalık yaratacak argümanların eklenmesi sağlanacaktır.

Anahtar Kelimeler: Enerji Yönetimi, Sürekli İyileştirme, Verimlilik, Üretkenlik, Enerji Verimliliği

Abstract

Two of the most discussed topics in the world in the last decade are global warming and climate change. In line with the sustainable strategies developed, the efforts of the companies to adapt to the developments and the necessity to use the resources more effectively and efficiently, their perspectives on energy and energy efficiency are also shaped. The Covid-19 pandemic that has taken place today seems to directly

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Beykent Üniversitesi, cemkarabal@beykent.edu.tr

affect both the working conditions and the economic and social conditions of the enterprises. Efforts to protect the current situation and use resources effectively and efficiently will become even more important due to the shrinking economy, especially in enterprises that will seek out exit after the process. Within the scope of the study, detailed energy survey reports prepared for each enterprise for energy efficiency studies conducted between 2011-2019 were dealt. Considering the results of the studies carried out to determine the energy efficiency saving potential, it is seen that there is a significant saving opportunity. Energy efficiency studies are not just a whole series of engineering studies. It should be operated through an interdisciplinary fiction that includes financial analysis, business processes, economic gains and social impacts. Therefore, businesses should highlight the effective and efficient use of energy in their continuous improvement studies, which they deal with within the scope of quality management systems, and should address the issue more within the quality circles as a means of continuous improvement. Such databases will have an important contribution to advanced research and raising awareness of businesses. In addition, data collected as a result of similar or more comprehensive content studies are transformed into information that businesses can evaluate their own situation and if the business can draw its direction about its future by interpreting it correctly, arguments that will raise awareness in terms of productivity of businesses will be added to strategic planning studies.

Key Words: Management, Continuous Improvement, Efficiency, Productivity, Energy Efficiency: Energy

GİRİŞ

Son on yıldır dünya üzerinde en fazla tartışılan konulardan ikisi de küresel ısınma ve iklim değişikliği başlıklarıdır. Buna paralel geliştirilen sürdürülebilir stratejiler, işletmelerin gelişmelere uyum sağlama çabaları ve kaynakları daha etkin ve verimli kullanma zorunluluğu ekseninde, enerji ve enerji verimliliğine bakış açıları da şekillenmektedir. 2007 yılında yayınlanan Enerji Verimliliği Kanunu ve peşi sıra hayata geçen ikincil mevzuatıyla birlikte Türkiye genelinde sanayi ve bina sektörlerinde konuya yönelik farkındalık oluşmaya başlamıştır. Yaklaşık 13 yıllık süre zarfı içerisinde enerji verimliliğinin sadece endüstriyel işletmelerin konusu olmadığı, doğrudan hane halkı düzeyinde konuya eğilimin gerekli olduğuna dair çeşitli girişimler icra edilmiştir. Kamu tarafından sağlanan teşvik ve hibe mekanizmalarıyla işletmeler harekete geçmiş ve ellerinin altında bulunan yeni bir enerji kaynağını çıkartarak kullanmaya yönelik girişimlerde bulunmuşlardır. İlgili süreç içerisinde yapılan çalışmalar neticesinde, önemli bulgular elde edilmiş ve elde edilen veriler kamu kurum ve kuruluşları tarafından yayınlanmıştır. Özel sektör tarafına bakıldığında, konuya dair geniş perspektifte yayınlanmış bir rapor bulunmamakla beraber, genellikle işletme özelinde veya sistem temelinde hazırlanan çıktılara rastlanmaktadır. Günümüzde vuku bulan Covid-19 pandemisi, işletmelerin gerek çalışma koşullarını, gerekse ekonomik ve sosyal koşullarını doğrudan etkileyecek gibi görünmektedir. Özellikle süreç sonrası çıkış arayışına girecek olan işletmelerde daralan ekonomi nedeniyle büyümeden ziyade, mevcudu koruma ve kaynakları etkin ve verimli kullanma çabaları daha da önem kazanacaktır. Enerji verimliliği, bu yönde işletmelere ışık tutacak önemli bir potansiyele sahiptir. Bu çalışma kapsamında, özel bir enerji verimliliği danışmanlık şirketi tarafından 2011 yılı ile 2019 yılı arasında yapılan detaylı enerji etütlerinden elde edilen veriler analiz edilmiştir (Enve Enerji , 2011-2019). Bu açıdan gerek araştırmacılar ve gerekse işletmeler için önemli bir veri tabanı desteği sağlamanın yanı sıra, işletmeler tarafından sürekli iyileştirme kapsamında ele alınan enerjinin verimli kullanılmasına yönelik çalışmalara da ışık tutacağı düşünülmektedir.

İŞLETMELERDE SÜREKLİ İYİLEŞTİRME ARACI OLARAK ENERJİ YÖNETİMİ VE VERİMLİLİK

Toplumun gelişimi kesinlikle çevresel sürdürülebilirliğin iyileştirilmesiyle artacaktır. Gerekli görülen bu süreç, enerji tüketiminden ve daha genel olarak kaynaklardan sorumlu tüm alanları kapsamaktadır (Dall'O', 2013, s. 1). Enerji verimliliği, binalardaki yaşam standardını ve hizmet kalitesini artırırken, endüstriyel işletmelerde ise üretim kalitesi ve miktarının düşüşüne yol açmadan, birim hizmet veya ürün miktarı başına enerji tüketiminin azaltılmasıdır (Doğan & Yılkıran, 2015, s. 376). Enerji verimliliği, harcanan her birim enerjinin, daha çok hizmet ve ürüne dönüşmesidir. Dünyanın, özellikle de iklim değişikliği konusundaki insiyatiflerden sonra, en çok konuştuğu ve çalıştığı konuların başında enerji verimliliğinin artırılması gelmektedir (Keskin, 2009). Yapılmış olan çeşitli analizler ve karşılaştırma çalışmaları, ülkemizdeki üretim ve hizmet sektöründeki ekonomik faaliyetler ve yaşam standardı için harcanan enerjinin azaltılabilmesinde, ciddi boyutta potansiyelin varlığını teyit etmektedir (MMO, 2008, s. 19). Enerji endüstrisindeki uzmanlar, uzun bir süredir enerji verimliliğinin muazzam bir kazan-kazan fırsatı olduğuna ve parasal tasarrufların yanında, diğer olumsuz çevresel etkilerin de azaltılabileceğini belirtmektedirler (Allcott & Greenstone, 2012, s. 3). Enerji verimliliği çalışmaları tek bir konu özelinde yapılabileceği gibi, tüm süreç ve sistemleri kapsayacak şekilde, geniş kapsamlı olarak da ele alınan çalışmalardır. Esasında işletmenin üretkenliğine katkı sağlamayı, bu sayede daha etkin bir kaynak kullanımını ve bunlarla birlikte daha az girdiyle, aynı veya daha fazla çıktıyı elde edebilmeye yönelik olarak yapılmaktadır.

İster sanayi kuruluşu olsun, ister ticari bir bina veya bir konut binası; üretim veya konfor için enerji girdisine ihtiyaç duymaktadır. Özellikle endüstriyel işletmeler, sürekli zorlaşan rekabet ortamında girdilerini düşürmek ve maksimum çıktıyı elde edebilmek amacıyla sürekli iyileştirme çalışmaları kapsamında enerji verimliliği çalışmalarını bir katalizör olarak kullanmaktadırlar. Bina geneline bakıldığında, üretimden ziyade konfor ve işlevselliğin ön plana çıktığı yapılarda, özellikle ilk yatırım maliyetlerinin esas alınarak inşa edilen sistemlerin varlığı oldukça fazladır ve bu durum, enerji tüketimlerinin istenmeyen seviyelerde olmasını zaruri kılmaktadır.

Ülkemizin enerjide dışa bağımlılık sorunu ele alındığında; enerjinin arzı, enerjinin çeşitlendirilmesi ve dışa bağımlılığın mümkün olduğunca azaltılması, Türkiye'nin enerji planlamasında stratejik konular olarak öne çıkmaktadır (Satman, 2014, s. 9). Enerjide dışa bağımlılığın azaltılmasında, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımının yanında, enerji yönetimi ve enerji verimliliği çalışmaları da büyük önem arz etmektedir. İşletmelerin enerji verimliliğini artırmaya yönelik yaptıkları yatırımlar, karşılaştıkları daha düşük enerji faturalarından dolayı olumlu anlamda nakit akışı sağlayacaktır (Krarti, 2011, s. 14). Yeni tasarlanan binalarda enerji verimliliği sürekli olarak artmakta ve yaşam standardındaki değişikliklerle birlikte mevcut yapılar da iyileştirilmektedirler (Sztubecka, Skiba, Mrówczyńska, & Krzywoszanska, 2020, s. 3).

Enerji verimliliği çalışmaları çeşitli aşamalarda icra edilmektedir. Bu çalışmaları en tepede kapsayıcı şekilde, enerji yönetimi olarak ifade etmek yanlış olmayacaktır. Diğer yönetim faaliyetlerine benzer olarak enerji yönetimi çalışmaları da; planlama, organize etme, yöneltme, koordinasyon ve kontrol gibi birbirinden bağımsız olduklarında etkili olabilecek işlevlerin, bir araya gelerek oluşturduğu bir bütündür. Bu anlamda enerji yönetimi, ürün kalitesinden, güvenlikten veya çevresel tüm koşullardan fedakarlık

etmeksizin ve üretimi azaltmaksızın, enerjinin daha verimli kullanımı doğrultusunda yapılandırılmış ve organize edilmiş disiplinli bir çalışmadır (EİE, 2009, s. 3.1).

İşletmeler enerji yönetimi özelinde, kendi uzmanlarıyla konuya dair geliştirme önerileri geliştirebildiği gibi, yetkilendirilmiş enerji verimliliği danışmanlık şirketlerinden de (EVD) bu konuda hizmet talep edebilmektedirler. Özellikle EVD'ler tarafından yürütülen detaylı enerji etütleriyle, işletmenin mevcut durumu değerlendirilmekte ve tasarruf potansiyeline sahip olduğu düşünülen uygulamalar, mühendislik hesaplamalarıyla modellenerek, öneri listesi olarak işletmeye sunulmaktadır.

Enerji denetimleri, farklı kişiler için farklı anlamlar ifade edebilir. Bir enerji etüdünün kapsamı, hesaplamaların karmaşıklığı ve finansal değerlendirme düzeyi, her bir denetçi tarafından farklı şekilde ele alınabilecek konulardır ve herhangi bir denetim faaliyetine başlamadan önce sınırları ve kabulleri tanımlanmaktadır. Enerji etüdü, bir binanın veya tesisin enerjiyi nerede kullandığını değerlendirme ve tüketimi azaltma fırsatlarını belirleme süreci olarak tanımlanabilir (Thumann & Younger, 2003, s. 1).

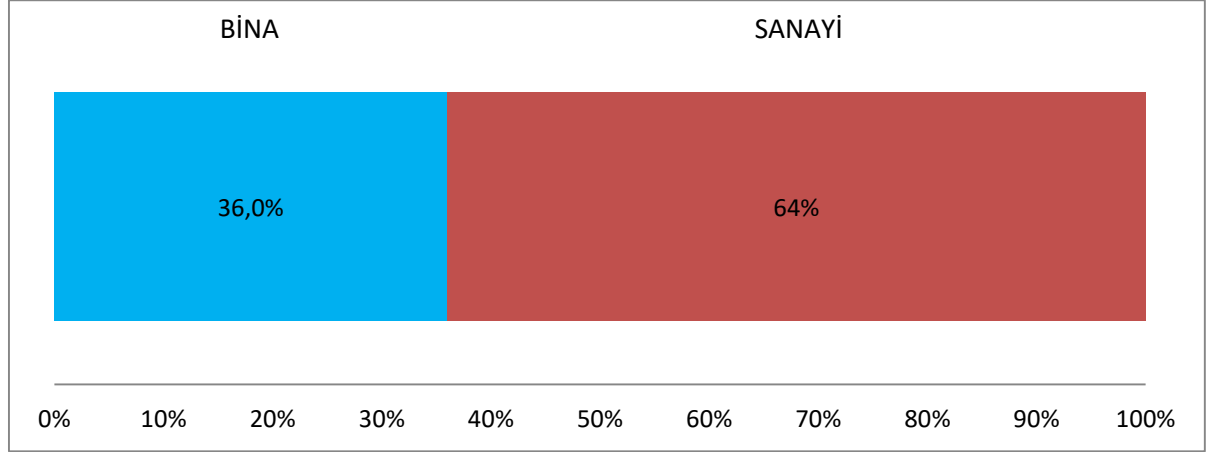
Bu çalışmalar esnasında, geçmiş yıllardaki enerji tüketimleri de incelenerek, verimsizlik profilinin olup olmadığı veya iklim verilerine uyumsuz durumların gerçekleşip gerçekleşmediği de yorumlanmakta ve işletme yöneticilerine farkındalık oluşturulmaya çalışılmaktadır. Özellikle endüstriyel tesis işletmelerindeki uzman kişiler, günlük sorunlara odaklandıklarından dolayı, verimsizlik profilini gözden kaçırabilmektedirler. İşletme körlüğü olarak tanımlanan durum; bir işletmedeki rutin süreçlere bağlı, zamanla ortaya çıkan aksaklık ve düzensizliklerin, çalışanlar ya da yöneticiler tarafından algılanamaması sorunudur (Özgül & Tarhan Mengi, 2018, s. 126). Bu tür olaylar için, işletmecilerin suçlanmasından ziyade, uzmanlıkları veya esas odak noktaları olmadığından dolayı, gerçekleşmesi muhtemel bir olasılık olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

VERİ ANALİZİ VE BULGULAR

Çalışma kapsamında 2011-2019 yılları arasında yürütülen enerji verimliliği çalışmalarına yönelik olarak, 250 adet işletmeye ait ve her işletme için özel olarak hazırlanmış olan detaylı enerji etüt raporları ele alınmıştır. Rapor çalışmasını yürüten firmadan alınan izin doğrultusunda, etüt raporlarının dijital kopyaları temin edilmiş ve tespit edilen bulgular enformasyona dönüştürülmüştür (Enve Enerji , 2011-2019). Analiz içerisinde ele alınan etüt raporları, işletme özelinde hazırlandığı için, özel bilgiler içermektedir. Bu yüzden bu çalışma kapsamında, hiçbir firma özeline yönelik açıklama yapılmamış, toplam veriler ışığında, sadece sektörel değerlendirme yapılmıştır. Veriler değerlendirilirken enerji fiyatlarındaki değişkenlikten dolayı, maddi kazanımlardan ziyade, enerji kazanımlarına odaklanılmıştır. Etüt raporları, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığına bağlı, Enerji Verimliliği ve Çevre Dairesi Başkanlığınca (EVÇED) yayınlanan standartta hazırlanmıştır. Raporların içerisinde yer alan genel bulgular kısmındaki sonuçlar üzerinden, veri analizi gerçekleştirilmiştir.

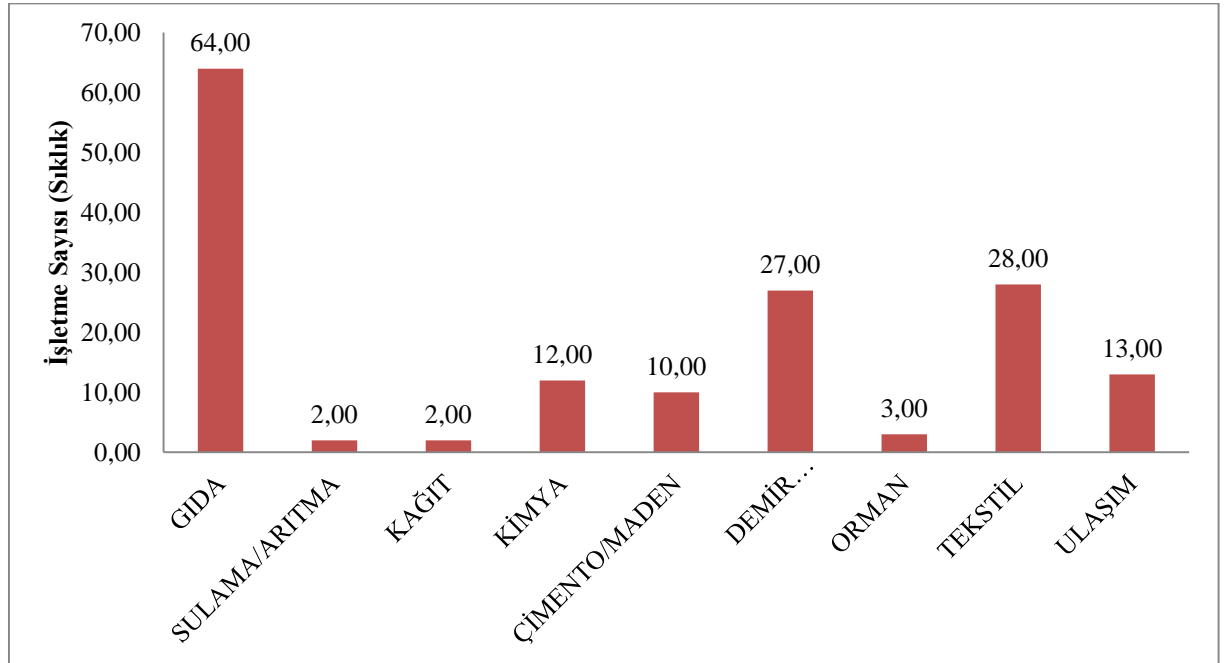
Belirli büyüklükteki işletmeler, EVÇED kontrolündeki Enerji Verimliliği Portalına düzenli olarak enerji tüketimlerine yönelik, veri girişi yapmakla yükümlüdürler. Türkiye özelinde, bu sayede sürekli büyümekte olan, önemli bir enerji veri tabanı bulunmaktadır.

Çalışma kapsamında incelenen işletmeler sadece bir şehirde yer almamakta olup, Türkiye geneline dağılmış durumdadır. İşletmelerin büyük bir kısmı sanayi alanında faaliyet göstermekteyken, diğer kısmı bina hizmetleri olarak adlandırabileceğimiz gruba girmektedirler. Ele alınan işletmelerin bina veya endüstriyel işletme olmaları durumuna göre dağılımları Şekil-1’de yer almaktadır. Bu dağılıma göre işletmelerin 161’i sanayi işletmesi olup, 89’u ticari veya hizmet binası olarak faaliyet göstermektedir.



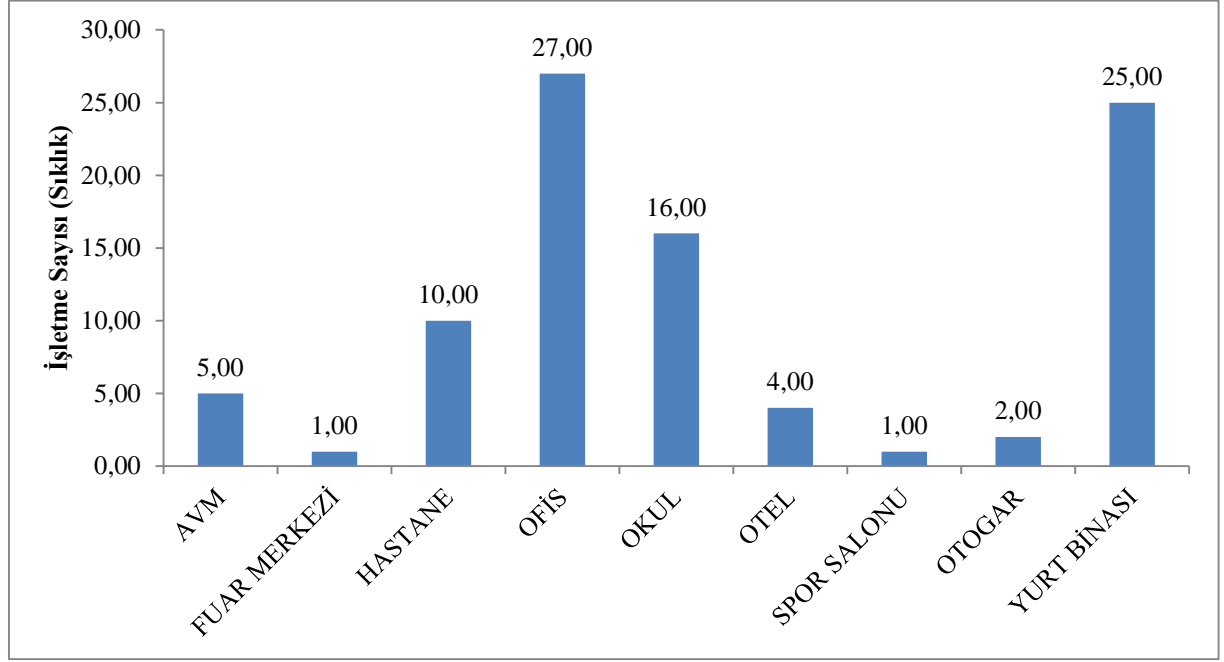
Şekil 1 İşletmelerin Bina ve Sanayi Dağılımları

Sanayi işletmelerinin sektörlere göre dağılımları Şekil-2’de görülmektedir. Buna göre çalışma içerisinde en fazla dikkat çeken sektör, 64 işletmeyle gıda olurken, demir-çelik ve tekstil işletmeleri de 27 ve 28 işletmeyle, araştırma içerisindeki kapsamlı incelemeye tabi sektörler olarak yer almaktadırlar.



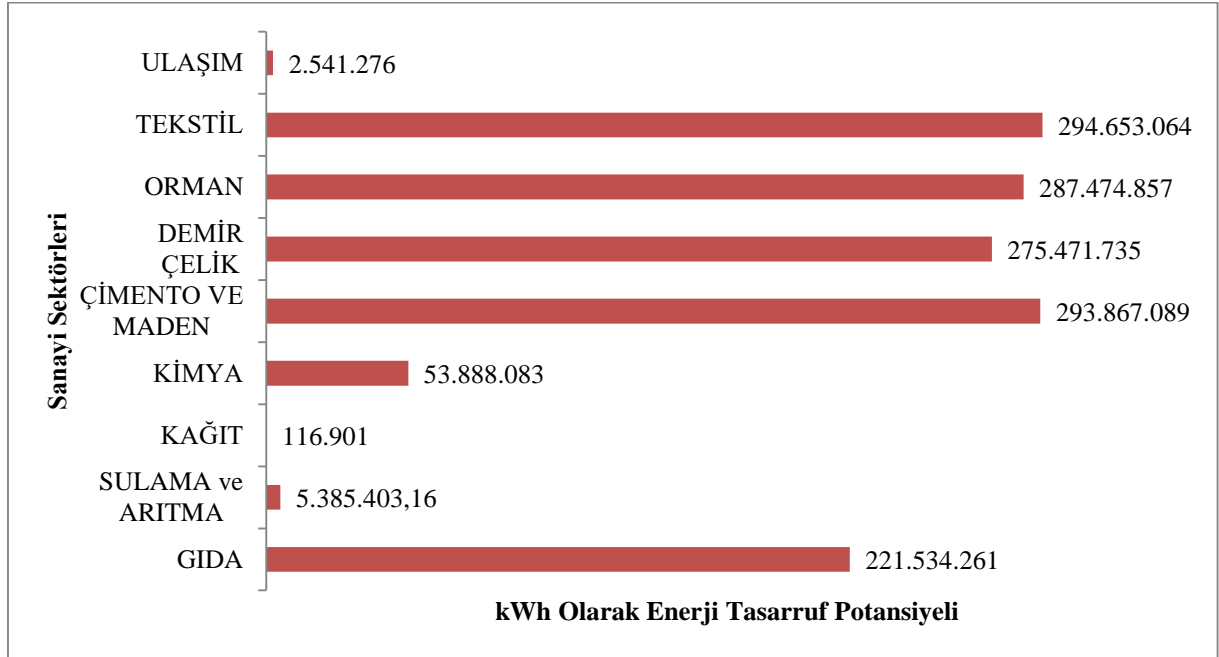
Şekil 2 Sanayi İşletmelerinin Sektörlere Göre Dağılımı

Araştırma kapsamında ele alınan 89 bina işletmesinin sektörlere göre dağılımları Şekil-3'te gösterilmiştir. Bu dağılıma göre, ticari veya hizmet binalarının 27'sinin ofis ve 25'inin yurt binası olduğu görülmektedir. Geri kalan binaları, AVM, Fuar merkezi, hastane, otel, spor salonu, otopark ve yurt binaları oluşturmaktadır.



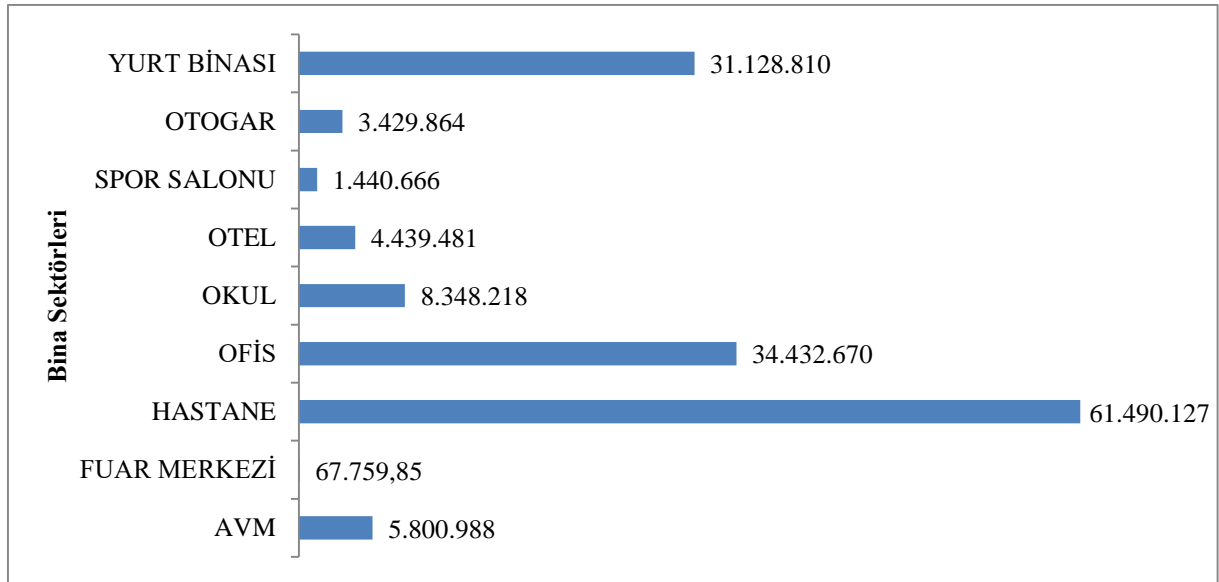
Şekil 3 Binaların Sektörlere Göre Dağılımı

Çalışmanın yapıldığı işletmelerde farklı türde yakıtlar kullanılmakta olup, her bir yakıt türünden elde edilen tasarruf potansiyeli, yakıtların alt ısı verileri üzerinden kWh birimine dönüştürülmüştür. Bu sayede sektörlere göre elde edilen potansiyel bulgunun karşılaştırması yapılabilmektedir. Şekil 4'te, endüstriyel işletmelerde tespit edilen yıllık tasarruf potansiyelleri, sektörlere göre kırılımlı olacak şekilde, kWh birimi türünden ifade edilmektedir:



Şekil 4 Sanayi İşletmeleri ve Enerji Tasarruf Potansiyelleri (kWh)

Benzer şekilde bina işletmeleri için kWh türünden yapılan tasarruf potansiyeli karşılaştırma grafiği, Şekil 5’te yer almaktadır:



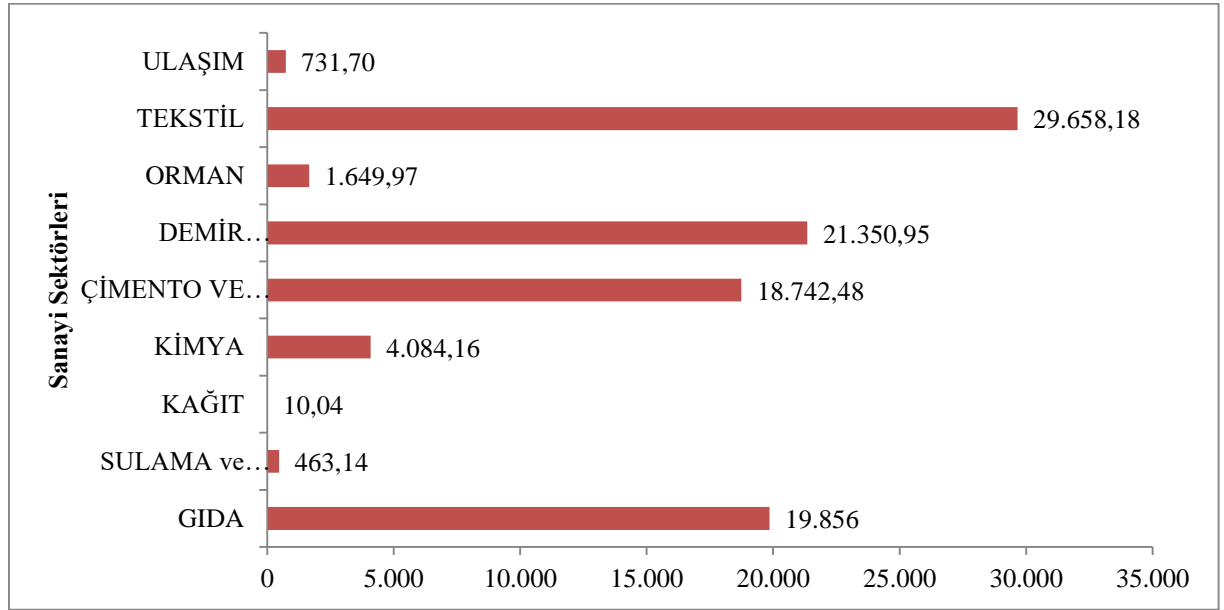
Şekil 5 Bina İşletmeleri ve Enerji Tasarruf Potansiyelleri (kWh)

Her iki grafik incelendiğinde (Şekil 4 ve Şekil 5), sanayi alanında en fazla tasarruf potansiyelinin, tekstil ve çimento-madencilik sektöründe olduğu, binalarda ise hastanelerin yüksek potansiyel taşıdığı görülmektedir.

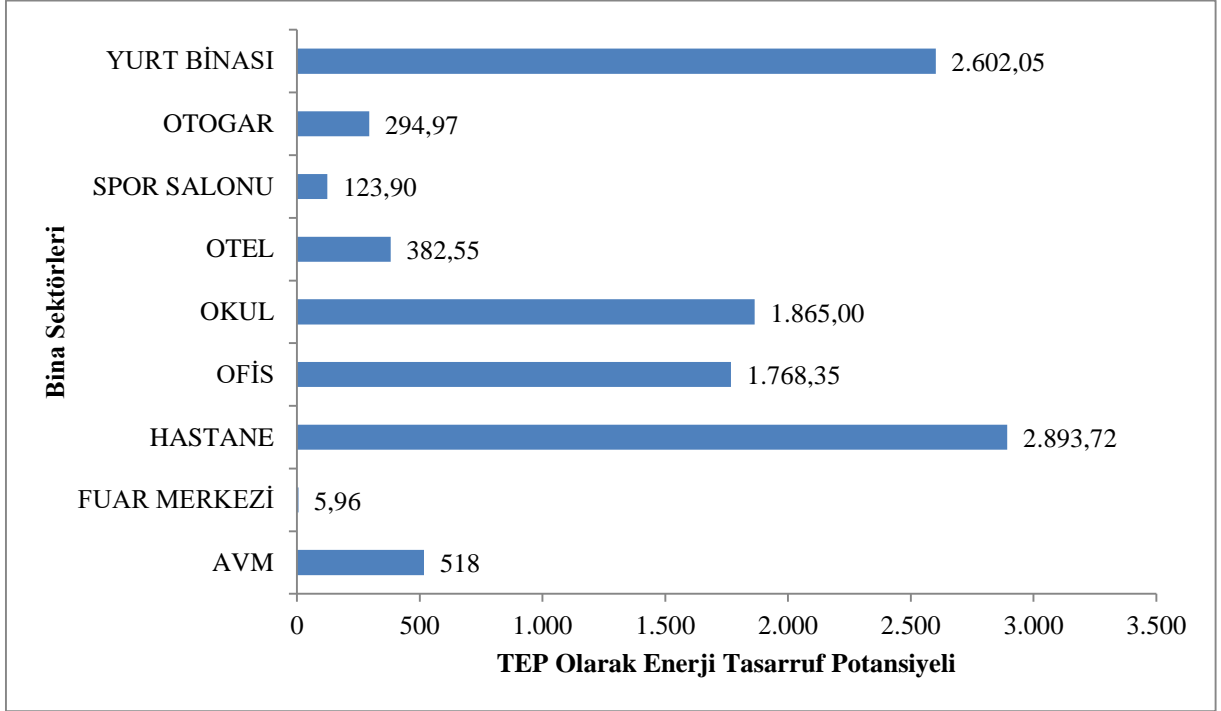
Enerji tasarruflarında veya enerji tüketimlerinde, tüm yakıt birimlerinin ortak karşılaştırması için kullanılan diğer bir gösterge ise “Ton Eşdeğer Petrol” (TEP)

göstergesidir. Tep; bir ton ham petrolün yakılmasıyla açığa çıkan enerji miktarı olarak tanımlanmaktadır (Campbell, Hanania, Stenhouse, & Donev, 2018). İşletmelerin enerji tüketimlerinin ton eşdeğer petrol değeri üzerinden karşılaştırmaları, Şekil 6'da ve Şekil 7'de görülmektedir.

Sanayi işletmelerine bakıldığında, tekstil sektörünün 29.658,18 Tep ile en fazla tasarruf potansiyeline sahip olduğu görülmektedir. Bina işletmelerine ait grafik incelendiğinde hastanelerin en fazla tasarruf potansiyeline sahip yapılar olduğu dikkat çekmektedir. Hastanelerden sonra ikinci olarak yurt binalarının da tasarruf potansiyeli açısından önemli bir değere sahip olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

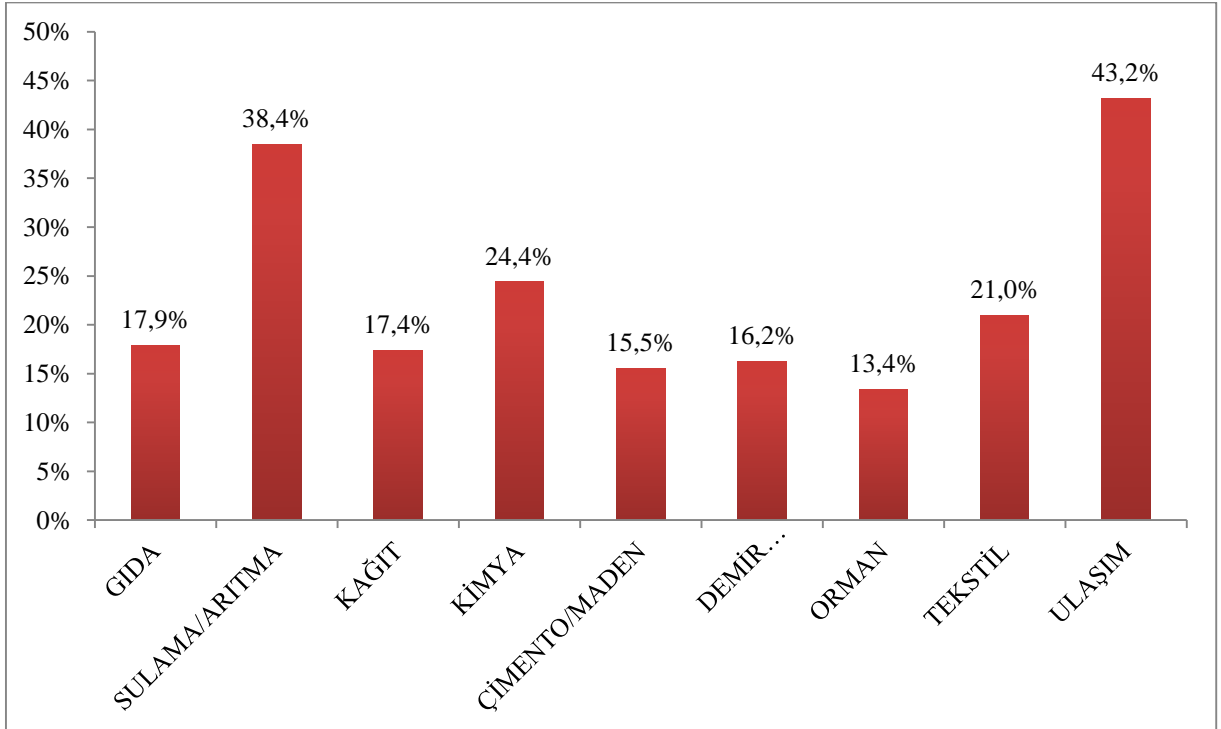


Şekil 6 Sanayi İşletmeleri ve Enerji Tasarruf Potansiyelleri (TEP)

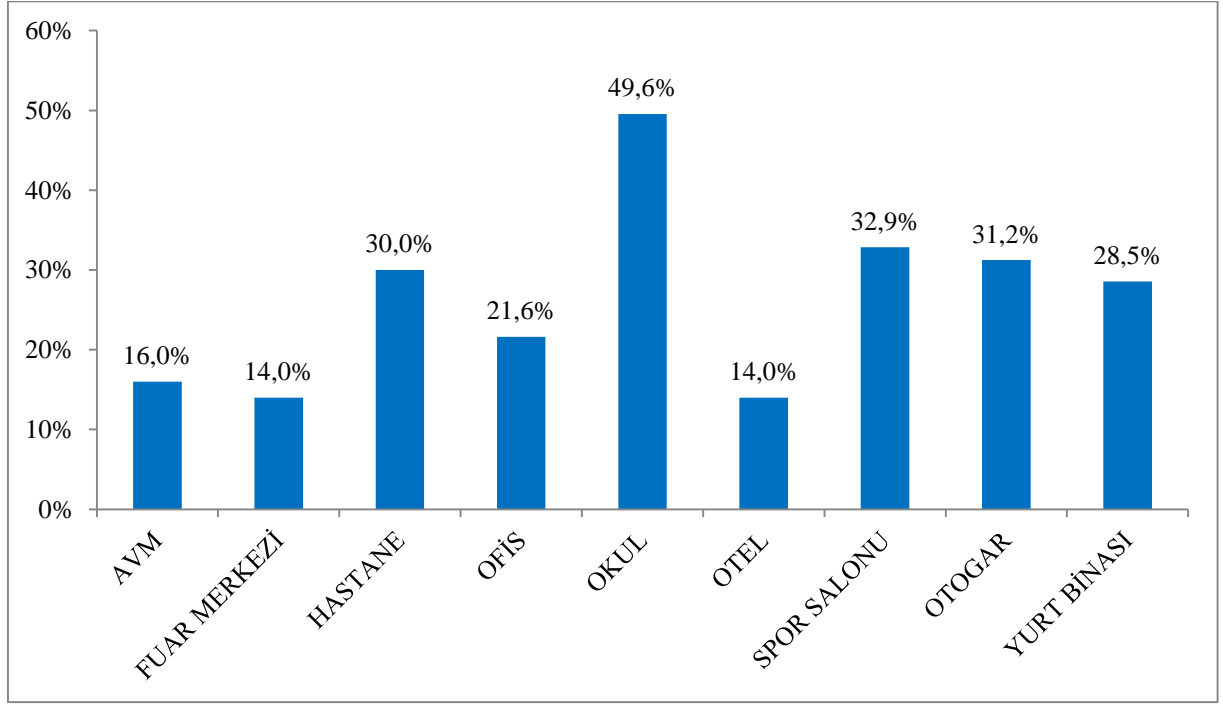


Şekil 7 Bina İşletmeleri ve Enerji Tasarruf Potansiyelleri (TEP)

Sektörlerin mevcut enerji tüketim verilerine göre elde edilen tasarruf oranları ise Şekil 8'de ve Şekil 9'da yer almaktadır. Buna göre sanayi işletmelerinde en fazla tasarruf potansiyeli %43,2 ile ulaşım sektöründe iken, bina işletmelerindeki tasarruf potansiyelinin en fazla olduğu sektör %49,6 ile eğitim hizmetlerinin icra edildiği okullar olarak tespit edilmiştir.

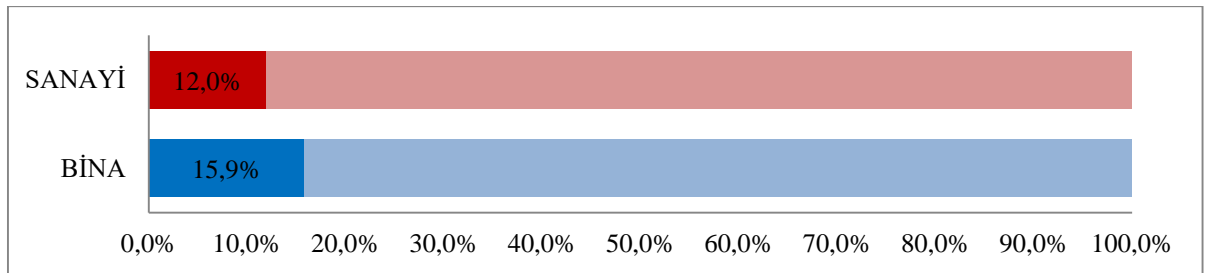


Şekil 8 Sanayi İşletmeleri ve Enerji Tasarruf Potansiyelleri (%)



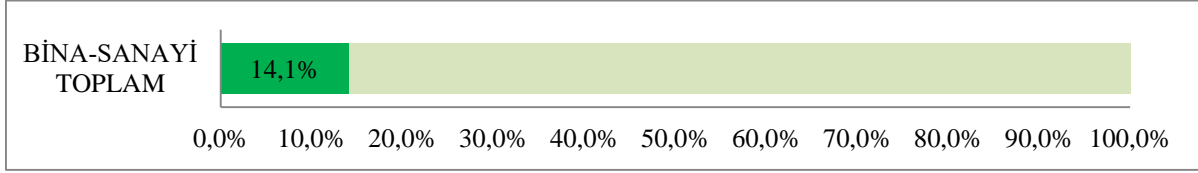
Şekil 9 Sanayi İşletmeleri ve Enerji Tasarruf Potansiyelleri (%)

Tüm bu veriler ışığında genel toplamlar ele alındığında, araştırma kapsamında yer alan 250 işletmeden elde edilen bilgilerin bina ve sanayi sektörlerine göre toplamı ile her ikisinin birlikte değerlendirildiği oranları, Şekil 10'da yer almaktadır. Buna göre sanayi işletmelerinde %12 ve bina işletmelerinde %15,9 oranında tasarruf potansiyeli olduğu görülmektedir. Bu oranlar bina grubunu oluşturan işletmelerin toplam verileriyle, sanayi grubunu oluşturan işletmelerin toplam verileri esas alınarak hesaplanmıştır.



Şekil 10 Bina ve Sanayi İşletmelerinde Tespit Edilen Enerji Tasarruf Potansiyeli (%)

Her iki işletme türünün toplam verilerinden yola çıkılarak yapılan hesaplama sonucunda elde edilen toplam tasarruf potansiyeli %14,1 bulunmuştur. İlgili grafik Şekil 11'de yer almaktadır:



Şekil 11 Tespit Edilen Toplam Enerji Tasarruf Potansiyeli (%)

Potansiyel tespit edilen tasarrufun maddi karşılığı, ilgili yıllarda (2011-2019 yılları arası) hesaplamaya etki eden enerji birim fiyatındaki değişkenlikten dolayı gelecek değere (2020 Yılı) uyarlama yapılarak belirlenmiştir. Uyarlama yapılırken geçmiş yıl enflasyon oranlarının ortalaması olan %8 oranı kullanılmıştır (Tüik, 2019). Hesaplamalara temel teşkil eden tasarrufların, o yıl için geçerli olan maddi karşılığı, yıllar bazında Tablo 1’de görülmektedir:

Tablo 1 Enerji Tasarruf Potansiyellerinin Maddi Karşılıkları

YILLAR	TASARRUF TUTARI İLGİLİ YIL İÇİN HESAPLANAN TL	TASARRUF TUTARI 2020 YILI İÇİN HESAPLANAN TL
2019	25,798,905.43	28,120,806.92
2018	16,282,043.87	19,344,696.32
2017	146,908,079.42	190,250,223.18
2016	25,758,540.79	36,360,282.48
2015	3,227,394.37	4,965,746.29
2014	583,235.21	978,143.84
2013	799,467.49	1,461,457.85
2012	2,764,159.00	5,507,759.96
2011	22,479,350.71	48,822,750.73
TOPLAM	244,601,176.29	335,811,867.57

Tasarruf potansiyellerinin hayata geçirilmesi durumunda elde edilecek maddi kazanımların bugünkü değeri 335.811.867,57 TL olarak hesaplanmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşletmelerde, sürekli iyileştirme çalışmaları kapsamında, verimliliği artırmak amacıyla, enerji verimliliği tasarruf potansiyelinin tespit edilmesi için yapılan çalışmaların sonuçlarına bakıldığında, oldukça önemli bir verim artışı imkânının bulunduğu görülmektedir. Burada tespit edilen tasarruf değerleri, özel bir EVD şirketi tarafından taraması yapılan işletme verilerinden derlendiği için resmin bütününde çok daha fazla tasarruf potansiyeli olduğu öngörülebilmektedir. Ayrıca detaylı enerji etütlerince tespit edilen bulguların hayata geçirilmesi, işletmenin özelinde olduğu için buradaki bulguların ne kadarının gerçekleştirildiğine dair net bir bilgi vermek oldukça zordur. Ancak çeşitli

sektör raporlarında benzer istatistikler ortaya koyulmaktadır. Karşılaştırma olması bağlamında, bu çalışmanın bulgularıyla, sektör geneline ait raporlardaki verilerin karşılaştırılması uygun olacaktır.

Potansiyelin uygulamaya dönüştürüldüğü çalışmaları tespit eden, Enerji Verimliliği Ve Çevre Dairesi Başkanlığı'na bağlı, Proje Destekleri Daire Başkanlığı tarafından, Şubat 2020'de yayınlanan ve verimlilik artırıcı projelerin 10 yıllık verilerini içeren raporda, hayata geçen projelerle ilgili somut istatistikler yer almaktadır. İlgili veriler karşılaştırmayı daha sağlam bir temele oturtmaktadır. Rapora göre, 2009-2019 yılları arasında tasarruf edilen enerji miktarı 321.173,34 TEP'tir. Bu tasarrufun maddi değeri ise 180 milyon \$ değerinde enerji ithalatının önlenmesi olarak hesaplanmıştır (Evçed, 2020, s. 53). 2010 yılında yayınlanan Dünya Bankası raporunda sanayi ve bina sektörleri için belirlenen toplam tasarruf potansiyeli 15.175.000 Tep değerinde olup sadece verimlilik artırıcı projelerle bu potansiyelin %2,11'lik kısmının hayata geçirildiği görülmektedir (Eyoder, 2015). Bununla birlikte özel sektörün bakanlık destekli verimlilik artırıcı proje başvurusu yapmadan yürüttüğü çalışmalar ve bu alandaki artan farkındalıkla birlikte, ürünlerin ve mühendislik çözümlerinin daha verimli olarak geliştirilmesiyle, bu oranın %10 seviyelerine yaklaştığını düşünülmektedir. Neredeyse tespit edilen potansiyelin %90'ı oranında bir potansiyel daha bulunmakla birlikte, işletmeler konuyu sürekli iyileştirme kapsamında ele almaya devam ettikleri sürece, bu potansiyelin de elde edilmesi beklenmektedir.

Enerji verimliliği danışmanlık şirketlerinin yaptığı enerji etütlerinin toplam verilerini içeren, Enerji Verimliliği Ve Çevre Dairesi Başkanlığı tarafından yayınlanan "2015-2018 Dönemi Faaliyet Raporu" içerisinde; bina ve sanayi sektörlerinde yapılan detaylı enerji etütlerinde tespit edilen toplam tasarruf potansiyeli 595.421 TEP olarak hesaplanmıştır (Evçed, 2019, s. 15,19). Her yıla denk gelen maddi tasarruflar %8 faiz oranıyla bugüne getirildiğinde, elde edilen değer 1,4 Milyar TL olarak bulunmuştur. Enerji verimliliği danışmanlık şirketlerinin kayıtlı çalışmalarının toplam bulgularını içeren ilgili raporun verileriyle, bu araştırma kapsamında incelenen veri setinin, 2015, 2016, 2017 ve 2018 yıllarındaki toplam bulguları karşılaştırıldığında; bu çalışmadaki verilerin, Evçed verilerinin %9,7'sine denk geldiği görülmüştür.

Makro perspektifte bakıldığında, enerjide yüksek oranda dışa bağımlı olan Türkiye açısından, yenilenebilir enerji yatırımlarının yanında, enerji verimliliğine yönelik atılacak adımlar da, bu bağımlılığın azalmasına önemli katkılar sağlayacaktır. Konu işletme seviyesinde değerlendirildiğinde, işletmelerin kendi kaynaklarını daha verimli kullanmaları onlara yeni bir gelir kaynağı olarak katkı sağlayacaktır ve bu önemli bir fırsattır. Günümüzde yaşanan gerek finansal gerek sosyal krizler, işletmelerde mevcut durumun çok daha derinlemesine bir şekilde ele alınması gereğini ortaya koymaktadır. Uluslararası Enerji Ajansının, Covid-19 pandemisi sonrası için hazırladığı raporda, enerji verimliliğinin önemi şu şekilde vurgulanmaktadır: "Enerji verimliliği birçok karşılıklı kazanç fırsatı sunmaktadır. Bu tür projeleri teşvik programlarına koymak, mevcut işgücünü desteklemekte ve yeni işler yaratabilmektedir. Enerji verimliliği diğer önemli faydaları da beraberinde getirmektedir. Ülkelerin ve işletmelerin ekonomik rekabetçiliğini arttırmanın yanı sıra, enerjiyi tüketiciler için daha uygun maliyetli hale getirmekte ve sera gazı emisyonlarını azaltmaktadır" (Motherway & Oppermann, 2020). Buna paralel olarak Birleşmiş Milletler Endüstriyel Gelişme Organizasyonu da enerji verimliliğinin pandemi sonrası için çıkış olacağını belirtmektedir: "Covid-19 krizinden sonra ulusal ekonomileri yeniden inşa etmek için kullanılan büyük kamu altyapı

yatırımlarında endüstriyel enerji verimliliği işleri de çok önemli olacaktır. İyileştirilmiş üretim süreçlerini teşvik eden destekler de enerji verimliliği yöneticileri ve uzmanlarına olan talebi artan şekilde hızlandırmaya yardımcı olacaktır” (Emtairah, 2020).

Enerji verimliliği çalışmaları sadece mühendislik üzerine yürütülen çalışmalar bütünü değildir. İçerisinde finansal analizleri, işletme süreçlerini, ekonomik kazanımları ve sosyal etkileri de barındıran disiplinler arası bir kurguyla işletilmelidir. Dolayısıyla işletmeler, kalite yönetim sistemleri kapsamında ele aldıkları, sürekli iyileştirme çalışmalarında, enerjinin etkin ve verimli kullanımını daha fazla öne çıkartmalı ve konuyu sürekli iyileştirme aracı olarak, kalite çemberleri içerisinde daha fazla çalıştırmalıdır. Son zamanlarda bu tür uygulamaların, ISO50001 Enerji Yönetim Sistemine sahip firmalarda öne çıkartılmaya çalışıldığı veya yönetim sistemi bağlamında ele alınmaya çabaladığı görülmektedir.

Konuyla ilgili özel işletmelerin verilerini içeren geniş kapsamlı bir veri tabanı çalışması Evçed tarafından yönetilmektedir. Bir internet sitesi (Enver Portal) aracılığıyla yaklaşık on yıldır veri toplamakta ve bu verileri düzenli aralıklarla rapor olarak yayınlamaktadır. Buna ilave olarak uluslararası ajansların (IEA) ve örgütlerin (Dünya Bankası, Avrupa Birliği, vs) yayınladıkları raporlarda Türkiye özelinde istatistiklere yer verilmektedir. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yürütülen enerji kimlik belgesi çalışmalarında ise referans bina karşılaştırmalarına esas veri tabanları yer almaktadır. Ancak ülkemizde akademisyenlerin kullanımına açık ve uzun süreli değerlemeleri içeren bir veri tabanı bulunmamaktadır. Bu çalışma içerisinde olduğu gibi, özel şirketlerin veri tabanları veya kamu tarafından yayınlanan dönemsel raporlardaki veriler üzerinden analizler ve değerlendirmeler yapılabilmektedir. O açıdan tasarruf potansiyeli haritalarının ve tasarruf oranlarını içeren verilerin, sistemli bir şekilde üniversitelerin ve sektörün kullanımına açılacak şekilde hazırlanması önerilmektedir. Bu tür veri tabanlarının ileri araştırmalara ve işletmelerin farkındalığını artırmaya önemli katkısı olacaktır. Ayrıca benzer veya daha kapsamlı içerik çalışmaları neticesinde toplanan veriler, işletmelerin kendi durumlarını değerlendirebilecekleri enformasyon dönüştürülür ve işletme bunu doğru yorumlayarak geleceğine dair yönünü çizebilirse, stratejik planlama çalışmalarına, işletmelerin üretkenliği anlamında farkındalık yaratacak argümanların eklenmesi sağlanacaktır.

Kaynakça

- Allcott, H., & Greenstone, M. (2012). Is There an Energy Efficiency Gap? *Journal of Economic Perspectives*, 3-28.
- Campbell, A., Hanania, J., Stenhouse, K., & Donev, J. (2018, Haziran 25). *energyeducation.ca*. Nisan 20, 2020 tarihinde Energy Education: https://energyeducation.ca/encyclopedia/Tonne_of_oil_equivalent adresinden alındı
- Dall’O’, G. (2013). *Green Energy Audit of Buildings*. London: Springer.
- Doğan, H., & Yıllankıran, N. (2015). Türkiye’nin Enerji Verimliliği Potansiyeli ve Projeksiyonu. *Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 375-383.

- EİE. (2009). *Sanayide Enerji Yönetimi Esasları Cilt-I*. Ankara: Elektrik İşleri Etüt İdaresi.
- Emtairah, T. (2020, 04 16). *Unido*. 04 2020, 20 tarihinde [unido.org](https://www.unido.org/stories/covid-19-stimulus-packages-must-carry-energy-efficiency-incentives-help-industries-and-economies-rebound): <https://www.unido.org/stories/covid-19-stimulus-packages-must-carry-energy-efficiency-incentives-help-industries-and-economies-rebound> adresinden alındı
- Enve Enerji . (2011-2019). Detaylı Enerji Etüt Raporları. Enve Enerji A.Ş.
- Evçed. (2019). *Enerji Verimliliği Danışmanlık Şirketleri 2015 –2018 Dönemi Faaliyet Raporu*. Ankara: Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı.
- Evçed. (2020). *On Yılda Verimlilik Artırıcı Projeler*. Ankara: T.C. Enerji Ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı.
- Eyoder. (2015). Enerji Verimliliği Potansiyeli. *Vi.Enerji Verimliliği, Kalitesi Sempozyumu Ve Sergisi*. Kocaeli: EMO.
- Keskin, T. (2009). Enerji Verimliliği Kanunu Ve Uygulama Süreci. *Mühendis ve Makina*, 106-112.
- Krarti, M. (2011). *Energy Audit Of Building Systems*. London: CRC Press.
- MMO, T. (2008). *Dünyada Ve Türkiye 'de Enerji Verimliliği Oda Raporu*. Ankara: MMO.
- Motherway, B., & Oppermann, M. (2020, 04 08). *iea.org*. 04 20, 2020 tarihinde International Energy Agency: <https://www.iea.org/commentaries/energy-efficiency-can-boost-economies-quickly-with-long-lasting-benefits> adresinden alındı
- Özgül, B., & Tarhan Mengi, B. (2018). İşletme Körlüğü Ve Çözüm Önerisi Olarak Güvenilir Danışman “İç Denetim”. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 125-138.
- Satman, A. (2014). Türkiye'nin Enerji Vizyonu. *Jeotermal Enerji Semineri*, (s. 3-18).
- Sztubecka, M., Skiba, M., Mrówczyńska, M., & Krzywoszanska, A. B. (2020). An Innovative Decision Support System to Improve the Energy Efficiency of Buildings in Urban Areas. *Remote Sensing*, 1-19.
- Thumann, A., & Younger, W. (2003). *Handbook Of Energy Audits*. Georgia: The Fairmont Press, Inc.
- Tüik. (2019). *Türkiye İstatistik Kurumu Merkezi Dağıtım Sistemi*. 04 23, 2020 tarihinde Tuik: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=84&locale=tr> adresinden alındı