

Vizyoner

Dergisi

CİLT:12 SAYI:30 YIL:2021 ISSN: 1308-9552



Süleyman Demirel University

Visionary

VOLUME:12 ISSUE: 30 YIL:2021 Journal

Derginin Sahibi / Owner of the Journal

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI
(Süleyman Demirel Üniversitesi Adına / On Behalf of Süleyman Demirel University)

Editör / Managing Editor

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Gökhan ÖZKUL

Editör Yardımcıları / Editorial Assistants

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Erdal EKE
Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Aykut SEZGİN

Yabancı Dil Editörü / Foreign Language Editor

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Onur DEMİREL

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI Süleyman Demirel Üniversitesi	Prof. Dr. Adem KORKMAZ Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Durmuş ACAR Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Prof. Dr. Hasan Hüseyin YILDIRIM Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim Attila ACAR İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	Prof. Dr. Metin TOPCUOĞLU Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Murat Ali DULUPÇU Süleyman Demirel Üniversitesi	Prof. Dr. Reşad Şahbazoğlu MURADOV Azerbaijan State University of Economics
Prof. Dr. Şeref KALAYCI Karadeniz Teknik Üniversitesi	Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Erdal EKE Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Aykut SEZGİN Süleyman Demirel Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Gökhan ÖZKUL Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Seil S. NAZHIMUDINOVA Kyrgyz-Turkish Manas University	Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Tiago André LOPES Oporto Global University

Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. Abdullah Mesud KÜÇÜKKALAY Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Hayrettin USUL İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Levent AYTEMİZ Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi	Prof. Dr. Mehmet Emin ERÇAKAR Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Metin DURGUT Alanya Hamdullah Emin Paşa Üniversitesi	Prof. Dr. Murat BASKICI Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Murat KAYALAR Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Prof. Dr. Mustafa SAKAL Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Neşe KUMRAL Ege Üniversitesi	Prof. Dr. Yalçın KARATEPE Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Aygun ALASGAROVA Azerbaijan State University of Economics	Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Mustafa LAMBA Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ömer Kürşad TÜFEKÇİ Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Saadet GANDILOVA Azerbaijan State University of Economics
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Şenol BABUŞCU Başkent Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Habeebullah ZAKARIYAH International Islamic University

Amaç / Aim

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi (ISSN: 1308-9552), Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesinde 2009 yılında yayın hayatına başlayan uluslararası hakemli bir e-dergidir. Derginin amacı, İktisadi ve idari programları kapsayan tüm alanlarla ilgili bilimsel çabalara öncülük etmek için bilim insanlarının bilgi, görüş ve önerilerini paylaştıkları, özgür bilimsel düşünce gücünü destekleyen uluslararası bilimsel bir platform oluşturmaktır. Bu anlamda Vizyoner Dergisi'nin en temel vizyonu evrensel ölçekte bilgi üretmek toplumun ihtiyaç ve beklentilerine göre sosyal, ekonomik ve politik gelişmelere ilham ve yön veren uluslararası bir dergi olmaktır.

Süleyman Demirel University Visionary Journal (ISSN: 1308-9552) is an international refereed e-journal that begun to be issued in 2009 within the body of Süleyman Demirel University. In order to pioneer scientific endeavours related to all the fields of economic and administrative sciences the aim of the journal is to form an international scientific platform where the knowledge, opinion and proposals of the scientists are shared, and that supports free scientific thoughts. In this context, the major vision of Visionary Journal is to be an international journal that would inspire and direct social, economic and political developments according to the needs and expectations of the society by producing universal knowledge creation.

Kapsam / Scope

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, iktisadi ve idari bilimler ile ilgili tüm konularda Türkçe veya İngilizce hazırlanmış araştırma makaleleri ve derleme makaleleri kabul etmektedir. Dergi Şubat, Mayıs, Ağustos ve Kasım aylarında olmak üzere yılda dört sayı olarak yayımlanmaktadır. Dergiye gönderilen makalelerden değerlendirme ücreti ve başvuru ücreti alınmamaktadır. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmış olmalıdır. Vizyoner Dergisi yayın etiği konusunda COPE (Committee on Publication Ethics) ve ICMJE (International Committee of Medical Journal Editors) tarafından belirlenen yayın etiği ilke, standart ve tavsiyelerini gözetmektedir. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler iThenticate veya Turnitin intihal programından geçirilmektedir. Vizyoner dergisi açık erişim politikası benimsemiş bir dergidir. Dergide yayımlanan tüm eserler Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY) ile lisanslanmaktadır. Dergide yayımlanan yazılardaki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarlarına aittir. Yazarlara nakit olarak telif ücreti ödenmemektedir.

Süleyman Demirel University Visionary Journal accepts research articles and review articles on all the subjects of the fields of economics and administrative sciences that are written in Turkish or English. The journal is published four times in a year, namely in February, May, August and November. Evaluation fee and application fee are not charged from the articles sent to the journal. The articles submitted for publication in the Journal should be prepared in accordance with the rules of research and publication ethics. In terms of publication ethics Visionary Journal pursues the principles, standards and recommendations of the publication ethics determined by COPE (Committee on Publication Ethics) and ICMJE (International Committee of Medical Journal Editors). The articles that are sent to the Journal are going to be scanned thought the iThenticate or the Turnitin plagiarism program. Visionary Journal is a journal that adopts open access policy. All the papers published in the Journal are licensed by Creative Commons Attribution 4.0 International license (CC BY 4.0). The opinions in articles published in the journal are not the views of the journal. All responsibility belongs to the authors. The journal does not pay any royalties to authors.

Dizgi / Type Setting

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Gökhan ÖZKUL

Kapak Tasarım / Cover Design

Grafiker / Graphic Designer Durmuş Ali GÜRTOKLU

İletişim Adresi / Contact Info

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi
Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Doğu Kampüsü, 32260, Çünür, Isparta / TURKEY
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/vizyoner>
vizyoner@sdu.edu.tr
+90 246 2110548

İndeksler / Indexes

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi aşağıdaki veri tabanları/bibliyografya/İndeksler tarafından taranmaktadır:

Süleyman Demirel University Visionary Journal are indexed in the following data bases/bibliographies/indices:



EBSCOHOST (2011)



Academic Resource Index
(ResearchBib) (2016)



MIAR (2016)



Scientific Indexing Services
(SIS) (2016)



Arastirmax (2017)



Akademik Araştırmalar İndeksi
(Acarindex) (2017)



Directory of Open Access
Journals (DOAJ) (2019)



TR Dizin (2019)



Asos Index (2014)



Directory of Research Journals
Indexing (2016)



Journal Factor (2016)



Sosyal Bilimler Atf Dizini
(SOBIAD) (2017)



CiteFactor (2017)



Eurasian Scientific Journal
Index (2019)



EuroPub (2019)



Open Academic Journals Index
(OAJI.net) (2020)

Hakem Kurulu / Referee Board

- Prof. Dr. Ahmet AYHAN
Akdeniz Üniversitesi
- Prof. Dr. Can Deniz KÖKSAL
Akdeniz Üniversitesi
- Prof. Dr. İbrahim Halil CANKUL
İstanbul Arel Üniversitesi
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Prof. Dr. Nuri ÖMÜRBEK
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Prof. Dr. Suat KOLUKIRIK
Akdeniz Üniversitesi
- Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ
Selçuk Üniversitesi
- Prof. Dr. Yeter DEMİR USLU
İstanbul Medipol Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Cenay BABAOĞLU
Selçuk Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Dilek ÇETİN
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Doğan BIÇKI
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Elif Türkan ARSLAN
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Fahriye MERDİVENÇİ
Akdeniz Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Gülay BULGAN
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. İbrahim Yaşar GÖK
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Murat YAMAN
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Mustafa LAMBA
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Özlem ÖZER
Sağlık Bilimleri Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Serkan KÜÇÜKŞENEL
Orta Doğu Teknik Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Tahsin AKÇAKANAT
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Vahit YİĞİT
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Arif Behiç ÖZCAN
Selçuk Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Cuma SUNGUR
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Gökhan DUMAN
İzmir Demokrasi Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. İclal DAĞLIOĞLU ŞANLI
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Prof. Dr. Belma KEKLİK
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Prof. Dr. Celalettin SERİNKAN
Pamukkale Üniversitesi
- Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
- Prof. Dr. Musa ÖZATA
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
- Prof. Dr. Ramazan ERDEM
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Prof. Dr. Süleyman Serdar KARACA
Malatya Turgut Özal Üniversitesi
- Prof. Dr. Ümit ARKLAN
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ali Murat ALPARSLAN
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Deniz ÖZYAKIŞIR
Kafkas Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Dilek MEMİŞOĞLU
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ebru OĞURLU
Lefke Avrupa Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Emine ŞENER
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Fatih KONAK
Hitit Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Hasan Hüseyin UZUNBACAK
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Meltem KARAATLI
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Mustafa CANBAZ
Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ömer Akgün TEKİN
Akdeniz Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ruken Özgül KILANÇ
İstinye Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Şükrü Anıl TOYGAR
Tarsus Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Umut BEKCAN
Pamukkale Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Veli YILANCI
Sakarya Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Aygülen KAYAHAN KARAKUL
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Engin KARAKIŞ
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Halil ŞENGÜL
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. İzzet ERDEM
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Vizyoner

Dergisi



Yıl / Year: 2021

Cilt / Volume: 12

Sayı / No: 30

ISSN: 1308-9552

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Kasım KİRACI
İskenderun Teknik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Ömer Faruk BİÇEN
Balıkesir Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Pınar USTA
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Murat BOLELLİ
Okan Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Özgür UYSAL
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Yakup SÖYLEMEZ
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi

Hakem kurulu listesi, dergimizin bu sayısında yayınlanan ve yayınlanması uygun bulunmayan makaleleri değerlendiren hakemlerden oluşmaktadır. Hakemlerimize dergimize yapmış oldukları katkıdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

This list of Reviewer Board constitutes of the referees that evaluate the articles that are published in this volume of our Journal and the articles that are found to be insufficient to be published. We thank all the referees for their priceless contributions to our Journal.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Arastırma Makalesi / Research Article

Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR

Öğr. Gör. Dr. Ahmet TAŞHAN

Narsist Kişilik Özelliklerinin İşkoliklik Eğilimine Etkisi

The Effect of Narcissistic Personality Traits on Workaholic Tendency

345-364

Arastırma Makalesi / Research Article

Doç. Dr. Berat ÇİÇEK

Agresif Mizahın İntikam Niyetine Etkisinde Babacan Liderliğin Rolü

The Role of Paternalistic Leadership in the Effect of Aggressive Humor on the Intention to Revenge

365-380

Arastırma Makalesi / Research Article

Assoc. Prof. Dr. Fatih Cemil ÖZBUĞDAY

Res. Asst. Dr. Önder ÖZGÜR

International Trade of Cultural Products and Economic Growth: A Panel Data Analysis

Kültürel Ürünlerin Uluslararası Ticareti ve Ekonomik Büyüme: Panel Veri Analizi

381-392

Arastırma Makalesi / Research Article

Asst. Prof. Dr. Bilgehan KÜBİLAY

Lecturer Dr. Özgür TUNÇEL

The Effect of Family Financial Socialization Levels on Money Attitudes of University Students

Üniversite Öğrencilerinin Aile Finansal Sosyalleşme Düzeylerinin Para Tutumlarına Etkisi

393-416

Arastırma Makalesi / Research Article

Asst. Prof. Dr. Fatma KANTAŞ YILMAZ

Lecturer Haşim ÇAPAR

Lecturer Canan ŞEKER

Process Analysis of a Public Policy in Turkey: Medical Tourism

Türkiye’de Bir Kamu Politikası Süreç Analizi: Medikal Turizm

417-433

Arastırma Makalesi / Research Article

Dr. Öğr. Üyesi Fuat İNCE

Dr. Öğr. Üyesi Ali Kemal NURDOĞAN

Arş. Gör. Hilal Tuğçe BAYAR

Covid-19 Krizinin Sağlık Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmeler Üzerindeki Etkileri

The Effects of the Covid-19 Crisis on Businesses Operating in the Health Sector

434-448

Araştırma Makalesi / Research Article

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ÇIRPAN
Şeyma GÜNER

Kaotik Durumlarda Hastane Yönetimi ve Liderlik: Kovid-19 Salgını Üzerine Nitel Bir Araştırma
Hospital Management and Leadership in Caotic Conditions: A Qualitative Research on the Covid-19 Epidemic
449-465

Araştırma Makalesi / Research Article

Dr. Öğr. Üyesi Pınar ERDOĞAN
Öğr. Gör. Dr. İlknur ÇEVİK TEKİN

Sağlık Kurumlarında Örgütsel Sinizmin Medeni Durum Açısından İncelenmesi: Bir Meta Analiz Çalışması
Examination of Organizational Cynicism in Health Institutions in Terms of Marital Status: A Meta-Analysis Study
466-475

Araştırma Makalesi / Research Article

Asst. Prof. Dr. Seda SÜER
Ümit DEMİRTAŞ

Managerial Reporting in Hospitality Enterprises: Case Study of a Hospitality Enterprise
Konaklama İşletmelerinde Yönetimsel Raporlama: Bir Konaklama İşletmesinde Durum Analizi
476-500

Araştırma Makalesi / Research Article

Dr. Betül ÖZYILMAZ KIRAZ

Türk Dış Politikasında Merkez Ülke Olma Yönelimi: Dönüşüm Mü, Devamlılık Mı?
Center State Orientation in Turkish Foreign Policy: Transformation or Continuation
501-519

Araştırma Makalesi / Research Article

Dr. Eda KÖSE

Arş. Gör. Ömer Serkan GÜLAL
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan SEÇME

BİST Sürdürülebilirlik Endeksine Alternatif Bir Yaklaşım: Finansal Göstergeler İle Bir Tahmin
An Alternative Approach to BIST Sustainability Index: An Estimation via Financial Indicators
520-531

Araştırma Makalesi / Research Article

Öğr. Gör. Şule GÜNGÖR

Doç. Dr. Fatih KAPLAN

Türkiye'nin Avrupa Birliğine Sektörel İhracatı: Panel Veri Analizi
Turkey's Sectoral Exports to European Union: Panel Data Analysis
532-551

Araştırma Makalesi / Research Article

Fatma YÖRÜK EREN

Doç. Dr. Aşkın ÖZDAĞOĞLU

Prof. Dr. İsmail BEKÇİ

Katılım Bankalarının CAMELS Oranlarının Analizi: MULTIMOORA ve MAUT Yöntemleri İle Bir Araştırma
Analysis of CAMELS Ratios of Participation Banks: A Research with MULTIMOORA and MAUT Methods
552-572

Arastırma Makalesi / Research Article

Hatice YILDIRIM

Dr. Öğr. Üyesi Osman PALANCI

Minimum Giderli Ağaç Oyunlarının Afet Durumlarına Uygulanması
An Application of Minimum Cost Spanning Tree Games to Disaster Situations

573-598

Arastırma Makalesi / Research Article

Onur SARIKAYA

Doç. Dr. Nuray ATSAN

Karar Verme Stili ve Risk Alma Eğilimi: X ve Y Kuşakları Açısından Bir Değerlendirme
Decision Making Style and Risk Taking Propensity: An Evaluation of Generation X and Y

599-611

Arastırma Makalesi / Research Article

Sıdıka GÜLER

Prof. Dr. Belma KEKLİK

Cinsiyet Faktörüne Göre Sağlık Yöneticilerinin Yönetmel Güçlülüklerinin Araştırılması
Investigation of the Managerial Resourcefulness of Health Managers According to Gender

612-634

Derleme Makalesi / Review Article

Öğr. Gör. Dr. Feyzanur ALKAN

Prof. Dr. Ramazan ERDEM

Etnosentrizm ve Meslek Merkezilik: Kavramsal Bir Değerlendirme
Ethnocentrism and Profession Centrism: A Conceptual Assessment

635-651

Derleme Makalesi / Review Article

Arş. Gör. Dr. Seyhan ÖZDEMİR

Kıskançlık Olgusu ve Akademik Örgütlere Yansıması

The Phenomenon of Jealousy and Its Reflection on Academic Organizations

652-676

Derleme Makalesi / Review Article

Dr. İbrahim KARATAŞ

The United States: Is It Still a Superpower?

Amerika Birleşik Devletleri: Hala Bir Süpergüç Mü?

677-688

Derleme Makalesi / Review Article

Arş. Gör. Kevser SEZER KORUCU

Şerife ÇALIŞKAN SÖYLEMEZ

Doç. Dr. Aygen OKSAY

Biyopsikososyal Yaklaşım ve Gelişim Süreci

Biopsychosocial Approach and Development Process

689-700

YAYIN İLKELERİ

1. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi Şubat, Mayıs, Ağustos ve Kasım aylarında olmak üzere yılda dört kez yayımlanan uluslararası hakemli bir e-dergidir.
2. Dergiye iktisadi ve idari bilimler ile ilgili tüm konularda hazırlanmış araştırma makaleleri ve derleme makaleler gönderilebilir. Dergide yayımlanan derleme makale sayısı toplam makale sayısının % 25'ini geçemez.
3. Dergiye gönderilen makalelerden değerlendirme ücreti ve başvuru ücreti alınmamaktadır.
4. Dergiye makale gönderen bir yazarın üst üste iki sayıda ve aynı yıl içerisinde birden fazla sayıda makalesi yayımlanamaz. Dolayısıyla dergide yayımlanması için birden fazla makale gönderen yazarlar bu kuralı kabul etmiş sayılmaktadır.
5. Makaleler Türkçe veya İngilizce dillerinde yazılmış olmalıdır.
6. Makaleler web sayfamızdan elde edilebilecek dergi makale şablonu kullanılarak hazırlanmalıdır. Makaleler yazım kurallarımıza uygun bir şekilde hazırlanarak DergiPark sistemi üzerinden gönderilmelidir. Makaleler ile birlikte tüm yazarlar tarafından imzalanarak hazırlanmış Makale Başvuru Formunun da sisteme yüklenmesi gerekmektedir. Yazarlar; unvanlarını, görev yaptıkları kurumları, iletişim bilgilerini ve Orcid ID bilgilerini sisteme eksiksiz bir şekilde eklemelidir. DergiPark sistemi üzerinden makale gönderemeyen yazarlar vizyoner@sdu.edu.tr adresine mail atarak teknik destek alabilirler.
7. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmış olmalıdır. Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney ve görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmadan çalışmanın ne zaman yapıldığına bakılmaksızın etik kurul izin belgesi istenmektedir. Yapılan araştırmalar için ve etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar için ayrı ayrı etik kurul onayı alınmış olmalı, bu onay makalede belirtilmeli ve belgelendirilmelidir. Etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgiler (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca makale ilk/son sayfasında yer verilmelidir. Dolayısıyla etik kurul izin belgesi gerektirdiği halde bu belgeyi göndermeyen makaleler değerlendirmeye alınmayacak ve reddedilecektir.
8. Dergiye gönderilen makalelerde araştırmacıların katkı oranı beyanına, varsa destek ve teşekkür beyanına ve çatışma beyanına yer verilmelidir.
9. Dergiye gönderilen bir makale ön kontrol, değerlendirme ve yayın süreci şeklinde üç aşamadan geçmektedir. Yazarlar makaleyi gönderdikten sonra sadece ön kontrol aşamasında DergiPark sistemi üzerinden makaleyi geri çekebilirler. Diğer aşamalarda makalenin yazarlar tarafından geri çekilmesi mümkün değildir. Süreç makalenin kabul edilmesi veya reddedilmesi şeklinde tamamlanmak suretiyle sona erecektir.
10. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler ilk olarak ön kontrol aşamasından geçirilmektedir. Bu aşama, makale gönderildiği tarihten itibaren en geç 30 gün içerisinde tamamlanmaktadır. Bu aşamada makalenin yayın ilkelerimize, yazım kurallarımıza, yayın etiği kurallarına ve bilimsellik şartlarına uygun olarak hazırlanıp hazırlanmadığı kontrol edilmektedir. Yapılan değerlendirme çerçevesinde makalenin hakem değerlendirme sürecine geçebileceği, hakem değerlendirme sürecine geçebilmesi için belirtilen eksikliklerin giderilmesi gerektiği veya hakem değerlendirme sürecine alınması ve yayımlanmasının uygun olmadığı kararı verilebilmektedir. Makaleye ilişkin hakem değerlendirme sürecine geçebilmesi için belirtilen eksikliklerin giderilmesi gerektiği kararı verilirse yazarlar tarafından en geç 30 gün içerisinde bu eksikliklerin tamamlanması gerekmektedir. Aksi durumda makalenin değerlendirme süreci sonlandırılacak ve makale reddedilecektir.
11. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler ön kontrol aşamasında iThenticate veya Turnitin intihal programlarından geçirilmektedir. Benzerlik indeksi oranı % 20'den yüksek olan makaleler değerlendirme sürecine alınmadan reddedilmektedir. Makaleye ilişkin intihal değerlendirmesi dergi tarafından yapılacak olup, yazarların herhangi bir intihal raporu göndermesine gerek bulunmamaktadır. Çalışmalarını gönderen yazarlar; makalede hiçbir şekilde intihal yapmadığını, intihalden doğan tüm sorumlulukların kendilerine ait olduğunu, bu konuda derginin hiçbir sorumluluğunun olmadığını beyan etmiş olmalıdır.
12. Ön kontrol aşamasından sonra makaleler değerlendirme aşamasına geçmektedir. Değerlendirme aşamasının başında makaleler editör kurulu veya yayın kurulu tarafından kalitesi, özgünlüğü ve bilime katkısı açısından incelenmekte ve en geç 10 gün içerisinde makalenin hakem değerlendirme sürecinin başlamasına veya hakem değerlendirme sürecine alınmadan reddedilmesine karar verilmektedir.
13. Makalenin hakem değerlendirme süreci başlayabilir kararından sonra ise makale içerik ve biçim açısından incelenmek üzere en az iki hakeme (çift kör hakeme) gönderilmektedir. Makaleyi değerlendiren hakemlerin kimlikleri hakkında yazarlara, makalenin kime ait olduğu konusunda da hakemlere bilgi verilmemektedir. Makale, hakemlerine gönderildikten sonra makaleleri değerlendirip değerlendiremeyeceği kararını en geç 10 gün içerisinde vermeleri, değerlendirmeyi kabul ettikleri takdirde 30 günlük süre içerisinde değerlendirme raporlarını göndermeleri istenmektedir. Verilen sürede geri dönüş yapmayan hakemlere uyarıda bulunularak en fazla iki defa olmak üzere 10'ar günlük ek süre verilmektedir. Hakemin verilen ek sürelerde de geri dönüş yapmaması durumunda makaleye yeni bir hakem atanmaktadır. Hakemler ilk tur değerlendirmesini tamamladıktan sonra ikinci ve üçüncü tur değerlendirmelere ihtiyaç duyarsa yukarıda belirtilen süreler tekrar baştan işlemektedir.

14. Hakemlerden gelen değerlendirme raporları doğrultusunda makalenin yayınlanmasına, yazardan düzeltme istenmesine ya da makalenin reddedilmesine karar verilecektir. Yazardan düzeltme istenmesi durumunda, düzeltmenin en geç 1 ay içerisinde yapılarak dergimize ulaştırılması gerekmektedir. Aksi durumda makalenin değerlendirme süreci sonlandırılacak ve makale reddedilecektir.
15. Hakem raporlarından biri olumlu, diğeri olumsuz olduğu takdirde, editör kurulu makaleyi üçüncü bir hakeme gönderebilir veya hakem raporları çerçevesinde makalenin reddedilmesine karar verebilir. Dolayısıyla dergiye gönderilen bir makalenin yayımlanabilmesi için en az iki ayrı hakemden olumlu görüş alması gerekmektedir.
16. Değerlendirme aşamasından başarıyla geçen makaleler kabul edilerek yayın süreci aşamasına geçmektedir. Yayın süreci aşamasında makaleler; geliş tarihi, makale türü ve yayın dili dikkate alınarak editör kurulu kararına göre yayın sürecine alınmaktadır. Bu aşamada her ne sebeple olursa olsun makalelerin yayım sürecini öne çekmeye ilişkin yazarların istekleri dikkate alınmamaktadır. Bu anlamda Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi belli bir sayıda yayımlanmak için makale kabul etmemekte, yazarlar istedikleri zaman dergiye makale gönderebilmektedir.
17. Yayın süreci aşamasında, makalenin yayınlanma sırası geldiğinde dizgi ve mizanpaj işlemleri başlamaktadır. Dizgi ve mizanpaj işlemleri bittikten sonra makale kontrol amaçlı son bir kez yazarlarına gönderilmektedir. Yazardan gelecek geri dönüşten sonra makaleler mizanpaj editörümüzün son kontrolünden geçecek ve makaleye DOI numarası verilerek yayın süreci başlayacaktır. Yazarlar kontrollere ilişkin belirtilen süre içinde geri dönüş yapmadıkları takdirde editör kurulu kararıyla makale bir sonraki sayıya kaydırılacak veya mevcut haliyle yayımlanacaktır.
18. Dergide yayımlanan makalelerdeki görüşler derginin görüşleri değildir ve tüm sorumluluk yazarlarına aittir. Dergide yayımlanan makalelerin yazarlarına nakit olarak telif ücreti ödenmemektedir.
19. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Açık Erişim politikasını benimsemiş bir dergi olup, Budapeşte Açık Erişim Girişimi (BOAI) tanımına uygun olarak hakem değerlendirmesinden geçmiş bilimsel çalışmaların, internet aracılığıyla; finansal, yasal ve teknik engeller olmaksızın, serbestçe erişilebilir, okunabilir, indirilebilir, kopyalanabilir, dağıtılabilir, basılabilir, taranabilir, tam metinlere bağlantı verilebilir, dizinlenebilir, yazılıma veri olarak aktarılabilir ve her türlü yasal amaç için kullanılabilir olmasını kabul etmektedir. Yazarlar ve telif hakkı sahipleri bütün kullanıcıların ücretsiz olarak erişim olanağına sahip olduğunu kabul ederler. Makaleleri kabul edilen yazarlar telif hakkının korunması ve Creative Commons Attribution License altında bulunan derginin haklarının korunması için çalışmalarında yer alan bilgilerin referans gösterilerek paylaşılmasını kabul etmiş sayılırlar. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi'nin yayımlayacağı bütün makaleler [Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) (CC BY) ile lisanslanmıştır.
20. Yayın ilkelerine uygun olmayan makalelerin başvuruları kabul edilmeyecektir. Eksiklikleri sonradan tespit edilen makalelerin ise hangi aşamada olduğuna bakılmaksızın değerlendirme süreci sonlandırılacak ve makale reddedilecektir.

YAYIN ETİĞİ

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi yayın etiği konusunda COPE (Committee on Publication Ethics) ve ICMJE (International Committee of Medical Journal Editors) tarafından belirlenen yayın etiği ilke, standart ve tavsiyelerini gözetmektedir. Buna göre kabul edilen etik standartlara uygun olmayan tüm makaleler yayından çıkarılır. Yayından sonra tespit edilen olası kuraldışı, uygunsuzluklar içeren makaleler de buna dahildir. Yayın etiği kapsamında tüm paydaşların özetle aşağıdaki etik sorumlulukları taşınması beklenmekte olup, her türlü etik vakası COPE kuralları gereğince değerlendirmeye tabi tutulacaktır.

Yazarların Etik Sorumlulukları:

- Yazarlar dergiye gönderdikleri makaleleri başka bir yerde yayınlamamış ya da yayınlamak üzere göndermemiş olmalıdır.
- Yazarlar makalelerinde kullandıkları tüm alıntılara kaynak göstermiş olmalıdır.
- Yazarlar makalenin kendi çalışmaları olduğunu, hiçbir şekilde intihal yapmadıklarını, intihalden doğan tüm sorumlulukların kendilerine ait olduğunu, bu konuda derginin hiçbir sorumluluğunun olmadığını beyan etmiş olmalıdır.
- Yazarlar makaleye bilimsel katkı verdiklerini garanti etmeli ve tüm yazarların makale üzerinde eşit sorumluluğa sahip olduğu bilinmelidir.
- Sorumlu yazar makalede adı geçen tüm ortak yazarların yayına ve ortak yazar olarak adlandırılmaya razı olduğunu garanti etmelidir. Çalışmaya önemli katkılar sağlayan tüm kişiler ortak yazar olarak adlandırılmalıdır. Bunun dışındaki kişilere teşekkür kısmında yer verilmelidir.
- Yazarlar gönderdikleri çalışmaları destekleyen kuruluşları, finansal kaynakları veya çıkar çatışmasını beyan etmekte yükümlüdür.
- Yazarlar gerekli görülmesi halinde makalede yer alan veri setlerine ulaşım imkanı sağlamalıdır.
- Yazarlar dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleleri araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlamış olmalıdır. Yapılan araştırmalar için ve etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar için ayrı ayrı etik kurul onayı alınmış olmalı, bu onay makalede belirtilmeli ve belgelendirilmelidir.

Hakemlerin Etik Sorumlulukları:

- Araştırmayı incelemek için yeterli nitelikte olmayan veya makaleyi hızlı bir şekilde değerlendirmesinin imkansız olacağını bilen seçilmiş herhangi bir hakem, editöre bu durumu bildirmeli ve inceleme sürecinden mazurunu istemelidir.
- Hakemler kendilerine ulaşan makaleleri gizli tutmak ve hakemlik sürecinden elde ettikleri bilgileri kişisel menfaatleri için kullanmamakla yükümlüdürler.
- Hakemler raporlarını veya makale hakkındaki bilgileri başkalarıyla paylaşmamalıdır ve editörün izni olmadan yazarlarla doğrudan iletişim kurmamalıdır.
- Hakemler makaledeki potansiyel etik meseleler konusunda özenli olmalı ve bunları editörün dikkatine sunmalıdır. Buna, değerlendirmedeki makale ile hakemin kişisel bilgi sahibi olduğu herhangi başka bir yayınlanmış çalışma arasındaki özlü benzerlik ve örtüşme dâhildir.
- Hakemlik nesnel bir şekilde yapılmalıdır. Yazarlara dair kişisel eleştirilerde bulunulmamalı, değerlendirmeler yapıcı, dürüst ve kibar olmalıdır.
- Hakemler yazarlarından herhangi biriyle rekabetçi, işbirlikçi veya başka türlü bir ilişki veya bağlantıdan kaynaklanabilecek potansiyel bir çıkar çatışmasına sahip olduğu bir makaleyi değerlendirmeyi kabul etmeden önce editöre danışmalıdır.

Editör Kurulunun Etik Sorumlulukları:

- Dergide hangi makalelerin yayınlanacağına karar vermek editör kurulunun sorumluluğundadır. Yazarların makalelerini değerlendiren editör kurulu; ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, dini inanç, etnik köken, vatandaşlık ya da politik felsefelerinden bağımsız olarak değerlendirme yapmalıdır. Alınacak karar, makalenin doğruluğu, geçerliliği ve önemi ile derginin kapsamının uygunluğuna dayanmalıdır. İftira, telif hakkı ihlali ve intihal ile ilgili mevcut yasal gereklilikler de dikkate alınmalıdır.
- Editör veya herhangi bir editör kurulu üyesi, ilgili yazar, hakemler, potansiyel hakemler, diğer editör danışmanları ve yayıncılardan başka kimseye bir makale hakkında bilgi ifşa etmemelidir.
- Sunulan bir makalede açıklanan yayınlanmamış malzemeler, yazarın açık yazılı izni olmaksızın editörün veya editör kurulunun kendi araştırmalarında kullanılmamalıdır.

YAZIM KURALLARI

1. Makaleler dergi makale şablonu kullanılarak “MS Office Word 2010” veya üzeri bir versiyonda, A4 boyutlarında hazırlanmalıdır. Uzunluğu ise dergi formatında 30 sayfayı geçmemelidir. Sayfa düzeni; Üst: 5 cm, Alt: 2,5 cm, Sol: 2,5 cm ve Sağ: 2,5 cm olmalıdır.
2. Dergi makale şablonunda belirtilen kısımlara yazar bilgileri, makale ek bilgileri ve yazar beyanları dergi kurallarına uygun olarak eklenmelidir.
3. Başlık sayfası ve genişletilmiş özet sayfası hariç olmak üzere makale, 10 punto ve “Times New Roman” karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak yazılmalıdır. Yazımda, virgül ve noktalardan sonra bir karakter ara verilmelidir. Paragraflarda başlangıç girintisi kullanılmamalı, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılmalıdır. Paragraflar arasında ilave boş satır bırakılmamalıdır.
4. Makalenin başlık sayfasında; tek satır aralığında ve paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk kullanılarak 11 punto olarak Türkçe ve İngilizce başlık, 9 punto olarak en az 120 en fazla 200 kelimedenden oluşan tek paragraf halinde Türkçe ve İngilizce öz, en az 3 en fazla 5 tane olmak üzere Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler ve en fazla 5 tane olmak üzere JEL (Journal of Economic Literature) sınıflandırma kodları verilmelidir. Dili İngilizce olan makalelerde başlık, öz, anahtar kelimeler ve JEL sınıflandırma kodları, önce İngilizce sonra Türkçe olarak verilmelidir.
5. Makalede, dergi sayfa formatına göre toplamda 1 sayfayı geçmeyecek şekilde minimum 700, maksimum 1200 kelimedenden oluşan genişletilmiş özet bulunmalıdır. Genişletilmiş özet, Türkçe makaleler için İngilizce, İngilizce makaleler için Türkçe hazırlanmalıdır. Genişletilmiş özet; amaç ve kapsam (purpose and scope), yöntem (design/methodology/approach), bulgular (findings) ve sonuç ve tartışma (conclusion and discussion) şeklinde dört alt başlıktan oluşmalıdır. Her alt başlık tek paragraf halinde, 9 punto, tek satır aralığı, paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk kullanılarak ve başlıklar arasında ilave boş satır bırakılmadan yazılmalıdır.
6. Makalede ana başlıklar ve alt başlıklar kalın (bold) ve sola yaslı (girintisiz) olarak **1.**, **1.1.**, **1.1.1.**, **1.1.2.**, **1.1.2.1.** gibi ondalıklı şekilde numaralandırılmalıdır. Numaralandırmaya “Giriş” başlığından başlanmalı ve “Sonuç” başlığına kadar devam etmelidir. Giriş ve sonuç başlıklarına alt başlık açılmamalıdır. Ana başlıkların bütün harfleri büyük yazılmalı, alt başlıkların ise sadece baş harfleri büyük yazılmalıdır. Ana başlıkların ve alt başlıkların hem öncesinde hem de sonrasında herhangi bir satır boşluğu bırakılmamalıdır. Sadece ana başlıklarda paragraftan önce 12nk paragraftan sonra 6nk boşluk bırakılmalıdır.
7. Makale içindeki tüm tablo ve şekiller metnin uygun yerlerinde sayfaya ortalı olarak gösterilmelidir. Her tablo ve şekle kalın yazı tipinde bir sıra numarası (**Tablo 1.**, **Şekil 2.** vb. gibi) ve normal yazı tipinde bir başlık verilmelidir. Başlık; tablolarda üstte, şekillerde altta, sayfaya ortalı, yalnızca kelimelerin baş harfleri büyük olacak şekilde, 10 punto olarak, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılarak hazırlanmalıdır. Tablo ve şekil içindeki metin Times New Roman karakteri ile 8-9 punto aralığında ve tek satır olmalıdır. Grafik, çizelge, harita, çizim ve fotoğraf gibi tüm görseller şekil olarak nitelendirilmelidir. Tüm tablo ve şekiller yukarıda verilen sayfa düzenine uygun ve kolaylıkla okunacak biçimde olmalıdır. Tablo ve şekillerde açıklama ve kaynaklar tablo ve şeklin altında 8 punto olarak, paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk bırakılarak verilmelidir. Tablo ve şekilden önce ve sonra satır boşluğu bırakılmamalıdır.
8. Makalede denklem, model ve formüller sola yaslı yazılmalı, her biri sıralı bir şekilde numaralandırılmalı ve numaralar parantez içerisinde sağa yaslı yazılmalıdır. Denklem, model ve formüller öncesi ve sonrasında satır boşluğu bırakılmamalıdır.
9. Makalede madde işaretli metinler sola yaslı olarak paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk bırakılarak verilmelidir.
10. Makalede bir kaynaktan doğrudan alınan kelime sayısı 40 kelimenin altında ise alıntı yapılacak ifadeler tırnak içerisinde alınarak ve kaynak gösterilerek metin içerisinde kullanılmalıdır. Alıntı 40 kelimeyi aştığında ise alıntılar normal metinde değil; yeni bir satırda, sol ve sağdan içe 1,25 cm girintili şekilde, italik olarak, paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk bırakılarak ve kaynak gösterilerek yapılmalıdır.
11. Makalede “ek” yapılacaksa eklere, ek başlığı (**Ek 1.**, **Ek 2.**, vb. gibi) verilmek suretiyle kaynakçadan sonra yer verilmelidir.
12. Dergiye gönderilen makaleler; referans sistemi, dipnot gösterme biçimi ve kaynakça düzenlenmesinde American Psychological Association (APA 6) stilinde hazırlanmalıdır. Bu bağlamda atıflar metin içerisinde bağlaç yöntemi kullanılarak yapılmalıdır. Açıklama notları ise sayfa altında dipnot şeklinde, iki yana yaslı, 8 punto ve Times New Roman karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak ve paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk bırakılarak yazılmalıdır.
13. Metin içerisinde atıflar yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yılı ve sayfa numarası şeklinde yapılmalıdır. Yazar adı yoksa kurum adı yazar yerine kullanılmalıdır.
 - **Tek yazarlı yayınlarda atıf:** (Dulupçu, 2001: 28).
 - **İki yazarlı yayınlarda atıf:** (Acar ve Tetik, 2013: 60).
 - **Birden fazla kaynağa atıf:** (Schumpeter, 1934: 66; Wood, 2005: 36; Acar ve Tetik, 2013: 60).
 - **Kaynağın tamamı için atıf:** (Drucker, 1995).
 - **Yazar adı olmayan kaynaklar için atıf:** (DPT, 2003: 45).

14. Üç, dört ve beş yazarlı çalışmalarda metin içindeki ilk atıfta tüm yazarların soyadları verilir. Diğer atıflarda ise ilk yazarın soyadının yanına vd. ifadesi eklenmelidir. Dergiye gönderilen makale İngilizce ise vd. yerine et al. ifadesi kullanılmalıdır.
 - **Metin içindeki ilk atıf:** (Çarıkcı, Kalaycı ve Gök, 2009: 55).
 - **Metin içindeki diğer atıflar:** (Çarıkcı vd., 2009: 55).
15. Altı ve daha fazla yazarı olan çalışmalarda atıf yapılırken sadece ilk yazarın soyadı belirtilir.
 - **Metin içindeki atıf:** (Dougherty vd., 2010: 10).
16. Yapılacak atıf bir internet sitesinden alınmışsa ve atfın yazarı belirli ise süreli yayınlardakine benzer şekilde atıf yapılmalıdır. İnternette indirilen kaynak için tarih verilmemişse ilgili dosyaya erişim tarihi kaynağın yılı olarak kullanılmalıdır. Eğer atfın yazarı belli değilse parantez içerisinde internet sitesinin kurumu ve erişim yılı yazılmalıdır.
 - **Yazar adı ve yayın yılı belli olan atıf:** (Bebbington ve Song, 2004).
 - **Yazar adı ve yayın yılı belli olmayan atıf:** (Rekabet Kurumu, 2008).
17. Bir yazarın aynı yıl içinde yayınlanmış birden fazla eserine atıf yapılıyorsa, eserler yılın yanına a, b, c, şeklinde harf verilerek gösterilmelidir.
 - (Kirzner, 1973a: 30).
 - (Kirzner, 1973b: 45).
18. Yazarın adı cümle içinde geçiyorsa aşağıdaki gibi atıf yapılmalıdır.
 - Moran'a (1994: 36) göre,
19. Makalede kullanılan her türlü kaynak kaynakça bölümünde yer almalıdır. Kullanılan kaynaklar nitelik (tez, kitap, makale, rapor vb.) ayrımı yapılmaksızın yazar soyadına göre alfabetik olarak sıraya konulmalıdır. Aynı yazarın eserleri "en eski tarihlî" olandan başlanarak kaynakçaya yerleştirilmelidir. Kaynaklar ilk satır sola yaslı, sonraki satırlar 1,25 cm sol içeriden başlatılmalıdır. Bunun için paragraf seçeneğindeki "ilk satır" kısmı "asılı" olarak değiştirilmeli ve değer olarak 1,25 girilmelidir. Kaynakçada dergi adı hariç tüm yayınlarda (makale adı, kitap adı, bölüm adı, tez adı, vb) başlığın ilk harfi büyük, diğerleri ise özel isim veya kısaltma değilse küçük harfle yazılmalıdır. Dergi adında ise her kelimenin ilk harfi büyük olarak yazılmalıdır. Kaynakça aşağıda belirtilen örneklere uygun olarak hazırlanmalıdır.

Kitaplar:

Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). *Kitabın adı*. Basım yeri: Yayınevi.

Erol, E. (2008). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Acar, D. ve Tetik, N. (2013). *Genel muhasebe*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Korkmaz, A., Dulupçu, M. A., Gövdere, B. ve Songur, H. (2013). *İnsani ücret*. İstanbul: İGİAD Yayınları.

Çeviri Kitaplar:

Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). *Kitabın adı*. Çevirmenin adının baş harfi. Çevirmenin soyadı (Çev.), Basım yeri: Yayınevi.

Drucker, P. (1994). *Kapitalist ötesi toplum*. B. Çorakçı (Çev.), İstanbul: İnkılap Kitabevi.

Editörlü Kitaplar:

Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). Bölümün adı. Editörün adının baş harfi. Editörün soyadı (Ed.), *Kitabın adı* içinde (Bölümün sayfa aralığı), Basım yeri: Yayınevi.

Okçu, M., Aktel, M. ve Kerman, U. (2007). İki süreci anlamak: Kamu yönetiminde küreselleşme ve Avrupalılaştırma. A. Yılmaz ve Y. Bozkurt (Ed.), *Küresel esintiler ve yerel etkiler sarmalında Türk kamu yönetimi içinde* (43-67), Ankara: Gazi Kitabevi.

Makaleler:

Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). Makalenin adı. *Derginin adı*, Cilt(Sayı), Sayfa aralığı.

Özkul, G. (2007). Kapitalist sistemin sürükleyici aktörleri: Ekonomik teoride girişimciler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 343-366.

Çelikkaya, S. ve Sezgin, A. (2014). Kamu harcamalarının kalkınmaya olan etkileri: Türkiye örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 40-59.

Akçakanat, T., Çarıkcı, İ. H. ve Dulupçu, M. A. (2011). Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin Isparta'daki yaşam kalitesi ve Isparta halkına ilişkin tutumlarının değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(4), 1-18.

Oruç, K. O. ve Çolak, M. (2019). Bulanık analitik hiyerarşi prosesi yöntemi ile yem seçimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(25), 495-510. doi:10.21076/vizyoner.611033

Tezler:

Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). *Tez başlığı*. Yüksek Lisans Tezi / Doktora Tezi, Kurum Adı, Yayın yeri. Eke, E. (2014). *Neoliberal devlet döneminde sağlıkta dönüşüm programı uygulamalarına yönelik sektördeki paydaşların algısı*. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Sempozyum/Konferanslar:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Bildirinin adı., *Sempozyum/Konferans Adı*, Düzenleyen Kurum, Düzenlenme Tarihi, Düzenlenme Yeri, Sayfa Aralığı.

Karaatlı, M., Demirci, N., Aksoy, E. ve Ömürbek, N. (2014). Borsa performanslarının çok kriterli karar verme yöntemleri ile karşılaştırılması. *15. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumu*, Süleyman Demirel Üniversitesi, 22-25 Mayıs 2014, Isparta, 673-689.

Araştırma Raporları:

Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). *Çalışmanın başlığı* (Rapor No. xxx). Yayın yeri: Yayıncı.

Pamuk, Ş. (2007). *Economic change in twentieth century Turkey: Is the glass more than half full?* (Working Paper No.41). Paris: The American University of Paris.

İnternet Kaynakları:

Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yayınlanma tarihi / Erişim tarihi). *Başlık*. Erişim adresi: İnternet Adresi, (Erişim Tarihi).

Bebbington, J. ve Song, E. (2004). *The adoption of IFRS in the EU and New Zealand*. Erişim adresi: <http://www.europe.canterbury.ac.nz/>, (14.07.2008).

Rekabet Kurumu. (2010). *Rekabet hukukunun esasları*. Erişim adresi: <http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53>, (17.03.2010).

Süleyman Demirel Üniversitesi. (2020). *Misyon & vizyon*. Erişim adresi: <https://w3.sdu.edu.tr/sayfa/5528/misyon-vizyon>, (10.01.2020).

Gökçe, D. (2019, 19 Temmuz). *Çin'de 1992'den bu yana en düşük büyüme*. Erişim adresi: <https://www.aksam.com.tr/yazarlar/deniz-gokce/cinde-1992den-bu-c2yana-en-dusuk-buyume/haber-990522>, (15.01.2020).

20. Yazım konusunda belirtilmeyen durumlarda bilimsel yazımlarda benimsenen hususlar dikkate alınmalıdır.

PUBLICATION PRINCIPLES

1. Süleyman Demirel University Visionary Journal is an international peer reviewed e-journal and published four times a year in February, May, August and November.
2. Research and review articles on all subjects related to economics and administrative sciences may be submitted to the Journal. The rate of review articles to the total number of articles could not outnumber 25%.
3. No fee is charged from the articles sent to the journal for evaluation or for application.
4. A single author cannot publish two articles in succeeding two volumes or in one year. Therefore those authors who send more than one article to the Journal are accepted to approve the rule.
5. The articles should be written either in Turkish or in English.
6. The articles should be prepared by using the article template to be attained from the web site of the Journal. The articles should be prepared in accordance with the spelling rules and should be uploaded to the DergiPark system. Together with the article(s) the Article Application Form that is signed by all the authors should be uploaded to the system. The authors should add their titles, institutions where they work/study, contact information and Orcid ID information to the system. Those authors who cannot upload their papers through the system may take technical support by e-mailing to vizyoner@sdu.edu.tr.
7. The articles sent to the Journal in order to be published should be prepared by the author(s) in accordance with research and publication ethics. A document of the approval of ethical committee is required from any type of studies that utilise qualitative or quantitative approaches and that necessitate data collection through questionnaires, interviews, focus group studies, observations, experiments, meeting techniques and the date of the study does not change this requirement. For the research made in the article and for clinical and experimental studies on human and animal that necessitate ethics committee approval separate ethics committee approvals should be taken and these approvals should be mentioned in the article and should be documented. In those articles necessitating ethics approval, approval-related information (name of the committee, date and number) should be given in the method part and also in the first/last page of the article. Therefore, in the cases that necessitate ethics committee approval, those articles that do not send these documents would not be evaluated and would be rejected.
8. In the articles submitted to the Journal, the declarations of contribution rate and if any support and thanksgiving, and conflict should be included.
9. An article sent to the Journal follows three stages: pre-control, evaluation and publication stage. After author(s) send(s) the article, the article may be withdrawn through DergiPark system only during the pre-control stage. In other stages, it is impossible for the author(s) to withdraw the article. The process ends with the approval or rejection of the article.
10. The articles sent to the Journal for publication are initially checked in the pre-control stage. The stage is completed at the latest in 30 days following the submission date of the article. In this stage, the article is checked for its compliance with our publication principles, spelling rules, the rules of publication ethics and being scientific. Within the scope of the pre-control three decisions may be made: send to the reviewer (evaluation) process, for the article to be sent to the reviewer some alterations should be made, and insufficient for sending to the reviewer and for publishing. If the second decision – for the article to be sent to the reviewer some alterations should be made – is taken, the author(s) has/have 30 days for making the alterations and resending the article. Otherwise, the evaluation process of the article would be terminated and the article would be rejected.
11. The articles sent to the Journal for publication are checked with iThenticate or Turnitin plagiarism software in the pre-control stage. Those articles having a similarity index of more than 20% are rejected without taking to the evaluation process. The plagiarism evaluation of the articles is going to be made by the Journal, hence the author(s) do(es) not need to attach plagiarism report. The authors who submit their papers are accepted to have declared that they do not plagiarize; they accept any sanction caused by any plagiarism; and they admit that the Journal has no responsibility on such situations.
12. Following the pre-control stage, the articles pass to the evaluation stage. In the beginning of the evaluation stage, the articles are inspected by the editorial board or publication board for the quality, originality and scientific contribution and within 10 days at most, the article is sent to the reviewers or is rejected without sending to the reviewers.
13. After the decision that the article may be sent to the reviewers for the evaluation stage, the article is sent to at least two reviewers (double blind reviewers) for a control in terms of content and format. No information is given to the authors about the identities of the reviewers or to the reviewers about the owner(s) of the article. The reviewers are requested to make a decision whether they are going to evaluate the article or not within 10 days and if they accept to evaluate the article to finish their evaluation within 30 days and send their evaluation reports. Those reviewers who do not send the reports within the duration are warned and additional time of 10 days may be given for twice at most. In case of not sending the reports even within the additional duration, the article is sent to another new reviewer. If the reviewers need a second or third time evaluation following the first one, the aforementioned durations are initiated from the beginning.

14. In accordance with the evaluation reports from the reviewers, the paper may be published, may be re-sent to the author(s) for correction, or may be rejected. In case of a correction all correction(s) should be made within at the latest 1 months and sent to the Journal. Otherwise, the evaluation process of the article would be terminated and the article would be rejected.
15. If one of the reviews is positive while the other is negative, the editorial board may send the article to the third reviewer or may reject the article in accordance with the reviewer report. Therefore, in order for an article to be published, it should take positive decisions from at least two separate reviewers.
16. Those articles that are found to be sufficient in the evaluation stage are sent to the publication stage. In the publication stage, the articles are included in the publication stage according to the decision of editorial board by taking the date of arrival, type of article and publication language. In this stage, the requests of the authors for their articles to be published earlier are refused whatever the reason of the authors. In this respect, Süleyman Demirel University Visionary Journal do not accept any article for publishing it in a particular volume and the authors may submit articles to the Journal at any time they desire.
17. In the publication stage, when the publication turn comes, the typesetting and layout processes are initiated. After the completion of typesetting and layout processes, the article is sent to the author(s) once more for a last-check. After the return of the author, the articles are checked by the editor for the last time and the publication process of the article is initiated after giving a DOI number to the article. If the author(s) do(es) not return in the determined time duration, the article may be shifted to the following volume or may be published with its last format.
18. The opinions in the articles published in the Journal are not the opinions of the Journal and all the responsibility belongs to the authors. The Journal does not pay any royalties to the author(s) of the articles published.
19. Süleyman Demirel University Visionary Journal is a journal that adopts Open Access policy and accepts that the scientific studies which are evaluated by reviewers in compliance with the definition of Budapest Open Access Initiative (BOAI) would be published through Internet, are accessible, readable, downloadable, duplicable, deliverable, printable, scannable without any financial, legal and technical obstacles and can be referred, indexed, transferred to software as data and can be used for any kind of legal purposes. The authors and copyright owners accept that all the users have the right to access the studies without any fee. The authors whose articles are published by the Journal accept that their studies can be cited under the provisions of the protection of copyrights and Commons Attribution License. All the articles to be published in Süleyman Demirel University Visionary Journal are licenced with [Creative Commons Atif 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) (CC BY 4.0).
20. The applications of those articles that are not improper in terms of publication principles would not be accepted. The evaluation process of those articles whose deficiencies are noticed later on, would be terminated and the article would be rejected regardless of the stage of the evaluation process.

PUBLICATION ETHICS

In terms of publication ethics Visionary Journal pursues the principles, standards and recommendations of the publication ethics determined by COPE (Committee on Publication Ethics) and ICMJE (International Committee of Medical Journal Editors). Accordingly, all the articles that do not comply with the accepted standards of ethics are rejected. The rule also applies for those articles that contains discrepancies which are detected after the publication. In the context of publication ethics, all the shareholders are expected to bear the following ethical responsibilities in brief and all the ethical incidences are going to be evaluated in compliance with COPE rules.

Ethical Responsibilities of Authors:

- Authors should send those articles which have not been published elsewhere or which have not been sent anywhere.
- Authors should give references to all the citations in their articles.
- Authors are accepted to declare that the article belongs to themselves, they do not plagiarise, all the responsibilities due to plagiarism belong to themselves and the journal does not have any responsibility in such cases.
- Authors should guarantee that they give scientific contribution to the article and it should be accepted that all the authors of the article have equal responsibility.
- Corresponding author should guarantee that all the co-authors mentioned in the article have an agreement on the publication of the article and on being named as co-authors. All the writers who give crucial contributions to the article should be named as co-authors. Others should be given place in the acknowledgement.
- Authors are responsible for declaring the supporting institutions, financial sources or conflicts of interest.
- In case of necessity authors should give access to the data sets utilised in the articles.
- The authors should prepare the articles to be published in the Journal in accordance with research and publication ethics. For the research made in the article and for clinical and experimental studies on human and animal that necessitate ethics committee approval separate ethics committee approvals should be taken and these approvals should be mentioned in the article and should be documented.

Ethical Responsibilities of Reviewers:

- Any reviewer who is selected for reviewing the article but whose qualifications do not match with the subject of the article and/or to whom the time limitation of the review process is not appropriate should inform the editor and ask for her/his removal from the review process.
- Reviewers are responsible for the concealment of the articles they received and for not using the information attained from the reviewing process for personal interests.
- Reviewers should not share their evaluations reports or information about the article with others and should not directly communicate with the authors without the permission of the editor.
- Reviewers should be intenteve about potential ethical incidences in the article and should present them to the editor. This includes similarities and overlappings with the studies of the reviewer published elsewhere.
- Reviewing should be done objectively. Personal criticisms should be avoided and the evaluations should be constructive, honest and polite.
- Reviewers who may have potential conflict of interest with (at least) one of the authors due to a competitive, collaborative of other types of relationships or connections should inform the editor before accepting the reviewing process.

Ethical Responsibilities of Editorial Board:

- The decision of the selection of articles to be published in the Journal is under the responsibility of the editorial board. The editorial board should carry out the evaluation independent of race, gender, sexual orientation, religious belief, ethnic origin, citizenship or political philosophy. The decision to be made should be based on the accuracy, validity and importance of the article, and its relevance with the scope of the Journal. Legal necessities should also be consulted in cases of slander, copyright infringement and plagiarism.
- The editor or any member of the editorial board should not reveal any information about the article except for the related authors, reviewers, potential reviewers, other editorial consultants and publishers.
- The information in any article presented but not published should not be used in any research of the editor or of the member of the editorial board without express written permission of the authors.

SPELLING RULES

1. The papers should be prepared in A4 paper size with “MS Office - Word 2010” or with a higher version and by utilising the article template of the Journal. The articles must be less than 30 pages with the template. Page margins should be as follows: Top: 5 cm, Bottom: 2.5 cm, Left: 2.5 cm and Right: 2.5 cm.
2. The author(s) information, article additional information and author declarations should be added to the parts declared in the Journal article template in accordance with the Journal rules.
3. Excluding the title page and expended abstract page, the article should be written with “Times New Roman”, 10pt size and single spacing. There should be one space after points and commas. No indents should be used for the paragraphs and 6pt spaces should be left before and after the paragraphs. Between the paragraphs no extra blank lines should be used.
4. In the title page of the article; single spacing and 3nk spacing before and after the paragraph should be used. Turkish and English titles should be 11pt size. Turkish and English abstracts should be 9pt size, between 120 and 200 words and single paragraph. There should be 3 to 5 keywords in Turkish and English. There should be max. 5 JEL (Journal of Economic Literature) codes. For those articles whose language is English, first English versions of title, abstract, keywords and JEL codes should be given and then the Turkish versions should be included.
5. In the article, an extended abstract that is not more than 1 page in accordance with Journal page format and that involves min 700, max 1200 words should be included. The extended abstract should be prepared in English for the articles in Turkish, and in Turkish for the articles in English. The extended abstract should be composed of four sub-headings: purpose and scope, design/methodology/approach, findings, and conclusion and discussion. Each sub-heading should be one paragraph, 9pt size, single spacing, 3nk spacing before and after the paragraph and without any extra spacing between titles.
6. The headings and subheadings should be appeared in 10 font size, bold and left justified and also numbered decimally such as **1., 1.1., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.2.1.** The numbering should be initiated from the “Introduction” part and should be continued till the “Conclusion” part. No titles for introduction and result part should be used. All the letters in main headings should be capital; only the first letters of the words in the sub-headings should be capital. No spacing should be made before and after the main and sub-headings. Only in the main headings 12nk spacing before the paragraph, and 6nk spacing after the paragraph should be applied.
7. All the tables and figures in the article should be given centered and in their proper places. All the tables and figures should be numbered in bold (**Table 1., Figure 2.,** etc.) and given titles in normal fonts. For the Tables, the titles should be given above while it should be given under the Figures. The titles should be centered, should be written in 10 font size, only the initial letters should be capitalized, and 6nk distance must be set before and after the paragraph. The text inside the Tables and Figures should be written in Times New Roman with 8-9 font sizes and with single spacing. All the visuals such as graphs, charts, maps, drawings and photographs should be specified as Figures. All the Tables and Figures should fit the aforementioned rules and should be legible. The sources in Tables and Figures should be given under the Table and Figure with 8 font size and 3nkt distance must be set before and after the paragraph. No blank line should be given before and after the Tables and Figures.
8. The equations, models and formulas in the article should be left justified, all of them should be numbered and the numbers should be written in parentheses and right justified. No blank line should be given before and after the equations, models and formulas.
9. The bulleted texts in the article, should be left justified and 3nk distance must be set before and after the paragraph.
10. If the quotation from a source is less than 40 words, the expressions should be in quotation marks and the study quoted should be cited intext. If the quotation is more than 40 words, the quotation should be given italic and in a new line; 1.25 cm tabbed from left and right, 3nk distance must be set before and after the paragraph and the study quoted should be cited.
11. If the article include any “appendix”, titles (**Appendix 1., Appendix 2.,** etc.) should be given to them and they should be given after the References part.
12. Intext citations, footnotes and reference lists in the papers should be prepared according to American Psychological Association (APA 6) style. The intext references should be given with author-date-page method. The explanations should be given at the button of the page as a footnote, as justified, with 8 font size and Times New Roman, single line spacing and 3nk distance must be set before and after the paragraph.
13. Intext citations should include the surname of the author(s), year of the source, and page number, respectively. If the papers do not have an author then the name of the institution should be given instead of author’s name.
 - **Works by a single author:** (Duluçcu, 2001: 28).
 - **Works by two authors:** (Acar and Tetik, 2013: 60).
 - **Citing more than one source:** (Schumpeter, 1934: 66; Wood, 2005: 36; Acar and Tetik, 2013: 60).
 - **Citing whole source:** (Drucker, 1995).
 - **Citing publications without the name of the author:** (DPT, 2003: 45).

14. In the first quotation of a study that is prepared by three, four or five authors the surnames of all authors should be given. In the following quotations, only the surname of the first author and et al. should be written.
 - **The first citation intext:** (Çarıkçı, Kalaycı and Gök, 2009: 55).
 - **Other citations intext:** (Çarıkçı et al., 2009: 55).
15. For those papers having six or more authors, only the surname of the first author should be mentioned.
 - **Intext citations:** (Doughert et al., 2010: 10).
16. If the reference is taken from a web site and the author is known, reference should be made like periodic publications. If the date of the downloaded source is not given, access date should be used. If the date of the downloaded source is not given, date of access should be used. Also if no publisher name is available, use the name of website and data of Access.
 - **If the author's name and publication year is known:** (Bebbington and Song, 2004).
 - **If the author's name and publication year is not known:** (Rekabet Kurumu, 2008).
17. If you are citing more than one work by the same author in the same year, put the letters a, b, c next to the year.
 - (Kirzner, 1973a: 30).
 - (Kirzner, 1973b: 45).
18. If the name of the author is used in the text, the reference should be given as follows:
 - According to Moran (1994: 36),
19. In the articles, all kind of sources should be included in the References part. All the sources, without discriminating according to the type (thesis, book, article, report etc.), should be sorted alphabetically according to the surname of the authors. The studies of a particular author should be sorted in the References part from the oldest to the newest. Sources should be left justified in the first line, and 1.25 cm tabbed from left in the following lines. For that purpose, in the paragraph preferences "first line" should be adjusted to "hanging" and the value should be adjusted to 1.25 cm. In the References part, the first letter of the name of all publications (article title, book title, chapter title, thesis title etc.) except Journal title should be capital, and the rest of the title should be lower case, ,if they are not proper name or abbreviation. For the title of a journal, the fist letters of all words should be capital. The reference page should be prepared according to example shown below.

Books:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). *Name of the book*. Place of publication: Publisher.

Erol, E. (2008). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Acar, D. and Tetik, N. (2013). *Genel muhasebe*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Korkmaz, A., Dulupçu, M. A., Gövdere, B. and Songur, H. (2013). *İnsani ücret*. İstanbul: İGİAD Yayınları.

Translated Books:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). *Name of the book*. First letter of the translator. Surname of the translator (Trans.), Place of publication: Publisher.

Drucker, P. (1994). *Kapitalist ötesi toplum*. B. Çorakçı (Trans.), İstanbul: İnkılap Kitabevi.

Edited Books:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). Section title. First letter of the editor. Surname of the editor (Ed.), *Title of the book* in (Pages of the section), Place of publication: Publisher.

Okçu, M., Aktel, M. and Kerman, U. (2007). İki süreci anlamak: Kamu yönetiminde küreselleşme ve Avrupalılaştırma. A. Yılmaz and Y. Bozkurt (Ed.), *Küresel esintiler ve yerel etkiler sarmalında Türk kamu yönetimi* in (43-67), Ankara: Gazi Kitabevi.

Articles:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). Title of the article. *Journal title*, Vol(No), Pages.

Özkul, G. (2007). Kapitalist sistemin sürükleyici aktörleri: Ekonomik teoride girişimciler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 343-366.

Çelikkaya, S. and Sezgin, A. (2014). Kamu harcamalarının kalkınmaya olan etkileri: Türkiye örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 40-59.

Akçakanat, T., Çarıkçı, İ. H. and Dulupçu, M. A. (2011). Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin Isparta'daki yaşam kalitesi ve Isparta halkına ilişkin tutumlarının değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(4), 1-18.

Oruç, K. O. and Çolak, M. (2019). Bulanık analitik hiyerarşi prosesi yöntemi ile yem seçimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(25), 495-510. doi:10.21076/vizyoner.611033

Thesis:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). *Thesis title*. Master's Thesis/ Ph.D. Dissertation, Name of Institution, Place of publication.

Eke, E. (2014). *Neoliberal devlet döneminde sağlıkta dönüşüm programı uygulamalarına yönelik sektördeki paydaşların algısı*. Ph.D. Dissertation, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Symposiums/Congresses:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). Title of the paper. *Symposiums/Congresses Name*, Organizing institute, Date of organization, Place of organization, Pages.

Karaatlı, M., Demirci, N., Aksoy, E. and Ömürbek, N. (2014). Borsa performanslarının çok kriterli karar verme yöntemleri ile karşılaştırılması. *15. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumu*, Süleyman Demirel Üniversitesi, 22-25 Mayıs 2014, Isparta, 673-689.

Research Reports:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). *Title of the paper* (Report No. xxx). Place of publication: Publisher.

Pamuk, Ş. (2007). *Economic change in twentieth century Turkey: Is the glass more than half full?* (Working Paper No.41). Paris: The American University of Paris.

Internet Sources:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Date of publication / Date of access). *Title*. Access address: Internet address, (Date of access).

Bebbington, J. and Song, E. (2004). *The adoption of IFRS in the EU and New Zealand*. Access address: <http://www.europe.canterbury.ac.nz/>, (14.07.2008).

Rekabet Kurumu. (2010). *Rekabet hukukunun esasları*. Access address: <http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53>, (17.03.2010).

Süleyman Demirel Üniversitesi. (2020). *Misyon & vizyon*. Access address: <https://w3.sdu.edu.tr/sayfa/5528/misyon-vizyon>, (10.01.2020).

Gökçe, D. (2019, 19 July). *Çin'de 1992'den bu yana en düşük büyüme*. Access address: <https://www.aksam.com.tr/yazarlar/deniz-gokce/cinde-1992den-bu-c2yana-en-dusuk-buyume/haber-990522>, (15.01.2020).

20. For the cases not mentioned in spelling, scientific publication rules will be taken into consideration.

NARSİST KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞKOLİKLİK EĞİLİMİNE ETKİSİ*

THE EFFECT OF NARCISSISTIC PERSONALITY TRAITS ON WORKAHOLIC TENDENCY

Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR¹

Öğr. Gör. Dr. Ahmet TAŞHAN²

ÖZ

Bir kişilik özelliği olarak narsisizmin, çalışma hayatında çalışanların tutum ve davranışlarında olumlu ve olumsuz yansımaları görülebilmektedir. Bu kapsamda, narsist kişilik özelliğinin, çalışma hayatında görülen işkoliklik eğilimine olan etkisini araştırmak bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırma verileri, 387 akademik personelden elde edilmiş olup, araştırmada Narsist Kişilik Envanteri (NKE) ölçeği ve Hollanda İş Bağımlılığı Ölçeği (DUWAS) kullanılmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel değerlendirmesinde açıklayıcı faktör analizi (AFA), Cronbach Alfa güvenilirlik analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), Pearson Korelasyon analizi ve Yol Analizi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, işkoliklik eğiliminin çok çalışma alt boyutu üzerinde, narsist kişilik özellikleri özgüven ve özgün olma alt boyutlarının pozitif yönde, otorite alt boyutunun ise negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Narsist kişilik özellikleri kendini beğenme alt boyutunun hem çok çalışma hem de sorumluluk alt boyutları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Akademisyen, İşkoliklik, Narsist Kişilik, Hollanda İş Bağımlılığı Ölçeği, Narsist Kişilik Envanteri.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M19.

ABSTRACT

Narcissism as a personality trait has positive and negative reflections on the attitudes and behaviors of those working in organizational life. In this context, the aim of the study is to analyse the effect of narcissistic personality traits on the workaholicism trend seen in working life. The data of the study is attained from 387 academic staff by utilising Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) and Narcissist Personality Inventory (NKE) scale. Explanatory factor analysis, Cronbach Alpha reliability analysis, Confirmatory factor analysis, Pearson correlation analysis and Path analysis are used in the statistical evaluation of the data obtained. According to the results of the analysis, it is determined that narcissistic personality traits have significant effects on the workaholism and sub-dimensions of the workaholism, hard work and sense of responsibility. On the other hand, it is determined that the sub-dimensions of narcissistic personality traits, self-confidence and authenticity, have positive effect on sub-dimension of hard work, while the authority sub-dimension has negative effect. It is observed that self-admiration sub-dimension of the narcissistic personality traits has significant positive effect on sub-dimensions of hard work and sense of responsibility.

Keywords: Academics, Workaholism, Narcissistic Trait, Dutch Work Addiction Scale, Narcissistic Personality Inventory.

JEL Classification Codes: M10, M19.

* Bu çalışma Lutfiye ÖZDEMİR danışmanlığında Ahmet TAŞHAN tarafından hazırlanan ve 22.02.2019 tarihinde savunulan "Akademik Personelin İşkoliklik ve Narsistik Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İnönü Üniversitesi'nde Bir Araştırma" başlıklı doktora tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Çalışma için, İnönü Üniversitesi Etik Kurulundan 2017/16-1 sayılı ve 26.10.2017 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹ İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, lutfiye.ozdemir@inonu.edu.tr

² İnönü Üniversitesi, Malatya Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ahmet.tashan@inonu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

It is stated that personal characteristics are more important than working conditions in explaining individual reactions in the workplace. Evaluating the personality traits of individuals and analyzing them well can help to understand human behavior. Because personality shapes behavior, in organizations, individuals' personality traits should be taken into account in order to better understand their behavior and to predict their possible reactions in certain situations. Examining the effect of narcissism on the development of workaholicism gains importance in this context. Narcissists are arrogant individuals who consider themselves superior to other people, take care of their own interests, they consider themselves important, often boast of their achievements, exaggerate their achievements, value power, and pursue power. This can cause narcissists to engage in work in a way that excludes other areas of life in order to achieve success. Many people use the workplace as a medium to express their passion and achievements in life. It has been suggested that the desire for reward and recognition in the workplace causes some people to have narcissistic traits. One way to get rewards and recognition for work is to put in more effort. Therefore, it is stated that narcissism may be related to workaholicism. In this study, it was carried out to determine the effect of narcissistic personality traits on workaholic tendency. It is aimed to make an important contribution to the literature in the context of the relationship between these two variables, which have been little studied together.

Design/methodology/approach:

The population of the research is composed of academic staff working at İnönü University. Research data were obtained from 387 academic staff. The Narcissist Personality Inventory (NPI) scale and the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) were used in the study. KMO measurement and Bartlett test were used for the suitability of the sample size used for the variables to be used in the study for factor analysis. Cronbach Alpha test was used to measure the reliability of the scales, and explanatory factor analysis was used to test its validity. In factor analysis, the factor distributions of the questions constituting the scales are measured. According to the factor analysis, the NPI scale was divided into five sub-dimensions: self-confidence, self-admiration, authenticity, being a subject of interest and authority; The DUWAS scale is divided into two sub-dimensions as hard work and sense of responsibility. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was used to determine that the data used in the study were compatible with the factor structure specified in theory and studies. The relationship between variables was first revealed by performing correlation analysis. It is necessary to examine the goodness of fit values in order to determine the significance of the structurally established model as a whole. In this context, a path analysis was conducted to determine the effect of the total score of the NPI on the total score of DUWAS.

Findings:

According to the correlation analysis results between NPI and DUWAS, a very weak significant relationship was found between self-confidence of NPI, and hard work of DUWAS and total DUWAS in the study ($p < 0.05$). A very weak significant correlation was found between the self-admiration of NPI and, sense of responsibility of DUWAS and total DUWAS ($p < 0.05$). A very weak significant correlation was found between authenticity and being a subject of interest of NPI, total NPI, and sense of responsibility of DUWAS and the DUWAS total ($p < 0.05$). According to the path analysis, it is seen that the total score of NPI has a positive and significant effect on total score of DUWAS ($\beta = 0.19$, $p = 0.001$). Narcissistic personality traits have an explanatory rate of 4% on the workaholicism ($R^2 = 0.04$). In the path analysis, there has been positively meaningful effect of self-confidence of NPI on hard work of DUWAS ($\beta = 0.264$, $p = 0.000$), self-admiration of NPI on hard work of DUWAS ($\beta = 0.113$, $p = 0.046$), self-admiration of NPI on sense of responsibility of NPI ($\beta = 0.093$, $p = 0.020$) and authenticity of NPI on hard work of DUWAS ($\beta = 0.152$, $p = 0.004$). In addition, authority of NPI was found to have a negatively meaningful effect on hard work of DUWAS ($\beta = -0.151$, $p = 0.0002$).

Conclusion and Discussion:

In the study, it was found that narcissistic personality traits have a significant effect on workaholic tendency. Narcissistic individuals may tend to work harder because they have basic characteristics such as achieving success, being authentic, having power, and recognition. The desire to work hard can make these people dependent on work after a while. Since the study was conducted on academicians, it was expected that the relationship between narcissistic personality trait and workaholic tendency and the effect of narcissism on workaholicism was high. Because academicians are generally individuals with idealistic personalities and they have to work hard and achieve success due to their profession. Narcissists are people with high self-admiration and enjoy their success. Narcissism is a personality type that can reduce the negative or negative effects of positive or negative opinions and thoughts on one's self-confidence. In this way, narcissistic individuals can further increase their self-confidence. However, even if narcissistic individuals seem too self-confident in interpersonal relationships, they may actually have a fragile self-confidence. Therefore, narcissists try to counter or eliminate feelings of inferiority and lack of self-confidence. In working life, narcissists may be more engaged in work and working harder in a way that excludes other areas of life in order to keep their self-confidence high. Narcissistic employees' talent and unusual personalities help them to be more successful in difficult and stressful tasks. It can be suggested that narcissistic employees turn to professions with high profile where success and failure, reward and cost are high and develop in these areas. This may cause narcissistic employees to work more and focus more on the job, putting their private lives in the second plan.

1. GİRİŞ

Küreselleşme, teknolojideki hızlı gelişmeler, örgütler arasında yaşanan yoğun rekabet, artan nüfus ile birlikte işgücü piyasasının rekabetçi yapısı gibi faktörler çalışma koşullarının ve doğasının hızlı bir şekilde değişmesine neden olmaktadır. Artık, çok sayıda çalışanın geleneksel çalışma saatleri dışına çıkarak uzun saatler boyunca ofiste veya ofis dışında çalıştığı görülmektedir (Shimazu, Schaufeli ve Taris, 2010: 154). Modern çalışma hayatının, çalışanlara daha iyi şartlar sunmak gibi olumlu yönleri yanında daha fazla ve daha yoğun çalışma gibi çalışanlar açısından olumsuz etkileri de bulunmaktadır (Akın ve Oğuz, 2010: 312).

Hayatımızda işin bu kadar önemli hale gelmesi, çalışanların işe tutkuyla bağlanmasına neden olabilmektedir. Artık birçok çalışan işlerine çok fazla zaman ve çaba harcamaktadırlar. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde, erkeklerin %25'i ve kadınların %11'i haftada 50 saatten fazla çalışmaktadırlar (Aziz ve Vitiello, 2015: 180). Japonya'da ise işgücünün %28'i haftada 50 saatten fazla ve hatta %12'si 60 saatten fazla çalışmaktadır (Iwasaki, Takahashi ve Nakata, 2006: 537-538). Çalışanların işe aşırı ölçüde bağlılık göstermesini tanımlamak için literatürde "işkoliklik" kavramı kullanılmaya başlanmıştır (Seybold ve Salomone, 1994: 5).

İnsanların kontrol edilemez bir şekilde aşırı çalışmaları, zamanlarının ve enerjilerinin daha fazlasını işlerine ayırmaları, işe çok fazla bağlılık göstermeleri işkolikliğin bir işareti olabilmektedir. Özel hayat ile çalışma hayatının sınırlarının belirsizleşmesi beraberinde işyerinde belli rol tanımlarının istisnai hale gelmesine ve kişisel özelliklerin, işyerinde bireysel tepkileri açıklamada çalışma koşullarından daha önemli olduğunun belirtilmesine neden olmaktadır (Balducci, Cecchin, Fraccaroli ve Schaufeli, 2012: 629). Bu nedenle insanların, belirli kişilik özelliklerine sahip oldukları için işkolik olabilecekleri ileri sürülmektedir (Clark, Lelchook ve Taylor, 2010: 786-789).

Bireylerin kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi ve iyi analiz edilmesi, insan davranışlarının anlaşılmasına yardımcı olabilmektedir. Kişiliğin davranışı şekillendirmesi nedeniyle örgütlerde bireylerin davranışlarının daha iyi anlaşılması ve belirli durumlarda olası tepkilerinin öngörülebilmesi için onların kişilik özelliklerinin dikkate alınması gerekmektedir (Robbins ve Judge, 2015: 134). Bir kişilik özelliği olarak narsisizmin işkolikliğin gelişimine olan etkisinin incelenmesi bu kapsamda önem kazanmaktadır. Narsisizm, başkalarını değersiz görme, büyülenme ve şişirilmiş benlik görüşü barındırma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Rauthmann, 2012: 487). Narsist kişiler, kendilerini diğer insanlardan üstün gören, kendi çıkarlarını gözetken, kibirli bireyler olarak bilinmektedir (Kanten, 2014: 163).

Literatürde işkoliklik, demografik (Snir ve Harpaz, 2004; Taris, Beek ve Schaufeli, 2012) ve kişilik özellikleri (Seybold ve Salomone, 1994; Mudrack, 2004; Ng, Sorensen ve Feldman, 2007; Burke, Matthiesen ve Pallesen, 2006), sosyo-kültürel özellikler (Robinson, 1996; Ng vd., 2007; Burke, 2000), örgüt (Seybold ve Salomone, 1994; Burke, 2001; Aziz ve Cunningham, 2008; Schaufeli, 2016), teknoloji (Andreassen, 2014; Brady, Vodanovich ve Rotunda, 2008) gibi faktörler ile birlikte incelenmiştir. Yapılan araştırmalarda, belli kişilik özelliklerinin işkoliklik eğiliminin oluşumunda etkisi olduğu belirlenmiştir. İşkolikliğin, kişiliğin beş büyük boyutu (Burke vd. 2006; Aziz ve Tronzo; 2011), A tipi kişilik (Ng vd., 2007; Robinson, 1996), obsesif-kompulsif kişilik (Ng vd., 2007; Mudrack, 2004) ve mükemmeliyetçilik (Spence ve Robbins, 1992; Liang ve Chu, 2009) ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Kişilik; bireyin içinde bulunduğu iç ve dış çevrenin etkisi altında biyolojik, psikolojik ve kalıtsal özellikleri ile duyguları, güdülleri, alışkanlıkları, istekleri ve tüm davranışları ifade etmektedir (Yelboğa, 2006: 198). Bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerinin bilinmesi belli bir durumda ne yapacağına dair bir tahmin yapılmasını mümkün kılabilir (Phelps, 2015: 558). Bu çerçevede, farklı kişilik özellikleri ile işkoliklik değişkenini birlikte ele alarak yapılacak çalışmalar, çalışma hayatında işkoliklik eğiliminin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına yardımcı olabilecektir. Bu çerçevede bu çalışma, akademik hayatın araştırmaya, çalışmaya dayalı dinamik yapısı, belirli çalışma saatlerinin olmaması, her akademisyenin kendi çalışma alanını belirleme serbestisinin bulunması (Hogan, Hogan ve Hodgins, 2016, 460) gibi işkoliklik için uygun koşullar nedeniyle akademisyenler üzerinde yapılmıştır. Çalışmada narsisizm ve işkoliklik eğilimi teorik olarak irdelenmiş, bu iki değişken arasındaki ilişki kuramsal açıdan ele alınmış ve araştırmanın yöntemine, modeline, hipotezlerine ve bulgularına yer verilmiş ve son olarak tartışma bağlamında erişilen bulgular literatür sonuçları ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

2. TEORİK ÇERÇEVE

Bu bölümde narsisizm ve işkoliklik kavramları kuramsal açıdan ele alınmaktadır.

2.1. Narsisizm Kavramı

Zaman zaman kendini özel ve mükemmel olarak gören, başkalarından saygı ve özel bir muamale görmeyi ve hatta takdir edilmeyi bekleyen insanlarla karşılaşabilmektedir. Kibirli olan, kendini çok önemseyen, son derece gururlu, şahsını metheden ve hayran olan, başkalarına tepeden bakan, kendini beğenen bireyler, genel olarak narsist kişiler olarak tanımlanmaktadır (Twenge ve Cambell, 2010: 43). Bu bireyler, özel oldukları, başkalarından ve yerleşik kurallardan üstün oldukları, ayrıcalık hak ettikleri ve bu ayrıcalıklarının kabul edilmesini bekledikleri şeklinde inanca sahiptirler (Jones, Lasky, Russell-Gale ve Le Fevre 2004: 223).

Narsisizm kavramının kökeni Yunan mitolojisine kadar gitmekte ve suda aksini görerek kendine aşık olan ve ömrünü hiç ulaşamayacağı bir aşkın peşinden koşarak tüketen Narkissosdan gelmektedir (Karaaziz ve Atak, 2013: 44). Freud (1914), narsisizmi; insanın cinsel gelişiminin olağan bir dönemi olarak ele almaktadır. Narsisizm, “benliğin libidinal yatırımı” olarak da tanımlanmaktadır (Hartmann, 1950).

Narsisizm kavramı genel olarak kişinin hayatı boyunca sürekli biçimde kendini sevmesi, beğenmesi ve düşünmesi gibi özelliklere sahip olması şeklinde ifade edilmektedir (Besser ve Zeigler-Hill, 2010: 520). Narsist kişiler; kendilerini dünyanın merkezinde gören, her zaman kazanmaya odaklı olan, kaybetmeye asla tahammül edemeyen ve diğer insanlara karşı yardımsever olmayan kişilerdir (Cihangiroğlu, Teke, Uzuntarla ve Uğrak, 2015: 2). Narsist bireyler, başarı ve güç hakkında takıntılıdır, kuvvetli bir eşsizlik duygusuna sahiptirler, empati kuramazlar ve çoğunlukla başkalarını sömürürler veya onlardan yararlanırlar Duchon ve Burns, 2008: 354).

Raskin ve Terry (1988: 899), narsisizmin üstünlük, sömürücülük, otorite, kendine yeterlik, kendini beğenme, hak iddia etme ve teşhircilik olmak üzere yedi temel özelliğinin olduğunu belirtmektedir. Üstünlük; kişinin çevresindekilerden daha iyi, daha yetenekli ve daha başarılı olduğuna inanmasını ifade etmektedir (Kanten, 2014: 165; Nardis ve Panek, 2019: 26). Sömürücülük; kişinin başkalarının duygularını ya da çıkarlarını önemsemeden onlardan yararlanmaya ve onları kendi çıkarları için kullanmaya çalışması ve istediklerine ulaşana kadar tatmin olmaması şeklinde açıklanmaktadır (Atay, 2010: 42-43; Kanten, 2014: 165). Otorite; dışadönüklük, yakınlık, baskın olma ve sosyal cesaret gibi pozitif kişilik özellikleri ile tanımlanmakta ve başkaları üzerinde başarılı ve güç sahibi olma duyguları ile ilişkilendirilmektedir (Bogart, Benetosch ve Pavlovic, 2004: 36). Kişinin birine bağlı olmaktan kaçınmaya çalışması ve her şeyi kendisinin yapabileceği ve başarabileceği düşüncesine sahip olmasıdır (Almond, 2004: 372). Kendini beğenme; birinin kendini fiziksel olarak çekici olduğunu düşünmesi ve ayrıca başkalarının da fiziksel açıdan böyle düşündüğüne inanmasıdır (Raskin ve Terry, 1988: 899). Hak iddia etme; kişinin özel muameleyi hak ettiğini ve kurallar ve düzenlemelerin başkaları için geçerli olduğunu düşünmesi ve yetersizlik ve güvensizlik duygularını bastırmak için abartılı şekilde kendilerini önemli ve büyük biri olarak görme duygusu geliştirmesidir (Kets de Vries, 2004: 189). Son olarak teşhircilik; kişinin gösteriş merakı, heyecan arama, dışa dönüklük, dürtüleri kontrol edememe gibi özelliklere sahip olmasıdır (Raskin ve Terry 1988: 899)

Narsisizm, kişilerin çalışma hayatındaki performansları, motivasyonları ve geri bildirimlere karşı gösterdikleri tutum gibi birçok alanda etkili olmaktadır (Atay, 2009: 185). Narsist kişilerin, kişilerarası ilişkilerde samimi olmamaları, çıkara dayalı ilişkiler kurmaları, ben merkezci ve kibirli tutum sergilemeleri nedeniyle iş ortamını ve örgütsel performansı olumsuz etkilemektedirler (Campell vd., 2011: 269). Narsist kişilik özelliklerinin bireylerin örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme ve iş performansı düzeylerini olumsuz yönde etkilediği, diğer taraftan verimlilik karşıtı davranış sergilemelerine ve yöneticilerine karşı nezaketsizce davranmalarına neden olduğu öne sürülmektedir (Kanten, 2014: 163).

Narsist çalışanların örgüte olumsuz etkilerinin yanı sıra olumlu yansımaları da bulunmaktadır. Narsisizmin performansa etkisine yönelik yapılan bir çalışmada, narsist çalışanların zor ve stresli görevlerde başkalarına nazaran daha iyi performans gösterdikleri ve narsist kişilik özelliklerinin belirli performans gerektiren işlere uygun olabileceği tespit edilmiştir (Wallace ve Baumeister, 2002: 831). Sosyal hayatta veya iş dünyasında, narsist kişilik özelliklerine sahip çalışanlarla karşılaşmak mümkün bulunmaktadır (Atay, 2010: 33). Bu çerçevede, narsist kişilik özelliğinin çalışanların tutum ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olması nedeniyle, örgütün tüm kademelerinde çeşitli rolleri üstlenen narsist çalışanların yönetilmesini önemli hale getirmektedir (Kanten, 2014:163).

2.2. İşkoliklik Kavramı

İşkoliklik literatürde farklı şekillerde tanımlanan ve araştırmalara konu olan bir kavramdır (Ng vd., 2007: 114). İşkoliklik ile ilgili yapılan bazı tanımlarda zaman olgusu göze çarpmaktadır. İşkoliklerin en belirgin davranışı

olarak işe ayrılan uzun saatlere vurgu yapılmakta (Spence ve Robbins,1992: 161; Porter, 1996: 78) ve kavram haftada en az 50 saat çalışmak şeklinde tanımlanmaktadır (Burke, 2001, 637; Tziner ve Tanami, 2013: 67; Furnham, 2012:211). Bununla birlikte, zaman işkolikliğinin tanımlanmasında tek belirleyici unsur değildir. Çalışanın işkolik olup olmadığını belirlemede işyerinde harcanan zamandan ziyade çalışanın işe yönelik tavır ve yaklaşımı önemli olmakta ve iş haricinde de çalışmayı düşünmeye devam etmesi gerekmektedir (Snir ve Harpaz, 2004: 521).

Oates (1971), işkolikliği bilişsel açıdan ele alarak; kompulsif ve kontrol edilemez sürekli çalışma ihtiyacının neden olduğu bir çalışma bağımlılığı olarak tanımlamaktadır (Oates'ten aktaran Andreassen, Griffiths, Hetland ve Pallesen, 2012: 265). Benzer şekilde Spence ve Robbins (1992: 161-62) de işkolikliği bir bağımlılık olarak ele almakta ve bir kişiyi işkolik olarak tanımlamak için diğer kişilere nazaran üç temel niteliğe sahip olması gerektiğini ileri sürmektedir. Bunlar; yüksek düzeyde işe bağımlı olma, içsel baskılar nedeniyle işe güdülenme veya çalışmak zorunda hissetme ve işlerinden düşük düzeyde keyif almaktır. Bir bağımlılık olarak işkoliklik, içki, uyuşturucu, kumar gibi diğer tüm bağımlılıklarda olduğu gibi sağlık ve aile ilişkilerinde ciddi sorunlara neden olabilmektedir (Porter, 1996: 71-72).

İşkolikliğe davranışsal açıdan yaklaşan Mudrack ve Naughton (2001: 94-108) ise teknik olarak gerekli olmayan iş faaliyetlerine önemli miktarda zaman ve enerji ayrılması ve başkalarının işlerini etkilemesi ve kontrol etmesine yönelik davranış eğilimleri olarak tanımlamaktadır. Özellikle, uzun süre çalışanların, eğer bu tür çalışma alışkanlıkları belli görevleri tamamlamaları için başkaları tarafından onlardan beklenen davranışlarsa, kesinlikle işkolik olmadığını iddia etmektedir. Hatta, sıkı çalışan ve belli çalışma saatleri içinde yalnızca elindeki işlere odaklanan çalışanların, diğer zamanlarda da iş ile ilgilenmiyorsa, işkolik olamayacağını ileri sürmektedir.

İşkoliklik, davranışsal ve bilişsel boyuta ek olarak duygusal açıdan da ele alınmıştır. İşkolikler saplantılı şekilde çalışan, zamanlarının çoğunu işe ayıran, bununla birlikte çalışma eyleminden keyif alan insanlardır. İşkolikler çalışmadıkları zamanlarda kendilerini kötü hissederler ve çalışmak onlar için istenmedik bir eylem değildir. İşkolikler için temel mutluluk kaynağı çalışmaktır ve kişi çalışırken, iş ile ilgili memnuniyetin ve keyif almanın ana kaynağı olan olumlu duygular yaşamaktadır (Ng vd., 2007: 114-115; Malinowska ve Tokarz, 2014: 212).

Bununla birlikte, davranışsal ve bilişsel boyutlar birlikte tanımlarda önemli yer tutmaktadır. Scott, Moore ve Miceli (1997: 292-297); işkolikliği zamanının çoğunu işe ayırma, çalışmıyorken dahi sürekli olarak işi düşünme ve örgütsel ve mali beklentilerin, ihtiyaçların ve taleplerin ötesinde çalışma eğilimi şeklinde tanımlamıştır. Benzer şekilde, Schaufeli, Taris ve Bakker (2008: 204), işkolikliği, kendini zorunlu hissederken aşırı derecede çalışma eğilimi olarak tanımlamakta ve aşırı çalışma ile kompulsif çalışma alt boyutlarının bir araya gelmesinden oluştuğunu ifade etmektedir. Aşırı çalışma; işkolikliğinin davranışsal boyutunu oluşturmada olup işkolikler önemli zaman ve enerjilerini işe ayırmakta ve örgütsel ve ekonomik ihtiyaçları karşılamak için gerekli olanın da ötesinde çalışmaktadır. Kompulsif çalışma ise, işkolikliğinin bilişsel boyutunu temsil etmekte olup işkolikliğinin işe karşı takıntılı ve çalışılmadığı zamanlarda dahi sürekli olarak işin düşünüldüğü yönünü yansıtmaktadır. İşkolikler karşı konulamaz içsel dürtüler nedeniyle çok sıkı çalışmaktadırlar (Taris, Schaufeli ve Shimazu, 2010: 42).

Robinson (2014: 32-36) ise uzun yıllar boyunca yapmış olduğu klinik çalışmalarda işkoliklerle yüzyüze görüşmeleri neticesinde işkolikliğinin özelliklerini on başlık altında toplamıştır. İşkolikler; aceleci ve aşırı meşguldürlü, her şeyi kontrol etme ihtiyacı duyarlar, mükemmeliyetçidirler, yakınlık kurmada zorluk yaşarlar ve ilişkileri zarar görür, kendilerini işe kaptırırlar, dinlenmekte ve rahatlamakta güçlük çekerler, hayatlarını karartırlar, sabırsız ve sinirlidirler, kendilerini yeterli görmezler ve kendilerini ihmal ederler. İşkolikliğinin genel olarak olumsuz sonuçları olduğu görülmektedir.

2.3. Narsisizm ve İşkoliklik

Bir kişilik özelliği olarak narsisizm ile çok çalışma eğilimi veya bağımlılığı olarak işkoliklik arasındaki bağlantıyı teorik olarak ele almadan önce şu soruları sormanın fayda sağlayabileceği düşünülmektedir: “Narsist kişilik özelliklerine sahip bireyler, işkoliklik eğilimli kişimidirler?” ya da “narsist kişilik özellikleri işkoliklik eğilimi üzerinde bir etkiye sahip midir?”. Literatürde, narsisizm ile işkolikliği birlikte ele alan az sayıda çalışma olmasına rağmen, sözkonusu çalışmalarda her iki durum da ele alınıp incelenmiştir.

Clark vd. (2010) tarafından çoğunluğu kadın (% 73), beyaz (% 51) ve siyah (% 27) haftada ortalama 36 saat çalışan, yaş ortalaması 24 olan 322 çalışan öğrenci üzerinde yaptıkları bir çalışmada, beş büyük kişilik özelliği, mükemmeliyetçilik, olumlu-olumsuz duygular ve narsisizmin işkoliklik ile olan ilişkisi incelenmiştir. Yapılan

korelasyon analizi verilerine göre, narsisizmin işkoliklik toplam ile işkolikliğin tüm alt boyutları ile pozitif yönde oldukça zayıf bir ilişki olduğu elde edilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, narsisizmin işkoliklik toplam ile işkolikliğin kompulsif eğilimler ve sabırsızlık boyutları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Andreassen vd. (2012), tarafından 235 banka yöneticisi ve onların astlarından oluşan bir örneklem üzerinde narsisizm ve işkoliklik ile ilgili bir araştırma yapılmıştır. Sözkonusu araştırmada yapılan Pearson korelasyon analizine göre, narsisizm ile işkolikliğin işten keyif alma ve işe güdülenme alt boyutları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sözkonusu araştırmada yapılan çoklu regresyon analizinde ise narsisizm ile işkolikliğin işten keyif alma boyutu üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmış olup, işe güdülenme boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Narsisizmin, işten keyif alma boyutu varyansının %10'unun açıkladığı ileri sürülmektedir. Ayrıca, yöneticilerin tüm ölçeklerde astlarından daha yüksek puan aldıkları tespit edilmiştir.

Konan ve Türkoğlu (2017) tarafından, işkoliklik ve narsist kişilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 203 okul yöneticisi üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada, Pearson Korelasyon analizinden elde edilen bulgulara göre okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyi ile narsist kişilik düzeyi arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Falco vd. (2020) tarafından 217 işçi üzerinde yapılan bir çalışmada narsisizm ile işkoliklik ve işe bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan Pearson korelasyon analizi bulgularına göre, narsisizmin işkoliklik toplam ile işkolikliğin aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutları ile pozitif yönde oldukça zayıf bir ilişki olduğu elde edilmiştir. Sözkonusu çalışmada, çoklu regresyon analizinden elde edilen bulgularda, sadece aşırı iş yükü ile karşı karşıya olan çalışanlarda, narsisizmin işkoliklik toplam ile işkolikliğin aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Narsist kişiler, kendilerini önemli görürler, genellikle başarıları ile övünürler, başarılarını abartırlar, güce değer verirler ve gücün peşinden koşarlar. Bu durum, narsist kişilerin, başarıya ulaşmak için hayatın diğer alanlarını dışlayacak şekilde iş ile meşgul olmalarına neden olabilmektedir (Clark vd., 2010: 787). Birçok insan, işyerini hayattaki tutkularını ve başarılarını ifade edebilecekleri bir ortam olarak kullanmaktadırlar. İşyerinde ödül alma ve tanınma isteklerinin bazı insanların narsist özelliklere sahip olmasına neden olduğu ileri sürülmektedir. İşten ödül alabilmenin ve tanınmayı sağlayabilmenin bir yolu daha fazla çaba harcamaktır. Bu nedenle; narsisizmin işe yüksek düzeyde yatırım seviyesi gibi görünen işkoliklik ile ilişkili olabileceği ifade edilmektedir (Andreassen, Ursin, Eriksen ve Pallesen, 2012: 881-882). İşkoliklerde görülen ve narsisizm ile benzerlik taşıyan özellikler şu şekilde sıralanabilir (Goodman ve Leff, 2012):

- İşkolikler, öz saygılarının görkemli imajlarını desteklemek ve iş arkadaşlarının hayranlıklarını kazanmak için güç peşindedirler.
- İşkolikler, kendilerini geçmek veya iş arkadaşlarından daha üstün görünmek için aşırı çalışırlar.
- İş, işkolikler için saplantı haline gelir ve işkolikler sadece kendi çalışmalarlarıyla kendilerini değerli bulurlar.
- İşkolikler performansları ile ilgili gerçek dışı mükemmeliyetçi beklentiler içindedirler.
- İşkolikler sabırsızdırlar.
- İşkolikler kompulsiftirler.
- İşkolikler duygusal sorumluluklar veya olumsuz duygulardan kaçmak için aşırı bir meşguliyet savunmasına başvururlar.

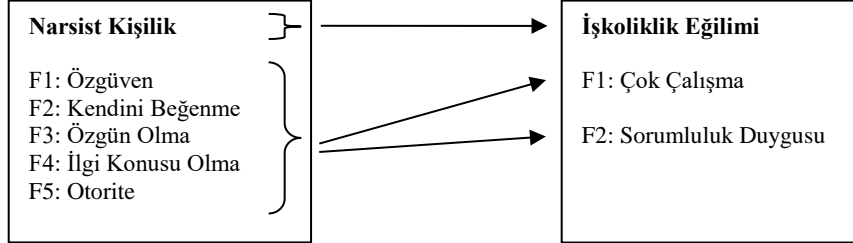
3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJISI

3.1. Araştırmanın Amacı

İnönü Üniversitesi akademik personeli üzerinde yürütülmüş olan bu araştırma, teorik bilgiler temelinde narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerindeki etkisini saptamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu şekilde çok az çalışılmış olan bu iki değişken arasında saptanan ilişkiler, etkileşimler ve değerlendirmeler bağlamında literatüre önemli katkı sağlanması hedeflenmiştir.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli akademisyenlerin narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla oluşturulmuş ve Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Şekil 1’de görüldüğü gibi, araştırma modeli doğrultusunda geliştirilen temel hipotezler şunlardır:

H1: “Narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”

H1a: Narsist kişilik özelliklerinin “özgüven” boyutunun işkoliklik eğiliminin “çok çalışma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Narsist kişilik özelliklerinin “özgüven” boyutunun işkoliklik eğiliminin “sorumluluk duygusu” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1c: Narsist kişilik özelliklerinin “Kendini Beğenme” boyutunun işkoliklik eğiliminin “çok çalışma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1d: Narsist kişilik özelliklerinin “Kendini Beğenme” boyutunun işkoliklik eğiliminin “sorumluluk duygusu” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1e: Narsist kişilik özelliklerinin “Özgün Olma” boyutunun işkoliklik eğiliminin “çok çalışma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1f: Narsist kişilik özelliklerinin “Özgün Olma” boyutunun işkoliklik eğiliminin “sorumluluk duygusu” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1g: Narsist kişilik özelliklerinin “İlgi Konusu Olma” boyutunun işkoliklik eğiliminin “çok çalışma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1h: Narsist kişilik özelliklerinin “İlgi Konusu Olma” boyutunun işkoliklik eğiliminin “sorumluluk duygusu” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1i: Narsist kişilik özelliklerinin “Otorite” boyutunun işkoliklik eğiliminin “çok çalışma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1i: Narsist kişilik özelliklerinin “Otorite” boyutunun işkoliklik eğiliminin “sorumluluk duygusu” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

6 Kasım -10 Aralık 2017 tarihleri arasında yapılmış olan araştırmanın evrenini bu tarih itibarıyla İnönü Üniversitesi fakülte ve yüksekokullarında görev yapan 1442 akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım (2010: 101) tarafından oluşturulan –evreni temsil edebilen minimum örneklem sayısı- tablodan yararlanılarak belirlenmiştir. Bu bağlamda 480 akademik personele ulaşılmış ve bunların 405’inden geri dönüş sağlanmıştır. Elde edilen anketlerden 18’si güvenilir bulunmadığından analize dahil edilmemiştir. Geriye kalan 387 anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda değerlendirmeye alınan 387 anketin evreni temsil edebilir nicelikte olduğu kabul edilmiştir; çünkü Altunışık vd. (2010: 101) göre anakütle 1500 kişiden oluştuğunda, evreni temsil edebilir nicelikte olan örneklem sayısı 306 anketdir.

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırma verisi DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) ve NKE (Narsist Kişilik Envanteri) ölçekleri kullanılarak yüzyüze görüşme yöntemiyle katılımcıların formu kendilerinin doldurması şeklinde toplanmıştır. Araştırmaya başlamadan önce İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu'ndan (2017/16-1) etik onay alınmış ayrıca İnönü Üniversitesi Rektörlüğünden yazılı izin alınmıştır. Veri toplama formunda akademisyenlerin demografik özelliklerini (yaş, medeni durum, cinsiyet ve akademik unvan) ölçmeye yönelik toplam dört soru bulunmaktadır. Araştırmada medeni durum, cinsiyet ve akademik unvan kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır.

Akademisyenlerin işkoliklik eğilimini ölçebilmek amacıyla Schaufeli, Taris ve Bakker (2006: 202) tarafından geliştirilen Hollanda İş Bağımlılığı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 17 maddeden oluşmakta ve 4'lü Likert tipi bir ölçektir. Söz konusu ölçek, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak DUWAS-TR ölçeği olarak ifade edilmiş ve soru sayısı 17 maddeden 14 maddeye düşürülmüştür. Ölçek 5'li Likert tiptedir (1=Hiç Uygun Değil, 2=Uygun Değil, 3=Biraz Uygun, 4=Uygun, 5=Tamamen Uygun). Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Ölçeğin Türkçe formunun güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan iç tutarlık katsayısı ölçeğin tümü için 0.85, "aşırı çalışma" faktörü için 0.76 ve "kompulsif çalışma" faktörü için 0.74 olarak bulunmuş olup, böylece DUWAS-TR ölçeğinin işkolikliği ölçmede kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir (Örneğin, "İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında dahi ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum"). (Doğan ve Tel, 2011). Yapılan faktör analizi sonucunda DUWAS ölçeği, çok çalışma ve sorumluluk duygusu olmak üzere iki alt boyuta ayrılmıştır.

Araştırmada akademisyenlerin narsist kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla NKE ölçeği kullanılmıştır. Raskin ve Hall (1979) tarafından geliştirilen ölçek daha sonra Raskin ve Terry (1988) tarafından bugünkü durumuna getirilmiş olup, ölçek 40 ifadeden oluşmaktadır. Ülkemizde Kızıltan (2000: 48-49) tarafından NKE Türkçe formu dil eşdeğerliliği, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmıştır. Ölçekte Örneğin; "ilgi merkezi olmaktan hoşlanırım" ve "ilgi merkezi olmak beni rahatsız eder" gibi ifadelerden biri narsist kişiliğe, diğer ifade ise narsist olmayan kişiliğe işaret etmektedir. Ölçeğin Türkçe formunun Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.84 bulunmuştur. Bu çalışmada, Kızıltan (2000) tarafından tercümesi yapılan ve geçerlilik ve güvenilirliği elde edilen ölçeğin sadece narsist kişiliği vurgulayan ifadeler alınmış, ters sorular kullanılmamıştır. Ayrıca araştırmada ölçek 5'li Likert tipine (1=Hiç Uygun Değil, 2=Uygun Değil, 3=Biraz Uygun, 4=Uygun, 5=Tamamen Uygun) dönüştürülmüştür.

3.5. Verilerin Değerlendirmesi

Elde edilen verilerin değerlendirilmesi SPSS 22.0 ve AMOS 24 paket programları kullanılarak yapılmıştır. İstatistiksel değerlendirmede tanımlayıcı istatistikler, AFA, DFA, Cronbach Alfa güvenilirlik analizi, Pearson Korelasyon analizi ve Yol Analizi kullanılmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde katılımcıların demografik özellikleriyle, ölçeğin geçerliliğini ölçmek amacıyla faktör analizleriyle ve hipotezlerin testiyle ilgili bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Akademik Personelin Demografik Özellikleri

Araştırmanın örneklemini oluşturan grubun demografik özellikleriyle ilgili olarak katılımcıların yaşları, medeni durumları, cinsiyetleri ve akademik unvanları ele alınmıştır. Demografik özelliklerin dağılımı Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Akademik Personelin Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde
35 ve altı	156	40.3
36-50 arası	169	43.7
51 ve üzeri	62	16.0
Medeni Durum		
Evli	296	76.5
Bekar	91	23.5
Cinsiyet		
Kadın	203	52.4
Erkek	184	47.6
Akademik Unvan		
Öğretim Üyesi	176	45.5
Öğr.Grv./Okutman/Uzman	93	24.0
Arş. Grv.	118	30.5
Toplam	387	100.0

Tablo 1’de görüldüğü gibi, akademisyenlerin %43.7’sinin 36-50 yaş grubu aralığında, %52.4’ünün kadın ve %76.5’inin evli olduğu saptanmıştır. Ayrıca akademisyenlerin %45.5’inin öğretim üyesi olduğu belirlenmiştir.

4.2. Ölçeklerin Güvenilirliği ve Yapı Geçerliliği

Ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alfa testi yapılmış, geçerliliğini test etmek için ise açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

4.2.1. NKE Ölçeği İçin Faktör Analizi Bulguları

Araştırmada çalışanların narsist kişilik özelliklerini belirlemek için NKE kullanılmış ve narsisizm ile ilgili toplam 40 ifade için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde şu kriterler esas alınmıştır: 1) Her bir faktörün özdeğerinin en az 1 olması, 2) Her bir faktördeki maddelerin faktör yüklerinin en az 0.50 değerine sahip olması (Demir ve Akengin, 2010; Ursavaş, Şahin ve McIlroy, 2014). Büyüköztürk (2009) ve Sipahi, Yurtkoru ve Çinko (2008), faktör yük değerlerinin 0.45-0.50 ya da daha yüksek olmasının seçim için iyi bir ölçü olduğunu belirtmiştir. 3) Her bir faktöre yüklenen maddelerin anlam ve içerik olarak tutarlı olması, 4) Buldukları faktördeki yük değerleri ile diğer faktördeki yük değerleri arasındaki farkın en az 0.10 ve daha yukarı olması (binişik olmaması) dır (Özdemir, 2014: 95).

Örnekleme büyüklüğünün faktör analizine uygunluğu için KMO’un 0.60’ın üzerinde olması ve Barlett test sonucunun istatistiksel açıdan anlamlı olması gerekmektedir (Pallant, 2005). NKE’nin faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Bartlett testleri ile belirlenmiştir. Araştırmada NKE’nin KMO= 0.913, Bartlett değeri= 5759.553, df= 780, p=0.000 olarak belirlenmiştir. KMO değerinin 1’e yakın çıkması ve Bartlett değerlerinin anlamlı çıkması NKE ölçeğinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. NKE Madde Toplam Korelasyonları ve Faktör Yüklerinin Dağılımı

Maddeler	Ort.	Std.	Faktör Yükleri	Madde-Toplam Korelasyon	Varyans	Cronbach's Alpha
Özgüven					%14.8	0.70
S11. Düşünce ve isteklerimi kolaylıkla ifade edebilirim	3.62	0.93	0.77	0.352		
S17. Karar verme sorumluluğunu almak hoşuma gider	3.11	1.03	0.67	0.519		
S1. İnsanları etkileme konusunda doğal bir yeteneğe sahibim	3.29	0.91	0.66	0.505		
S14. Layık olduğum saygıyı elde etme konusunda ısrarcıyım	2.67	1.10	0.55	0.626		
Kendini Beğenme					%14.1	0.71
S29. Aynada kendimi seyretmekten hoşlanırım	2.07	1.05	0.80	0.601		
S19. Vücuduma bakmaktan hoşlanırım	2.40	1.11	0.77	0.491		
S38. Sosyal ortamlarda, insanlar görünüşüme aldırmadıkları zaman keyfim kaçır	1.95	1.05	0.61	0.442		
S28. Yeni moda ve heveslere öncülük etmeyi severim	2.26	1.08	0.60	0.562		
Özgün Olma					%11.5	0.72
S39. Diğer insanlardan daha yetenekliyimdir	2.78	2.45	0.81	0.506		
S40. Sıra dışı biriyim	2.36	1.87	0.78	0.528		
İlgi Konusu Olma	2.78	2.45			%11.0	0.79
S27. Güç sahibi olmak benim için çok önemlidir	2.36	1.87	0.89	0.610		
S30. İlgi merkezi olmaktan çok hoşlanırım	2.78	2.45	0.87	0.647		
Otorite					%10.8	0.83
S13. İnsanları kolayca kendi isteklerime göre yönlendiririm	2.39	1.04	0.52	0.641		
S12. İnsanlar üzerinde otorite kurmaktan hoşlanırım	2.36	1.06	0.69	0.672		
Toplam Varyans					%62.2	
Toplam Cronbach's Alpha						0.81

Tablo 2’de görüldüğü gibi, NKE faktör analizi sonuçlarına göre, NKE faktör yüklerinin 0.52 ile 0.89 arasında madde-toplam korelasyon katsayılarının ise 0.35 ile 0.67 arasında olduğu bulunmuştur. Ölçekte 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 31, 32, 33, 34, 35, 36 ve 37. maddeler düşük faktör yüküne sahip olduklarından ya da birden çok faktör başlığı altında toplandıklarından kapsam dışı bırakılmıştır. Ölçeğin toplam varyansın %62.2’sini açıkladığı ve ölçeğin yapı geçerliliğini sağladığı görülmüştür. Ölçek, yapılan analiz sonucu beş boyuta ayrılmıştır: Özgüven, kendini beğenme, özgün olma, ilgi konusu olma ve otoritedir. Araştırmada NKE özgüven alt boyutu Cronbach’s α katsayısı 0.70, kendini beğenme alt boyutu Cronbach’s α katsayısı 0.71, özgün olma alt boyutu Cronbach’s α katsayısı 0.72, ilgi konusu olma alt boyutu Cronbach’s α katsayısı 0.79, otorite alt boyutu Cronbach’s α katsayısı 0.83 ve toplam ölçek Cronbach’s α katsayısı 0.81’dir. Bir ölçme aracında yeterli sayılabilecek güvenilirlik katsayısı olabildiğince 1’e yakın olmalıdır. Cronbach’s α katsayısı 0.40’dan küçük ise ölçme aracı güvenilir değil, 0.40-0.59 arası düşük güvenilirlikte, 0.60-0.79 arası oldukça güvenilirlikte, 0.80-1.00 arası ise yüksek derecede güvenilirlikte olarak değerlendirilir (Bland ve Altman, 1997). NKE ölçeğinin “özgüven”, “kendini beğenme”, “özgün olma” ve “ilgi konusu olma” alt boyutlarının oldukça güvenilir olduğu buna karşılık “otorite” alt boyutu ile toplam ölçeğin katsayısının yüksek derecede güvenilir olduğu bulgusuna erişilmiştir.

4.2.2. İşkoliklik Eğilimi İçin Faktör Analizi Bulguları

Araştırmada akademisyenlerin işkoliklik eğilimlerini belirlemek amacıyla DUWAS-TR ölçeği kullanılmış ve işkoliklik ile ilgili toplam 14 ifade için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Öncelikle ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan KMO ve Bartlett Testleri sonucuna bakılmıştır. DUWAS-TR ölçeğinin KMO ve Bartlett Test sonucunda KMO= 0.890, Bartlett's Test of Sphericity= 1809,315, df=91, p=0.000 saptanmıştır. Ölçeğin KMO ve Bartlett's test sonucu verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. İşkoliklik Ölçeğinin Madde Toplam Korelasyonları ve Faktör Yüklerinin Dağılımı

Maddeler	Ort.	Std.	Faktör Yükleri	Madde-Toplam Korelasyon	Varyans	Cronbach's Alpha
Çok Çalışma					%34.74	0.84
S4. İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında dahi ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum	3.01	1.01	0.75	0.33		
S7. Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem dahi kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum	3.62	1.02	0.71	0.50		
S8. Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim	3.32	1.03	0.71	0.44		
S9. Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum	3.49	1.03	0.70	0.36		
S11. Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum	3.46	0.94	0.67	0.43		
S12. Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım	3.35	1.02	0.61	0.49		
S5. Yaptığım işten hoşlanmasam dahi sıkı çalışmak benim için önemlidir	3.26	1.00	0.60	0.40		
Sorumluluk Duygusu					%18.54	0.71
S17. Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum	2.87	1.17	0.86	0.24		
S16. İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim	2.73	1.14	0.83	0.24		
S13. Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim	2.98	1.09	0.56	0.27		
Toplam Varyans					%53.28	
Toplam Cronbach's Alpha						0.73

Tablo 3'te görüldüğü gibi, DUWAS-TR ölçeğinin faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin 0.56 ile 0.70 ve madde-toplam korelasyon katsayılarının 0.24 ile 0.50 arasında olduğu saptanmıştır. AFA analizleri sonucunda ölçekte 1, 2, 3, 6, 10, 14, ve 15. maddeler düşük faktör yüküne sahip olduklarından ya da birden çok faktör başlığı altında toplandıklarından kapsam dışı bırakılmıştır. Ayrıca ölçeğin toplam varyansın %53.28'ini açıkladığı belirlenmiştir. Ölçek, yapılan analiz sonucu iki boyuta ayrılmıştır: Çok çalışma ve sorumluluk duygusudur. Likert tipi ölçeklerin güvenilirliğinin incelenmesinde Cronbach's α iç tutarlık katsayı tekniği önerilmektedir. Araştırmada DUWAS-TR ölçeğinin çok çalışma alt boyutu Cronbach's α katsayısı 0.84, sorumluluk duygusu alt boyutu 0.71 ve toplam ölçek Cronbach's α katsayısı 0.73'tür. Sonuç olarak "çok çalışma" alt boyutunun yüksek derecede güvenilir, "sorumluluk duygusu" ve toplam ölçeğin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Çalışmada kullanılan verilerin, teoride ve yapılmış çalışmalarda belirtilen faktör yapısı ile uygun olduğunu belirlemek için DFA yapılmıştır. Ölçeklerin DFA sonuçları Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4. NKE ve DUWAS-TR Ölçeklerine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Parametreler	Kısaltma	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	NKE	DUWAS-TR
Goodness of Fit Index	GFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.96	0.95
Adjusted Goodness of Fit Index	AGFI	≥ 0.90	≥ 0.85	0.94	0.90
Comparative Goodness of Fit Index	CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	0.97	0.95
Normal Fit Index	NFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.93	0.92
Root-Square Mean Error of Approximation	RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.08	0.042	0.074
Minimum Discrepancy	CMIN/SD	≤ 3	≤ 5	1.669	3.109
Serbestlik Derecesi	SD			67	33
χ^2	χ^2			111.849	102.607
Anlamlılık	P	≤ 0.05	≤ 0.05	0.000	0.000

Kaynak: (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003; Hooper Coughlan ve Mullen, 2008; Çapık, 2014; Yaşoğlu, 2017).

Tablo 4’de, DFA sonuçları görülmektedir. DFA, daha önceden oluşturulmuş bir yapının doğrulanmasını analiz etmek amacıyla yapılmakta olup, modelin elde edilen veriyi iyi açıklayıp açıklamadığı uyum iyiliği indeksleri ile belirlenmektedir (Özabacı, 2011: 163). Ölçeklerin χ^2 , sd, p ve χ^2/sd değerlerin kabul edilebilir değerler arasında çıktığı görülmektedir. Benzer şekilde, elde edilen uyum indekslerinin (RMSEA, GFI, AGFI, NFI ve CFI) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen uyum indeksleri modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırmada NKE ve DUWAS-TR ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 5’de gösterilmektedir. Çarpıklık ve basıklık ölçülerinin +2 ile -2 aralığında değerler almış olması verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelir (Cerit Berber ve Sarı, 2009: 266). NKE ve DUWAS-TR ölçeklerine ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri +2 ile -2 arasında yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre ölçeklere ait veriler normal dağılıma uymaktadır.

Tablo 5. NKE ve DUWAS-TR Ölçeklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistiklerin Dağılımı

Ölçekler ve Alt Boyutları	Ortalama	Standart Sapma	Skewness (Çarpıklık)		Kurtosis (Basıklık)	
	Değerler	Değerler	Değerler	Standart Sapma	Değerler	Standart Sapma
NKE						
Özgüven	3.17	0.71	0.038	0.124	0.220	0.247
Kendini Beğenme	2.17	0.77	0.537	0.124	0.110	0.247
Özgün Olma	2.51	1.04	0.447	0.124	-0.038	0.247
İlgi Konusu Olma	2.45	0.93	0.312	0.124	-0.314	0.247
Otorite	2.38	0.97	0.403	0.124	-0.360	0.247
DUWAS-TR						
Çok Çalışma	3.89	0.67	-0.567	0.124	0.359	0.247
Sorumluluk Duygusu	3.02	0.89	0.053	0.124	0.485	0.247

4.3. Hipotezlerin Testine İlişkin Bulgular

Hipotezlerin testine ilişkin bulgular, araştırma modeli bağlamında oluşturulmuştur. Araştırma NKE ve DUWAS-TR arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucu Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. NKE ve DUWAS-TR Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Özgüven	1	.366**	.325**	.495**	.560**	.692**	.209**	.061	.164**
2.Kendini Beğenme		1	.345**	.517**	.408**	.720**	.014	.136*	.161**
3.Özgün Olma			1	.387**	.331**	.584**	-.047	.116*	.180**
4.İlgi Konusu Olma				1	.563**	.708**	-.041	.167*	.178**
5.Otorite					1	.710**	-.014	.068	.067
6.NKE Toplam						1	.031	.137*	.191**
7.Çok Çalışma							1	.150**	.265**
8.Sorumluluk Duygusu								1	.769**
9.DUWAS-TR Toplam									1

** p<0.01, *p<0.05

Tablo 6.’da NKE ile DUWAS-TR ölçekleri puan ortalamaları arasındaki ilişkinin korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Araştırmada NKE ölçeğinin özgüven alt boyutu ile çok çalışma ve DUWAS-TR toplam arasında çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (p<0.05). Kendini beğenme alt boyutu ile sorumluluk duygusu ve DUWAS-TR toplam arasında da çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (p<0.05). NKE ölçeğinin özgün olma, ilgi konusu olma alt boyutları ve NKE toplam puanı ile sorumluluk duygusu ve DUWAS-TR toplam arasında çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (p<0.05). Ayrıca otorite alt boyutu ile DUWAS-TR toplam ve alt boyutları arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır (p>0.05).

4.4. Yol Analizi Sonuçları

Ölçeklere ilişkin modeller DFA ile doğrulanmış ve sonrasında kullanılan değişkenler arası ilişkiler yol analiziyle araştırılmıştır. Yapısal olarak kurulan modelin bir bütün olarak anlamlılığını belirlemek için uyum iyiliği

değerlerinin incelenmesi şarttır. Narsist kişilik özelliği toplam puanının işkoliklik toplam puanı üzerine etkisini belirlemek üzere yapılan yol analizi modeline ait uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; χ^2 /sd değerinin 2.042, χ^2 değerinin 500.358, sd değerinin 245, GFI değerinin 0,90, NFI değerinin 0,84, CFI değerinin 0.91 ve RMSEA değerinin 0,052 olduğu tespit edilmiştir. Narsist kişilik özelliği alt boyutları ile işkoliklik alt boyutları arasındaki hipotezleri test etmek amacıyla kurulan yol analizinde, modelin uyum iyiliği değerleri; χ^2 /sd değerinin 2.099, χ^2 değerinin 486.943, sd değerinin 232, GFI değerinin 0,91, NFI değerinin 0.85, CFI değerinin 0.91 ve RMSEA değerinin 0,053 olduğu bulunmuştur. Bu değerler göz önünde bulundurulduğunda modellerin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir (Hu & Bentler, 1999; Sivo vd., 2006). Kurulan modellerdeki doğrudan ilişki analizleri Tablo 7 ve Tablo 8’de verilmiştir.

Narsist kişilik özellikleri ile işkoliklik eğilimi arasındaki etkileşimi incelemek amacıyla yapılan yol analizinde test edilen hipoteze ait değerler Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7. Narsist Kişilik Özelliklerinin İşkoliklik Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Yol Analizi Bulguları (Genel)

Hipotez	NKE	DUWAS-TR	Standardize edilmiş Değerler	Standart Hatalar	t-değeri	P değeri	R ²	Durum
H1	Narsisizm	→ İşkoliklik	0.19	0.050	3.820	0.000	0.040	Kabul

Tablo 7’deki değerlere göre; narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerinde (H1: $\beta= 0.19$, $p=0,001$) pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu görülmektedir. Narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerinde %4’lük bir açıklayıcılık oranına sahiptir ($R^2=0,04$). Kurulan hipotezler kapsamında “H1: “ Narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ” hipotezi desteklenmiştir. Narsist kişilik özellikleri ile işkoliklik eğilimi alt boyutları arasındaki etkileşimi incelemek amacıyla yapılan yol analizinde test edilen hipoteze ait değerlere Tablo 8’de yer verilmiştir. NKE ve DUWAS-TR ölçekleri alt boyutlarının değerleri üzerinden sözkonusu analiz yapılmıştır.

Tablo 8. Narsist Kişilik Özelliklerinin İşkoliklik Üzerine Etkileşimini Belirlemeye Yönelik Yol Analizi Bulguları (Alt Boyutlar Bazında)

Hipotezler	NKE Alt Boyutları	DUWAS-TR Alt Boyutları	Standardize edilmiş Değerler	Standart Hatalar	t-değerleri	P değerleri	Durum
H1a	Özgüven	→ Çok Çalışma	0.264	0.068	3.896	0.000	Kabul
H1b	Özgüven	→ Sorumluluk Duygusu	0.029	0.053	0.540	0.589	Ret
H1c	Kendini Beğenme	→ Çok Çalışma	0.113	0.046	2.446	0.014	Kabul
H1d	Kendini Beğenme	→ Sorumluluk Duygusu	0.093	0.040	2.335	0.020	Kabul
H1e	Özgün Olma	→ Çok Çalışma	0.152	0.053	2.890	0.004	Kabul
H1f	Özgün Olma	→ Sorumluluk Duygusu	0.068	0.041	1.666	0.096	Ret
H1g	İlgi Konusu Olma	→ Çok Çalışma	-0.002	0.023	-0.099	0.921	Ret
H1h	İlgi Konusu Olma	→ Sorumluluk Duygusu	0.001	0.013	0.099	0.921	Ret
H1i	Otorite	→ Çok Çalışma	-0.151	0.049	-3.109	0.002	Kabul
H1i	Otorite	→ Sorumluluk Duygusu	-0.026	0.040	-0.656	0.512	Ret

Araştırmada kontrol değişkenleri olan medeni durum, cinsiyet ve akademik unvan oluşturulan yol modelinde anlamlı ilişki oluşturmadığı için modelden çıkartılmıştır (York, 2018).

Araştırmada NKE ölçeğinin özgüven, kendini beğenme, özgün olma, ilgi konusu olma ve otorite alt boyutları ile DUWAS-TR ölçeğinin çok çalışma ve sorumluluk duygusu alt boyutları arasındaki ilişkilere yönelik hipotezleri test etmek için yol analizinden yararlanılmıştır. Buna göre, özgüvenin çok çalışma (H1a: $\beta= 0.264$, $p=0.000$), kendini beğenmenin çok çalışma (H1c: $\beta= 0.113$, $p=0.046$), kendini beğenmenin sorumluluk duygusu (H1d: $\beta= 0.093$, $p=0.020$) ve özgün olmanın çok çalışma (H1e: $\beta= 0.152$, $p=0.004$) üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, otoritenin çok çalışma (H1i: $\beta= -0.151$, $p=0.0002$) üzerinde negatif

yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu görülmüştür. Kurulan hipotezler kapsamında, H1a, H1c, H1d, H1e ve H1i hipotezleri kabul edilmiştir. Diğer taraftan, NKE ölçeği özgüven, özgün olma, ilgi konusu olma ve otorite alt boyutlarının, DUWAS-TR ölçeği sorumluluk duygusu üzerinde ve NKE ölçeği ilgi konusu olma alt boyutunun DUWAS-TR ölçeği çok çalışma alt boyutu üzerinde istatistiki olarak bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre, çalışmada H1b, H1f, H1g, H1h ve H1i hipotezleri reddedilmiştir (Tablo 8).

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Günümüzde kişisel çıkarların, bireyseliğin, güç ve üstünlük peşinde koşmanın ve bencilce davranmanın ön plana çıktığı bir çalışma hayatı görülmektedir. Bu özelliklere sahip narsist kişilikli bireyler, gerek toplumsal gerekse örgütsel hayatta sayıca artmaya başlamıştır. Narsist kişilikli çalışanlar, başarılı olmak, ödüllere erişmek ve çevrelerindeki insanların hayranlığını ve takdirini kazanabilmek için daha fazla çalışmak durumunda kalabilmektedirler. Narsist kişilik özelliklerinin örgütte çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyebileceği dikkate alındığında, bu özelliklerin çalışanların işkoliklik eğilimlerinin gelişimine katkıda bulunabileceği söylenebilir.

Bu çalışma, akademisyenlerin narsist kişilik özelliklerinin onların işkoliklik eğilimine olan etkisini araştırmak amacıyla yapılmıştır. NKE ölçeği için uygulanan faktör analiz sonucunda; özgüven, kendini beğenme, özgün olma, ilgi konusu olma ve otorite olmak üzere beş alt boyut ortaya çıkmıştır. İşkoliklik ölçeği için yapılan analiz sonucunda ise çok çalışma ve sorumluluk duygusu olmak üzere iki alt boyut elde edilmiştir.

Çalışma, “narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” ana hipotezden oluşmaktadır. Yol analizinden elde edilen sonuçlara göre, narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, literatürdeki Clark vd. (2010), Andreassen vd. (2012), Konan ve Türkoğlu (2017) ve Falco vd.nin (2020) yapmış oldukları araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir. Clark vd. (2010), regresyon analizi sonuçları bağlamında narsisizmin işkoliklik üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğunu saptamışlardır. Andreassen vd. (2012) ise yapmış oldukları bir araştırmada, yapılan çoklu regresyon analizine göre narsisizm ile işkolikliğin işten keyif alma boyutu üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Konan ve Türkoğlu (2017: 31) tarafından yapılan araştırmada okul yöneticilerinin narsist kişilik düzeyi ile işkoliklik düzeyi arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Falco vd. (2020) tarafından 217 işçi üzerinde yapılan bir çalışmada aşırı iş yükü altında çalışan çalışanlarda, narsisizmin işkoliklik toplam ile işkolikliğin aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Narsist kişilikli bireyler, başarıya erişme, özgün olma, güç sahibi olma, tanınma gibi temel özellikleri taşıdıkları için daha çok çalışma eğiliminde olabilirler. Çok çalışma istek ve arzusu bir süre sonra bu kişileri işe bağımlı duruma getirebilir. Çalışmanın akademisyenler üzerinde yapılmış olması nedeniyle narsist kişilik özelliği ile işkoliklik eğilimi arasındaki ilişkinin ve narsisizmin işkoliklik üzerindeki etkisinin yüksek olması beklenmiştir. Çünkü akademisyenler genellikle idealist kişilikli bireyler olup, meslekleri gereği çok çalışmak ve başarıya erişmek durumundadırlar. Araştırma sonucunda beklenen etki düzeyi görülemez. Çünkü işkoliklik eğilimindeki değişimin sadece % 4’ünün narsist kişilik özelliği açıklanmıştır.

Çalışma hayatında, işyerinde başarı duygusu elde etmek ve işi beklendiği şekilde yapmak bazı çalışanların amaç duygusunu güçlendirebilir. Aslında, kişinin benlik imajının çoğu iş ve kariyerle ilgili olaylara bağlıdır. İşkolikler, zamanlarının çoğunu ya işte geçirdikleri ya da işle ilgili faaliyetlerde buldukları için çalışma ortamı işkoliklerin bağlanma ihtiyacını karşılamakta ve benlik duygusunu geliştirmektedir (Andreassen vd., 2012). Bu nedenle, narsist kişiler çok çalışma davranışları gösteriyor ve kendilerini işlerine adıyor olabilirler. Narsist çalışanların zor ve stresli görevlerde diğer çalışanlara nazaran daha iyi performans gösterdiği tespit edilmiştir (Wallace ve Baumeister, 2002: 831). Diğer taraftan, birçok çalışan işyerini hayattaki tutkularını ve başarılarını ifade edebildikleri bir ortam olarak görüyor olabilirler. Özellikle narsist kişilik özelliklerine sahip çalışanlar başarı elde etmek, tanınmak ve ödül almak için üstlenmiş oldukları görev ve sorumlulukların ötesinde fazladan rol davranışları sergiliyor olabilirler. Bu şekilde daha fazla görev ve sorumluluk da üstlenebilirler.

Alt hipotezlerde ise narsist kişiliğin tüm boyutlarının (özgüven, kendini beğenme, özgün olma, ilgi konusu olma ve otorite) işkolikliğin çok çalışma ve sorumluluk duygusu üzerindeki etkisi test edilmiştir. Buna göre, özgüvenin çok çalışma, kendini beğenmenin çok çalışma, kendini beğenmenin sorumluluk duygusu ve özgün olmanın çok çalışma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca, otoritenin çok çalışma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Çok çalışma üzerinde etkili olduğu saptanan narsist kişiliğin tüm boyutları birlikte değerlendirildiğinde, özgüven, kendini beğenme ile özgün olmanın pozitif; otoritenin ise negatif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile özgüven, kendini beğenme ve özgün olma çok çalışmayı olumlu yönde otorite ise olumsuz yönde etkilemektedir.

Üzümcü (2016: 4) narsist kişilerin özgüvenlerinin hayatla uyumlu olabilecek şekilde yüksek olduğunu ve başarılarından keyif aldıklarını belirtmiştir. Narsisizmin, çevreden gelen olumlu veya olumsuz görüş ve düşüncelerin kişinin özgüvenini olumsuz yönde etkileme gücünü daha aza indirebilen bir kişilik tipi olduğu belirtilmektedir. Kişi, çevresindekilerin kendisi hakkındaki görüş ve düşünceleri yerine kendisinin benliği ile ilgili olan görüş ve düşüncelerine odaklanmaktadır. Bu şekilde narsist bireyler, özgüvenlerini daha da artırabilmektedirler (Karaaziz ve Atak, 2013: 46-47). Bununla birlikte narsist bireylerin, kişilerarası ilişkilerde kendilerine olan güvenleri fazla görünse dahi, gerçekte kırılan bir özgüvene sahip oldukları da belirtilmektedir (Erbahar ve Gençer, 2014: 2). Bu nedenle narsist kişiler, aşakılık hisleri ve özgüven eksikliği duygularına karşı koymaya veya bunları ortadan kaldırmaya çalışmaktadırlar (Millon vd., 2004: 338-339). Çalışma hayatında narsist kişiler özgüvenlerini yüksek tutabilmek için hayatın diğer alanlarını dışlayabilecek şekilde iş ile daha fazla meşgul olabilirler ve daha sıkı çalışıyor olabilirler.

Narsist çalışanların sahip oldukları yetenek ve sıradışı kişilikleri onlara zor ve stresli görevlerde daha başarılı olabilmelerine yardım etmektedir. Narsist çalışanların, başarı ve başarısızlığın, ödül ve maliyetin büyük olduğu profili yüksek mesleklere yönelmeleri ve bu alanlarda gelişmeleri önerilebilir (Wallace ve Baumeister 2002: 831). Bu durum, narsist çalışanların daha çok çalışmalarına ve özel hayatlarını ikinci plana itecek şekilde işe daha fazla zaman ayırmalarına neden olabilir.

İşkolikler; aceleci ve aşırı meşgul, her şeyi kontrol etme ihtiyacı duyan, mükemmeliyetçi, yakınlık kurmada zorluk yaşayan ve ilişkileri zarar gören, kendilerini işe kaptıran, işi uğruna hayatlarını karartan kişilerdir (Robinson 2014: 32-36). Aslında bu tip insanlar, işyerinde çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı iletişim kuramamakta ve çevrelerinde insanlar olsa da tek başlarına çalışmak durumunda kalabilmektedirler. Görev ve sorumluluklarını yerine getirdikleri sürece kimseyle etkileşimi olmayabilmektedir. Bu nedenle, işkoliklerin çevresindekileri kendi isteklerine göre yönlendirebilmeleri veya insanlar üzerinde otorite kurmaları çok kolay görünmemektedir.

Narsisizm ve işkoliklik; iletişim, karar alma, liderlik, iş performansı, örgütsel iklim ve kültür gibi örgütsel hayatı etkileyen kavramlarla ilişkili olup, her iki kavramı birlikte ele alan yerli ve yabancı çalışmaların azlığı dikkate alındığında, sözkonusu çalışmanın yapılacak araştırmalara yol gösterici olabileceği beklenmektedir. Diğer taraftan bu çalışmada işkoliklik ile narsisizm arasındaki ilişki incelenirken DUWAS-TR ölçeği ilk kez kullanılmıştır. Ayrıca, narsisizmi ölçmek için ise NKE ölçeğinin likert versiyonundan yararlanılmıştır. Bu nedenle, narsisizm ve işkoliklik arasındaki ilişkinin teyit edilmesi amacıyla benzer veya farklı meslek grupları üzerinde sözkonusu ölçeklerin kullanıldığı daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Araştırmanın sadece İnönü Üniversitesi'nde yapılmış olması ve akademisyenlerin narsist kişilik özellikleri ve işkoliklik eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi bu çalışmanın en önemli kısıtlarındandır. Bir bütün olarak Türkiye'deki kamu ve özel üniversiteleri kapsayabilecek şekilde birden fazla üniversitede başka araştırmaların yapılması literatüre daha fazla katkı sağlayabilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Akın, U. ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(3), 309-327.

Almond, R. (2004). "I can do it (all) myself": Clinical technique with defensive narcissistic self-sufficiency. *Psychoanalytic Psychology*, 21(3), 371-384. doi:10.1037/0736-9735.21.3.371

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*. Ankara: Sakarya Yayıncılık.
- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1–11. doi:10.1556/jba.2.2013.017
- Andreassen, C. S., Griffiths M. D., Hetland J. ve Pallesen S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3), 265–272. doi:10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x
- Andreassen, C. S., Ursin, H., Eriksen, H. R. ve Pallesen, S. (2012). The relationship of narcissism with workaholism, work engagement, and professional position. *Social Behavior and Personality*, 40(6), 881-890. doi:10.2224/sbp.2012.40.6.881
- Atay, S. (2009). Narsistik kişilik envanteri'nin Türkçe'ye standardizasyonu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 181-196.
- Aziz, S. ve Cunningham, J. (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: Exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal*, 23(8), 553-566. doi:10.1108/17542410810912681
- Aziz, S. ve Tronzo, C.L. (2011). Exploring the relationship between workaholism facets and personality traits: A replication in American workers. *The Psychological Record*, 61(2), 269-286. doi:10.1007/BF03395760
- Aziz, S. ve Vitiello, K. (2015). Managing workaholism. R. J. Burke, K. M. Page ve C. Cooper (Ed.), *Flourishing life, work and careers: Individual wellbeing and career experiences* içinde (169-192), Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Balducci, C., Cecchin, M., Fraccaroli, F. ve Schaufeli, W. B. (2012). Exploring the relationship between workaholism and workplace aggressive behaviour: The role of job-related emotion. *Personality and Individual Differences*, 53(5), 629–634. doi:10.1016/j.paid.2012.05.004
- Baron, H. (1996). Strengths and limitations of ipsative measurement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(19), 49-56. doi:10.1111/j.2044-8325.1996.tb00599.x
- Besser, A. ve Zeigler-Hill, V. (2014). The influence of pathological narcissism on emotional and motivational responses to negative events: The roles of visibility and concern about humiliation. *Journal of Research in Personality*, 44(4), 520-534. doi:10.1016/j.jrp.2010.06.006
- Bland, J. ve Altman, D. (1997). Statistics notes: cronbach's alpha. *BMJ*, 314, 572.
- Bogart, L. M., Benetosch, E. G. ve Pavlovic, J. D. (2004). Feeling superior but threatened: The relation of narcissism to social comparison. *Basic and Applied Social Psychology*, 26(1), 35-44. doi:10.1207/s15324834basp2601_4
- Bowen, C. C., Martin, B. A. ve Hunt, S. T. (2002). A comparison of ipsative and normative approaches for ability to control faking in personality questionnaires. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(3), 240-259. doi:10.1108/eb028952
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J. ve Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11(2), 241-263. doi:10.1080/10887150802371781
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 1-16. doi:10.1111/1468-2370.00028
- Burke, R. J. (2001). Workaholism in organizations: The role of organizational values. *Personel Review*, 30(6), 637-645. doi:10.1108/EUM000000005977
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B. ve Pallesen, S. (2006). Workaholism, organizational life and well-being of Norwegian nursing staff. *Career Development International*, 11(5), 463-477. doi:10.1108/13620430610683070
- Büyükoztürk, S. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M. ve Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review*, 21(4), 268-284. doi:10.1016/j.hrmr.2010.10.007
- Cerit Berber, N. ve Sarı, M. (2009). İş-Güç-Enerji konusunun öğretiminde kavramsal değişimin gerçekleşmesine pedagojik-analojik modellerin etkisi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 257-277.
- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Uzuntarla, Y. ve Uğrak, U. (2015). Narsist kişilik eğilimleri ile kurumsal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 1-18.
- Clark, M. A., Lelchook, A. M. ve Taylor, M. L. (2010). Beyond the big five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786-791. doi:10.1016/j.paid.2010.01.013
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.
- Demir, S. B., ve Akengin, H. (2010). Sosyal bilgiler dersine yönelik bir tutum ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 26-40.
- Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011). Duwas işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (DUWAS-TR) geçerlik ve güvenirliğinin incelenmesi. *AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Duchon, D. ve Burns, M. (2016). Organizational narcissism. *Organizational Dynamics*, 37(4), 354-364. doi:10.1016/j.orgdyn.2008.07.004
- Erbahar, A. ve Gençer, A. D. (2014). *İlişkilerde narsisizm*. Erişim adresi: <https://www.bilgi.edu.tr/media/uploads/2018/02/22/kgyl-kilerde-narsisizm.pdf>, (25.06.2020).
- Falco, A., Girardi, D., Di Sipio, A., Calvo, V., Marogna, C. ve Snir, R. (2020). Is narcissism associated with heavy work investment? the moderating role of workload in the relationship between narcissism, workaholism, and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4750), 1-23. doi:10.3390/ijerph17134750
- Freud, S. (2014). On narcissism: An introduction. Erişim adresi: <https://www.sigmundfreud.net/on-narcissism-pdf-ebook.jsp>, (04.02.2020).
- Furnham, A. (2012). Workaholism. In: *The engaging manager*. London: Palgrave Macmillan. doi:10.1057/9781137273871_65
- Goodman, C. L. ve Leff, B. (2012). *The everything guide to narcissistic personality disorder: Professional, reassuring advice for coping with the disorder – at work, at home, and in your family*, Massachusetts: Adams Media.
- Hartmann, H. (1950). Comments on the psychoanalytic theory of the ego. *Psychoanalytic Study of The Child*, 5(1), 74-96. doi:10.1080/00797308.1950.11822886
- Hogan, V., Hogan, M. ve Hodgins, M. (2016). A study of workaholism in Irish academics. *Occupational Medicine*, 66(6), 460-465. doi:10.1093/occmed/kqw032
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Iwasaki, K., Takahashi, M. ve Nakata, A. (2006). Health problems due to long working hours in Japan: Working hours, workers' compensation (Karoshi), and preventive measures. *Industrial Health*, 44(4), 537-540. doi:10.2486/indhealth.44.537
- Jones, R., Lasky, B., Russell-Gale, H. ve Le Fevre, M. (2004). Leadership and the development of dominant and countercultures: A narcissistic perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(2), 216-233. doi:10.1108/01437730410521868

- Kanten, P. (2014). Narsistik kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici rolü. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 76, 160-184.
- Karaaziz, M. ve Atak, İ. E. (2013). Narsisizm ve narsisizmle ilgili araştırmalar üzerine bir gözden geçirme. *Nesne Dergisi*, 1(2), 44-59. doi:10.7816/nesne-01-02-03
- Keçe, C. (2014). *Senden nefret ediyorum beni ne olur terk etme*, Ankara: Pusula Yayınevi.
- Kets de Vries, M. (2004). Organizations on the couch: A clinical perspective on organizational dynamics. *European Management Journal*, 22(2), 183–200. doi:10.1016/j.emj.2004.01.008
- Kızıltan, H. (2000). Narcissistic personality inventory (npi) ölçeğinin Türkçe formu dil eşdeğerliliği, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Konan, N. ve Türkoğlu D. (2017). Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri arasındaki ilişki. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 31-50.
- Kubarych, T. S., Deary I. J. ve Austin E. J. (2004). The narcissistic personality inventory: Factor structure in a non-clinical sample. *Personality and Individual Differences*, 36(4), 857–872. doi:10.1016/S0191-8869(03)00158-2
- Liang, Y. W. ve Chu, C. C. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality*, 37(5), 645-660. doi:10.2224/sbp.2009.37.5.645
- Malinowska, D., ve Tokarz, A. (2014). The structure of workaholism and types of workaholic. *Polish Psychological Bulletin*, 45(2), 211-222. doi:10.2478/ppb-2014-0027
- Millon, T., S. Grossman, C. Millon, S. Meagher ve R. Ramnath, (2004), *Personality disorders in modern life*, (2.Baskı), John Wiley & Sons, Hoboken, New Jersey, Erişim adresi: <http://www.turkpsikiyatri.org/arsiv/personality.disorders.millon.pdf>, (07.03.2018)
- Mudrack, P. E. ve Naughton, T. J. (2001). The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and preliminary testing. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 93-111. doi:10.1023/A:1009525213213
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive compulsive personality traits and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 490-508. doi:10.1108/09534810410554506
- Nardis, Y. ve Panek, E. (2019). Explaining privacy control on Instagram and Twitter: The roles of narcissism and self-esteem. *Communication Research Reports*, 36(1), 24-34. doi:10.1080/08824096.2018.1555522
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111–136. doi:10.1002/job.424
- Özabacı, N. (2011). İlişki niteliği ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 36 (162), 159-167.
- Özdemir, L., (2014). 2008 küresel ekonomik krizinin örgütsel etkileri ve bir ölçek geliştirme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 79-105.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival guide: A step by step guide to data analysis using SPSS for windows*. New York: Open University Press.
- Phelps, B. J. (2015). Behavioral perspectives on personality and self. *Psychological Record*, 65(3), 557-565. doi:10.1007/s40732-014-0115-y
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70-84. doi:10.1037/1076-8998.1.1.70
- Raskin, R. N. ve Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological Reports*, 45(2), 590. doi:10.2466/pr0.1979.45.2.590

- Raskin, R ve Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the narcissistic personality inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890-902. doi:10.1037/0022-3514.54.5.890
- Rauthmann, J. F. (2012). The dark triad and interpersonal perception: Similarities and differences in the social consequences of narcissism, machiavellianism, and psychopathy. *Social Psychological and Personality Science*, 3(4), 487-496. doi:10.1177/1948550611427608
- Robbins, S. P. ve Judge, R. (2015). *Örgütsel davranış*. İ. Erdem (Çev.), Ankara: Nobel Yayınları.
- Robinson, B. E. (1996). The psychosocial and familial dimensions of work addiction: Preliminary perspectives and hypotheses. *Journal of Counseling & Development*, 74(5), 17-22. doi: 10.1002/j.1556-6676.1996.tb01891.x
- Robinson, B. E. (2014). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children and the clinicians who treat them*. New York: New York University Press.
- Ronningstam, E. F. (2005). *Identifying and understand the narcissistic personality*. New York: Oxford Univ. Press, Erişim adresi: books.google.com.tr/books?id=XkpnVUzTDKUC&dq=ronningstam++identifying+and+understanding&hl=tr&lr, (06.06. 2020).
- Schaufeli, W. B. (2016). Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1057-1073. doi:10.1108/JMP-07-2015-0259
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism, R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* içinde (193-217). Northampton: Edward Elgar.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Bakker, A. B. (2008). *It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively*, R. J. Burke ve C. L. Cooper (Ed.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* içinde (203-226). Bingley: Emerald.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
- Scott, K. S., Moore, K. S. ve Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314. doi:10.1177/001872679705000304
- Seybold, K. C. ve Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73(1), 4-9. doi:10.1002/j.1556-6676.1994.tb01702.x
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B. ve Taris, T. W. (2010). How does workaholism affect worker health and performance? The mediating role of coping. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2), 154-160. doi:10.1007/s12529-010-9077-x
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2008). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Sivo, S. A., Fan, X., Witta, E. L. ve Willse, J. T. (2006). The search for "optimal" cutoff properties: Fit index criteria in structural equation modeling. *The Journal of Experimental Education*, 74(3), 267-288.
- Snir, R. ve Harpaz I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 520-536. doi:10.1108/09534810410554524
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178. doi:10.1207/s15327752jpa5801_15
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B. ve Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement, A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Ed.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* içinde (39-53). Hove: Psychology Press.

- Taris, T. W., Beek, I ve Schaufeli, W. B. (2012). Demographic and occupational correlates of workaholism. *Psychological Reports*, 110(2), 547-554. doi:10.2466/03.09.17.PR0.110.2.547-554
- Timuroğlu, K ve İşçan, Ö. F. (2008). İşyerinde narsisizm ve iş tatmini ilişkisi, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 239-264.
- Twenge, J. M. ve Campbell, W. K. (2010). *Asrın Vebası: Narsizm İlleti*. Kaknüs Yayınları: İstanbul
- Tziner, A. ve Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 65-74. doi:10.5093/tr2013a10
- Ursavaş, Ö. F., Şahin, S. ve McIlroy, D. (2014). Öğretmenler için teknoloji kabul ölçeği: Ö-TKÖ. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 10(4), 885-917.
- Üzümcü, E. (2016). *Büyükleme ve kırılma narsisistik kişilik özellikleri ile ilişkili faktörlerin şema terapi modeli çerçevesinde incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Wallace, H. ve Baumeister, R. (2002). The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(5), 819-834. doi:10.1037/0022-3514.82.5.819
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı 2017), 74-85.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-217.
- York, R. (2018). Control variables and causal inference: a question of balance. *International Journal of Social Research Methodology*, 21(6), 675-684.

AGRESİF MİZAHIN İNTİKAM NİYETİNE ETKİSİNDE BABACAN LİDERLİĞİN ROLÜ*

THE ROLE OF PATERNALISTIC LEADERSHIP IN THE EFFECT OF AGGRESSIVE HUMOR ON THE INTENTION TO REVENGE

Doç. Dr. Berat ÇİÇEK¹

ÖZ

Hayatımızda önemli bir yere sahip olan mizah, olumlu çağrışımlarının yanı sıra kötü sonuçları da beraberinde getirebilecek güce sahip bir iletişim aracıdır. Buradan hareketle bu çalışmada agresif mizahın intikam niyetine olan etkisi ve bu iki değişken arasındaki ilişkide babacan liderliğin aracı rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda sivil havayolu taşımacılığı sektöründe faaliyette bulunan bir firmanın yer ve uçuş hizmetlerinde görevli 273 çalışan ile nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Anket tekniği ile elde edilen veriler, kısmi en küçük kareler (Partial Least Squares - PLS) temelli yapısal eşitlik yaklaşımı benimsenerek analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda çalışanların maruz kaldığı agresif mizahın, intikam niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca babacan liderliğin agresif mizah ile intikam niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir. Buna göre babacan lidere sahip olan çalışanların maruz kaldıkları agresif mizahın intikam niyetine dönüşme olasılığı azalmaktadır. Yapılan çoklu grup analizi sonuçlarına göre ise yer ve uçuş hizmetlerinde görevli çalışanların tutumlarında farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Agresif Mizah, İntikam Niyeti, Babacan Liderlik, Sivil Havayolu Taşımacılığı, PLS.

JEL Sınıflandırma Kodları: M12, M19, C31.


ABSTRACT

Humor, which has an essential place in our lives, is a communication tool that has the power to bring bad results along with its positive connotations. From this point of view, it is aimed to determine the effect of aggressive humor on revenge intention and the mediating role of paternalistic leadership in the relationship between these two variables. For this purpose, quantitative research is carried out with 273 employees working in the ground and flight services of a company operating in the civil air transportation sector. The data obtained by the survey are analyzed by adopting the structural equation approach based on partial least squares (PLS). As a result of the analyzes, the aggressive humor that the employees are exposed to has a positive effect on the intention of revenge. Moreover, it is also determined that paternalistic leadership mediated the relationship between aggressive humor and intention to revenge. Hereunder, the possibility of the aggressive humor that employees are exposed to turning into intention of revenge decreases by paternal leadership. According to the results of the multi-group analysis, differences are detected in the attitudes of employees working in ground and flight services.

Keywords: Aggressive Humor, Intention to Revenge, Paternalistic Leadership, Civil Airline Transportation, PLS.

JEL Classification Codes: M12, M19, C31.

* Bu çalışma için Muş Alparslan Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Etik Kurulundan E.5501 sayılı ve 29.04.2020 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi Bölümü, beratcicek@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Humor, which has an important place in our lives, is a communication tool that has the power to bring bad results as well as positive connotations. In this study, it was aimed to reveal the effect of aggressive humor on revenge intention and the mediating role of paternalistic leadership in the relationship between these two variables. In line with this purpose, besides discussing the subject theoretically, a quantitative research based on questionnaire technique was conducted with the employees of a civil aviation company to determine the situation in practice.

Design/methodology/approach:

In order to test the hypothesis, a cross-sectional research was designed. For analyzing the data obtained from a civil aviation company Partial Least Squares structural equation modeling (PLS-SEM) was employed (Ringle et al., 2015). Wetzels et al., (2009:190) argued that: "model complexity does not pose as severe a restriction to PLS path-modeling as to covariance-based SEM since PLS path-modeling at any moment only estimates a subset of parameters." Since this study is "predictive explanatory" according to the criteria of Henseler (2018), PLS-SEM method was utilized. Also, the reasons such as the fact that some of the scale items were not normally distributed and this study is one of the first papers which is examining the variables together, PLS-SEM was chosen as analysis method. Within the scope of the research, firstly, the distribution of normality of the data and outliers were examined. Then, factor analysis and common method variance errors were determined. SPSS v26 program was used for these operations. Next, SmartPLS v3.3.2 program was used to test the measurement model and structural model.

Findings:

In the first step of the analysis, a measurement model was established to test the construct validity and reliability, convergent and discriminant validity. According to the values obtained in the established measurement model, it was concluded that the data did not pose any problems in terms of structure validity and reliability. According to the findings of the structural model, aggressive humor has a positive and significant effect on revenge intention ($\beta = 0.517$) and a negative and significant effect on paternalistic leadership ($\beta = -0.154$). In addition, paternalistic leadership has a negative and significant effect ($\beta = -0.218$) on revenge intention. The steps suggested by Baron and Kenny (1986) were tested with the bootstrapping method to determine the mediating role in the study. According to the mediation effect analysis, the relationship between aggressive humor and the intention of revenge ($\beta = 0.517$; $p < 0.001$) without adding the mediator variable was significant. This relationship becomes insignificant when paternalistic leadership, which is the mediator variable, is included in the model ($\beta = 0.517$; $p > 0.05$). In addition, the indirect effect parameter ($\beta = 0.193$; $p < 0.001$) obtained by the bootstrapping method is also significant. According to these results, it was determined that paternal leadership mediates the relationship between aggressive humor and the intention of revenge.

Conclusion and Discussion:

This study contributes to the literature by showing that a concept perceived positively can lead to negative consequences. In addition, it is an original study because this is one of the first studies which examines the relevant variables together, and the PLS method was used in the analysis of data. Following suggestions are made according to results of the research. First, although it is not possible to control other people's behavior, colleagues should conduct communication among themselves at a professional level, especially in the work environment. Second, it should be kept in mind that many actions or words made just to be funny can cause quite negative feelings in the other person. Third, leaders can adopt a more paternal attitude while performing their management activities, thus preventing undesirable situations in organizations authority they will provide. Similarly, leaders can create a family atmosphere by displaying paternalistic attitudes. This may contribute to a positive climate in the workplace. Thus, negative behaviors such as revenge can be prevented. Finally, authority and hierarchy can often be increased while leading paternalistic. It should be noted that exaggerating this situation can cause problems among employees. It should not be overlooked that the exaggeration of these attitudes may cause more harm than good for the paternal leader. In the research, some suggestions were made for future studies as well. In this context, the examining of workplace incivility as an independent variable for future studies may fill another gap in the literature. In addition, it is recommended to use variables such as self-esteem, self-regulation, locus of control, organizational support, supervisor support, servant leadership as mediator mechanism.

1. GİRİŞ

Hayatımızın hemen her alanında olan mizah, günlük iletişimimizin bir parçasıdır ve insanlar üzerinde oldukça büyük bir etkiye sahiptir. Her ne kadar mizah zihnimizde olumlu şeyler çağırırsa da her zaman olumlu olmayan sonuçlar doğurma potansiyeli olan bir iletişim aracıdır (Friedman ve Friedman, 2018). Mizah yaparken karşımızdaki insanları rahatlatıp ortamı sakinleştirebileceğimiz gibi, dozu kaçırınca durum bunun tam tersine de dönebilmektedir. Bu nedenle bireylerin mizah alanı dışında tuttıkları değerlere yönelik yapılan espriler, şakalar insanlar üzerinde pozitif bir etki yaratmaktan ziyade ortamın gerilmesine neden olmaktadır. Anderson'a göre (2015) özellikle ırkçı, cinsel yönelimli, aşağılayıcı, kutsal değerlere saldırı niteliği taşıyan bir mizah anlayışının hoşgörülmesi pek mümkün olmayan bir durumdur. Hoşgörülmenin ötesinde bu tür agresif bir mizah anlayışının oldukça ciddi ve büyük sorunlara dönüşmesi oldukça olasıdır.

İnsanların en temel dürtülerinden biri intikamdır (Marongui ve Newman, 1987) ve kendine yanlış yapıldığı algısına karşılık saldırganlaşılması ve zarar verme isteğinin belirmesi (Stuckless ve Goranson, 1992) şeklinde tezahür etmektedir. Hayatın her safhasında olduğu gibi iş yaşamında da intikam davranışları sergilenmektedir. Bireyleri intikama sevk eden birçok değişken olabilmektedir. Bunların başında haksızlığa uğradığını düşünmesi, adaletsizlik algısı, aşağılanmışlık duygusu, güçsüzlük ve acizlik dürtüsü, saçma veya utanç verici olduğunu düşündüğü durumlar içerisinde bırakılması (Beaumont, 2005) gibi nedenler gelmektedir. Beraberinde öfkeyi ve çoğu zaman şiddeti getiren intikam niyeti organizasyonlarda istenilmeyen durumlardan bir tanesidir.

Başkalarının değerleri ile alay edilmesi veya mağdur edilip, küçümsenmesi şeklindeki bir mizah yaklaşımı insanların çoğu tarafından kabul edilebilir veya hoşgörülebilir bir durum değildir. Hatta çoğu insanda bu durum şok etkisi yaratmakta ve onları intikam niyetine sevk etmektedir. Duygusal bulaşma teorisi (Hochschild, Irwin ve Ptashne, 1983) tam da bu durumu açıklayan bir teoridir. Teoriye göre, bireyler karşındaki insanları bilinçsizce kopyalamaktadır. Başka bir deyişle onlardan gelen tepkilere göre kendi davranışlarını şekillendirmektedir. Duygusal bulaşma teorisinden de anlaşılacağı üzere birine karşı yapılan sert bir tavır (örneğin değerlerine saldıran bir espri yapmak) onda karşılık verme isteği uyandırmaktadır. Bu durum çalışmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. Buna göre bir çalışana iş arkadaşları veya müşteriler tarafından yapılan saldırgan bir şaka onu intikam almaya ya da en azından intikam niyetine itmektedir.

Liderler, organizasyonlardaki konumları gereği birçok değişim ve dönüşümü gerçekleştirebilecek güce sahiptir (Çiçek ve Deniz, 2017). Liderliğin bu gücü iyiye kullanıldığında ve kapsayıcı olduğunda organizasyonda meydana gelen istenmeyen olayların önüne geçmeye yardımcı olabilmektedir. Buradan hareketle bu çalışmanın bir diğer değişkeni babacan liderlik yaklaşımıdır. Babacan liderlik, yöneticilerin bireyler için bir otorite sembolü olan "baba"nın işyerindeki bir kopyası olduğu varsayımını içermektedir (Gerçek, 2018). Otoritenin ön planda olduğu bu tarzda lidere olan güven ve sadakat oldukça ön plandadır. Sadakat ise beraberinde, kendi nefesine zor gelse dahi bazı davranışlardan kaçınmayı getirebilmektedir.

Bu çalışmada agresif mizahın intikam niyetine olan etkisi ve bu ikisi arasındaki ilişkide babacan liderlik tarzının aracı rolünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda sivil havayolu yer ve hava hizmetleri çalışanları özelinde nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın, değişkenleri bir arada inceleyen araştırmaya rastlanmaması nedeniyle literatüre katkı sunması beklenmektedir. Ayrıca bu durum çalışmanın özgün yanıdır. Bununla birlikte araştırmanın özelde sivil havacılık sektöründeki ve genelde hizmet sektöründeki profesyonellere yönelik, uygulamaya dönük öneriler getirebileceği düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşyerinde Mizah

Crawford (1994: 57) mizahı "dinleyicilerden olumlu bilişsel veya duygusal tepki" üreten sözlü ve sözsüz iletişim olarak tanımlamaktadır. Romero ve Cruthirds (2006: 59), "birey, grup veya organizasyonda olumlu duygular ve bilişler üreten eğlenceli iletişim" olarak, Robert ve Yan ise (2007) üreticiden, kitleye yönelik maksatlı bir sosyal iletişim biçimi olarak tanımlamıştır. Martin (2001) mizahın bir uyarıcıya (örneğin bir şaka ya da espri), bilişsel bir sürece ya da bir tür duygusal ya da davranışsal tepkiye atıfta bulunabileceğini belirtmektedir. Bir şeyin mizah olarak tanımlanmasının en büyük belirtisi, verilen mesajın ardından kahkaha veya gülümseten davranışlar veya olumlu etki gelmesidir.

McGhee'ye (2013, 1999) göre mizah iş yerinde, özellikle ekip oluşturma için yararlı bir araçtır. Ayrıca mizahın organizasyonlarda yönetimi diğer çalışanlardan ayıran engellerin kaldırılmasına, duygusal bağ kurulmasına, açık bir iletişim sağlanmasına, güvenin artırılmasına, iş stresinin azalmasına ve yaratıcılığın artırılmasına katkı sunabileceğini belirtmiştir. Shellenbarger'e (2013) göre mizah sınırları yıkar ve örgütü düzleştirir. Böylece çalışan bağlılığı ve üretkenliği artırır.

Mizah iş hayatının önemli bir parçasıdır. İşe başlamadan önce de iş esnasında da mizahi yönün çalışanlar üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Shellenbarger (2013) işverenlerin iyi bir mizah anlayışı olan çalışanları işe almayı tercih ettiklerini belirtmiştir. 737 CEO'nun katıldığı bir ankete göre de CEO'ların % 98'inin mizah duygusu olmayan birini işe almaktansa, gelişmiş mizah anlayışına sahip birini işe almayı tercih ettiği görülmüştür (Bannister, 2006).

Mizahın olumlu yönleri oldukça fazla olmakla birlikte karanlık bir yönü de bulunmaktadır. Zira, negatif mizah gerçekten toksik olabilir ve bireyler ve organizasyonlar üzerinde ciddi sonuçlar meydana getirebilir (Friedman ve Friedman, 2018). Bu tür mizah genellikle etnik unsurlara saldıran, ırkçı bir söylem içeren, cinsel yönelimli ve çoğunlukla bağnaz bir mizah anlayışı olarak tezahür etmektedir (Anderson, 2015). Tabii negatif olmadan da mizahın her daim tolere edilemeyeceği de bilinmelidir. Moss (2012) sözde zararsız gibi görünen bir şakanın nasıl düşmanca bir iş yeri ortamı yaratabileceğini belirtmiştir.

Mizah kullanılırken oldukça dikkat edilmesi gereken bir unsurdur çünkü her zaman herkes aynı mizah anlayışına sahip olmayabilir. Yapılan bir şaka herkes için aynı seviyede komik de olmayabilir. İyi mizah anlayışına sahip bireyler bile bazen karşısındaki kişi tarafından hoşgörülmebilir. Bu nedenle iş yerindeki mizahın farklı sonuçlar doğurabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Mizah türleri ile ilgili net bir sınıflandırma olmamakla beraber iş yerinde mizah genellikle beş grupta sınıflandırılmaktadır (Mesmer-Magnus, Glew ve Viswesvaran, 2012). Bu sınıflandırmalar başlıca aşağıdaki gibidir (Holmes ve Marra, 2002; Romero ve Cruthirds, 2006):

- **Yakınlık mizahı:** Sosyal etkileşimleri geliştirmek için kullanılan tehdit edici olmayan, düşmanca olmayan mizah türüdür.
- **Strese karşı mizah:** Tamponlama için bir baş etme mekanizması olarak kullanılan, kendi kendini geliştiren mizah türüdür.
- **Agresif mizah:** Başkalarını mağdur etmek, alay etmek veya küçümsemek için kullanılan mizah türüdür.
- **Alaycı mizah:** Mizahı bir alt tonla sevindirici bir mesajı iletmek için kullanılanlar gibi hafif agresif mizah türüdür.
- **Kendiyle barışık mizah:** Bireyleri daha fazla sosyalleşebilmek için kendi sosyal statüsünü düşürmek suretiyle yaptığı mizah türüdür.

Bu çalışmada mizah türlerinden agresif mizaha odaklanılmıştır. Bir tür saldırgan mizah türü olan agresif mizah türüne günlük yaşantımız içerisinde çoğu kez rastlayabilmekteyiz. İnsanların bir kısmının tolere ettiği bu mizah türü hoş görülmediği takdirde büyük sorunlara neden olabilmektedir.

2.2. Agresif Mizah İntikam Niyeti İlişkisi

Temel insani dürtülerden olan intikam, sosyal davranışlar açısından oldukça güçlü bir motivasyon kaynağıdır (Marongui ve Newman, 1987). İntikamı, kendine yanlış yapıldığı algısına karşılık agresifleşmesi ve zarar verme isteğinin belirmesi olarak tanımlamak mümkündür (Stuckless ve Goranson, 1992). İntikam saldırganlığın birincil nedeni olarak da tanımlanmaktadır (Brown, 1986). Şener ve Coşkun (2015: 5), intikam kavramlarının ortak olarak "a) ödeme arzusu, b) kayıp yaşatmak için misilleme, yaralama, aşağılama, c) utancı gurura dönüştürmek, d) benzer zarar verme, kayıp yaşatma" şeklinde dört ana başlık altında birleştiğini savunmuştur. Uniacke'ye göre (2000) intikam arzusu, özsaygı ve itibar kavramları ile de ilintilidir. Diğer zarar verme davranışlarının aksine intikamın normatif arka planında misilleme vardır. Yani sadizm ve başkalarına sebepsiz yere zarar vermenin aksine intikamın özünde bir şey için geri ödeme vardır.

İntikam örgütsel düzeyde rutin olarak ortaya çıkan bir olgudur (Bies ve Tripp, 1998). İşyerlerindeki intikamı farklı şekillerde gözlemlenmek mümkündür. Örneğin, iş yerindeki hırsızlık olaylarının temel sebebinin intikam niyeti olduğu (Terris ve Jones, 1982), firmalara yapılan sabotajların özünde intikam niyetinin yattığı (Crino, 1994),

çalışanlar arasında yaşanan şiddete çoğu zaman intikamın neden olduğu (Stuckless ve Goranson, 1992), iş yerindeki anti sosyal davranışların, çatışma ve şiddetin özünde intikam hissinin olduğu (Shteynberg, 2005) savunulmaktadır.

İşyerinde intikam duygusunun ortaya çıkış şekliyle ilgili en ciddi araştırma Bies, Tripp ve Kramer'in (1997) araştırmasıdır. Buna göre ilk olarak bazı davranışlar (ör. normların ihlali, kişilerarası istismar) potansiyel intikamcıyı tetiklemektedir. İkinci aşamada, intikamcı suçluyu sorum tutup tutamayacağına karar vermek için olayı tekrardan gündeme getirmektedir. Bu aşamada intikamcı karşıdaki kişiyi gerçek manada suçlu bulursa öfkelenir ve intikam için zemin hazırlanmış olur.

İntikamın örgütlerdeki durumu ile ilgili iki temel yaklaşım mevcuttur. İlk görüşe göre intikam organizasyon açısından zararlı bir durum değildir. Bunun nedeni şöyle açıklanmaktadır: İntikamın sonucu olan kısasa kısas durumunun çokta büyütülecek bir şey olmadığı aksine örgüt içerisindeki iş birliğini güçlendirecek bir durum olduğu savunulmaktadır (Axelrod, 1981). Ayrıca, intikamın bir çalışanın hasarlı psikolojik durumunu iyileştirmeye yardımcı olacağı, bunun sonucunda da iş performansının artacağı iddia edilmiştir (Bies vd. 1997). İkinci görüş ise bu durumu tamamen reddederek, intikamın örgüt açısından oldukça zararlı bir davranış olduğunu belirtmiştir ve intikamın mağdura, suçluya ve aralarındaki ilişkiye derin zararlar vereceğini savunmuştur (Cloke, 1993).

İntikam daha büyük duygusal ve davranışsal yoğunluk taşıması nedeniyle, misilleme şeklindeki diğer olumsuz karşılık verme davranışlarından ayırt edilebilir (Axelrod, 1981). Diğer olumsuz karşılık biçimleri de acı vermesine rağmen, suçluya karşı gerçekleştirilen cezai eylemler her zaman mağdurun üstünlüğünü göstermek için rekabetçi bir girişim olarak görülmemektedir. İntikamda ise asıl vurgu, suçlunun örtük göreceli üstünlük iddiasının reddedilmesi ve mağdurun değerinin suçlunun cezası yoluyla belirlenmesi esasına dayanmaktadır (Hampton, 1988).

İnsanların saldırgan davranış göstermelerindeki en büyük nedenlerden biri intikam duygusudur. İntikam davranışına çoğunlukla yoğun öfke eşlik etmektedir (Daly, 1991). Bireyin sevdiğine veya ait olduğu gruba yönelik onur ve gurur kırıcı saldırı, adaletsizlik algısı, aşağılanmışlık duygusu, güçsüzlük ve acizlik dürtüsü, saçma veya utanç verici olduğunu düşündüğü durumlar içerisinde bırakılma tarzındaki nedenler, bireyleri intikam davranışına iten temel durumlardır (Beaumont, 2005).

Duygusal bulaşma teorisi (Hochschild vd., 1983), bireylerin bilinçsizce diğer insanların davranışlarını ve vücut dillerini kopyaladığını ve gözlemledikleriyle aynı duyguları yaşayabileceğini belirtmektedir. Bu teori agresif mizah ile intikam arasındaki ilişkiyi açıklamaya yardımcı olmaktadır. Yakından bakıldığında bireyin şahsına veya etnik unsurlara yönelik yapılan agresif mizah da bir nevi aşağılanmışlık duygusu barındırdığından intikam duygusunu tetikleyebilmektedir. Ayrıca agresif mizahın seviyesine göre birey aciz bir durumda kalabilir ve saçma veya utanç verici bir pozisyon içerisine düşebilir. Bu durumda bireylerde intikam duygusunun kabarcığı aşıkardır. de Oliveira Medeiros ve Alcapadipani (2016) ile Banta (1969) kötü davranışların ve saldırgan mizahın intikamı tetiklediğini belirtmiştir. Buradan da hareketle araştırmada test edilmek üzere aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1: Agresif mizah intikam niyetini pozitif yönde etkiler

2.3. Aracı Değişken Olarak Babacan Liderlik

Paternalist liderlik olarak da bilinen babacan liderlik, güçlü disiplin ve otoriteyi baba yardımseverliği ile birleştiren bir liderlik tarzı (Farh ve Cheng, 2000) olarak tanımlanmıştır. Paternalizm, Latince “pater” kökünden türetilen ve “father (baba)” anlamına gelen bir kelimedir. Bu nedenle, Batı dünyasında “en iyi çıkarları olarak kabul edilen veya iddia edilen şeylerde astların veya bağımlıların özgürlüklerini ve sorumluluklarını kısıtlayan” bir liderlik tarzı ile ilişkilendirilmiştir (Öner, 2012: 302).

Aycan, Schyns, Sun, Felfe ve Saher'e göre (2013), babacan lider şu beş özelliğe sahiptir: (1) işyerinde bir aile ortamı yaratmak (lider, kıdemli bir aile üyesi gibi davranır); (2) astlarla yakın ve kişisel ilişkiler kurmak (lider, her ast ile ayrı ayrı yakın ilişkiler kurar); (3) çalışanların iş dışı yaşamlarında yer almak (lider, astların iş dışındaki yaşamlarında yer alır); (4) astlardan sadakat ve saygı beklemek (lider sadakati performanstan daha önemli görür); ve (5) otorite ve statü hiyerarşisini sürdürmek (lider, astların kendi otoritelerine saygı duymasını bekler).

Babacan liderin üç önemli boyutu tanımlanmıştır. Bunlar: Otoriter (ilham verici korku), hayırsever (iyilik verme) ve ahlaki (ahlaki bir örnek oluşturma). Otoriterlik, bir liderin astlar üzerinde mutlak otorite ve kontrol ilan eden ve astlardan tartışılmaz itaat talep eden davranışı olarak tanımlanabilir. Yardımseverlik, liderin davranışının astların kişisel veya ailesel refahı için bireysel, bütünsel bir endişeyi gösterecek şekilde olduğu anlamına gelir. Ahlaki liderlik ise liderin üstün kişisel erdemleri, öz disiplini ve bencilliği gösteren davranışı olarak tanımlanabilir (Ötken ve Ceneci, 2012).

Babacan liderlik Batılı gelişmiş ve sanayileşmiş toplumlarda olumsuz algılanmaktadır. Bunun temel sebebi babacanlığın önemli bir kültürel özellik olarak Asya, Orta Doğu ve Latin Amerika kültürlerinin yerli psikolojilerine dayanmasıdır (Aycan, 2006). Hofstede (1984) Türk kültürünün bireysellikten ziyade toplulukçu olduğunu belirlemiştir. Toplulukçu kültürlerde bir arada yaşam ve itaat da kültürün bir parçası durumundadır. Bu anlamda babacan liderlik ülkemizde Batı kültüründe olduğunun aksine olumlu bir durum olarak karşılanmaktadır (Aycan, Kanungo, Mendonca, Yu, Deller ve Stahl, 2000).

Konuyla ilgili daha önce yapılmış olan çalışmalara göre babacan liderlik çalışan sesliliğine olumlu etki etmektedir (Xhang, Huai ve Xie, 2015). Fakat buradaki seslilik tersinden düşünüldüğünde üslupla ilgili sorun yaşanması durumunda babacan liderin bu durumu çok da fazla hoş göremeyeceği de aşikardır (Chen, 2014). Babacan liderin önemli özelliklerinden biri de otoritesidir (Tian ve Sanchez, 2017). Bu nedenle otoritesine yönelik algılayabileceği durumlarda babacan liderin davranışları değişebilmektedir (Rehman ve Afsar, 2012). Bu tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere mizah ve özellikle agresif mizah babacan tarzda bir liderin çok kaldıramayacağı bir durumdur. Buradan hareketle aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

H₂: Agresif mizah babacan liderliği negatif yönde etkiler

Babacan liderlerin organizasyonlarda yaşanan sinizm üzerinde olumsuz, etik iklim ve performans üzerinde ise olumlu bir etkiye sahiptir (Saygılı, Özer ve Karakaya, 2020). Bununla birlikte duygusal entegrasyonu sağladığı da görülmektedir (Wan, Le, Wang, Xia ve Liu, 2020). Babacan liderlik ile intikam niyeti arasındaki ilişkiyi doğrudan araştıran bir çalışma bulunmamakla birlikte, bu liderlik tarzının organizasyonlardaki olumlu iklime (Mussolino ve Calabrò, 2014) ve etik iklime (Erben ve Güneşer, 2008) katkı sunduğu, gerçekten aile lideri gibi içten davranan babacan liderlerin işyerindeki zorba ve sapkın davranışları azalttığı (Soylu, 2011) görülmüştür. Bu çalışmalar referans alınarak aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

H₃: Babacan liderliğin intikam niyeti üzerinde olumsuz etkisi vardır

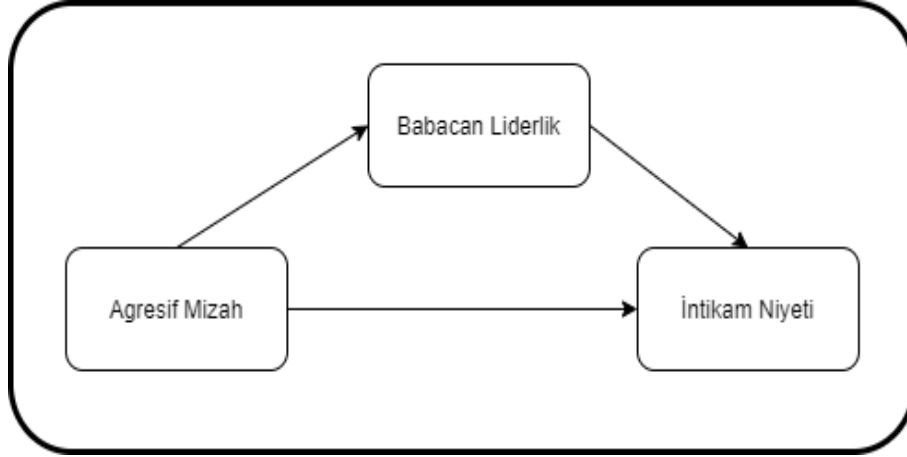
Genel anlamda olumlu durumları tetikleyebilen babacan liderler işyerindeki anormal davranışların da önüne geçebilmektedir. Nitekim yapılan araştırmalar babacan liderliğin örgütsel vatandaşlık (Rehman ve Afsar, 2012), örgütsel adalet algısı (Hao ve Lirong, 2007; Wu, Huang, Li ve Liu, 2012), işgören performansı (Chen, Eberly, Chiang, Farh ve Cheng, 2014), örgütsel bağlılık (Erben ve Güneşer, 2008) davranışlarına olumlu katkı sunabileceğini göstermiştir. Buradan hareketle agresif mizah ve intikam niyeti gibi işyerlerinde yaşanmak istenmeyen durumlarla baş edebilmede babacan liderliğin etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H₄: Babacan liderlik agresif mizah ile intikam niyeti arasındaki ilişkiye aracılık eder.

3. YÖNTEM

Bu çalışmada agresif mizahın intikam niyetine olan etkisi ve bu ikisi arasındaki ilişkide babacan liderliğin aracı rolünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda bir sivil havayolu şirketinin çalışanları ile anket tekniğine dayalı nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın veri toplama araçları, Muş Alparslan Üniversitesi, Bilimsel Araştırma ve Etik Kurulu'nun 29/04/2020 tarih ve E.5501 sayılı kararınca uygun görülmüştür. Araştırmada elde edilen veriler yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yaklaşımına göre analizlere tabi tutulmuştur. YEM'de kovaryans temelli ve kısmi en küçük kareler (Partial Least Squares - PLS) temelli olmak üzere iki temel yaklaşım vardır (Ringle, Wende ve Becker, 2015). Bu çalışmada verileri analiz etmek için PLS-YEM yöntemi benimsenmiştir. Bunun temel sebebi PLS-YEM'in, hesaplama yaparken her defasında yalnızca sadece bir parametre alt kümesini tahmin ettiğinden, daha karmaşık modelleri hesaplamada kovaryans temelli yaklaşımlara göre daha başarılı olmasıdır (Wetzels, Odekerken-Schröder ve van Oppen, 2009). Ayrıca, parametrik olmayan ve literatürde daha önce benzeri olmayan çalışmaları test etmede PLS-YEM daha uygundur (Henseler, 2018). Çalışmada ölçek maddelerinin bir kısmının normal dağılmaması ve değişkenleri bir arada inceleyen

çalışmaya rastlanmamış olması gibi nedenler de PLS-YEM tercihinde etkili olmuştur. Araştırma kapsamında öncelikle verilerin normallik dağılımı ve aykırı değerler incelenmiştir. Daha sonra faktör analizi ve ortak yöntem varyansı hataları tespit edilmiştir. Bu işlemler için SPSS v26 programından yararlanılmıştır. Ölçüm modeli ve yapısal modeli test etmek için ise SmartPLS v3.3.2 programı kullanılmıştır. Araştırmada test edilmek üzere oluşturulan model ve hipotezler Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.1. Katılımcılar

Araştırmanın ana kütlesi, uluslararası operasyonları da bulunan Türk menşeli özel bir sivil havayolu işletmesinin çalışanlarından oluşmaktadır. Fakat araştırmanın tamamına ulaşmak mümkün olmadığından örnekleme yapılmıştır. Örnekleme yöntemi olarak kartopu örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu örnekleme yöntemine göre araştırmacı ilk araştırma grubu veya bireyler bulunduktan sonra bu bireyler aracılığıyla yeni denekler bulur (Noy, 2008). Google formlar aracılığı ile hazırlanan online anket formu öncelikle 10 çalışana sosyal medya aracılığıyla iletilmiştir. Daha sonra katılımcılardan anket formunu iş arkadaşlarına göndermeleri rica edilmiştir. Böylece 273 çalışana ulaşılmıştır.

Hazırlanan online anket formunun başında çalışmanın niteliğini, gönüllülüğünü, verilecek cevapların gizliliğini ve etik kurul onayının olduğunu beyan eden kapak sayfası yer almıştır. Kapakta beyan edilen durumları kabul eden katılımcıların onaylaması durumunda 4 bölümden oluşan online anket formuna geçilmektedir. Formun ilk kısmında katılımcıların demografik bilgilerini tespit etmeye yönelik sorular sorulmuştur. Araştırmaya katılmayı kabul eden 273 çalışanın %44,3’ü erkek (n=121); %55,7’si ise kadındır (n=152). Çalışanların % 52,4’ü (n=143) hava hizmetlerinde görevli iken; %47,6’sı (n=130) yer hizmetlerinde görevlidir. Katılımcıların yaş ortalaması 41,2 yıldır. Mevcut firmadaki çalışma süreleri ortalama 6,7 yıl iken, sektördeki toplam çalışma süreleri ise ortalama 11,3 yıldır.

3.2. Ölçüm Araçları

Agresif Mizah Ölçeği: Çalışmanın bağımsız değişkeni olan agresif mizahı ölçmek için Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray ve Weir (2003) tarafından geliştirilen mizah stilleri ölçeğinin agresif mizah boyutu uyarlanmıştır. 8 maddeden oluşan ölçeğin 1. 3. 6. ve 8. maddeleri ters kodlanmıştır. Araştırmada bu sıralamaya sadık kalınmıştır. Örnek ölçek maddeleri şu şekildedir: “Hata yaptığımda müşteriler veya iş arkadaşlarım benimle dalga geçer”, “İş yerimde muhatap olduğum insanlar şaka yaparken veya komik olduklarını düşünürken, genellikle diğer insanların bu durumu nasıl algıladıkları konusunda pek endişe duymazlar” ve “Başıma gelen bir durum diğerleri için gerçekten komik olsa bile, rahatsız olacağımı düşündükleri anda bu konuyu şakaya vurmazlar (R)”.

İntikam Niyeti Ölçeği: Araştırmanın bağımlı değişkeni olan intikam niyetini ölçmek için Bradfield ve Aquino (1999) tarafından geliştirilen intikam niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin başına “Bir önceki bölümdeki bir mizahla karşılaştığınız taktirde aşağıdaki durumları ne oranda hissedersiniz” şeklinde bir açıklama yazılmıştır. Böylece iki değişkenin birbiri ile ilişkili biçimde cevaplandırılması sağlanmıştır. İntikam niyeti ölçeğinin örnek maddeleri: “Bana yapılanı onlara misliyle ödetmek isterim”, “Hak ettiklerini bulmalarını dilerim” ve “Onlarla ödeşmek isterim” şeklindedir.

Babacan Liderlik Ölçeği: Aracı değişken olan babacan liderlik algısını ölçmek için ise Pellegrini ve Scandura (2006) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Tek boyut 13 maddeden oluşan ölçeğin örnek maddeleri şu şekildedir: “Yöneticim, çalışanların hayatlarının her yönüyle ilgilenir”, “Yöneticim işyerinde bir aile ortamı oluşturur” ve “Çalışanlar düşük performans gösterdiklerinde kendilerini geliştirme şansı verir”.

Brislin (1980) tarafından önerilen paralel kör teknikle Türkçeye çevrilen ölçeklerin tümü Likert tipindedir ve 5 aralıktan oluşmuştur. Ölçek aralıkları “1 = Hiç katılmıyorum” ve “5 = Tamamen katılıyorum” şeklinde kodlanmıştır. Ayrıca ölçeklerde ortak yöntem varyansı hatası olup olmadığı test edilmiştir. Ortak yöntem varyansını test etmede Harman’ın (1967) tek-faktör testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda tüm maddelerin toplam varyansı açıklama yüzdesi %50’nin oldukça altında (%21,3) olduğu için bu yöntemde göre ortak yöntem varyansı hatası olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Daha sonra Kock (2015) tarafından PLS-YEM için potansiyel ortak yöntem yanlılığını ortaya koymaya yönelik tavsiye edilen tam doğrudaşlık yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntemde göre, ölçek maddelerinin VIF değerlerinin 3,3’ün altında olması gerekmektedir. Ölçüm modelindeki en büyük VIF değeri 2,229 olduğundan ortak yöntem varyansının bu çalışmada sorun teşkil etmediği sonucuna ulaşılmıştır.

3.3. Ölçüm Modeli

Analizlerin ilk adımında yapı geçerliliğini ve güvenilirliğini, uyuşum ve ayrışım geçerliliklerini test etmek amacıyla ölçüm modeli kurulmuştur (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt 2017). Kurulan ölçüm modelinde elde edilen değerler Tablo 1 ve Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 1. Güvenilirlik ve Uyuşum Geçerliliği

Değişkenler	Maddeler	Faktör Dış Yükleme	Alpha	Rho_A	CR	AVE
Agresif Mizah	AgM1	0,884	0,910	0,955	0,933	0,637
	AgM2	0,926				
	AgM3	0,936				
	AgM4	0,930				
	AgM5	0,862				
	AgM6	0,884				
	AgM7	0,881				
	AgM8	0,828				
İntikam Niyeti	İN1	0,838	0,789	0,813	0,741	0,501
	İN2	0,881				
	İN3	0,903				
	İN4	0,802				
	İN5	0,828				
	İN6	0,779				
	İN7	0,705				
Babacan Liderlik	BL1	0,882	0,918	0,944	0,929	0,505
	BL2	0,765				
	BL3	0,784				
	BL4	0,780				
	BL5	0,939				
	BL6	0,888				
	BL7	0,809				
	BL8	0,767				
	BL9	0,864				
	BL10	0,930				
	BL11	0,801				
	BL12	0,883				
	BL13	0,783				

Tablo 1'den görüleceği üzere tüm Cronbach alfa değerleri ve rho_a (ρ_A) değerleri 0,7 değerinin üzerindedir. Buradan hareketle ölçüklerin iç tutarlılık ve güvenilirlikleri doğrulanmıştır (Hair vd., 2017). Ayrıca tüm ön yükleme değerleri kabul gören seviyenin üzerinde ve anlamlıdır ($p < 0,001$). Bu durum da indikatör güvenilirliğini kanıtlamıştır. Bununla birlikte tüm ölçüklere ait AVE değerleri 0,5 eşliğinin üzerindedir. Bu durumda ölçüklerin uyum geçerliliği açısından sorun teşkil etmediği görülmüştür. Ayrışım geçerliliğini test etmek için Fornell ve Larcker (1981) kriterleri ile Heterotrait-Monotrait (HTMT) yaklaşımı (Henseler, Ringle ve Sarstedt, 2015) benimsenmiştir. Bu yaklaşımlara göre elde edilen değerler Tablo 2'de paylaşılmıştır.

Tablo 2. Ayrışım Geçerliliği Sonuçları

Değişkenler	1	2	3
<i>Fornell ve Larcker Kriteri</i>			
1. Agresif Mizah	0,798*		
2. İntikam Niyeti	0,542	0,708*	
3. Babacan Liderlik	-0,331	-0,244	0,711*
<i>Heterotrait-Monotrait Ration (HTMT)</i>			
1. Agresif Mizah	-		
2. İntikam Niyeti	0,540	-	
3. Babacan Liderlik	0,430	0,241	-

*Koyu renkte yazılan değerler değişkenlerin AVE değerlerinin kareköküdür.

Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre AVE değerlerinin karekökünün değişkenlerin kendi aralarındaki korelasyonlardan yüksek olması gerekmektedir. HTMT kriterine göre ise değişkenlerin HTMT değerinin 0,85'ten düşük olması gerekmektedir (Henseler vd., 2015). Tablo 2'de görüleceği üzere değişkenler her iki kritere göre de ayrışım geçerliliğini sağlamıştır. Bu nedenle ölçüklerin geçerlilik ve güvenilirlik açısından sorun teşkil etmediği görüldüğünden hipotezleri test etme adımına geçilmiştir.

3.4. Yapısal Model

Hipotezleri test etmek amacıyla kurulan yapısal modelde bootstrapping yöntemi uygulanmıştır (Streukens ve Leroi-Werelds, 2016). Bootstrap tekrarlama büyüklüğü 10000'dir. Öncelikle kurulan modelin doğrudanlık sorunu olup olmadığı kontrol edilmiştir. Modeldeki eksojen değişkenlerin VIF değeri 3,3'den küçük olduğundan (en yüksek VIF 2,664) doğrudanlık sorunu olmadığı görülmüştür (Hair, Risher, Sarstedt ve Ringle, 2019). Kurulan modelin uyumu için SRMR değeri kontrol edilmiştir. Bu değer 0,08 eşliğinden düşük olması beklenmektedir (Henseler, Hubona ve Ray, 2016). Modelin SRMR değeri 0,054 olduğundan iyi uyum değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Yapısal modellerin açıklanmasında kullanılan en yaygın yöntem determinasyon katsayısıdır (R^2). R^2 gerçek değerlerin ve öngörülen değerlerin korelasyonunun karesidir (Sarstedt, Ringle, Henseler ve Hair, 2014). Çalışmada endojen değişkenlerin açıklanmasında R^2 'in yanı sıra çapraz doğrulanmış fazlalık için Q^2 ve etki boyutu için f^2 katsayıları kontrol edilmiştir. Bu bağlamda değerlendirilen hipotez testlerinin sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Doğrudan Etki Analizi Sonuçları

Yapı	Doğrudan Etki	t-Değeri	p Değeri	PCI	f ²	Durum
H1: Agresif M. → İntikam Niyeti	0.517	14.518	0.000	[0.538, 0.696]	0.000	Kabul
H2: Agresif M. → Babacan Lid.	-0.154	4.621	0.002	[-0.198, -0.042]	0.024	Kabul
H3: Babacan Lid. → İntikam N.	-0.218	6.148	0.000	[-0.188, -0.096]	0.000	Kabul
KD*: Cinsiyet → İntikam N.	-0.148	3.775	0.016	[-0.229, -0.069]	0.036	Kabul
KD*: Çalışma Sü. → İntikam N.	0.195	4.222	0.004	[-0.052, 0.091]	0.118	Red
KD*: Pozisyon → İntikam N.	-0.017	0.296	0.865	[-0.136, 0.181]	0.954	Red
KD*: Yaş → İntikam N.	-0.112	1.878	0.044	[-0.232, -0.087]	0.041	Kabul
Endojen yapıların ölçümü						
		R²		R² Adjusted		Q²
Babacan Liderlik		0.058		0.057		0.042
İntikam Niyeti		0.403		0.402		0.198

* KD: Kontrol Değişken; Cinsiyet: 1-Kadın, 2-Erkek; Pozisyon: 1-Yer Hizmetleri, 2-Uçuş Hizmetleri

Tabloda görüldüğü üzere agresif mizahın intikam niyeti ($\beta=0,517$) üzerinde pozitif ve anlamlı, babacan liderlik ($\beta=-0,154$) üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır. Ayrıca babacan liderliğin intikam niyeti üzerinde ($\beta=-0,218$) negatif ve anlamlı etkisi vardır. Bu sonuçlara göre; “**H₁**: Agresif mizah intikam niyetini pozitif yönde etkiler”, “**H₂**: Agresif mizah babacan liderliği negatif yönde etkiler” ve “**H₃**: Babacan liderliğin intikam niyeti üzerinde olumsuz etkisi vardır” hipotezleri **kabul edilmiştir**. Ayrıca cinsiyet ($\beta=-0,148$) ve yaş ($\beta=-0,112$) kontrol değişkenlerinin intikam niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

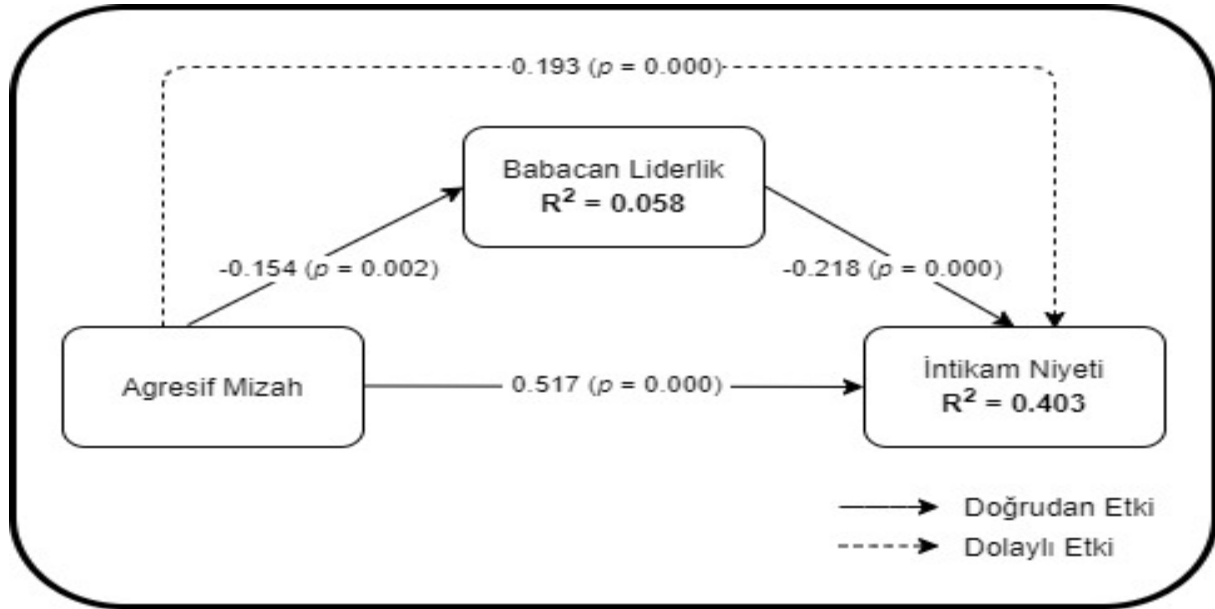
Modelin tahmini doğruluğu R^2 ve Q^2 değerleri ile hesaplanmıştır. R^2 açıklanırken 0,25’den düşük olan değerler zayıf, 0,25-0,50 arası orta, 0,50 üstü ise güçlü olarak raporlanmaktadır. Kurulan modelde bağımlı değişken olan intikam niyetinin R^2 değeri %40,3’dür. Buna göre değişkenlerin intikam niyetini orta düzeyde açıkladığı görülmüştür. Çalışmada ayrıca blindfolding prosedürü ile Stone-Geisser Q^2 değeri de hesaplanmıştır. İntikam niyetinin Q^2 değeri 0,198’dir.

Araştırmada aracılık rolünü tespit etmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen adımlar bootstrapping yöntemi ile test edilmiştir. Aracı rol analizi sonuçları Tablo 4’te paylaşılmıştır.

Tablo 4. Aracı Etki Analizi

Hipotez	Toplam Etki	p Değeri	Doğrudan Etki	p Değeri	Dolaylı Etki	p Değeri	Aracılık Durumu
H ₄ : AgM→BL→İN	0.517	0.000	0.068	0.121	0.193	0.000	Tam Aracı

Yapılan aracı etki analizine göre aracı değişken eklenmeden agresif mizah ile intikam niyeti arasındaki ilişki ($\beta=0,517$; $p<0,001$) anlamlıdır. Bu ilişki aracı değişken olan babacan liderlik modele dahil olduğunda azalarak anlamsızlaşmaktadır ($\beta=0,517$; $p>0,05$). Ayrıca bootstrapping yöntemi ile elde edilen dolaylı etki parametresi de ($\beta=0,193$; $p<0,001$) anlamlıdır. Bu sonuçlara göre babacan liderliğin agresif mizah ile intikam niyeti arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiği belirlenmiştir ve “**H₄**: Babacan liderlik agresif mizah ile intikam niyeti arasındaki ilişkiye aracılık eder” hipotezi **kabul edilmiştir**. Araştırma bulguları Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. Araştırma Bulguları

3.5. Çoklu Grup Analizi

Çalışmada yer hizmetleri ile uçuş hizmetleri çalışanlarının tutumlarını karşılaştırmak için çoklu grup analizi yapılmıştır. PLS tabanlı YEM’de çoklu grup analizi için iki temel yaklaşım mevcuttur. Bunlar permütasyon tabanlı çoklu grup testleri (Chin ve Dibbern, 2010) ve Henseler (2012) tarafından geliştirilen çoklu grup analizi (Multi Group Analysis-MGA) yöntemleridir. Bu çalışmada her iki yönteme göre de karşılaştırma yapılmıştır. Bulgular Tablo 5’te paylaşılmıştır.

Tablo 5. Çoklu Grup Analizi Sonuçları

İlişki	Yol Katsayısı		Yol Katsayısı Değişimi	P-değer değişimi (Tek-yön)		Durum
	Yer Hizmetleri	Uçuş Hizmetleri		Henseler MGA	Permutasyon testi	
AgM → İN	0.128	0.324	0.196	0.018	0.022	Kabul/Kabul
AgM. → BL	-0.181	-0.171	0.010	0.642	0.626	Red/Red
BL → İN	-0.222	-0.398	0.176	0.006	0.018	Kabul/Kabul
Cinsiyet → İN	-0.092	-0.181	-0.089	0.041	0.036	Kabul/Kabul
Çalışma Sü. → İN	-0.057	0.024	-0.081	0.615	0.629	Red/Red
Pozisyon → İN	0.031	0.044	0.013	0.986	0.944	Red/Red
Yaş → İN	-0.099	-0.084	-0.015	0.351	0.335	Red/Red

AgM=Agresif Mizah; İN=İntikam Niyeti; BL=Babacan Liderlik

Yapılan çoklu grup analizi sonuçlarına göre agresif mizahın intikam niyetine olan etkisi yer ve uçuş hizmetleri çalışanları açısından her iki kritere göre farklılık göstermektedir. Bu sonuca göre agresif mizahın intikam niyetine dönüşmesi uçuş hizmeti çalışanları açısından daha yüksek bir ihtimaldir. Bununla birlikte babacan liderliğin intikam niyetini olumsuz etkileme olasılığı da uçuş hizmetleri çalışanları açısından daha sık görülen bir durumdur. Ayrıca cinsiyetin intikam niyeti üzerindeki ters etkisi yönüyle de bir farklılık olduğu görülmüştür. Aynı şekilde uçuş hizmetleri çalışanlarının yol katsayısı yer hizmetleri çalışanlarına göre daha yüksektir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

İşyerlerinde hemen her çalışan olumsuz olaylarla karşılaşabilmektedir. Bu kaçınılmaz durumlar en basit haliyle nezaketsizlik şeklinde görülürken (Cortina ve Magley, 2009), zaman zaman zorbalık (Hoel, Rayner ve Cooper, 1999) hatta şiddet (Perrone, 1999) şeklinde de olabilmektedir. Bu nedenle çalışanlar gerek müşteriler gerekse de iş arkadaşları tarafından maruz bırakılan bu tip sorunlarla baş etmek durumundadır. Olumsuz durumlarla baş etme stratejileri de kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Kimi çalışanlar olumsuzluklarla baş edemeyerek tükenmekte (Han, Bonn ve Cho, 2016), kimileri ise yoğun stres yaşamakta (Roberts, Scherer ve Bowyer, 2011) veya işten ayrılmayı düşünebilmektedir (Rahim ve Cosby, 2016). Bu bağlamda bu çalışmada insanların hassas noktalarına saldırarak yapılan mizah anlayışının çalışanlardaki intikam niyeti üzerindeki etkisine odaklanılmıştır. Ayrıca bu iki toksik davranış arasındaki ilişkide babacan liderlik faktörünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda sivil havayolu taşımacılığı sektöründe yer ve hava hizmetleri çalışanları ile nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre çalışanlara karşı yapılan agresif mizahın onlarda intikam niyeti meydana getirdiği görülmüştür. Başka bir deyişle çalışanların iş arkadaşları veya müşteriler tarafından saldırgan bir şekilde espri veya şakalara maruz kalması, onlarda muhatabına bunu ödetme isteğine dönüşmektedir. Çalışmanın bu bulgusu Medeiros ve Alcapadipani'nin (2016) çalışması ile kısmi de olsa paralellik göstermektedir. Cinsiyet açısından bakıldığında bu intikam hissinin kadın çalışanlarda daha yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan çoklu grup analizine göre ise saldırgan mizahın intikam niyetine dönüşmesi uçuş hizmetleri çalışanlarında daha yoğun görülmektedir. Uçuş çalışanlarının ve uçak içerisinde seyahat eden yolcuların daha yoğun bir stres altında olması ve bu nedenle her iki taraf açısından da hareketlerin normalden uzak olması bu durumun gerekçeleri arasında gösterilebilir.

Çalışmanın bir diğer bulgusu agresif mizahın babacan liderliği olumsuz etkilediğini göstermiştir. Babacan lider tarzı isminden de anlaşılacağı üzere oldukça otoriter bir yapıdadır (Farh ve Cheng, 2000). Bu nedenle babacan liderin mizaha, özellikle olumsuz yönde gelişebilecek mizaha olan toleransının oldukça düşük olması beklenmektedir. Nitekim, çalışmanın bulguları bu savı desteklemiştir. Ayrıca babacan liderliğin intikam niyeti üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu da görülmüştür. Başka bir deyişle babacan tavırlı bir yöneticiye sahip olan çalışanlar daha az intikam niyeti beslemektedir. Bu durum da yer ve uçuş hizmetleri çalışanları açısından farklılaşmaktadır. Benzer şekilde uçuş hizmetlerinde görevli çalışan, babacan bir yöneticiye sahip olması durumunda intikam niyetini daha fazla törpüleyebilmektedir.

Araştırmada babacan liderliğin agresif mizah ile intikam niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür. Yani babacan lider agresif mizaha maruz kalan çalışanların intikam niyeti sergilemesini engelleyebilmekte, bu ikisi

arasında tampon görevi görebilmektedir. Bu durum irdelenirken babacan liderliğin algılanış biçiminin kültürden kültüre farklılık gösterdiği de göz önünde bulundurulmalıdır (Aycan, 2006). Babacan liderliğin özü otoriterlik, hayırseverlik ve ahlaklılık üzerine kurulduğundan (Ötken ve Cencki, 2012), bu değerleri taşıyan toplumlarda babacan liderler daha etkili olabilmektedir. Aycan vd. (2013) babacan liderliğin doğu toplumlarındaki algılanış biçimi ile Batı medeniyetindeki algılanış biçiminin farklı olduğunu göstermiştir. Bu nedenle kendi kültürümüzde etkili sonuçlar veren babacanlığın, Batı’da aynı sonucu veremeyeceği bilinmelidir.

Pellegrini ve Scandura (2006) babacan liderliğin güçlü bir lider-üye etkileşimi neticesinde ortaya çıkabileceğini ve etkili olabileceğini belirtmiştir. Bu nedenle ilişkilerin güçlü olmadığı organizasyonlarda babacan liderin aynı fonksiyona sahip olamayacağı da bilinmelidir. Ayrıca babacan liderliğin bu fonksiyonunun emek yoğun, insan ilişkilerinin yoğun ve ön planda olduğu sivil havayolu taşımacılığı sektöründe böylesine etkili olması da aynı sebeple açıklanabilir. İçerisinde riski ve aynı oranda güveni de barındıran bir iş ortamına sahip uçuş çalışanlarında bu durumun daha yoğun olması da aslında oldukça normal görülmektedir.

Araştırma sonucunda birtakım önerilerde bulunmaktadır. Buna göre:

- İş ortamının stresine kapılıp çoğu zaman dönüşü mümkün olmayan kararlar vermeden önce iyi düşünülüp, durum daha rasyonel değerlendirilmelidir. Böylece sonucu pişmanlık olan kararlar vermekten kaçınmak mümkün olabilir.
- İş arkadaşları arasındaki samimiyet kimi zaman iletişimin negatif yönde seyretmesine neden olabilmektedir. Bu durum karşındaki kişiyi kırabilecek söylemlere kadar uzanabilmektedir. Diğer insanların davranışlarını kontrol etmek pek mümkün olmasa da iş arkadaşları kendi aralarındaki iletişimi, özellikle de iş ortamında, profesyonel bir seviyede yürütmelidir.
- Bireyler kimi zaman esprinin dozajını ayarlayamamakta ve esprinin muhatabını derinden yaralayabilmektedir. Bu tür sıkıntılar yaşamamak için her şakanın aynı kefeyle konulamayacağı bilinmelidir. Sırf komik olabileceğine adına yapılan çoğu davranış veya sözün, karşındaki kişide oldukça olumsuz duygulara neden olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.
- Çalışma sonuçlarından da anlaşılacağı üzere babacan liderlik olumsuz davranışlar arasında önemli bir denge unsurudur. Liderler yönetim faaliyetlerini sergilerken daha babacan tavırlar takınabilir, böylece sağlayacakları tatlı-sert otorite sayesinde organizasyonlardaki istenmeyen durumların önüne geçebilirler.
- Benzer şekilde yöneticiler babacan tavırlar sergileyerek bir aile ortamı oluşturabilir. Bu durum işyerinde olumlu iklime katkı sunabilir. Böylece intikam gibi olumsuz davranışların önüne geçilebilir.
- Babacan liderin en önemli özelliği astlarla yakın ilişkiler kurabilmesidir. Astlarla yakın ilişkiler geliştirilip böylece astlar arasındaki bağların güçlenmesini de sağlayabilir.
- Babacan liderlik yapılırken çoğu zaman otorite ve hiyerarşi artırılabilir. Bu durumun abartılmasının çalışanlar arasında sorunlara sebep olabileceğinden dikkat edilmelidir. Bu tavırların abartılması babacan liderin örgüt için faydadan çok zarara neden olabileceği göz ardı edilmemelidir.

Bu çalışma pozitif algılanan bir kavramın negatif sonuçlar doğurabileceğini de göstermesi yönüyle literatüre katkı sunmaktadır. Ayrıca ilgili değişkenleri bir arada inceleyen bir çalışma olması ve verilerin analizinde PLS yönteminin kullanılmış olması yönleriyle özgün bir çalışmadır. Fakat her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışmada tüm değişkenlere ait verilerin aynı anda toplanmış olmasının ortak yöntem hatasına sebep olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Her ne kadar anket olabildiğince kısa tutularak ve soruların başına açıklamalar eklenerek bu durumun önüne geçilmeye çalışılmışsa da anketin online oluşu bu şüpheyi barındırmaktadır. Ayrıca intikam niyeti gibi bir değişken cevaplanırken katılımcıları sosyal arzu edilebilirlik hatası yaşayabileceği ve cevapları olduğundan farklı verebileceği de bir sınırlılık olarak göz önünde bulundurulmuştur.

Araştırmada gelecek çalışmalara da birtakım önerilerde bulunulmuştur. Bu bağlamda gelecek çalışmaların bağımsız değişken olarak işyeri nezaketsizliğini değerlendirmeleri literatürdeki başka bir boşluğu doldurabileceklerdir. Ayrıca aracı değişken olarak örgütsel destek, yönetici desteği, hizmetkâr liderlik gibi dışarıdan alınabilecek desteklerin yanı sıra özsaygı, öz düzenleme, iç kontrol odağı tarzında içsel otokontrol sağlayan değişkenlerin kullanılması tavsiye edilmektedir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır. Çalışma esnasında değerli vakitlerini ayırıp çalışmaya destek ve katkı sağlayan tüm katılımcılara teşekkürlerimi sunarım.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Anderson, L. (2015), Racist humor, *Philosophy Compass*, 10(8), 501-509.
- Axelrod, R. ve Hamilton, W. D. (1981). The evolution of cooperation. *Science*, 211(4489), 1390-1396.
- Aycan, Z. (2006). Paternalism: Towards conceptual refinement and operationalization. K. S. Yang, K. K. Hwang ve U. Kim (Ed.), *Scientific advances in indigenous psychologies: Empirical, philosophical, and cultural contributions* içinde (445-466), London: Sage Inc.
- Aycan, Z., Kanungo, R. N., Mendonca, M., Yu, K., Deller, J. ve Stahl, G. (2000). Impact of culture on human resource management practices: A ten country comparison. *Applied Psychology: An International Review*, 49(1), 192-220.
- Aycan, Z., Schyns, B., Sun, J. M., Felfe, J. ve Saher, N. (2013). Convergence and divergence of paternalistic leadership: A cross-cultural investigation of prototypes. *Journal of International Business Studies*, 44(9), 962-969.
- Bannister, S. (2006). *Making sense of humour in the workplace*. Canadaone.com, Erişim adresi: http://www.canadaone.com/ezine/oct06/humour_at_work.html/, (05.04.2020).
- Banta, M. (1969). Rebirth or revenge: The endings of "Huckleberry Finn" and "The American". *Modern Fiction Studies*, 15(2), 191-207.
- Beaumont, L. R. (2005). *Revenge, getting even*. Erişim adresi: <http://www.emotionalcompetency.com/revenge.htm/>, (08.04.2020).
- Bies, R. J. ve Tripp, T. M. (1998). The many faces of revenge: The good, the bad, and the ugly. *Dysfunctional Behavior in Organizations*, 1, 49-68.
- Bies, R. J., Tripp, T. M. ve Kramer, R. M. (1997). At the breaking point: Cognitive and social dynamics of revenge in organizations. R. Giacalone ve J. Greenberg (Ed.), *Antisocial Behavior in Organizations* içinde (18-36), Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bradfield, M. ve Aquino, K. (1999). The effects of blame attributions and offender likableness on forgiveness and revenge in the workplace. *Journal of management*, 25(5), 607-631.
- Brislin, R. W. (1980). Translation and content analysis of oral and written materials. *Methodology*, 389-444.
- Chan, S. C. (2014). Paternalistic leadership and employee voice: Does information sharing matter?. *Human Relations*, 67(6), 667-693.
- Chen, X. P., Eberly, M. B., Chiang, T. J., Farh, J. L. ve Cheng, B. S. (2014). Affective trust in Chinese leaders: Linking paternalistic leadership to employee performance. *Journal of management*, 40(3), 796-819.
- Chin, W. W. ve Dibbern, J. (2010). An introduction to a permutation based procedure for multi-group PLS analysis: Results of tests of differences on simulated data and a cross cultural analysis of the sourcing of information system services between Germany and the USA. *Handbook of partial least squares* içinde (171-193), Berlin, Heidelberg: Springer.
- Çiçek, B. ve Deniz, M. (2017). Liderlere ve organizasyonlara değer temelli yaklaşım: değer merkezli liderlik ve etik iklim ilişkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 150-168.
- Cloke, K. (1993). Revenge, forgiveness, and the magic of mediation. *Mediation Quarterly*, 11(1), 67-78.

- Cortina, L. M. ve Magley, V. J. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
- Crawford, C. B. (1994). Theory and implications regarding the utilization of strategic humor by leaders. *Journal of Leadership Studies*, 1(4), 53-68.
- Crino, M. D. (1994). Employee sabotage: A random or preventable phenomenon?. *Journal of Managerial Issues*, 6(3), 311-330.
- Daly, J. P. (1991). The effects of anger on negotiations over mergers and acquisitions. *Negotiation Journal*, 7(1), 31-39.
- de Oliveira Medeiros, C. R. ve Alcapadipani, R. (2016). In the corporate backstage, the taste of revenge: Misbehavior and humor as form of resistance and subversion. *Revista de Administração*, 51(2), 123-136.
- Erben, G. S. ve Güneşer, A. B. (2008). The relationship between paternalistic leadership and organizational commitment: Investigating the role of climate regarding ethics. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 955-968.
- Farh, J. L. ve Cheng, B. S. (2000). A cultural analysis of paternalistic leadership in Chinese organizations. L. A. Keister (Ed.), *Management and organizations in the Chinese context* içinde (84-127), London: Palgrave Macmillan.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Friedman, L. W. ve Friedman, H. H. (2018). Just kidding: When workplace humor is toxic. F. Maon, A. Lindgreen, J. Vanhamme, R. J. Angell ve J. Memery, (Ed.), *Not All Claps and Cheers* içinde (216-227), London: Routledge.
- Gerçek, M. (2018). Yöneticilerin babacan (paternalist) liderlik davranışlarının psikolojik sözleşme bağlamındaki beklentileri üzerindeki etkilerine yönelik bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(2), 101-118.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. ve Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. NY: Sage publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. ve Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hampton, J. (1988). The retributive idea. *Forgiveness and Mercy*, 111, 130-140.
- Han, S. J., Bonn, M. A. ve Cho, M. (2016). The relationship between customer incivility, restaurant frontline service employee burnout and turnover intention. *International Journal of Hospitality Management*, 52, 97-106.
- Hao, Z. ve Lirong, L. (2007). Relationship between paternalistic leadership and organizational justice. *Acta Psychologica Sinica*, 5, 17.
- Harman, H. H. (1967). *Modern factor analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Henseler, J. (2012). PLS-MGA: A non-parametric approach to partial least squares-based multi-group analysis. W. A. Gaul, A. Geyer-Schulz, L. Schmidt-Thieme ve J. Kunze (Ed.), *Challenges at the interface of data analysis, computer science, and optimization* içinde (495-501), Berlin, Heidelberg: Springer.
- Henseler, J. (2018). Partial least squares path modeling: Quo vadis?. *Quality & Quantity*, 52(1), 1-8.
- Henseler, J., Hubona, G. ve Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. *Industrial management & data systems*, 116(1), 2-20.
- Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Hochschild, A., Irwin, N. ve Ptashne, M. (1983). Repressor structure and the mechanism of positive control. *Cell*, 32(2), 319-325.

- Hoel, H., Rayner, C. ve Cooper, C. L. (1999). *Workplace bullying*. NY: John Wiley & Sons Ltd.
- Hofstede, G. (1984). The cultural relativity of the quality of life concept. *Academy of Management Review*, 9(3), 389-398.
- Holmes, J. ve Marra, M. (2002). Having a laugh at work: How humour contributes to workplace culture. *Journal of Pragmatics*, 34(12), 1683-1710.
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration (IJEC)*, 11(4), 1-10.
- Marongiu, P. ve Newman, G. R. (1987). *Vengeance: The fight against injustice*. Totowa, NJ: Rowman & Littlefield.
- Martin, R. A. (2001). Humor, laughter, and physical health: methodological issues and research findings. *Psychological Bulletin*, 127(4), 504-519.
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J. ve Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of research in personality*, 37(1), 48-75.
- McGhee, P. E. (1999). *Health, healing, and the amuse system: Humor as survival training*. Dubuque: Kendall/Hunt.
- McGhee, P. E. (2013). *Team building humor strengthens a team identity or spirit*. Erişim adresi: http://www.laughterremedy.com/articles/team_building.html/, (04.04.2020).
- Medeiros, C. R. D. O. ve Alcapadipani, R. (2016). In the corporate backstage, the taste of revenge: Misbehaviour and humor as form of resistance and subversion. *Revista de Administração (São Paulo)*, 51(2), 123-136.
- Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J. ve Viswesvaran, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 155-190.
- Moss, E. M. (2012, April 20). *Sexual jokes and lewd conversations in the workplace: Where's the line?*. Erişim adresi: <http://www.forbes.com/sites/goodmenproject/2012/04/20/blowjob-jokes-and-exclusionary-tactics-in-the-workplace/#5f995d0059a2/>, (04.04.2020).
- Mussolino, D. ve Calabrò, A. (2014). Paternalistic leadership in family firms: Types and implications for intergenerational succession. *Journal of Family Business Strategy*, 5(2), 197-210.
- Noy, C. (2008). Sampling knowledge: The hermeneutics of snowball sampling in qualitative research. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(4), 327-344.
- Öner, Z. H. (2012). Servant leadership and paternalistic leadership styles in the Turkish business context. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(1), 300-316.
- Ötken, A. B. ve Cenkci, T. (2012). The impact of paternalistic leadership on ethical climate: The moderating role of trust in leader. *Journal of Business Ethics*, 108(4), 525-536.
- Pellegrini, E. K. ve Scandura, T. A. (2006). Leader-member exchange (LMX), paternalism, and delegation in the Turkish business culture: An empirical investigation. *Journal of International Business Studies*, 37(2), 264-279.
- Rahim, A. ve Cosby, D. M. (2016). A model of workplace incivility, job burnout, turnover intentions, and job performance. *Journal of Management Development*, 35(10), 1255-1265.
- Rehman, M. ve Afsar, B. (2012). The impact of paternalistic leadership on organization commitment and organization citizenship behaviour. *Journal of Business Management and Applied Economics*, 5(5), 148-159.
- Ringle, C. M., Wende, S. ve Becker, J. M. (2015). SmartPLS 3. *Boenningstedt: SmartPLS GmbH*.
- Robert, C. ve Yan, W. (2007). The case for developing new research on humor and culture in organizations: Toward a higher grade of manure. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 26, 205-267.

- Roberts, S. J., Scherer, L. L. ve Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play?. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 449-458.
- Romero, E. J. ve Cruthirds, K. W. (2006). The use of humor in the workplace. *Academy of Management Perspectives*, 20(2), 58-69.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Henseler, J. ve Hair, J. F. (2014). On the emancipation of PLS-SEM: A commentary on Rigdon (2012). *Long Range Planning*, 47(3), 154-160
- Saygili, M., Özer, Ö. ve Karakaya, P. Ö. (2020). Paternalistic Leadership, Ethical Climate and Performance in Health Staff. *Hospital Topics*, 98(1), 26-35.
- Şener, E. ve Çoşkun, V. (2015). *Örgütsel intikam*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Shellenbarger, S. (2013). *Secrets of effective office humor*. Erişim adresi: <http://online.wsj.com/article/SB10001424127887324085304579008554174349982.html/>, (06.04. 2020).
- Shteynberg, G. (2005). *The cultural psychology of revenge in the Unites States and South Korea*. Yüksek Lisans Tezi, University of Maryland, College Park, ABD.
- Soylu, S. (2011). Creating a family or loyalty-based framework: The effects of paternalistic leadership on workplace bullying. *Journal of Business Ethics*, 99(2), 217-231.
- Streukens, S. ve Leroi-Werelds, S. (2016). Bootstrapping and PLS-SEM: A step-by-step guide to get more out of your bootstrap results. *European Management Journal*, 34(6), 618-632.
- Stuckless, N. ve Goranson, R. (1992). The vengeance scale: Development of a measure of attitudes toward revenge. *Journal of Social Behavior and Personality*, 7(1), 25.
- Terris, W. ve Jones, J. (1982). Psychological factors related to employees' theft in the convenience store industry. *Psychological Reports*, 51(3), 1219-1238.
- Tian, Q. ve Sanchez, J. I. (2017). Does paternalistic leadership promote innovative behavior? The interaction between authoritarianism and benevolence. *Journal of Applied Social Psychology*, 47(5), 235-246.
- Uniacke, S. (2000). Why is revenge wrong?. *The Journal of Value Inquiry*, 34(1), 61-69.
- Wan, J., Le, Y., Wang, G., Xia, N. ve Liu, X. (2020). Carrot or stick? The impact of paternalistic leadership on the behavioral integration of top management teams in megaprojects. *International Journal of Managing Projects in Business*, (Ön Baskı).
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G. ve Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195.
- Wu, M., Huang, X., Li, C. ve Liu, W. (2012). Perceived interactional justice and trust-in-supervisor as mediators for paternalistic leadership. *Management and Organization Review*, 8(1), 97-121.
- Zhang, Y., Huai, M. Y. ve Xie, Y. H. (2015). Paternalistic leadership and employee voice in China: A dual process model. *The Leadership Quarterly*, 26(1), 25-36.

INTERNATIONAL TRADE OF CULTURAL PRODUCTS AND ECONOMIC GROWTH: A PANEL DATA ANALYSIS

KÜLTÜREL ÜRÜNLERİN ULUSLARARASI TİCARETİ VE EKONOMİK BÜYÜME: PANEL VERİ ANALİZİ

Assoc. Prof. Dr. Fatih Cemil ÖZBUĞDAY¹

Res. Asst. Dr. Önder ÖZGÜR²

ABSTRACT

The potential of international trade of cultural products in fostering economic growth has been neglected in the empirical economics literature. The study explores the relationship between international trade of cultural products and gross domestic product (GDP) per capita in 85 countries between 2004-2017 using the Pedroni cointegration test and Swamy (1970)'s random coefficient model. The results show that although the trade balance of cultural products does not affect economic growth, the volume of international trade in cultural products has a statistically significant and positive impact on GDP per capita. These findings indicate that policymakers should not require protective steps against the imports of cultural goods or services and the call of the 2005 UNESCO Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions to developed economies to open their markets is an appropriate suggestion.

Keywords: Cultural Products, Cultural Industries, International Trade, Economic Growth, UNESCO.


JEL Classification Codes: B17, C23, Z19.


ÖZ

Kültürel ürünlerin ticaretinin ekonomik büyümeyi teşvik etme potansiyeli iktisat literatüründe ihmal edilmiştir. Bu çalışma kültürel ürünlerin uluslararası ticareti ile gayrisafi yurtiçi hasıla (GSYİH) arasındaki ilişkiyi 85 ülke için 2004-2017 döneminde Pedroni eşbütünleşme testi ve Swamy (1970) rassal katsatılı model kullanarak analiz etmektedir. Çalışmanın sonuçları kültürel ürünlerin ticaret dengesinin GSYİH üzerinde istatistiksel olarak anlamlı olumlu bir etkisi bulunmadığını göstermektedir. Bu sonuçlar politika yapıcıların kültürel ürünlerin ithalatına yönelik kısıtlayıcı uygulamalara yer vermesine gerek olmadığını ve bu bağlamda 2005 UNESCO Kültürel İfadelerin Çeşitliliğinin Korunması ve Geliştirilmesi Sözleşmesi'nin gelişmiş ekonomilere pazarlarını açmaları çağrısının uygun bir öneri olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Kültürel Ürünler, Kültürel Endüstriler, Uluslararası Ticaret, Ekonomik Büyüme, UNESCO.

JEL Sınıflandırma Kodları: B17, C23, Z19.

¹  Ankara Yıldırım Beyazıt University, Faculty of Political Sciences, Department of Economics, fcozbugday@ybu.edu.tr

²  Ankara Yıldırım Beyazıt University, Faculty of Political Sciences, Department of Economics, onderozgr@gmail.com

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Amaç ve Kapsam:

Kültürel ürünlerin ticaretinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi bu ürünler uluslararası ticaretinin yaygınlaşmasıyla daha ilgi çeker hale gelmiştir. Öyle ki, 2005 yılında UNESCO tarafından oluşturulan “Kültürel İfadelerin Çeşitliliğinin Korunması ve Geliştirilmesine İlişkin UNESCO Sözleşmesi” ile birlikte gelişmekte olan ülkelere kültürel ürünlerinin ticaretinin önündeki engellerin kaldırılması çağrısı yapılmış ve böylelikle bu ürünlerin ticareti daha yoğun bir hal almıştır. Bu sözleşmenin de etkisiyle kültürel ürünlerin dijitalleşmesinin de önü açılmış ve gelişen teknolojiyle birlikte dijital ürünler de ticareti yapılan kültürel ürünler olarak piyasaya çıkmaya başlamıştır. İktisat yazınında uluslararası ticaretin ekonomik büyüme üzerindeki etkileri sıklıkla analiz edilmiştir. Ancak uluslararası ticaretin bir türü olan kültürel ürün ticaretinin ekonomik aktivite üzerindeki etkisinin ampirik olarak sınanması göz ardı edilmiştir. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı kültürel ürünlerin ticaretinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin tespit edilmesine yönelik yazında yer alan ampirik çalışma boşluğunun giderilmesidir. Çalışmanın kapsamına veri uygunluğu göz önünde bulundurularak 85 ülke dahil edilmiştir. Ülkeler gelir gruplarına göre de sınıflandırılmıştır. Çalışma 2004-2017 yılları arasında kapsamaktadır.

Yöntem:

Çalışmanın ampirik bölümü iki kısımdan oluşmaktadır. İlk olarak kültürel ürünlerin ticareti ile ekonomik büyüme arasındaki eşbütünlük ilişkisi Pedroni (1999, 2004) tarafından ortaya konulan Pedroni eşbütünlük testiyle sınanmıştır. Eşbütünlük ilişkisi iki değişkenin uzun dönemde birlikte hareket edip etmediklerini ortaya koymaktadır. Böylelikle değişkenlerden birinin yaşayacağı bir şokun veya bu bağlamdaki bir politika değişikliğinin diğer değişken üzerinde de etkili olabileceğini ifade etmektedir. İkinci aşamada ise kültürel ürünlerin ticaretini temsilen kullanılan değişkenlerin ülkelerin kişi başına düşen Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (GSYH) düzeyleri üzerindeki etkilerinin parametrik olarak tespit edilebilmesi amacıyla Swamy (1970) tarafından literatüre kazandırılan rassal katsayılı model kullanılmıştır. Çalışmada yer alan ülkeler herhangi bir bölgesel veya ekonomik birlik ülkelerinden oluşmadığından, diğer bir ifadeyle çalışma örnekleme birbirinden farklı özellikler taşıyan ülkelere yapıldığından kültürel ticaretin ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin ülkelere göre farklılıklar göstermesi beklenmektedir. Kullanılan bu yöntemler ülkeler arasındaki heterojenliklerin ortaya konulmasını sağlamaya imkân tanımaktadır.

Bulgular:

Çalışmada kültürel ürünlerin ticareti ile ekonomik büyüme ilişkisi hem kültürel ürünlerin ticaret hacmi hem de kültürel ürün ticaret dengesi değişkenleri kullanılarak araştırılmıştır. Değişkenler arasındaki uzun dönem ilişkisinin sınıandığı eşbütünlük testi sonuçlarına göre 85 ülkeden oluşan panel veri setinde kültürel ürünlerin ticaret hacmi ile ekonomik büyüme arasında eşbütünlük ilişkisi saptanamamıştır. Benzer şekilde kültürel ürünlerin ticaret hacmi ile ekonomik büyüme arasında da uzun dönemli eşbütünlük ilişkisinin varlığı ampirik olarak reddedilmiştir. İkinci aşamada ise 85 ülkenin birbirinden farklı coğrafi, ekonomik ve kültürel özellikler taşımasından hareketle, kültürel ticaret dengesi ile kültürel ticaret hacminin 85 ülkede ekonomik büyüme üzerindeki katkısı tahmin edilmiştir. Rassal katsayılı model sonuçlarına göre kültürel ticaret hacminin ülkeler arasında ekonomik büyümeye katkı açısından homojen olmayan sonuçlar verdiği anlaşılmıştır. Veri setinde yer alan 85 ülkeden 13 tanesinde kültürel ticaret dengesinin ekonomik büyümeyi istatistiksel olarak anlamlı şekilde pozitif etkilediği görülmüştür. Diğer yandan kültürel ürün ticaret hacminin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi de örnekleme yer alan ülkelere homojen olmayan sonuçlar göstermektedir. Ticaret hacminin, ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin ticaret dengesine göre daha anlamlı bir değişken olduğu görülmektedir. Şöyle ki, 85 ülkeden 43’ünde ticaret hacminin ekonomik büyüme üzerinde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu ülkelere 41’inde kültürel ticaret ekonomik büyümeyi arttıran bir değişken olarak tespit edilmiştir. Rassal katsayılı model sonuçlarına göre kurulan iki modelde de kültürel ticaret ve ekonomik büyüme ilişkisinde ülkelerin milli gelir seviyelerine göre anlamlı farklılıklar bulunmadığını ifade etmek gerekir.

Sonuç ve Tartışma:

Ülkelerin kültürel ürün ticareti ile ekonomik büyümesi arasındaki ilişkinin analiz edildiği bu çalışmadan elde edilen sonuçlar birtakım politika çıkarımları yapılmasına olanak sağlamaktadır. İlk olarak şunu ifade etmek gerekir ki, veri setinde yer alan ülkelere elde edilen farklı sonuçlar bir bütün olarak tek tip politika uygulamasının yararlı olmayabilecektir. Şöyle ki bazı ülkelere kültürel ticaretin ekonomik büyüme üzerinde negatif etki yapması bu ülkelerin politika uygulaması bakımından diğer ülkelere farklılaşmasını zorunlu kılmaktadır. Öte yandan, her ne kadar kültürel ticaret dengesinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi az sayılabilecek sayıda ülkede ekonomik büyümeyi anlamlı ve pozitif olarak etkiliyor olsa da kültürel ticaret hacminin ekonomik büyüme üzerinde anlamlı ve pozitif etki bıraktığı söylenebilir. Bu bağlamda Kültürel İfadelerin Çeşitliliğinin Korunması ve Geliştirilmesine İlişkin UNESCO Sözleşmesi” tarafından öngörüldüğü üzere ülkelerin kültürel ürün ticaretini geliştirmesi yolunda atılacak adımlar değerli ve anlamlıdır. Öte yandan, bu çalışmada kültürel ürün ticareti ile ekonomik büyüme üzerindeki ilişki analiz edilmiş olsa da ekonomik büyümeyi olumlu etkileyen kültürel ticaretin aynı zamanda yeni istihdam alanları açarak istihdamın gelişmesine katkı sunacağını söylemek gerekir. Hiç şüphesiz bu durumda özellikle gelişmekte olan ekonomilerin bir sorunu olarak karşımıza çıkan işsizliğin de azaltılmasına katkıda bulunulacaktır.

1. INTRODUCTION

Culture contributes to economic activities in many ways. Local culture underpins cultural and creative industries. Producing goods and services has strong cultural elements. Traditional crafts are internationally valuable. An increasing number of “mass consumption” products (from cars to clothing) include cultural patterns. The value of consumer goods and services is closely related to their design and symbolic meaning: businesses are interested in cultural expressions and the processes of unique product development, communicate more effectively and explore alternative ways of being different. Local cultures provide content for movies, online goods, games and other communication channels. Furthermore, local cultural expressions and activities can play a key role for inclusive economic and social development. Cultural heritage, cultural industries and culture related issues can provide policy tools to generate income and jobs. Cultural diversity may be linked to economic development and be “productive” from an economic perspective (Duxbury, Hosagrahar and Pascual, 2016). The creation of all these “economic values” not only creates jobs and increases incomes at the local level, but also boosts economic growth and contributes to the vitality of local economies through the export of cultural products (Deloumeaux, 2016). This cultural contribution to economic growth is also a driver of sustainable development in many ways. Indeed, the culture’s importance for sustainable development was picked out by the United Nations (UN) General Assembly in 2010 (UN, 2011), and its acknowledgment as a contributor to and enabler of sustainable development has become more dominant with the introduction of the 2030 agenda in 2015 for sustainable development.

The role of culture in economic growth has been particularly critical at a time of dramatic growth in the volume of international trade in cultural products. Following the 2005 UNESCO Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions, developed countries were asked to open their markets to cultural produce from developing countries, the share of cultural property exports of developing countries in the world has begun to grow (UNESCO, 2015:121). Apart from the impact of the 2005 UNESCO Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions, technological developments have also resulted in an increase in the volume of international trade flows of cultural property. The digitalisation or dematerialisation of some cultural products makes them available electronically to mass consumers worldwide. Following dematerialization, audio-visual services are increasingly becoming the most commercialized cultural services (Deloumeaux, 2016: 11).

The rise in the volume of international trade in cultural products has created new trade trends. As of 2010, China is the leading exporter of cultural goods surpassing the United States. Apart from China, India, Turkey and Malaysia became the major exporters of cultural goods between 2006 and 2016 (Deloumeaux, 2016: 27).

The increase in international trade in cultural property and the international slogans, which say that culture contributes to sustainable development, make us curious about the linkage between international trade in cultural products and economic growth. After examining the related documentation, we find that there is virtually no empirical effort to determine the contribution of international trade in cultural goods to economic growth. In the current paper, we aim to fulfill this gap. Specifically, we look at the relationship between international trade in cultural products and GDP per capita in 85 countries from 2004 to 2017. To this end, we use the Pedroni cointegration test offered by Pedroni (1999, 2004) and estimate the random coefficient model of Swamy (1970). These empirical specifications have distinct benefits in providing an insightful conclusion about the role cultural trade in economic growth for heterogenous panel datasets. The findings show that the volume of international cultural trade significantly affects per capita gross domestic product (GDP) in 43 of the 85 countries in the sample.

The structure of the paper is as follows: Part 2 provides a summary of the literature on the potential of cultural industries for economic value creation. Part 3 introduces the methodology used in the paper and describes the data. Part 4 displays empirical results. Finally, Part 5 discusses the findings, presents policy implications, and concludes.

2. THE POTENTIAL OF CULTURAL INDUSTRIES FOR ECONOMIC VALUE CREATION

The use or consumption of cultural services or products generates an economic impact that is largely ignored by economists and development agencies (Riofrio, 2014: 5). However, over the past decade, statistics, indicators, data and operational activities related to the cultural sector have highlighted that culture can be a strong driver of development, as well as social impacts; economics and environmental policies as a whole. Cultural heritage, cultural sectors, cultural infrastructure and sustainable cultural tourism can serve as a strategic instrument for

income generation, particularly in growing countries with deep cultural heritage and a considerable labor force (UNESCO, 2012: 5).

The cultural and creative industries that play a vital role in the cultural economy are very dynamic. Traditionally, the linkage between cultural and creative endeavors and the economy has consisted of finding answers to questions on art and market failure (cultural economy) or seeking the justification of cultural regulations (Marco-Serrano, Rausell-Kosovo and Abeledo-Sanche, 2014: 82). However, today we concentrate on the role of media, communication, and culture as the “capitalist engine” in creating change and growth in the Schumpeterian sense (Cunningham, 2011: 48). In the 1990s, the annual growth of the cultural and creative sectors was more than double that of the services sector and four times that of the manufacturing sector in OECD countries (UNESCO Global Report, 2009). These industries accounted for over 7% of the world's gross product in 2010 and 17.6% in the Middle East, 13.9% in Africa, 11.9% in South America, and 9.7% in Asia. It is one of the fastest growing sectors of the world economy, with growth of 6.9 percent in Oceania (Bandarin, Hosagrahar and Albermaz, 2011: 15). Power and Nielsen (2010) and Power (2011) state that the regions where the creative and cultural industries in Europe are concentrated have the highest benefit levels and claim a firm kinship between the scale of cultural industries and the wealth of regions in Europe. Using data at the regional level in Europe within the framework of structural equation modeling, Marco-Serrano et al. (2014) show that being a rich region is the reason for more employment in the creative and cultural sectors and that more people working in these sectors make these regions even richer. This shows us that the feedback effect is also in work to exacerbate the impact of the cultural production through increasing the revenue created in these sectors and creating job opportunities. Another similar study, based on data from 250 European regions, by Guel-Molina (2012) shows that creative industries play a key role in a region's wealth. Furthermore, the promotion of cultural and creative industries requires limited capital investment, and these sectors may have a direct effect on vulnerable groups, including women, as they have low barriers to entry.

Furthermore, cultural and creative industries take on new economic importance in the form of industrial districts. Moreover, they are made with the logic of industrial districts, making a path to economic development through the development of small and medium-sized houses that are highly integrated into the neighborhood and local community. The industrial district, founded on domestic culture, serves as a symbolic model of cultural areas. Cultural industry districts are defined as places for the production of unique products based upon creativity and intellectual property. The production in such industries includes the creation of several products. The cinematographic industry, the audiovisual sector, the vast field of industrial design and the production of works of art and crafts, museum services and ecological complexes are inspired by cultural links with local communities of origin. Here, creativity is expressed in culture, and culture is used to produce precious economic goods and services. This close connection between the social environment and its historic development is behind the main competitive advantages (Santagata, 2002: 11).

Investing in culture and creativity has also been an important way to stimulate the urban economy. Nowadays, many cities use cultural heritage, events and institutions related with culture to improve their image, promote urban development and attract investment as well as visitors (UNESCO, 2012: 4). The International Council on Monuments and Sites (ICOMOS), a key driver of urban development, also confirms that culture and cultural heritage bring diverse benefits to urban areas by improving economic success and sustainability. Cultural heritage/landscape plays a critical role in the realization of a humanist and the ecological paradigm for cities. The city's historical parks or squares in historical areas or public places adjacent to historical monuments offer meaningful and attractive opportunities for citizens to engage in urban culture and take part in public activities among several members of the community (Hosagrahar, Soule, Girard and Potts, 2016: 43). Museums, art galleries, performance theaters, and various cultural festivals create creative cities. From a cultural capital perspective, these cultural assets are the cultural capitals of the city (Throsby, 2010: 93). In addition, the cultural heritage of cities enhances the identity and sense of belonging of local communities and promotes social cohesion, social inclusion, and equity. Preserving cultural heritage and traditional settlements is a critical factor in economic and social development and poverty reduction, enhancing the livability and sustainability of urban areas and in the development of surrounding areas (Hosagrahar et al., 2016: 38).

These discussions indicate that the domestic contribution of cultural industries to economic activities is well-understood. However, the contribution of international trade of cultural goods to economic growth is not discovered in the economics literature. The voluminous empirical literature on the trade-growth relationship backs

the positive and significant impact of international trade on growth and output (Singh, 2010, and references therein). Nevertheless, there is no empirical study on the relationship between international cultural trade and economic growth.

3. DATA AND ECONOMETRIC METHODOLOGY

3.1. Data

In setting out the relationship between international trade in cultural property and economic growth, we must first clarify what we mean by cultural property. Here, we adopt the classification by the 2009 UNESCO Framework for Cultural Statistics (FCS), which determines the structure of the world trade of cultural goods. The domains defined by FCS are:

- Domain A – Cultural and natural heritage: This domain consists of “Collections and collectors’ pieces of zoological, botanical, mineralogical, anatomical, historical, archaeological, paleontological, ethnographic or numismatic interest” and “Antiques of an age exceeding one hundred years” items in customs statistics.
- Domain B – Performance and Celebration: This domain consists of recorded media and musical instruments.
- Domain C – Visual Arts and Crafts: This field covers visual arts products such as statuettes, sculptures or engravings; art crafts such as jewellery or fabric goods.
- Domain D – Books and press: This field consists of printed volumes, papers, magazines, and periodicals.
- Domain E – Audiovisual and interactive media: This domain includes video games and motion picture films.
- Domain F – Design and Creative Services: Architectural “Plans and Drawings” in customized statistics (Deloumeaux, 2016).

Using this categorization, we collect annual data on cultural trade balance (TB) and cultural trade volume (TV) in current prices expressed in million US dollars (USD). TB and TV series are obtained from the UNESCO Institute for Statistics (UIS).

To proxy economic growth, we utilize GDP per capita (GDP_PC) in the current USD series retrieved from the World Bank World Development Indicators. The data availability leaves us with a balanced set of 85 countries for which we have annual data between 2004-2017. Countries are also grouped into different income groups regarding the current World Bank classification.

3.2. Econometric Methodology

In this study, we conduct two separate analyses to examine the role international cultural trade plays in economic growth. First, we use the Pedroni cointegration test offered by Pedroni (1999, 2004) to examine whether international cultural trade (cultural trade balance and volume of cultural trade) and per capita GDP have a long-term cointegration relationship. Secondly, to estimate the effect of international cultural trade variables on GDP per capita, we use the random coefficients model put in place by Swamy (1970). The random coefficient model allows us to account for the potential heterogeneity between countries and we have individual coefficients on the impact of cultural trade variables on economic growth. The study thus has the advantage of assessing the relationship between trade in cultural products and economic growth in countries with different incomes.

The econometric specification of this study is as follows: Firstly, we determine the presence of cross-sectional dependency between countries. Then, we apply appropriate unit root test and determine the order of integration for each variable. In the third step, we used the cointegration test to assess if cultural trade and economic growth have a long-term cointegration relationship. Lastly, the random coefficient model gives the impact of cultural trade on economic activity in the sampled countries.

Before we look at the relationship between international cultural trade and GDP per capita, we must first determine the levels of integration of variables using a unit root analysis. Pedroni cointegration test requires series that are integrated of degree one. On the other hand, the random coefficient model also requires the detection of the degree of integration of variables to execute the regression model. However, the cross-sectional dependence from one country to the next determines whether the study should use first- and second-generation root tests. In this respect, the study first calls for a set of cross-sectional dependency tests. Then, the cross-dependency results determine what type of unit root test to use in the next step.

We investigate the cointegration relationship between the pair of series. In these two analyses, we use the Pedroni cointegration test offered by Pedroni (1999, 2004). The Pedroni cointegration test displays seven statistics for testing cointegration among variables under the null of no cointegration (Pedroni, 1999; 2004). These statistics are grouped into two categories. The first category includes group-mean statistics, while the second category consists of the panel statistics. Since these test statistics are adjusted, they have a normal distribution with $N(0,1)$. Pedroni (2004) argues that of these seven test statistics, group augmented Dickey-Fuller (ADF) and panel ADF statistics provide robust results when the time dimension is smaller than a hundred units ($T < 100$).

In the second analysis, we use Swamy (1970)'s random coefficient model. The parameter variation across units may go up due to various shocks in the economy, misspecification of the model, and the nonlinearities across the variables (Sarris, 1973). In this sense, the random coefficient model assumes that each of the cross-section coefficients is extracted from a distribution with a common mean and non-zero covariance matrix (Maddala, Trost, Li and Joutz, 1997). Thus, an observational-unit-specific parameter is estimated in this type of analysis.

4. EMPIRICAL RESULTS

As mentioned above, the study first utilizes the set of cross-sectional dependence tests. The results of these tests are shown in Table 1.

Table 1. Cross-Sectional Dependence Tests Results

Variable	Breusch-Pagan LM		Pesaran Scaled LM		Bias-Corrected Scaled LM		Pesaran CD	
TB	10,311.610***	0.00	79.783***	0.00	76.514***	0.00	16.640***	0.00
TV	10,590.820***	0.00	83.088***	0.00	79.818***	0.00	47.772***	0.00
GDP_PC	41,678.140***	0.00	450.991***	0.00	447.722***	0.00	199.606***	0.00

Note: *** denotes statistical significance at 1%.

In these tests, we inspect the Lagrange Multiplier (LM) test of Breusch and Pagan (1980), Cross Sectionally Dependency Lagrange Multiplier (CDLM), and CD tests proposed by Pesaran (2004), and the adjusted LM test of Pesaran, Ullah, Yamagata (2008). Table 1 displays that in all series, the null of the cross-sectional independence is rejected. Therefore, these series are all have cross-sectional dependence in panel units. These results indicate that root tests of first-generation units may give biased results. Thus, second-generation unit root tests are more suitable for determining the level of integration between variables.

The presence of a cross-sectional dependence from one country to the next leads us to use the second-generation root unit test. At this moment, we use a cross-sectionally augmented Dickey-Fuller (CADF) test that is proposed by Pesaran (2007). The results of the unit root analysis are illustrated in Table 2.

Table 2. CIPS Test Results

Variables	Constant	Constant & Trend
TB	-1.848	-1.924
TV	-1.320	-1.462
GDP_PC	-1.770	-1.672
Δ TB	-2.189**	-4.052***
Δ TV	-1.644	-2.786***
Δ GDP_PC	-2.371***	-2.925***

Note: *, ** and *** denote statistical significance at 10%, 5% and 1% respectively. For the constant model critical values for 1%, 5%, and 10% are -2.23, -2.09, and -2.01 respectively. For constant and trend model critical values for 1%, 5%, and 10% are -2.77, -2.62, and -2.54 respectively.

CADF test provides cross-sectionally augmented Im, Pesaran, and Shin (CIPS) statistics. CIPS statistics provide us the average value of the test statistics in panel members and used in the determination of the order of integration. Table 2 denotes that the null of nonstationarity cannot be rejected for all series in their level values. It looks that the null of nonstationarity can be turned down for the first difference value of the series and therefore demonstrates that these series are integrated of order one. Thus, we can conclude that these series are suitable in performing the cointegration test since all are integrated in order one.

Afterward, we proceed to investigate the long-term cointegration relationship between cultural trade variables and per capita income in a panel of 85 countries. In this context the study performs Pedroni cointegration test between the set of pairs: (a) between TB and GDP_PC and (b) between TV and GDP_PC. Table 3 depicts the Pedroni cointegration test results between TB and GDP_PC.

Table 3. Pedroni Cointegration Test Results between TB and GDP_PC

Test Stats.	Stats.	Test Stats.	Stats.
Panel v	1.794		
Panel rho	0.629	Group rho	4.352
Panel t	-0.3023	Group t	1.224
Panel ADF	3.344	Group ADF	2.273

Note: Panel v statistics is a right-tailed test, while the remaining are left-tailed tests. Test statistics are for standardized normal distribution under $N(0,1)$. Critical values are -1.96, and 1.96 for 5% for left tail and right tail tests respectively.

Pedroni cointegration test provides seven test statistics to determine whether the variables have a long-term relationship. Table 3 shows that the seven statistics put forward by the Pedroni cointegration test are statistically insignificant. These results suggest that the lack of cointegration between the cultural trade balance and per capita GDP cannot be rejected. Thus, our findings exhibit no cointegration between trade balance and GDP per capita for the panel of 85 countries. Therefore, one can conclude that cultural trade balance, which is the difference between cultural exports and imports, and GDP per capita do not have a long-run relationship. In other words, these two series do not move together in the long run.

Table 4 reports whether the trade volume and the GDP per capita have a long-run relationship. Table 4 indicates that all seven statistics are statistically insignificant. Thus, we fail to reject the null of no cointegration relationship between international cultural trade volume and GDP per capita panel of 85 countries. The non-existence of such a linkage suggests that policies boosting the trade volume may not induce higher per capita growth.

Table 4. Pedroni Cointegration Test Results between TV and GDP_PC

Test Stats.	Stats.	Test Stats.	Stats.
Panel v	3.593*		
Panel rho	2.848	Group rho	7.253
Panel t	5.091	Group t	8.932
Panel ADF	9.516	Group ADF	12.110

Note: Panel v statistics is a right-tailed test, while the remaining are left-tailed tests. Test statistics are for standardized normal distribution under $N(0,1)$. Critical values are -1.96, and 1.96 for 5% for left tail and right tail tests respectively. * represents significant coefficient.

Since the Pedroni cointegration test results do not provide a cointegration relationship in a panel of 85 countries, we cannot estimate the long-run regression coefficients. Instead, we employ the random coefficient model to see cross-sectional differences across the countries in terms of the relationship between cultural trade and the GDP per capita.

The following tables display the random coefficient model results in two sets of pairs. In the first model, we regress GDP per capita on the cultural trade balance, while in the second model, we regress GDP per capita on cultural trade volume. Besides, these 85 countries are also classified into four according to their GDP per capita levels. The results of the random coefficient model between cultural trade balance and GDP per capita for 85 countries and their income groups are tabulated in Table 5.

Table 5. Random Coefficient Results between Cultural Trade Balance and GDP per capita

Country	Coeff.	Prob.	Code	Country	Coeff.	Prob.	Code
Mozambique	0.001	0.979	1	South Africa	-0.38	0.626	3
Madagascar	-0.086	0.364	1	Sri Lanka	1.212	0.034**	3
Malawi	-0.012	0.173	1	Australia	-0.896	0.87	4
Uganda	-0.005	0.84	1	Austria	-0.611	0.862	4
Bolivia	0.266	0.829	2	Belgium	-2.896	0.165	4
Côte d'Ivoire	-2.229	0.654	2	Canada	-0.209	0.617	4
El Salvador	0.573	0.222	2	Chile	-0.577	0.917	4

Country	Coeff.	Prob.	Code	Country	Coeff.	Prob.	Code
India	0.297	0.853	2	China,(Hong Kong, SAR)	-0.063	0.952	4
Morocco	-0.988	0.16	2	Croatia	-8.308	0.087*	4
Senegal	0.56	0.082*	2	Cyprus	-8.217	0.12	4
Pakistan	-0.883	0.123	2	Czechia	0.445	0.015**	4
Zimbabwe	-1.596	0.559	2	Denmark	-10.776	0.048**	4
Nicaragua	0.001	0.993	2	Estonia	-8.731	0.121	4
Tunisia	0.187	0.902	2	Finland	-3.165	0.23	4
Viet Nam	-0.005	0.501	2	France	-5.231	0.294	4
Albania	-2.268	0.483	3	Germany	-10.56	0.013**	4
Algeria	0.713	0.793	3	Greece	6.846	0.225	4
Argentina	-2.522	0.486	3	Hungary	0.378	0.921	4
Armenia	3.683	0.364	3	Iceland	-1.022	0.615	4
Azerbaijan	-4.594	0.409	3	Ireland	-2.326	0.682	4
Belarus	-0.004	0.94	3	Israel	0.622	0.809	4
Bosnia and Herzegovina	-0.131	0.403	3	Italy	-0.897	0.73	4
Brazil	-0.784	0.844	3	Japan	-5.756	0.299	4
Bulgaria	-3.312	0.558	3	Latvia	-5.254	0.326	4
China	2.896	0.595	3	Lithuania	-0.652	0.649	4
Colombia	-1.414	0.149	3	Luxembourg	-0.926	0.775	4
Costa Rica	-5.618	0.322	3	Netherlands	-2.972	0.562	4
Ecuador	0.018	0.000***	3	Norway	2	0.03**	4
Fiji	-1.444	0.364	3	Slovakia	-3.872	0.278	4
Guatemala	-0.206	0.549	3	Sweden	-0.321	0.709	4
Jamaica	1.777	0.165	3	Uruguay	-0.042	0.358	4
Jordan	-0.123	0.444	3	New Zealand	-0.454	0.919	4
Kazakhstan	-3.218	0.016**	3	Oman	-5.159	0.108	4
Peru	0.514	0.085*	3	Poland	-3.951	0.055*	4
Turkey	-4.752	0.392	3	Portugal	0.289	0.205	4
Lebanon	-0.939	0.05**	3	Republic of Korea	0.019	0.943	4
Malaysia	-0.119	0.968	3	Singapore	0.388	0.844	4
Mauritius	0.007	0.746	3	Slovenia	-4.887	0.014**	4
Namibia	-0.817	0.281	3	Spain	-0.985	0.502	4
Paraguay	-5.483	0.325	3	Switzerland	-0.1	0.853	4
Russian Federation	2.111	0.653	3	United Kingdom	-2.481	0.153	4
Mexico	-12.392	0.016**	3	USA	0.258	0.239	4
Romania	-4.627	0.414	3				

Slope Homogeneity Results

Test of Parameter Constancy (Chi2)

2,780.05

Prob. Value

(0.000)

***, ** and * represent 1%, 5% and 10% significance respectively.

Country Codes: 1: Low-Income, 2: Lower-Middle Income, 3: Upper Middle Income, 4: High Income

First of all, the parameter constancy results show us that the impact of trade balance is heterogenous across countries and therefore we can interpret the country-specific coefficients. This means that absolute changes in trade balance volume provide significantly different contributions to GDP per capita across countries.

However, Table 5 provides mixed results for individual countries. For the whole sample, only in 13 out of 85 countries, the trade balance seems to have a significant effect on GDP per capita across countries. However, the impact of the trade balance seems to be inconclusive since it does not provide a clear and concise pattern for the sample. Also, for the income groups, the results do not exhibit specific evidence that the trade balance is highly significant on GDP per capita for any income group. Therefore, our findings do not direct us to provide any significant impact of trade balance on economic growth regarding the income group of sample countries.

We construct a second model to analyze whether the cultural trade volume has a significant effect on GDP per capita across countries. In this model, we regress the cultural trade volume on GDP per capita, and the results are presented in Table 6.

Table 6. Random Coefficient Results between Cultural Trade Volume and GDP per capita

Country	Coeff.	Prob.	Code	Country	Coeff.	Prob.	Code
Madagascar	1.497	0.000***	1	South Africa	1.112	0.007***	3
Malawi	0.473	0.208	1	Sri Lanka	0.903	0.475	3
Mozambique	0.078	0.834	1	Turkey	0.868	0.000***	3
Uganda	0.378	0.726	1	Australia	-0.027	0.98	4
Bolivia	1.206	0.252	2	Austria	0.383	0.297	4
Côte d'Ivoire	0.904	0.716	2	Belgium	0.429	0.144	4
El Salvador	1.922	0.046**	2	Canada	0.657	0.082*	4
India	-0.001	0.769	2	Chile	6.591	0.070*	4
Morocco	-0.084	0.824	2	China, Hong Kong, SAR	0.265	0.007***	4
Nicaragua	0.761	0.64	2	Croatia	3.321	0.496	4
Pakistan	-0.025	0.645	2	Cyprus	9.072	0.067*	4
Senegal	4.719	0.067*	2	Czechia	-0.165	0.042**	4
Tunisia	2.71	0.006***	2	Denmark	0.974	0.17	4
Viet Nam	-0.009	0.72	2	Estonia	18.257	0.000***	4
Zimbabwe	0.413	0.858	2	Finland	9.655	0.000***	4
Albania	-9.066	0.071*	3	France	0.28	0.007***	4
Algeria	-0.069	0.614	3	Germany	0.142	0.22	4
Argentina	9.241	0.000***	3	Greece	4.807	0.026**	4
Armenia	15.611	0.001***	3	Hungary	3.189	0.004***	4
Azerbaijan	4.247	0.266	3	Iceland	5.575	0.022**	4
Belarus	9.357	0.010***	3	Ireland	-0.697	0.848	4
Bosnia and Herzegovina	5.628	0.182	3	Israel	3.216	0.184	4
Brazil	2.851	0.000***	3	Italy	0.421	0.009***	4
Bulgaria	6.648	0.006***	3	Japan	0.296	0.113	4
China	-0.002	0.629	3	Latvia	8.868	0.06*	4
Colombia	1.852	0.002***	3	Lithuania	12.848	0.004***	4
Costa Rica	1.915	0.315	3	Luxembourg	9.709	0.058*	4
Ecuador	4.684	0.061*	3	Netherlands	0.439	0.018**	4
Fiji	3.743	0.365	3	New Zealand	-0.212	0.947	4
Guatemala	0.154	0.825	3	Norway	13.462	0.003***	4
Jamaica	1.974	0.045**	3	Oman	-0.272	0.928	4
Jordan	0.437	0.745	3	Poland	-0.097	0.493	4
Kazakhstan	1.989	0.145	3	Portugal	4.369	0.006***	4
Lebanon	6.212	0.049**	3	Republic of Korea	0.732	0.014**	4
Malaysia	0.243	0.64	3	Singapore	0.691	0.082*	4
Mauritius	-0.85	0.793	3	Slovakia	1.662	0.454	4
Mexico	0.146	0.388	3	Slovenia	13.632	0.004***	4
Namibia	-0.342	0.947	3	Spain	0.698	0.152	4
Paraguay	0.638	0.447	3	Sweden	1.611	0.082*	4
Peru	5.043	0.000***	3	Switzerland	0.487	0.019**	4
Romania	3.983	0.243	3	United Kingdom	0.082	0.043**	4
Russian Federation	0.845	0.093*	3	United States of America	0.128	0.001***	4
				Uruguay	-4.533	0.35	4
Slope Homogeneity Results							
Test of Parameter Constancy (Chi2)					3,369.77		
Prob. Value					(0.000)		

***, ** and * represent 1%, 5% and 10% significance respectively.

Country Codes: 1: Low-Income, 2: Lower-Middle Income, 3: Upper Middle Income, 4: High Income

The parameter constancy results, and the related statistics again denote that coefficients of trade volume variables are heterogenous across sample countries. In this context, the interpretation of the country-specific coefficients is meaningful in our model. Results between cultural trade balance and GDP per capita provide more clear and concise results. It seems that in 43 out of 85 countries, the cultural trade volume has a significant effect on GDP per capita. Also, the impact of cultural trade seems to be significantly positive on GDP per capita. The impact of the cultural trade volume is significantly negative solely for two countries. In terms of income groups, again, our results are unclear on whether high- and low-income countries have significant benefits from cultural trade in increasing per capita economic growth.

Comparing with the model assessing the impact of cultural trade balance on per capita income one might infer that the trade volume provides relative much number of countries denoting a significantly positive relationship on economic activity measure.

5. DISCUSSION AND CONCLUSION

Cultural goods and services contribute to local economic growth in a number of ways. More specifically, cultural heritage, cultural and creative industries, tourism and infrastructure can be used as a strategic tool to generate income and thus stimulate economic growth. The literature on economic growth contains a great deal of research on the role of international trade in economic activity. Nevertheless, economic researchers or development agencies have largely neglected the economic value created by the use or consumption of cultural products. Even worse, they have ignored the potential of international trade of cultural products in fostering economic growth. Mostly non-economists have pointed to the contributing role of cultural industries and the international flow of cultural products to economic growth.

After the 2005 UNESCO Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions called for developed countries to open their markets to developing countries' cultural goods and services, the international trade of cultural products took a new turn. The volume of international trade of cultural products with developing economies has increased since then. The digitalization and dematerialization of cultural products have also boosted the international flows of cultural goods and services. A relevant question, then, is whether prompted international trade of cultural products has any impact on economic growth. However, in the related empirical economics literature, the contribution of international flows in cultural products to economic growth has not been discovered. Therefore, the literature has more rooms for contribution to clarify the role of cultural trade in providing an economic growth in any country. The primary purpose of this study is to contribute to the literature in this way. Therefore, in this study, in order to fulfill this gap, we have explored the relationship between cultural trade and GDP per capita in 85 countries between 2004-2017. These countries are those that have a balanced set of observations in the study period. To this end, we have used international trade data prepared according to the classification by the 2009 UNESCO FCS. In a panel data specification, we used the Pedroni cointegration test (Pedroni, 1999, 2004) and estimated the Swamy random coefficient model (1970).

The empirical findings first denote that the impact of cultural trade variables are heterogenous across countries. Although the Pedroni cointegration test results do not indicate a long run cointegration relationship between cultural trade variables and income per capita, random coefficient model provides that the trade balance in cultural products does not have any impact on economic growth, while the volume of international trade of cultural products significantly and positively affects GDP per capita. Although there is no clear and concise difference regarding income group of sample countries, empirical results of the current study denote that there is a significant role of cultural trade activities on economic activity in much of these countries. It can be concluded that countries that stimulate cultural commercial activities and realize the importance of cultural products benefit from higher per capita incomes. It should also be inferred that rising per capita income could create new job opportunities for economies. These findings have implications for international trade policies for cultural products.

The main policy implication is that policymakers have no point to take protective measures against the imports of cultural goods or services. In this regard, the call of the 2005 UNESCO Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions to developed economies to open their markets to developing countries' cultural goods and services is an appropriate proposal. Another implication for policymakers might be that promoting cultural industries and removing the barriers in such activities provide higher per capita income growth rates, increase related job opportunities in local economies. As such, decision makers should encourage investment to accelerate the production of cultural goods and services.

The further research might be the one that aims at analyzing the role of cultural goods and services in promoting economic growth by disaggregating the related goods and services.

DECLARATION OF THE AUTHORS

Declaration of Contribution Rate: The first author is responsible for the literature review and data collection while the second author is responsible for the determination of the method, analysis and the reporting of the findings. The first author contributes 50% while the second author contributes 50%.

Declaration of Support and Thanksgiving: No support is taken from any institution or organization.

Declaration of Conflict: There is no potential conflict of interest in the study.

REFERENCES

- Bandarin, F., Hosagrahar, J. and Albernaz, F. S. (2011). Why development needs culture. *Journal of Cultural Heritage Management and Sustainable Development*, 1(1), 15-25.
- Breusch, T. and Pagan, A. (1980). The Lagrange multiplier test and its applications to model specification in econometrics. *The Review of Economic Studies*, 47(1), 239-253.
- Cunningham, S. D. (2011). *Creative industries, its critics, and some answers*. *Ekonomiaz*, 78(3), 47-60.
- Deloumeaux, L. (2016). *The Globalisation of Cultural Trade: A Shift in Consumption: International Flows of Cultural Goods and Services 2004–2013*. (UNESCO-UIS 2016). Montreal, Canada: UNESCO Institute for Statistics.
- De-Miguel-Molina, B., Hervas-Oliver, J.-L., Boix, R. and DeMiguel-Molina, M. (2012). The importance of creative industry agglomerations in explaining the wealth of European regions. *European Planning Studies*, 8(2012), 1263-1280.
- Duxbury, N., Hosagrahar, J. and Pascual, J. (2016). *Why must culture be at the heart of sustainable urban development?*. Access address: http://www.agenda21culture.net/sites/default/files/files/documents/en/culture_sd_cities_web.pdf, (01.01.2020).
- Hosagrahar, J., Soule, J., Girard, L. F. and Potts, A. (2016). Cultural heritage, the UN sustainable development. *International Council on Monuments and Sites*, 16(1), 37-54.
- Maddala, G. S., Trost, R. P., Li, H. and Joutz, F. (1997). Estimation of short-run and long-run elasticities of energy demand from panel data using shrinkage estimators. *Journal of Business and Economic Statistics*, 15(1), 90-100.
- Marco-Serrano, F., Rausell-Koster, P. and Abeledo-Sanchis, R. (2014). Economic development and the creative industries: a tale of causality. *Creative Industries Journal*, 7(2), 81-91.
- Pedroni, P. (1999). Critical values for cointegration tests in heterogeneous panels with multiple regressors. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 61(1), 653-670.
- Pedroni, P. (2001). Purchasing power parity tests in cointegrated panels. *Review of Economics and Statistics*, 83(4), 727-731.
- Pedroni, P. (2004). Panel cointegration: asymptotic and finite sample properties of pooled time series tests with an application to the PPP hypothesis. *Econometric Theory*, 20(03), 597-625.
- Pesaran, M. (2004). *General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels*. (CESifo Working Paper Series 1229). Munich: CESifo Group.
- Pesaran, M. (2007). A simple panel unit root test in the presence of cross-section dependence. *Journal of Applied Econometrics*, 22(2), 265-312.
- Pesaran, M.H., Ullah, A. and Yamagata, T. (2008). A bias-adjusted LM test of error cross-section independence. *Econometrics Journal*, 11(1), 105-127.

- Power, D. (2011). *Priority sector report: Creative and cultural industries*. (Europa Innova Paper No:16). Belgium: European Commission.
- Power, D. and Nielsen, T. (2010). *Priority sector report: Creative and cultural industries*. (Europa Innova Paper No:16). Belgium: European Commission.
- Riofrio, M.D. (2014). *UNESCO's concept of culture as a driver of sustainable development*. Access address: https://www.academia.edu/27749131/UNESCOs_concept_of_Culture_as_a_Driver_of_Sustainable_Development, (12.09.2020).
- Santagata, W. (2002). Cultural districts, property rights and sustainable economic growth. *International Journal of Urban and Regional Research*, 26(1), 9-23.
- Singh, T. (2010). Does international trade cause economic growth? A survey. *World Economy*, 33(11), 1517-1564.
- Swamy, P. A. (1970). Efficient inference in a random coefficient regression model. *Econometrica*, 38(2), 311-323.
- Throsby, D. (2010). *The Economics of Cultural Policy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- UNESCO (2015). *Reshaping Cultural Policies: A decade promoting the diversity of cultural expressions for development*. (2005 Convention Global Report). Paris: UNESCO.
- UNESCO World Report. (2009). Investing in Cultural Diversity and Intercultural Dialogue. UNESCO Publishing.
- UNESCO. (2012). *Culture: a driver and an enabler of sustainable development. Thematic think piece*. Access address: https://www.un.org/millenniumgoals/pdf/Think%20Pieces/2_culture.pdf, (08.06.2020).
- United Nations (2011). *Resolution adopted by the General Assembly on 20 December 2010: Culture and development*. (A/RES/65/166). United Nations.

THE EFFECT OF FAMILY FINANCIAL SOCIALIZATION LEVELS ON MONEY ATTITUDES OF UNIVERSITY STUDENTS*

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN AİLE FİNANSAL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİNİN PARA TUTUMLARINA ETKİSİ

Asst. Prof. Dr. Bilgehan KÜBİLAY¹

Lecturer Dr. Özgür TUNÇEL²

ABSTRACT

The purpose of the study is to manifest university students' relationships with money not only in terms of their family financial socialization levels, but also in terms of their demographic and socio-economic characteristics. Moreover, in order to measure family financial socialization levels of university students, a new two-dimensional scale, which is composed of "financial experience and learning" and "money management skills", is developed. The study is crucial in that it is most likely to create positive financial behaviours between parents and students by means of developing informal education in family. Besides, the research is highly likely to become beneficial for creating new financial education programs in educational institutions particularly on the issues of money attitudes and financial socialization. As far as the cause and effect relationships are concerned, it is detected that students' worries about savings and financial literacy decreased inasmuch as their financial experiences and learning increased. In addition to this result, it is observed that students' mindful and responsible attitude increased in that their money management skills increased. Finally, it is ascertained significant differences between family financial socialization and demographic and socio-economic characteristics and also between money attitudes and demographic and socio-economic characteristics.

Keywords: Family Financial Socialization, Money Management Skills, Financial Experience, Financial Literacy, Money Attitude.

JEL Classification Codes: G40, D10, D14, G53, Z13.


ÖZ


Araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin parayla olan ilişkilerini; yalnızca ailelerindeki finansal sosyalleşme düzeyleri açısından değil, aynı zamanda demografik ve sosyo-ekonomik özellikleri açısından açıkça ortaya koymaktır. Bunun dışında, üniversite öğrencilerinin aile finansal sosyalleşme düzeylerini ölçmek için "finansal deneyim ve öğrenme" ile "para yönetimi becerilerinden" oluşan iki boyutlu yeni bir ölçek geliştirilmiştir. Bu araştırma, ailede yaygın eğitimin geliştirilmesi yoluyla ebeveynler ve öğrenciler arasında olumlu finansal davranışlar yaratma olasılığının yüksek olması sebebiyle önem arz etmektedir. Ayrıca, araştırma, eğitim kurumlarında, özellikle para tutumları ve finansal sosyalleşme konularında yeni finansal eğitim programları oluşturmak için büyük olasılıkla faydalı olacaktır. Neden-sonuç ilişkilerine gelince, öğrencilerin finansal deneyimleri ve öğrenmeleri arttıkça birikim ve finansal okuryazarlık konusundaki endişelerinin azaldığı tespit edilmiştir. Bu sonuca ilave olarak, öğrencilerin para yönetimi becerilerinin artmasıyla dikkatli ve sorumlu tutumlarının arttığı görülmüştür. Son olarak, aile finansal sosyalleşmesi ile demografik ve sosyo-ekonomik özellikler arasında ve ayrıca parasal tutumlar ile demografik ve sosyo-ekonomik özellikler arasında önemli farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Aile Finansal Sosyalleşme, Para Yönetimi Becerileri, Finansal Deneyim, Finansal Okuryazarlık, Para Tutumu.

JEL Sınıflandırma Kodları: G40, D10, D14, G53, Z13.

* For the study, ethics committee approval no 2014/08-13 dated 05.06.2020 is taken from the Ethics Committee of Zonguldak Bülent Ecevit University.

¹  Zonguldak Bülent Ecevit University, School of Applied Sciences, Department of Finance and Banking, bilgehan.kubilay@beun.edu.tr

²  Pamukkale University, Bekilli Vocational School, Foreign Trade Department, ozgur.tuncel@hotmail.com

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Amaç ve Kapsam:

Bu araştırmanın üç temel amacı bulunmaktadır: İlk amaç, üniversite öğrencilerinin aile içindeki finansal sosyalleşme düzeyleri ile para tutumları arasındaki neden-sonuç ilişkilerini irdelemektir. İkinci amaç, üniversite öğrencilerinin aile içindeki finansal sosyalleşme boyutlarının ve para tutumlarının demografik ve sosyo-ekonomik özellikler açısından önemli ölçüde farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmektir. Son amaç ise öğrencilerin aile içindeki finansal sosyalleşme düzeylerinin ve para tutumlarının baskın boyutlarını ortaya koymaktır.

Yöntem:

Çalışma alanının tamamı Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu / Bankacılık ve Finans Bölümünde öğrenim gören 198 lisans öğrencisini kapsadığından dolayı tam sayım yöntemi uygulanmıştır. Başka bir deyişle; araştırma, sonlu ve küçük hacimli bir evrene uygulandığı için toplam nüfus incelenmiştir. Ayrıca, anket geri dönüş oranının % 59.09 (117 öğrenci) olduğu görülmüştür. Diğer üniversiteler, bölümler ve sektörler; bu araştırma kapsamına dâhil edilmemiştir. Veri toplama tekniklerinden yalnızca çevrimiçi anket kullanılmıştır. Anket, üç ana değişkene yönelik tasarlanmıştır: Öğrencilerin aile içindeki finansal sosyalleşme düzeylerinin belirlenmesi için iki faktörden {finansal deneyim ve öğrenme; para yönetimi becerileri} ve on dört ifadeden oluşan 5'li Likert tipi {1= Asla, 2= Nadiren, 3= Bazen, 4= Genellikle, 5= Her zaman} bir ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçeğin geliştirilmesinde, öncelikle literatürdeki çeşitli kaynaklarda (Kowalczyk and Chudzian, 2015; Cwynar, Cwynar, Baryla-Matejczuk and Betancort, 2019; Lee and Mortimer 2009; Kim and Chatterjee, 2013; Glenn, 2018) yer alan birçok ifade taranmış ve sonrasında faktör analizi yapılmıştır. Öğrencilerin para tutumundaki baskın boyutları ölçebilmek için beş faktör ve yirmi sekiz ifadeden oluşan "para tutumları ölçeği" Lay ve Furnham'ın (2018) çalışmasından uyarlanmıştır. Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda orijinal ölçek; dört faktörden {birikim ve finansal okuryazarlık ile ilgili endişeler, dikkatli ve sorumlu, güç ve statü, kazanım ve başarı} ve yirmi yedi ifadeden oluşan 5'li Likert tipi {1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum 5= Kesinlikle katılıyorum} bir ölçeğe dönüştürülmüştür. Son olarak da demografik ve sosyo-ekonomik faktörler belirlenmiştir. Araştırma değişkenlerine ve alt boyutlarına yönelik tanımlayıcı {frekans, yüzde, ortalama, toplam puan ortalaması, standart sapma} ve yorumlayıcı {Pearson korelasyon, çoklu doğrusal regresyon ve tek yönlü çok değişkenli varyans analizleri (MANOVA)} istatistik analizler uygulanmıştır.

Bulgular:

Araştırma hipotezlerine ilişkin kayda değer bulgulara ulaşılmıştır: İlişkisel ve nedensel hipotezlerden H1(a), H1(b); H2(a), H2(b) ve H3(a), H3(b) kabul edilirken; H1(c), H1(d); H2(c), H2(d) ve H3(c), H3(d) ise reddedilmiştir. Farklılık hipotezlerinden H4.2., H4.4., H4.7., H4.9. ve H5.1., H5.2., H5.4., H5.6 ve H5.9. kabul edilirken; H4.1. H4.3. H4.5. H4.6., H4.8 ve H5.3., H5.5., H5.7., H5.8. ise reddedilmiştir.

Sonuç ve Tartışma:

Üniversite öğrencilerinin aile içindeki finansal sosyalleşme düzeyleri ile para tutumları arasındaki neden-sonuç ilişkileri incelendiğinde, öğrencilerin finansal deneyimleri ve öğrenmeleri arttıkça; birikim ve finansal okuryazarlık konusundaki endişelerinin azaldığı tespit edilmiştir. Bu durumda, üniversite öğrencilerinin çoğunun, ebeveynlerinin, finansal işlerle ne ölçüde başa çıkabileceklerinin farkında olmalarının ve ayrıca ebeveynlerinin finansal konular hakkında deneyim ve bilgi birikimine sahip olmalarının; öğrencilerin finansal konularda kendilerini cahil hissetmeye ve parasız kalmaya yönelik endişelerini azalttığı söylenebilir. Ayrıca, öğrencilerin para yönetimi becerilerinin artması ile paraya yönelik dikkatli ve sorumlu tutumlarının arttığı görülmüştür. Bu durum, üniversite öğrencilerinin çoğunun, ebeveynlerinin finansal sorunları yönetme, gelirlerine göre harcama yapma, düzenli olarak para biriktirme, tasarruf planı yapma ve zamanında ödeme yapma becerilerine sahip olmalarının; öğrencilerin kendilerini güvende hissetmek ve başkaları tarafından kontrol edilmemek için para biriktirmelerini ve yatırım yapmalarını arttırdığı şeklinde yorumlanabilir. Diğer boyutlar yönünden ise anlamlı etkiler bulunamamıştır. Üniversite öğrencilerinin aile içindeki finansal sosyalleşme düzeylerinin demografik ve sosyo-ekonomik faktörlerden "yaş, annenin eğitim durumu, babanın çalışma durumu ve ailenin aylık geliri" yönünden anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır. Annelerinin eğitim durumları yükseldikçe; öğrencilerin "finansal deneyim ve öğrenmeleri" ve "para yönetimi becerilerinin" arttığı bulunmuştur. Ailelerinin aylık geliri düştükçe, öğrencilerin finansal deneyim ve öğrenme ve para yönetimi becerilerinin azaldığı görülmüştür. Üniversite öğrencilerinin para tutumlarının demografik ve sosyo-ekonomik faktörlerden "cinsiyet, yaş, annenin eğitim durumu, annenin çalışma durumu ve ailenin aylık geliri" yönünden anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Üniversite öğrencilerinin paraya yönelik kazanım ve başarı tutumu, annelerinin çalışmasıyla birlikte arttığı görülmüştür. Ayrıca, öğrencilerin ailelerinin aylık geliri düştükçe; paraya yönelik birikim ve finansal okuryazarlık konusundaki endişelerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Üniversite öğrencilerinin aile içindeki finansal sosyalleşme düzeylerine gelince, öğrenciler tarafından hem finansal deneyim ve öğrenme hem de para yönetimi becerilerinin yüksek düzeyde algılandığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, öğrencilerin finansal deneyim ve öğrenmelerine göre, para yönetimi becerilerinin biraz daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Son olarak, üniversite öğrencilerinin para tutumlarındaki baskın boyutlar incelendiğinde; "dikkatli ve sorumlu" boyutun yüksek düzeyde, "birikim ve finansal okuryazarlık endişesi" ve "kazanım ve başarı" boyutlarının orta düzeyde ve "güç ve statü" boyutunun ise öğrenciler tarafından en düşük düzeyde algılandığı görülmüştür.

1. INTRODUCTION

It is a well-known fact by everyone that money is crucial. We think, discuss and even dream about it. It consumes a lot of psychological and emotional energy. "What is the meaning of money for people? How does money affect human behaviour? " These general questions are put vital questions about money forward that social scientists must answer (Mitchell and Mickel, 1999: 568).

Money is one of both common and "exceptional" things. Economically, money is universal as means of exchange and a unit of account, on the other hand psychologically, it is not universal; it is emotional and a social resource for organizing interpersonal relationships (Gasirowska and Helka, 2012: 20).

Money has materialist and symbolic meanings. There is a deep relationship between the materialistic tendencies of people and the symbolic meanings they give to money. It is defined as "materialistic tendencies" that people give priority and value to money and material assets in their lives. However, seeing money by people as a source of anxiety and security, a symbol of status and success for an uncertain future is expressed as "symbolic meanings" (Doğan and Torlak, 2014). Money attitude is about the person's perception of money. The attitude of the person about money determines the behaviour. The attitude towards money is multifaceted. People develop an attitude, based on the situations and experiences they have encountered throughout their lives (Taneja, 2012: 3).

Consumer socialization and financial socialization are sub-components of economic socialization. Financial socialization is more comprehensive than consumer socialization. Financial socialization is the process of acquiring and developing knowledge, skills, norms, standards and attitudes, including understanding the basic financial terms and concepts (investment, savings, bank transactions, insurance, credit card use, home and health insurance etc.) in money and money management. In this regard, financial literacy is a product of financial socialization. Learning styles about financial issues of young people vary one to another. Young people consciously or unconsciously learn strategies on financial issues from adults who play a key role in their lives. They do this by involving financial discussions within the family or by observing how families handle financial issues. Therefore, parents are the primary representatives of financial socialization. Other factors that contribute to the knowledge of young people about money are the mass media and their conversations with their peers (Fulk and White, 2018: 2; Bowen, 2002; Danes, 1994).

As a matter of fact, financial socialization processes in families need to be included in personal finance research (Danes, 1994). According to Gudmunson and Danes (2011), ignoring of family socialization processes metaphorically resembles one-handed shoe tying which means an important component in financial socialization is missing.

2. RESEARCH PROBLEM

Family financial socialization commences in early childhood. Accordingly, it is important that parents provide guidance to children on financial management. Parents need to have sufficient capacity (knowledge, ability, attitude, behaviour) in terms of financial information in order to educate their children on issues, such as using credit card, borrowing, and lifetime savings until they earn their own incomes (Garrison, 2010; Dilworth, Chenoweth and Engelbrecht, 2000; Ramirez and Torres, 2014). In any way, families shape children's money attitudes. Implicit or explicit messages of families about money for children are called "scripts". These messages conveyed in childhood permanently determine the attitudes and thoughts of adults towards money (Furnham, Stumm and Milner, 2014). Economic knowledge is not only through formal education; it is also learned through experience. In this respect, the economic conditions in which the child has grown, financial experiences, behaviours and beliefs of families in the economic socialization of children should be included in money attitude research (Furnham and Milner, 2017; Kowalczyk and Chudzian, 2015: 11).

According to Stumm, Fenton-O'Creevy and Furnham (2013), financial experiences arise from individuals' psychological and socio-economic differences. "Why do some people suffer financially while others do not?" In order to understand this, it is necessary to take into account the differences in people's attitudes towards money, financial skill differences as well as financial conditions created by people. In addition, the financial experiences and trainings that people have acquired from the family determine their attitudes towards money (Furnham and Milner, 2017). Knowing the factors that affect people's money attitude can assist them in shaping economically desirable attitudes. Developing these attitudes affects economic socialization and therewithal economic socialization also affects financial behaviour (Kowalczyk and Chudzian, 2015).

When all is said and done, the problem of this research is to what extent dimensions of family financial socialization which consist of financial experience and learning and money management skills of university students have simultaneous significant effects on their money attitudes.

3. PURPOSE AND IMPORTANCE OF RESEARCH

The purpose of this research is to scrutinize the cause and effect relationships between family financial socialization levels and money attitudes of university students. And therewithal, the research aims to manifest that family financial socialization dimensions and money attitudes of the university students whether differ significantly in terms of demographic and socio-economic characteristics. Finally, family financial socialization levels and dominant dimensions of money attitude of students are examined.

In accordance with examined literature during the research, there are no encounter concurrent studies either local or foreign about relationships between family financial socialization levels and money attitudes of university students. Furthermore, in order to measure family financial socialization levels of university students, a new two-dimensional scale, which is composed of financial experience & learning and money management skills, has been developed. Thus, this research draws attention to the gap in the literature.

It is anticipated that the results obtained from this research most likely to be effective for families, students and educational institutions, and also assist in the creation of education programs. From an economic standpoint, university students will be likely to aware of the extent to which they correlate money with power and status, achievement and success, mindful and responsible and worries about savings and financial literacy and also they attach importance to financial experience and learning and money management skills. Moreover, parents will be likely to aware of the extent to which they are able to shape and develop their children's money beliefs and also they educate them through providing right information about financial issues and managing finances in order to bring positive financial behaviours in their children.

4. LITERATURE REVIEW

The literature has been scrutinized in two aspects as money attitude and family financial socialization.

4.1. Money Attitude Concept

Many scales have been developed regarding money attitude. Known one of the oldest and most widely used scale belongs to Yamauchi and Templer (1982). The Money Attitude Scale (MAS) of Yamauchi and Templer consisted of four factors: Anxiety, Power-Prestige, Retention-time and Distrust. Furnham (1984), developed a six-factor "Money Beliefs and Behaviours Scale". Tang (1992), developed a six-factor "Money Ethics Scale" (good, evil, achievement, respect and freedom, budget). Tang and Chiu (2003), developed a "The Love of Money Scale" with four factors (Importance, success, motivator and rich). Klontz, Britt and Mentzer (2011), created a four-factor money belief scale: Money avoidance, money worship, money status, money vigilance.

Lay and Furnham (2018), developed a new modern money attitude scale (achievement and success, power and status, mindful and responsible, savings concerns, financial literacy worries) by adding the financial literacy level to the literature. Particularly, financial literacy is the ability to understand how money works in the world. Financial literacy requires understanding how people earn money, how they manage it, how they invest, as well as why and when they donate to others. Essentially, it refers to the knowledge and skills that enable the person to make informed and effective decisions in the use of financial resources. In fact, people are aware of the extent to which they are literate about money (Lay and Furnham, 2018: 4).

Mitchell and Mickel (1999: 568), propose that perspectives which present emotional and social meanings of money are existed in psychology and sociology. For this reason, money should be examined in terms of sociology and psychology to find out what it means to people. It is known that money beliefs and values vary from person to person. There are many studies in the literature that inspect money attitudes in terms of psychological and sociological.

In a study by Moreno, Salcedo, Rebellon and Anzelin (2018), money is not seen as a dominant factor in social relations for university students. The meaning that students add to money is romantic, and the real use of money for them is for subsistence and entertainment. According to Zhou, Vohs and Baumeister (2009), which deals with

money socially and psychologically, money replaces social acceptance in providing the convenience to benefit from the social system. In other words, money is a social resource. Money gives people a sense of trust because money plays an important role in solving problems and meeting needs. With the self-confidence of money, people need less approval from others. Researchers, who argue whether money is related to social exclusion and physical pain, found that social rejection and physical pain cause an increase in the desire for money. On the other hand, Juneman, Meinarno and Wahyu (2012), argue that low self-esteem may create a sense of not deserving money or reject money to protect people's self-esteem.

There are also studies on those who have emotional problems about money (those with money pathology) (Furnham et al., 2014; Klontz, Britt, Archuleta and Klontz, 2012). Furnham (2019), investigated the relationship between personality disorder and money attitude, Roberts and Cesar (1999), examined the relationship between compulsive buying behaviour of young adults and money attitude. Dowling, Corney and Hoiles (2009), suggest that there is a relationship between money attitudes (materialism, evaluation-comparison and anxiety) and financial problems in their research. In the research, it was determined that the level of financial problems of those with high anxiety attitude towards money and high attitude of evaluation-comparison is high. Roberts and Jones (2001), researched the effect of money attitude and credit card use on compulsive purchasing in their research on students in America. In the study, the question of which money attitude helps to understand compulsive buying, it was found that those with high anxiety levels showed more compulsive buying behaviour. Klontz, Bivens, Klontz, Wada and Kahler (2008: 296), define disorder money behaviours as mismatched patterns of financial belief. Symptoms of money disorder are seen as excessive anxiety or despair about the financial situation, excessive debt, bankruptcy, money conflict with family or other people, excessive stacking, financial dependency or taking excessive financial risks.

4.2. Concept of Family Financial Socialization

Social norms, attitudes towards spending, positive childhood experiences, financial knowledge and experiences of families are effective in determining financial management (Hilgert, Hogart and Beverly, 2003).

Since financial socialization is different in every family, these gaps are tried to be filled through education. Fulk and White (2018), addressed that in financial socialization; not only formal education but also family education was effective in children's financial behaviour. Families use a variety of ways and methods to educate their children about money. Antoni, Rootman and Struwig (2019), investigated financial socialization techniques used by families that had an impact on students' financial behaviour. Accordingly, there are seven financial socialization techniques that families use: Financial confidentiality, financial conflict, financial education, modelling financial behaviour, monitoring financial behaviour, strengthening financial behaviour, and parent relationships. As a result of the research, it was revealed that the most important financial technique affecting children's financial behaviour was financial education and financial monitoring.

If there is a connection between financial information and financial behaviour, it is also important where families get this financial information. Families learn this information from a variety of sources, including personal financial experiences, family, friends, and the media. In the research conducted by Hilgert et al., (2003) it was revealed that the most effective factor among these sources is personal financial experience.

Families create a role model by directly or indirectly influencing children's financial behaviour through their own experiences. Families influence children's financial decision-making processes and habits, how they use and obtain money. Children who observe and experience the relationships of families with financial institutions will determine their financial behaviour and attitudes while managing their own money in the future. For this reason, families also need to improve their financial capacity, such as financial knowledge, ability, attitude and behaviour (Ramirez and Torres, 2014).

Children's financial socialization experiences are related to the acquisition of financial assets in adulthood. It was determined that children who had an accumulation account in childhood and whose expenses were monitored by their families had financial assets in adulthood and were less anxious about financial matters, and were better at managing financial matters. It was revealed that those who received pocket money from their parents were more responsible in managing financial matters and were less anxious about financial matters (Kim and Chatterjee, 2013).

Solheim, Zuiker and Levchenko (2011), investigated the story of what the university student learned from their families in terms of finance through qualitative analysis. It was revealed that the most common concept that students learned from their families in their childhood was savings. The students learned the saving behaviour by observing the saving behaviour of the families. Students who observed that their families could manage their money and save money learned the importance of saving and money management from their families.

Bowen (2002), investigated what young people know about money other than spending money, how familiar they are with basic financial terms and concepts related to money matters likely to encounter as young adults, as well as whether there is a relationship between what young people know about money and what families know about money. In the research, a significant relationship was found between the information of the young people and parents about money.

5. RESEARCH METHODOLOGY

5.1. Research Design and Data Collection Techniques

The cause and effect relationships as well as correlations and differences between variables were thoroughly investigated in this quantitative research design. As far as data collection techniques were concerned, survey was merely used. Data were obtained by means of conducting an online survey in google forms. According to the questionnaire, three major divisions consisting of statements in the demographic & socio-economic characteristics, family financial socialization and money attitudes were determined:

Demographic and Socio-Economic Variables: Descriptive profile of university students was composed of (1) gender, (2) age, (3) settlement, (4) mother's educational status, (5) father's educational status, (6) mother's working condition, (7) father's working condition, (8) number of people in the family and (9) monthly family income.

Family Financial Socialization Variable: With a view to measuring of university students' levels of family financial socialization, a new questionnaire has been developed by means of obtaining statements about family financial socialization from various sources: (Kowalczyk and Chudzian, 2015; Cwynar, Cwynar, Baryla-Matejczuk and Betancort, 2019; Lee and Mortimer 2009; Kim and Chatterjee, 2013; Glenn, 2018). After the verification of factor analysis, the questionnaire was composed of two family financial socialization dimensions which were financial experience & learning (FEL) and money management skills (MMS). As regards the questionnaire statements, 14 items were determined. Furthermore, a five-point Likert type scale (1=Never, 2=Rarely, 3= Sometimes, 4=Usually and 5=Always) was used to determine frequency levels on statements.

Money Attitude Variable: "Money attitudes scale" consisting of five factors and twenty eight statements was adapted from the study of Lay and Furnham (2018) so that it could measure university students' dominant dimensions of money attitude. The factors in the original scale were classified: Achievement and Success, Power and Status, Mindful and Responsible, Savings Concerns, Financial Literacy Worries. Although, the original scale had five factors; a four-factor model with 27 statements which was composed of *Worries about Savings and Financial Literacy (WSFL)*, *Mindful and Responsible (MS)*, *Power and Status (PS)* and *Achievement and Success (AS)* was obtained, after exploratory factor analysis was performed in this research. Moreover, a five-point Likert type scale (1=Strongly Disagree, 2=Disagree, 3=Undecided, 4=Agree and 5=Strongly Agree) was used to determine levels of participation on statements.

5.2. Data Analysis Methods

It was decided to use parametric methods, inasmuch as normal distribution and sample size conditions were met. At the same time, internal consistency and validity of statements and dimensions in the research were confirmed by reliability and factor analysis. After these crucial preliminary findings; descriptive statistics and inferential statistics commenced to be used in this research.

Descriptive statistics (Mean, Total Score, Total Score Mean, Standard Deviation, Frequency and Percentage) were used to analyze data on demographic and socio-economic characteristics, family financial socialization and money attitudes variables.

Scale options and score ranges for the research variables are presented in Table 1.

Table 1. Scale Options and Score Ranges for the Statements and Dimensions

Group Numbers	Score Ranges-1	Midpoint-1	Score Ranges-2	Midpoint-2	Frequency Levels	Participation Levels	Category Labels
1	[1-1,80)	1,40	[117-210,6)	163,8	Never	Strongly Disagree	Very Low
2	[1,80-2,60)	2,20	[210,6-304,2)	257,4	Rarely	Disagree	Low
3	[2,60-3,40)	3,00	[304,2-397,8)	351	Sometimes	Undecided	Moderate
4	[3,40-4,20)	3,80	[397,8-491,4)	444,6	Usually	Agree	High
5	[4,20-5]	4,60	[491,4-585]	538,2	Always	Strongly Agree	Very High

117min≤TS≤585max; 117min≤TSM≤585max; 1min≤M≤5max Coefficient of group (SR1)=0,80; Coefficient of group (SR2)=93,6

As seen in Table 1, according to the total score, the highest score of 585 and the lowest of 117 points are possible to obtain from every one statement as there is not an empty statement. As regards total score mean, the highest score of 585 and the lowest of 117 points are possible to obtain from every one dimension. Finally, the lowest score of 1 and the highest of 5 points are possible to get from every one statement and dimension about mean.

Inferential statistics were used to analyze research hypotheses. As a matter of fact, Pearson correlation analysis for Hypothesis 1-2, multiple linear regression analysis for Hypothesis 3 and one-way MANOVA analysis for Hypothesis 4-5 were operated in this research.

5.3. Research Universe

Since the entire study area included 198 undergraduate students studying at the Zonguldak Bülent Ecevit University School of Applied Sciences / Department of Banking and Finance, total count (census) method was applied. On account of the research was applied to a finite and small volume universe, the total population was examined. Besides, it was observed that the survey return rate was % 59,09 (117 students) of these 198 students.

5.4. Research Questions

- 1) What are the family financial socialization levels of university students?
- 2) What are the dominant money attitudes of university students?
- 3) Is there a statistically significant relationship between university students' family financial socialization dimensions and money attitudes?
- 4) Do the family financial socialization dimensions of the university students differ significantly, based on their demographic and socio-economic characteristics?
- 5) Do the money attitudes of the university students differ significantly, based on their demographic and socio-economic characteristics?

5.5. Research Hypotheses

H1: There is a significant relationship between university students' "financial experience and learning in the family financial socialization" and "money attitudes" {(a) Worries about savings and financial literacy (b) mindful and responsible (c) power and status (d) achievement and success} H1={H1(a), H1(b), H1(c), H1(d)}

H2: There is a significant relationship between university students' "money management skills in the family financial socialization" and "money attitudes" {(a) Worries about savings and financial literacy, (b) mindful and responsible, (c) power and status, (d) achievement and success} H2={H2(a), H2(b), H2(c), H2(d)}

H3: University students' "financial experience and learning" and "money management skills" have simultaneous significant effects on money attitudes {(a) Worries about savings and financial literacy, (b) mindful and responsible, (c) power and status, (d) achievement and success} H3={H3(a), H3(b), H3(c), H3(d)}

H4: "Financial experience and learning" and "money management skills" of the university students differ significantly, based on their demographic and socio-economic characteristics. (1-2-3-4-5-6-7-8-9 factors) H4={H4.1, H4.2, H4.3, H4.4, H4.5, H4.6, H4.7, H4.8, H4.9}

H5: Money attitudes of the university students differ significantly, based on their demographic and socio-economic characteristics. (1-2-3-4-5-6-7-8-9 factors) H5= {H5.1, H5.2, H5.3, H5.4, H5.5, H5.6, H5.7, H5.8, H5.9}

5.6. Research Model

Two-dimensional family financial socialization variable and four-dimensional money attitude variable are indicated in research model.

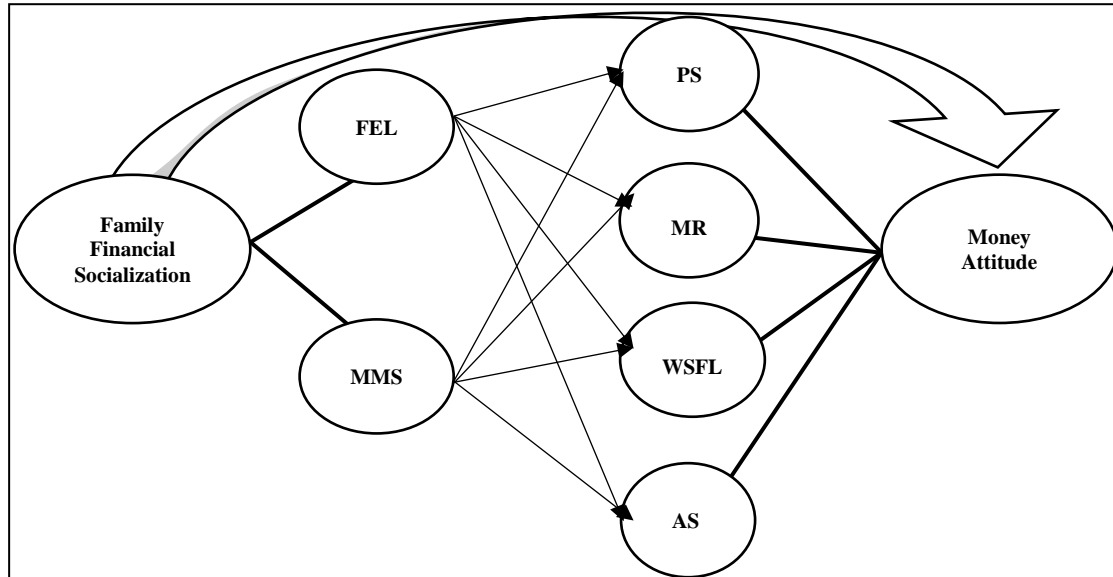


Figure 1. View of the Research Model

Figure 1 shows that effects of financial experience & learning (FEL) and money management skills (MMS) dimensions of family financial socialization on money attitudes which consist of worries about savings & financial literacy (WSFL), mindful and responsible (MR), power and status (PS) and achievement and success (AS) dimensions.

5.7. Explanations for the Dimensions of Scale Structure

As seen in model, there are two major variables and six dimensions (factors) in this research. Major variables are declared in literature review; on the other hand both two-dimensional (two-factor) structure of family financial socialization scale and four-dimensional (four-factor) structure of money attitudes scale are explained as follows:

A new scale of family financial socialization consists of two dimensions: Financial experience & learning and money management skills.

Financial Experience and Learning: How financial issues are handled or evaluated within the family, the functions of families as a guide and role model in transferring financial information to children, communications with children in financial matters are both conscious and unconscious messages conveyed to children. In this respect, visiting their families' workplaces and observing financial behaviours, satisfying financial curiosity, learning how to be a smart consumer and how to use credit card by means of their parents shape and develop children's financial experiences and learning.

Money Management Skills: Children first learn about money management from their families. For this reason, how families attach importance to financial issues and manage finances, such as regularly saving money, making a savings plan, making payments on time, spending by income, setting a budget, encouraging correct financial behaviour and acting by basic financial principles characterize children's ability with money management.

Original money attitudes scale has five-factor structure; however a four-factor model has been detected for this research. These attitudes are adapted from the study of Lay and Furnham (2018: 2):

Worries about Savings and Financial Literacy: The motto of this dimension can be determined as worries about money are due to perceptual scarcity and understanding. Individuals with savings worries consider that not only having scarcely enough money for savings but also running out of money. Unless money is enough, it is a root

cause of stress. And therewithal, finance is related to anxiety and depression. People with financial literacy worries feel themselves ignorant, with regard to financial matters. Inasmuch as they have difficulty understanding of financial issues, they are worried. As a matter of fact, they are both embarrassed and anxious to talk about money issues and personal finances with others.

Mindful and Responsible: The motto of this dimension can be declared as money acts like a protective shield around the changes in life. Many people think about saving and investing money for feeling safe. Operating money, people can buy what they really need, such as home and healthcare. Money also makes people feel that they are not owed to people who want to control them. People with these tendencies make savings by budgeting; they are not fined by paying their bills on time. These people are proud of themselves as they are responsible for money.

Power and Status: The motto of this dimension can be expressed as money talks and focuses on others for showing off and being respected. According to those who see money as a symbol of power and status, money refers to a situation where people struggle to earn and are happy to show it when they get the money. Money is the major source of social status and social power. People respect those who have reasonable money. People like being respected when they show their wealth.

Achievement and Success: The motto of this dimension can be described as the amount of money is a key of success in life. All in all, people with this attitude mostly focus on themselves and obtain a lot of money to feel a sense of accomplishment.

5.8. Ethical Statements

Before commencing the research application, written approval was received on 05.06.2020 from the Ethics Committee of Zonguldak Bülent Ecevit University with the Senate Decision numbered 2014 / 08-13. Afterwards, for conducting a survey to students, it was reported to Directorate of the School of Applied Sciences of the University, which affiliated with the Council of Higher Education, and also verbal approval was received from the institution. The students were informed about the purpose of the study, that the data obtained during the research could not be used for any other purpose than the research, that their names could not be included in the research findings, and that their participation in the study was a voluntary basis. In the line with met ethic conditions, the research questionnaire was applied to the university students between 21.07.2020 to 06.08.2020.

6. RESEARCH FINDINGS

6.1. Factor and Reliability Analyses

Factor and reliability analyses are preliminary examinations of research data so that it can confirm whether to have validity and internal consistency. In this way, factor and reliability tests of family financial socialization and money attitudes are performed as follows:

As shown in table 2, data are analyzed by principal component method. Sampling adequacy is verified for factor analysis, on the grounds that KMO value ($KMO=0,880 > 0,50$) is higher than 0,50. In addition to this, Bartlett's test ($p=0,000 < 0,01$) is significant at the %1 level, supporting the factor ability of the correlation matrix. As a consequence, preliminary condition for the feasibility of factor analysis is realized.

Two factors, of which eigenvalues ($FEL(e)=6,751 > 1$; $MMS(e)= 1,264 > 1$) are over 1, are detected. Factor loadings of scale are found between 0,790 max and 0,549 min. Two factor statements are extracted from the scale inasmuch as one factor loading are less than 0,40, another is cross loading. Furthermore, financial experience and learning (FEL) and money management skills (MMS) factors account for %48,221 and %9,030 of family financial socialization scale respectively.

With a view to testing of internal consistency of factors, Cronbach's alpha value is used. In this context, reliability analysis shows that family financial socialization and its dimensions of financial experience & learning and money management skills have considerable internal consistency by %91, %89,3 and %80,1, respectively.

After all is said and done, two-factor structure of scale consisting of fourteen statements (FEL: 1-8 and MMS: 9-14) can measure university students' family financial socialization by %57,251.

Table 2. Factor and Reliability Analyses of Family Financial Socialization Scale

I	Statements	Factor Loadings	% of V	α
1.	My parents have been taught me how to be a smart consumer since my childhood.	0,751		
2.	During my childhood, I used to visit my parents' workplaces.	0,746		
3.	My parents would teach me how to properly use my credit card before college.	0,744	%48,221	%89,3
4.	I learned financial issues under the guidance of my parents in my childhood.	0,715		
5.	I learned financial matters from observing my parents' money management in my childhood.	0,682		
6.	Money has been a source of conflict and stress in our family.	0,635		
7.	My parents have been a positive role model for me about in financial management during my childhood.	0,620		
8.	My parents kept me informed of whatever I was curious about financial issues in my childhood.	0,595		
9.	My parents pay their bills on time.	0,790		
10.	My parents prefer to put aside some money each month for the future.	0,697		
11.	My parents care about financial matters.	0,695	%9,030	%80,1
12.	My parents spend by their income.	0,694		
13.	My parents used to talk clearly about finances with me during my childhood.	0,570		
14.	My parents used to encourage me to save money in my childhood.	0,549		

* **KMO:** 0,880 * **Barlett's test={Chi square:** 907,218; **df:** 91; **P value:** 0,000} * **Total variance explained:** %57,251

Table 2 indicates the factors, statements, factor loadings, % of variance and Cronbach's alpha values of family financial socialization scale.

As seen in table 3, data are analyzed by principal axis factor method. These data are feasible for factor analysis inasmuch as KMO value ($KMO=0,813 > 0,50$) and Bartlett's test ($p=0,000 < 0,01$) conditions are statistically met.

Four factors, of which eigenvalues ($WSFL(e)=7,741 > 1$; $MR(e)= 4,736 > 1$; $PS(e)=2,789 > 1$; $AS(e)= 1,790 > 1$) are over 1, are observed. Factor loadings of scale are ascertained between 0,872 max and 0,401 min. One statement is extracted from the scale on the grounds that factor loading is less than 0,40. Moreover, worries about savings and financial literacy (WSFL), mindful and responsible (MR), power and status (PS), achievement and success (AS) factors account for % 28,670, % 17,540, % 10,328 and % 6,628 of money attitudes scale respectively.

As shown in table 3, Cronbach's alpha values are used to test internal consistencies of factors. In this respect, reliability analysis indicates that money attitude and its dimensions of WSFL, MR, PS and AS have notable internal consistencies by %89, %90,9, %90,7, %86,9 and %84,5 respectively.

When all is said and done, four-factor structure of scale consisting of twenty seven statements (WSFL: 1-10; MR: 11-16; PS: 17-21 and AS: 22-27) can measure university students' money attitudes by %63,167.

Table 3. Factor and Reliability Analyses of Money Attitudes Scale

I	Statements	Factor Loadings	% of V	α
1.	I have a real fear of being broke.	0,872		
2.	I am continuously worried about how hardly any savings I have	0,862		
3.	I am really worried about whether my savings are sufficient.	0,798		
4.	The quantity of money which I have saved is never satisfactory.	0,780		
5.	Even considering my money worries me.	0,710	28,670	%90,9
6.	It appears that I will never have adequate money.	0,648		
7.	I feel worried and defensive when talking about my personal finances.	0,647		
8.	Relative to most people, I am much more concerned about money.	0,626		
9.	I feel stupid and ashamed whenever I talk about many money matters.	0,475		
10.	I don't really understand financial conversation and jargon.	0,401		

I	Statements	Factor Loadings	% of V	α
11.	I am good enough at budgeting	0,863		
12.	I am really proud of my ability to save money.	0,858		
13.	I am much of a saver than an extravagant person.	0,813		
14.	Saving money for the dark day is crucial to me.	0,782	17,540	%90,7
15.	I follow closely of my money affairs.	0,700		
16.	In order to avoid interest and penalties, I pay my bills immediately.	0,656		
17.	I show off to people by the branded products which I have bought	0,869		
18.	With a view to persuading people to help me, I like using money.	0,744		
19.	I am quite happy to let people know how much money I have.	0,727	10,328	%86,9
20.	I enjoy buying expensive products to impress others.	0,708		
21.	I am proud of my financial "victories" and I tell people about them.	0,589		
22.	Being rich is a sign of great achievement.		0,809	
23.	One of the best criterion of success in life is how much money you've earned		0,803	
24.	Earning a lot of money is one of the best achievements in life		0,771	
25.	Money is a really good measure of a person's life achievements and success.		0,746	6,628 %84,5
26.	Money really talks about your status in life.		0,515	
27.	You need money to buy the good things in life.		0,421	

* KMO: 0,813 * Barlett's test= {Chi square: 2204,915; df: 351; P value: 0,000} * Total variance explained: %63,167

Factors, statements, factor loadings, % of variance and Cronbach's alpha (α) values of money attitudes scale are shown in table 3

6.2. Demographic and Socio-Economic Findings

Descriptive statistics of demographic and socio-economic characteristics are showed in table 4.

Table 4. Descriptive Statistics of Demographic and Socio-Economic Characteristics

	Factors	F	%		Factors	F	%
Gender	Female	79	67,5	Mother's Educational Status	Not any school graduate.	3	2,6
	Male	38	32,5		Primary school	74	63,2
					Middle School -High School	34	29,1
				University	6	5,1	
Age	18-20	32	27,4	Father's Educational Status	Not any school graduate.	-	-
	21-24	78	66,7		Primary school	56	47,8
	25-28	5	4,2		Middle School -High School	58	49,6
	29 and above	2	1,7		University	3	2,6
Settlement	City Center	48	41	Mother's Working Condition	Working	26	22,2
	County Center	49	41,9		Not working in any job	90	76,9
	Village	20	17,1		Retired	1	0,9
Number of People in the Family	1-2	5	4,3	Father's Working Condition	Working	80	68,4
	3-4	59	50,4		Not working in any job	14	11,9
	5 and above	53	45,3		Retired	23	19,7
Monthly Family Income	Below the Minimum Wage Level	11	9,4	Total		117	100
	Minimum Wage Level	52	44,4				
	Above the Minimum Wage Level	54	46,2				

As shown in table 4, demographic and socio economic profiles of university students mostly consist of female (%67,5), age range of 21-24 (%66,7), settlement in country center (%41,9), mother's educational status: Primary school (%63,2), father's educational status: Middle school - High school (%49,6), mother's working condition: Not working in any job (%76,9), father's working condition: Working (%68,4), number of people in the family: 3-4 (%50,4) and monthly family income: Above the min wage level (%46,2). In addition to this, there is not found any postgraduate degrees of university students' fathers and mothers.

6.3. Family Financial Socialization Findings

Descriptive statistics of the statements in the family financial socialization dimensions are indicated in table 5.

Table 5. Descriptive Statistics for the Statements in the Family Financial Socialization Dimensions

I	TS	M	SD	TSM	M	SD	Never		Rarely		Sometimes		Usually		Always	
							F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	437	3,73	1,348				11	9,4	14	12	17	14,5	28	23,9	47	40,2
2	383	3,27	1,477				21	17,9	17	14,5	23	19,7	21	17,9	35	29,9
3	402	3,43	1,566				24	20,5	10	8,5	20	17,1	17	14,5	46	39,3
4	415	3,54	1,348	413,25	3,53	1,058	13	11,1	14	12,0	24	20,5	28	23,9	38	32,5
5	433	3,70	1,268				11	9,4	8	6,8	26	22,2	32	27,4	40	34,2
6	424	3,62	1,394				13	11,1	14	12	23	19,7	21	17,9	46	39,3
7	412	3,52	1,342				12	10,3	16	13,7	26	22,2	25	21,4	38	32,5
8	400	3,41	1,421				17	14,5	15	12,8	24	20,5	24	20,5	37	31,6
9	511	4,36	0,952				3	2,6	3	2,6	12	10,3	29	24,8	70	59,8
10	424	3,62	1,324				12	10,3	12	10,3	24	20,5	29	24,8	40	34,2
11	436	3,72	1,079	442,83	3,78	0,856	4	3,4	14	12	22	18,8	47	40,2	30	25,6
12	492	4,20	1,095				5	4,3	5	4,3	15	12,8	28	23,9	64	54,7
13	341	2,91	1,453				26	22,2	26	22,2	21	17,9	20	17,1	24	20,5
14	453	3,87	1,283				9	7,7	9	7,7	23	19,7	23	19,7	53	45,3

* I= Item * TS: Total Score * M: Mean, * SD: Standard Deviation, * TSM: Total Score Mean * F: Frequency

According to the statements in table 5, university students' frequency levels of family financial socialization include:

The great majority of university students (%84,6) perceive the statement of "My parents pay their bills on time (I9)" by frequency levels of always (%59,8) and usually (%24,8).

%78,6 of university students mainly perceive the statement of "My parents spend by their income (I12)" by frequency levels of always (%54,7) and usually (%23,9).

%47,8 of university students modestly perceive the statement of "During my childhood, I used to visit my parents' workplaces. (I2)" by frequency levels of always (%29,9) and usually (%17,9).

%37,6 of university students perceive the statement of "My parents used to talk clearly about finance with me as a child (I13)" by frequency levels of always (%20,5) and usually (%17,1).

As far as dimensions are concerned, both financial experience & learning (FEL) and money management skills (MMS) are perceived at a high level by university students in terms of mean and total score mean {FEL: (3,53), (397,8 ≤ 413,25 < 491,4) and MMS: (3,78), (397,8 ≤ 442,83 < 491,4)}. In addition to this, "money management skills" dimension of university students is greater than the dimension of financial experience & learning.

According to the statements in table 6, university students' participation levels of money attitudes include:

The statement of "In order to avoid interest and penalties, I pay my bills immediately (S16)" is expressed by the great majority of university students (%77,8).

The statement of "I follow closely of my money affairs (S15)" is mostly preferred by the %66,7 of university students.

The statement of "You need money to buy the good things in life (S27)" is moderately perceived by the %52 of university students.

The statement of “*With a view to persuading people to help me, I like using money (S18)*” is not supported by the %81,2 of university students.

Table 6. Descriptive Statistics for the Statements in the Dimensions of Money Attitudes

I	TS	M	SD	TSM	M	SD	Strongly Disagree		Disagree		Undecided		Agree		Strongly Agree	
							F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	312	2,66	1,332				29	24,8	27	23,1	30	25,6	16	13,7	15	12,8
2	337	2,88	1,333				23	19,7	25	21,4	29	24,8	23	19,7	17	14,5
3	323	2,76	1,343				29	24,8	22	18,8	27	23,1	26	22,2	13	11,1
4	355	3,03	1,364				19	16,2	24	20,5	33	28,2	16	13,7	25	21,4
5	289	2,47	1,399	310,30	2,65	0,994	42	35,9	23	19,7	19	16,2	21	17,9	12	10,3
6	313	2,67	1,338				26	22,2	33	28,2	29	24,8	11	9,4	18	15,4
7	292	2,49	1,277				34	29,1	29	24,8	24	20,5	22	18,8	8	6,8
8	294	2,51	1,374				37	31,6	28	23,9	20	17,1	19	16,2	13	11,1
9	289	2,47	1,429				41	35	27	23,1	18	15,4	15	12,8	16	13,7
10	299	2,55	1,227				30	25,6	27	23,1	33	28,2	19	16,2	8	6,8
11	403	3,44	1,322				13	11,1	14	12,0	32	27,4	24	20,5	34	29,1
12	383	3,27	1,411				17	14,5	20	17,1	27	23,1	20	17,1	33	28,2
13	387	3,30	1,435	424,50	3,62	1,065	19	16,2	18	15,4	20	17,1	28	23,9	32	27,4
14	442	3,77	1,253				9	7,7	12	10,3	17	14,5	37	31,6	42	35,9
15	450	3,84	1,156				5	4,3	12	10,3	22	18,8	35	29,9	43	36,8
16	482	4,12	1,130				6	5,1	6	5,1	14	12,0	33	28,2	58	49,6
17	206	1,76	1,208				75	64,1	15	12,8	14	12,0	6	5,1	7	6,0
18	186	1,59	0,901				75	64,1	20	17,1	18	15,4	3	2,6	1	0,9
19	191	1,63	1,149	209	1,78	0,946	82	70,1	13	11,1	12	10,3	3	2,6	7	6,0
20	203	1,73	1,162				73	62,4	21	17,9	10	8,5	7	6,0	6	5,1
21	259	2,21	1,369				52	44,4	23	19,7	19	16,2	11	9,4	12	10,3
22	300	2,56	1,385				37	31,6	23	19,7	25	21,4	18	15,4	14	12,0
23	290	2,47	1,256				32	27,4	33	28,2	25	21,4	18	15,4	9	7,7
24	268	2,29	1,218	337,33	2,88	1,019	37	31,6	38	32,5	21	17,9	13	11,1	8	6,8
25	397	3,39	1,319				15	12,8	16	13,7	20	17,1	40	34,2	26	22,2
26	381	3,25	1,421				19	16,2	19	16,2	22	18,8	27	23,1	30	25,6
27	388	3,31	1,529				20	17,1	24	20,5	11	9,4	23	19,7	39	33,3

* I= Item * TS: Total Score * M: Mean, * SD: Standard Deviation, * TSM: Total Score Mean * F: Frequency

Descriptive statistics of statements in the money attitudes are showed in table 6.

As to dimensions in table 6, mindful and responsible (MR) is perceived at a high level, both “worries about savings and financial literacy (WSFL)” and “achievement and success (AS)” are perceived at a moderate level and power and status (PS) is perceived lowest by university students based on mean and total score mean {MR: (3,62), (397,8 ≤ 424,50 < 491,4) ; AS: (2,88), (304,2 ≤ 337,33 < 397,8); WSFL: (2,65), (304,2 ≤ 310,30 < 397,8); PS: (1,78), (117 ≤ 209 < 210,6)}. Thus, mindful and responsible dimension has the highest scores in comparison with dimensions, such as achievement and success, worries about savings & financial literacy and power and status, respectively.

6.4. Findings of Hypothesis Testing

Hypotheses will be tested through the analyses of correlation, regression and one-way MANOVA in order to reveal relationships, cause and effect relationships and differences in family financial socialization levels and money attitudes of students.

6.4.1. Relationships between Family Financial Socialization Dimensions and Money Attitudes

In the light of the data in table 7, statistically significant correlations between variables are detected as follows:

Table 7. Correlations between Research Variables

I	Variables	1	2	3	4	5	6
1	Financial Experience and Learning	1	,682***	-,413***	,234**	-,122	-,075
2	Money Management Skills		1	-,215**	,295***	-,078	-,016
3	Worries of Savings & Financial Literacy			1	,066	,343***	,452***
4	Mindful and Responsible				1	-,183**	,214**
5	Power and Status					1	,363***
6	Achievement and Success						1

* $p \leq 0,10$ ** $p \leq 0,05$ *** $p \leq 0,01$ Statistics are significant at 5% and 1%.

There is a significant negative relationship between university students' "financial experience and learning" and "worries about savings and financial literacy" at the %1 level ($r = -0,413$ $p = 0,000 \leq 0,01$). Besides, university students' "financial experience and learning" is significantly and positively related to "mindful and responsible" dimension of money attitudes at the %5 level ($r = 0,234$; $p = 0,011 \leq 0,05$). On the other hand, the dimension of financial experience and learning hasn't any significant correlations with power and status as well as achievement and success. Thus, H1(a) and H1(b) are confirmed, however H1(c) and H1(d) are disproved.

University students' the dimension of "money management skills" has a significant negative correlation with "worries about savings and financial literacy" at the %5 level ($r = -0,215$; $p = 0,020 \leq 0,05$). In addition to this, university students' "money management skills" is significantly and positively correlated to "mindful and responsible" dimension of money attitudes at the %1 level ($r = 0,295$; $p = 0,011 \leq 0,05$). However, the dimension of money management skills hasn't any significant correlations with power and status as well as achievement and success ($p > 0,05$). As a consequence, H2(a) and H2(b) are confirmed; conversely, H2(c) and H2(d) are disproved.

6.4.2. The Cause and Effect Relationships between Family Financial Socialization Dimensions and Money Attitudes

As shown in table 8, the cause and effect relationships between independent (x) and dependent (y) variables include:

Table 8. The Simultaneous Effects of Family Financial Socialization Dimensions on Money Attitudes: The Results of Multiple Regression Analysis

Y	X	B	T	P	F	Model P	R	Adjusted R Square
WSFL	(Constant)	3,756	9,778	0,000				
	FEL	-0,468	-4,291	0,000***	12,406	0,000***	0,423	0,164
	MMS	0,145	1,077	0,284				
MR	(Constant)	2,219	5,120	0,000				
	FEL	0,061	0,499	0,619	5,561	0,005***	0,298	0,073
	MMS	0,315	2,071	0,041**				
PS	(Constant)	2,251	5,373	0,000				
	FEL	0,011	0,078	0,938	0,861	0,426	0,122	0,002
	MMS	-0,115	-1,011	0,314				
AS	(Constant)	2,151	6,924	0,000				
	FEL	-0,115	-0,938	0,350	0,456	0,635	0,089	0,009
	MMS	0,078	0,511	0,610				

* WSFL= 3,756 - 0,468 (FEL) + 0,145 (MMS) * MR = 2,219 + 0,061 (FEL) + 0,315 (MMS)

* $p \leq 0,10$ ** $p \leq 0,05$ *** $p \leq 0,01$ Statistics are significant at 5% and 1%.

H3(a) is confirmed, on the grounds that the regression model is significant at the %1 level ($p = 0,000 \leq 0,01$). As a matter of fact, %16,4 ($R^2 = 0,164$) of worries about savings and financial literacy (WSFL) dimension is simultaneously explained by financial experience and learning (FEL) and money management skills (MMS).

Financial experience and learning dimension has a significant effect ($p=0,000 \leq 0,01$) on worries about savings and financial literacy, on the other hand the dimension of money management skills hasn't a significant effect ($p > 0,05$) on worries about savings and financial literacy. As to regression equation, for every one-unit increase in financial experience and learning of university students, the predicted value of students' worries about savings and financial literacy dimension decreases by about 0,468.

The regression model is significant at the %1 level, so that H3(b) is confirmed ($p=0,005 \leq 0,01$). Indeed, financial experience and learning (FEL) and money management skills (MMS) simultaneously account for %7,3 ($R^2 = 0,073$) of variance in mindful and responsible (MR) dimension. The dimension of money management skills has a significant effect on mindful and responsible ($p=0,041 \leq 0,05$), however financial experience and learning dimension hasn't a significant effect on mindful and responsible ($p > 0,05$). As regards regression equation, for every one-unit increase in money management skills of university students, the predicted value of students' mindful and responsible dimension increases by about 0,315.

In contrast to the aforementioned determinations, university students' "financial experience and learning" and "money management skills" haven't any significant effects on the "power and status (PS)" as well as "achievement and success (AS)" ($p > 0,05$). As a result, H3(c) and H3(d) are disproved.

6.4.3. Differences between Demographic & Socio-Economic Characteristics and Family Financial Socialization Levels

Table 9 shows whether there are statistically significant differences between university students' family financial socialization dimensions and demographic and socio-economic characteristics. In this respect, determinations include:

Box's M test is statistically met for these variables which are indicated in table 9 ($p>0,05$). Accordingly, preliminary condition for the feasibility of one-way MANOVA is realized.

H4.2. is confirmed owing to statistical significance of the one-way MANOVA model ($p=0,039 \leq 0,05$). Furthermore, age factor accounts for %5,7 ($\eta^2= 0,057$) of variance in the dimensions (financial experience and learning (FEL) and money management skills (MMS)) of family financial socialization. Financial experience and learning and money management skills differ significantly, based on age (FEL ($p \leq 0,05$; marginally significant for MMS ($p= 0,094 \leq 0,10$)). In comparison with age groups, 25-28 age group of university students, which is detected the root cause of significant differences, has the lowest mean score in both "financial experience and learning" (M: 2,22) and "money management skills" (M: 3,03).

Table 9. The Differences between Demographic and Socio-Economic Characteristics on the Dimensions of Family Financial Socialization: One-Way MANOVA Results

Factors	M (SD)		
	FEL	MMS	
Age	18-20	3,62 (0,971)	3,66 (0,679)
	21-24	3,57 (1,059)	3,89 (0,893)
	25-28	2,22 (0,686)	3,03 (0,828)
	29 and above	3,56 (1,856)	3,33 (1,414)
	F	2,798 **	2,185 *
<i>{Box's M Test: F= 0,967 p=0,447>0,05} ; {Wilks' A = 0,889 F = 2,253 p= 0,039 ≤ 0,05 ; Partial Eta Squared = 0,057}</i>			
Mother's Educational Status	Not any school graduate	2,29 (1,063)	2,77 (0,509)
	Primary school	3,33 (1,049)	3,67 (0,869)
	Middle - High School	4,01 (0,907)	4,06 (0,767)
	University	3,91 (0,882)	4,08 (0,743)
	F	5,397 ***	3,516 **
<i>{Box's M Test: F= 0,464 p=0,898>0,05} ; {Wilks' A = 0,867 F = 2,760 p= 0,013 ≤ 0,05; Partial Eta Squared = 0,069}</i>			

Factors	M (SD)		
	FEL	MMS	
Father's Working Condition	Working	3,63 (1,073)	3,84 (0,846)
	Not working in any job	3,02 (1,129)	3,26 (0,873)
	Retired	3,48 (0,903)	3,90 (0,805)
	F	2,028	3,122 **
<i>{Box's M Test: F = 0,202 p = 0,976 > 0,05} ; {Roy's LR = 0,055 F = 3,147 p = 0,047 ≤ 0,05 ; Partial Eta Squared = 0,052}</i>			
Monthly Family Income	Below the Minimum Wage Level	2,50 (0,904)	2,92 (0,892)
	Minimum Wage Level	3,65 (0,963)	3,88 (0,790)
	Above the Minimum Wage Level	3,62 (1,077)	3,86 (0,827)
	F	6,313 ***	6,734 ***
<i>{Box's M Test: F = 0,508 p = 0,803 > 0,05} ; {Wilks' A = 0,878 F = 3,807 p = 0,005 ≤ 0,01 ; Partial Eta Squared = 0,063}</i>			

* p ≤ 0,10 ** p ≤ 0,05 *** p ≤ 0,01 Statistics are significant at %10, 5% and 1%.

M: Mean, SD: Standard Deviation

Inasmuch as one-way MANOVA model is statistically significant, H4.4. is confirmed ($p=0,013 \leq 0,05$). Indeed, % 6,9 ($\eta^2= 0,069$) of “financial experience and learning (FEL)” and “money management skills (MMS)” are explained by the factor of mother’s educational status. Both “financial experience and learning” and “money management skills” differ significantly based on mother’s educational status factor (FEL ($p \leq 0,01$); MMS ($p \leq 0,05$)). Tukey post-hoc analysis discloses significant differences between “Middle - High school and Not any school graduate” ($p \leq 0,05$) and “Middle - High school and Primary school” ($p \leq 0,01$) for financial experience and learning dimension. Besides, there is a significant difference between “Not any school graduate” and “Middle - High school” for money management skills dimension ($p \leq 0,05$). In comparison with groups of mother’s educational status, “university students whose mothers have not graduated from any school” group has significantly the lowest mean score in both “financial experience and learning” (M: 2,29) and “money management skills” (M: 2,77). As a result, it is considerable that financial experience and learning and money management skills of university students increase in that their mothers’ educational statuses increase.

One-way MANOVA model is statistically significant, so that H4.7. is confirmed. ($p=0,005 \leq 0,01$). Moreover, father’s educational status factor accounts for %5,2 ($\eta^2= 0,052$) of variance in the dimensions of family financial socialization. Money management skills (MMS) differ significantly, however financial experience and learning (FEL) dimension doesn’t differ significantly, based on father’s working condition. Tukey post-hoc analysis reveals that significant differences between “Not working” and “Working” ($p \leq 0,05$) and “Not working” and “retired” (marginally significant for $p=0,066 \leq 0,10$) for money management skills. On the other hand, there isn’t a significant difference between “working” and “retired” in money management skills ($p > 0,05$). Relative to “retired (M: 3,90)” and “working (M: 3,84)” groups of father’s working condition, “university students whose fathers are not working in any job (M: 3,26)” group has significantly the lowest mean score in money management skills.

H4.9. is confirmed, on the grounds that one-way MANOVA model is statistically significant ($p=0,005 \leq 0,01$). Indeed, % 6,3 ($\eta^2= 0,063$) of dimensions of family financial socialization are explained by the factor of monthly family income. Both “financial experience and learning” and “money management skills” differ significantly based on the factor of monthly family income (FEL ($p \leq 0,01$); MMS ($p \leq 0,01$)). Tukey post-hoc analysis discloses that significant differences (at the %1 level ($p \leq 0,01$)) between “Below the minimum wage level and Minimum wage level” and “Below the minimum wage level and Above the Minimum Wage Level” for financial experience and learning and money management skills. However, there isn’t a significant difference between “Minimum wage level” and “Below the minimum wage level” in financial experience and learning ($p > 0,05$) and money management skills ($p > 0,05$). In comparison with groups of monthly family income, “university students’ monthly family income which is below the minimum wage level” group has significantly the lowest mean score in both “financial experience and learning” (M: 2,50) and “money management skills” (M: 2,92). It is a notable point that students’ “financial experience and learning (FEL)” and “money management skills (MMS)” decrease inasmuch as their monthly family incomes decrease.

Apart from these determinations, “financial experience and learning” and “money management skills” don’t differ significantly, based on the factors of “gender, settlement, father’s educational status, mother’s working condition

and number of people in the family” ($p > 0,05$). Thus, hypotheses of H4.1., H4.3., H4.5., H4.6 and H4.8 are disproved.

6.4.4. Differences between Demographic & Socio-economic Characteristics and Money Attitudes

Table 10 indicates statistically significant differences between university students’ money attitudes and demographic and socio-economic characteristics.

Box’s M test, which is used to determine whether the observed covariance matrices of the dependent variables are equal across groups, is statistically met for money attitude dimensions with the groups of gender, age, mother’s educational status and mother’s working condition ($p > 0,05$), except monthly family income ($p \leq 0,05$). In order to analyze the significant differences between money attitude dimensions and monthly family income groups, the test of Pillai’s Trace is applied, even though Wilks’ Λ has a valid significance level ($p \leq 0,05$). This test is applied for generating robustness of MANOVA in opposition to the violation of equal covariance matrices assumption. Furthermore, Wilks’ Λ and Roy’s LR tests are used to measure differences between money attitude dimensions and other groups of demographic and socio-economic. Thus, for the feasibility of one-way MANOVA analysis preliminary conditions are realized.

According to the p-values in aforementioned tests, money attitudes differ significantly, based on the factors of “gender, age, mother’s educational status, mother’s working condition and monthly family income at the levels of %10 (marginally significant for $p = 0,062 \leq 0,10$), %1 ($p = 0,000 \leq 0,01$), %1 ($p = 0,005 \leq 0,01$), %10 (marginally significant for $p = 0,093 \leq 0,10$) and %5 ($p = 0,017 \leq 0,05$), respectively. As a consequence, hypotheses of H5.1., H5.2., H5.4., H5.6 and H5.9. are confirmed. However, money attitudes don’t differ significantly, based on the factors of “settlement, father’s educational status, father’s working condition and number of people in the family ($p > 0,05$). As a result, hypotheses of H5.3., H5.5., H5.7., H5.8. are disproved. In the light of these general findings, the specific findings include:

Gender factor accounts for %7,6 ($\eta^2 = 0,076$) of variance in the money attitudes. There is a significant difference between females and males in terms of power and status (PS) dimension at the %1 level ($p \leq 0,01$). On the other hand, females and males are not significantly different in “worries about savings and financial literacy (WSFL)”, “mindful and responsible (MR)” and “achievement and success (AS)”. Finally, relative to female university students (M: 1,62), male university students (M: 2,12) score significantly higher in power and status.

%11,1 ($\eta^2 = 0,111$) of the money attitudes are explained by the age factor. “Mindful and responsible (MR)” “power and status (PS)” and “achievement and success (AS)” differ significantly, based on age (marginally significant for MR ($p = 0,097 \leq 0,10$), PS ($p \leq 0,01$) and AS ($p \leq 0,05$)). However, there is not a statistically significant difference between age and worries about savings and financial literacy ($p > 0,05$). In terms of age groups, 18-20 age group (M: 1,63) of university students has significantly the lowest and “29 and above age group (M: 3,80)” has significantly the highest power and status. It is worth mentioning that, university students’ power and status dimension of money attitudes increase inasmuch as their ages increase.

The factor of mother’s educational status accounts for %12,2 ($\eta^2 = 0,122$) of variance in money attitudes. There is a marginally significant difference between mother’s educational status and power and status ($p = 0,068 \leq 0,10$). On the other hand, there is not a statistically significant difference between mother’s educational status and other dimensions of money attitude ($p > 0,05$). Games-Howell post-hoc analysis reveals significant differences between “Middle - High school” and “Primary school” for power and status dimension ($p \leq 0,05$). Relative to “students whose mothers have graduated from primary school” group (M=1,89), “students whose mothers have graduated from middle - high school” group (M=1,45) scores significantly higher in power and status dimension of money attitudes.

Table 10. The Differences between Demographic and Socio-Economic Characteristics on the Money Attitudes: One-Way MANOVA Results

Factors		M (SD)			
		WSFL	MR	PS	AS
Gender	Female	2,57 (0,976)	3,72 (1,050)	1,62 (0,750)	2,86 (1,036)
	Male	2,81 (1,026)	3,42 (1,082)	2,12 (1,202)	2,92 (0,996)
	F	1,481	2,147	7,682 ***	0,096
<i>{Box's M Test: F= 1,822 p=0,051>0,05} ; {Wilks' A = 0,924 F = 2,307 p= 0,062 ≤ 0,10; Partial Eta Squared = 0,076}</i>					
Age	18-20	2,42 (0,869)	3,47 (1,107)	1,63 (0,664)	3,04 (1,038)
	21-24	2,70 (1,011)	3,76 (1,010)	1,73 (0,911)	2,75 (0,972)
	25-28	3,30 (1,437)	2,80 (1,340)	2,72 (1,741)	4,10 (1,031)
	29 and above	2,75 (0,636)	2,75 (0,824)	3,80 (0,848)	2,41 (0,117)
	F	1,345	2,159 *	5,585 ***	3,434 **
<i>{Box's M Test: F= 1,259 p=0,247>0,05} ; {Wilks' A = 0,704 F = 3,447 p= 0,000 ≤ 0,01; Partial Eta Squared = 0,111}</i>					
Mother's Educational Status	Not any school graduate	2,86 (0,737)	3,05 (0,769)	2,53 (1,724)	2,77 (0,509)
	Primary school	2,79 (1,027)	3,53 (1,101)	1,89 (0,999)	2,87 (1,115)
	Middle - High School	2,34 (0,948)	3,92 (0,999)	1,45 (0,672)	2,92 (0,871)
	University	2,60 (0,635)	3,44 (0,922)	1,90 (0,874)	2,83 (0,906)
	F	1,665	1,426	2,435 *	0,033
<i>{Box's M Test: F= 1,521 p=0,068>0,05} ; {Roy's LR = 0,139 F = 3,878 p= 0,005 ≤ 0,01; Partial Eta Squared = 0,122}</i>					
Mother's Working Condition	Working	2,89 (1,010)	3,98 (1,021)	1,85 (0,979)	3,38 (1,089)
	Not working in any job	2,57 (0,987)	3,52 (1,066)	1,75 (0,934)	2,74 (0,962)
	Retired	3,20 -	3,33 -	3,20 -	2,50 -
	F	1,205	1,944	1,249	4,301 **
<i>{Box's M Test: F= 0,860 p=0,571>0,05} ; {Wilks' A = 0,886 F = 1,729 p= 0,093 ≤ 0,10; Partial Eta Squared = 0,059}</i>					
Monthly Family Income	Below the Minimum Wage Level	3,37 (0,877)	3,54 (0,966)	1,72 (0,722)	2,51 (0,743)
	Minimum Wage Level	2,66 (0,941)	3,80 (0,976)	1,81 (1,048)	2,90 (1,063)
	Above the Minimum Wage Level	2,49 (1,017)	3,47 (1,156)	1,76 (0,895)	2,93 (1,025)
	F	3,514 **	1,422	0,058	0,838
<i>{Box's M Test: F= 1,678 p=0,030<0,05} ; {Pillai's Trace = 0,157 F= 2,385 p= 0,017 ≤ 0,05; Partial Eta Squared = 0,078}</i>					

* p ≤ 0,10 ** p ≤ 0,05 *** p ≤ 0,01 Statistics are significant at %10, 5% and 1%.

M: Mean, SD: Standard Deviation

The factor of mother's working condition accounts for %5,9 ($\eta^2 = 0,059$) of variance in the money attitudes. There is a significant difference between mother's working condition and achievement and success ($p \leq 0,05$). On the other hand, there is not a statistically significant difference between mother's working condition and other dimensions of money attitude ($p > 0,05$). Relative to "retired (M: 2,50)" and "not working in any job (M: 2,74)" groups of mother's working condition, "university students whose mothers are working (M: 3,38)" group has significantly the highest mean score in achievement and success. It is considerable that university students' achievement and success dimension of money attitudes increases in that their mothers are working.

%7,8 ($\eta^2 = 0,078$) of the money attitudes are explained by the factor of monthly family income. Worries about savings and financial literacy (WSFL) differ significantly, based on monthly family income ($p \leq 0,05$). However, there is not a statistically significant difference between monthly family income and other dimensions of money attitude ($p > 0,05$). Tukey post-hoc analysis discloses significant differences between "Below the minimum wage level and Minimum wage level" (Marginally significant: $p = 0,075 \leq 0,10$) and "Below the minimum wage level and Above the minimum wage level" ($p \leq 0,05$) in worries about savings and financial literacy dimension. In terms of monthly family income, "below the minimum wage level" (M: 3,37) group has significantly the highest and "above the minimum wage level" (M: 2,49) group has significantly the lowest worries about savings and financial

literacy. It is a notable result that students' worries about savings and financial literacy increase inasmuch as their monthly family incomes decrease.

7. CONCLUSION AND DISCUSSION

In the line with research problem, research questions and hypotheses, notable results were obtained. These results were evaluated as follows:

What are the family financial socialization levels of university students? With respect to this research question, it was detected that both financial experience & learning and money management skills were perceived at a high level by university students. Relative to financial experiences and learning of students, their money management skills scored slightly higher. From this standpoint, students' family financial socialization levels could be interpreted:

Majority of the students perceived that their parents paid their bills on time, spent by their income, cared about financial issues, used to encourage them to save money in their childhood and have been taught them how to be a smart consumer since their childhood. In addition to this, most of the students stated that they learned financial matters from observing their parents' money managements in their childhoods. As a matter of fact, it was detected that students were aware of the extent to which they had "financial experiences and learning" and "money management skills" which were brought in their families.

What are the dominant money attitudes of university students? In regard to this research question, it was observed that mindful and responsible dimension was perceived at a high level, both "worries about savings and financial literacy" and "achievement and success" were perceived at a moderate level and power and status dimension was perceived lowest by university students. Thus, in comparison with other dimensions of money attitude, particularly mindful and responsible dimension was ascertained to have the highest score. In this respect, students' money attitudes could be evaluated:

Majority of the students emphasized that in order to avoid interest and penalties they paid their bills immediately, followed closely of their money affairs and saving money for the dark day were crucial to them. It was a notable result that most students perceived money as a mindful and responsible attitude which acted like a protective shield against changes in their lives and also made they feel that they were not owed to people who wanted to control them.

Is there a statistically significant relationship between university students' family financial socialization dimensions and money attitudes? In this context, it was found that "financial experience and learning" dimension was significantly negatively correlated with worries about savings and financial literacy, positively with mindful and responsible, excepted for the dimensions of power and status and achievement and success. Thus, H1(a) and H1(b) are accepted; however H1(c) and H1(d) are rejected. It was detected that money management skills dimension was significantly negatively related to worries about savings and financial literacy, significantly positively to mindful and responsible, excepted for the dimensions of power and status and achievement and success. Hence, the hypotheses of "H2(a) and H2(b)" are accepted; while H2(c) and H2(d) are rejected.

The problem of this research is to what extent dimensions of family financial socialization which consist of financial experience and learning and money management skills of university students have simultaneous significant effects on their money attitudes. In this respect, multiple regression analyse revealed that financial experience and learning and money management skills together as a group, they significantly negatively predicted worries about savings and financial literacy, positively predicted mindful and responsible, excepted for the dimensions of power and status and achievement and success. Thus, the hypotheses of "H3(a) and H3(b)" are accepted; whereas H3(c) and H3(d) are rejected. Furthermore, it was observed that financial experience and learning dimension had a significant negative effect on "worries about savings and financial literacy" and also money management skills had a significant positive effect on "mindful and responsible". These results could be evaluated as follows:

It was found that students' worries about savings and financial literacy decreased inasmuch as their financial experiences and learning increased. The reason was that most of the university students were likely to aware of extent to which their parents were capable of handling financial affairs and also their parents had experiences and

knowledges about financial issues. In this way, it was found a decrease in students' "worries about savings & financial literacy" which felt themselves ignorant, with regard to financial matters.

It was ascertained that students' mindful and responsible attitude increased in that their money management skills increased. The reason was that most of the university students were highly likely to perceive of extent to which their parents had skills for managing financial problems, spending by their income, regularly saving money, making a savings plan and making payments on time. Thus, it was found an increase in students' attitude of "mindful and responsible" which saved and invested money for feeling safe and not to be controlled by others.

Do the family financial socialization dimensions of the university students differ significantly, based on their demographic and socio-economic characteristics? In regard to this research question, it was observed that family financial socialization dimensions differ significantly, based on the factors of "age, mother's educational status, father's working condition and monthly family income", except for gender, settlement, father's educational status, mother's working condition and number of people in the family". Accordingly, the hypotheses of H4.2., H4.4., H4.7. and H4.9. were accepted; however H4.1. H4.3. H4.5. H4.6 and H4.8 were rejected.

Interesting and surprising results were obtained for the differences between age and financial socialization dimensions. It is expected that if the age increases, financial experience and learning" and "money management skills" increase. On the other hand, it was detected that relative to not only 21-24 age group but also 18-20 age group; "25-28" age group of university students scored lowest in financial experience and learning and money management skills. Apart from this result, it is known that parents have different attitudes about when to teach children financial issues. According to the study conducted by Danes (1994), parents believe that children between the ages of 12 -14 and 15-17 are ready to participate in family financing.

It was a considerable result that financial experience and learning and money management skills of university students increased inasmuch as their mothers' educational statuses increased. This result has been corroborated with previous studies. In the study conducted by Kowalczyk and Chudzian (2015), it was revealed that people who grew up in families who often talked about financial issues had a more rationalist attitude towards money, and children of families who did not draw attention to financial issues displayed a more extravagant attitude towards money. According to Lee and Mortimer (2009), family socialization, especially the family's communication with children on business and money, is an important factor in the development of one's economic self-efficacy. This situation also contributes to the financial independence of the person in adulthood. In the study, people with socio-economically advantageous family backgrounds (with high income and education level of the family) still register for education, postponing marriage and parenting. People with good family background and academic performance have more confidence in their economic future. In this respect, economic socialization in the family is important for financial independence and self-efficacy. Finally, Cwynar et al., (2009) suggested that the role of parents was not different in the financial socialization process; however families with low financial literacy were inadequate in teaching children about financial issues.

It was a notable point that students' "financial experience and learning" and "money management skills" decreased inasmuch as their monthly family incomes decreased. This result has been corroborated with previous study. Economic behaviour of children varies according to the socioeconomic status of the families. Families with low incomes are more concerned about their children's ability to acquire effective and productive money habits. Those with less income pay more attention to money education. The reason is that, less income requires tighter money management (Furnham and Milner, 2017).

Do the money attitudes of the university students differ significantly, based on their demographic and socio-economic characteristics? In this respect, it was detected that money attitudes differ significantly, based on the factors of "gender, age, mother's educational status, mother's working condition and monthly family income", except for settlement, father's educational status, father's working condition and number of people in the family". Hence, the hypotheses of H5.1., H5.2., H5.4., H5.6 and H5.9. were accepted; however H5.3., H5.5., H5.7., H5.8 were rejected.

In comparison with female university students, male university students scored significantly higher in power and status. This result on gender has been corroborated with previous study (Lay and Furnham, 2018). Falahati and Paim (2011), found that male students regarded money as a symbol of power and prestige and anxiety levels of male students about money was higher. Women were found to be more conservative to money. In the research conducted by Kowalczyk and Chudzian (2015), men were more careful about money than women and showed a

more rational attitude. Other side Furnham, Stumm and Fenton-O'crevy (2014), found that women were more generous about money than men, while men saved more money, women did more emotional shopping and money for men represented more power and security than women. Chui and Sidin (2011), revealed that women see money as a symbol of status and success, so they spend more for status such as dresses, jewelry and holidays.

Another result was that, university students' power and status dimension of money attitudes increased inasmuch as their ages increased. This result is incongruent with previous studies. In the study conducted by Lay and Furnham (2018), age factor was found negatively related to power and status. Roberts and Cesar (1999), found that people were more anxious about money as their financial imperatives, such as care for children and other family members, retirement expenses increase as they age.

It was detected that students' worries about savings and financial literacy increased inasmuch as their monthly family incomes decreased. Apart from this result, high income people tend to see money as a symbol of success (Tang, 1992). According to Gasirowska's (2015), study, those with low income perceive money as a source of success and power and consider money as the source of evil and anxiety. Klontz, Seay, Sullivan and Canale (2014), examined the financial psychology of people with high incomes. Accordingly, they investigated which psychological and behavioural factors determined the high income level. According to the research, people with high incomes showed less money avoidance and less money worship attitude and saw money as a more status symbol. Those who saw money as a status symbol had higher income levels. In the research carried out by Kowalczyk and Chudzian (2015), it was revealed that people who were raised in families with good financial status were more wasteful about money, used money as a tool to buy happiness and did not save money. In a study by Roberts and Cesar (1999), it was revealed that people with high income levels made more careful plans for the future. Doğan and Torlak (2014), revealed that those with high income were more materialistic about money. In the study by Fenton-O'Creevy and Furnham (2019), it was found that the attitude of money, financial ability and financial distress differ according to the income dimension. On the other hand, Yamauchi and Templer (1982), did not find a difference between income and money attitude. The socio-economic status of childhood is considered as an important factor for the financial and professional success of adults and better health conditions. In addition, income is also affected by financial information and education (Roberts, Kuncel, Shiner, Avsalom and Goldberg, 2007; Klontz et al., 2014: 46).

8. LIMITATIONS AND RECOMMENDATIONS

First, the research is limited to students studying at the Banking and Finance Department of Zonguldak Bülent Ecevit University School of Applied Sciences. However, other departments, faculties, school of applied sciences, vocational schools, universities and also other sectors are not involved in this research. Compared to other sectors, particularly students studying at the university are considered in this research because of easier accessibility to respondents, lower research costs, greater convenience for empirical research in education and higher applicability of the research model. Students studying banking and finance department are the future financial advisors, financial intermediaries, international bankers, budget analysts, accountants, investor relations associates and financial managers. Financing decisions (procurement of resources), investment decisions (efficient use of provided resources) and dividend decisions are literally money management. Students first learn about money management from their families and also their parents shape and develop their financial experiences and learning. Furthermore, financial education programs at universities aid them to improve money attitudes. Therefore, this study area is surveyed. Although total count method is used in this study, the total population size needs to be expanded in order to determine whether the family financial socialization levels and money attitudes of the students differ in terms of number of people. Moreover, other departments (social sciences, natural sciences and health sciences) and sectors (insurance, industry and trade) may be included in future research to measure the effectiveness of the research results. Second, the research is limited to the use of the survey technique among data collection techniques. Finally, study is limited to research questions. Additionally, interview technique may be used with survey and it might be improved of research questions. For the future researchers, it might be desirable to investigate the cultural differences and the factors of "silence, emotional intelligence, financial personality and financial risk tolerance" in connection with family financial socialization and money attitudes.

DECLARATION OF THE AUTHORS

Declaration of Contribution Rate: The first author is responsible for the literature review and data collection while the second author is responsible for the determination of the method, analysis and the reporting of the findings. The first author contributes 50% while the second author contributes 50%.

Declaration of Support and Thanksgiving: No support is taken from any institution or organization. We would like to thank to the Ethics Committee of Zonguldak Bülent Ecevit University for giving written approval for data collection from students. We would like to thank to the university students for completely responding research questionnaire. We would like to thank to the Süleyman Demirel University Visionary Journal for creating respectable and valuable international scientific platform where noteworthy academic articles are voiced by means of your selective and meticulous efforts.

Declaration of Conflict: There is no potential conflict of interest in the study.

REFERENCES

- Antoni, Z.L., Rootman, C. and Struwig, FW. (2019). The influence of parental financial socialisation techniques on student financial behaviour. *International Journal of Economic and Finance Studies*, 11(2), 72-88. doi: 10.34109 / İJEFS.201911205.
- Bowen, C. F. (2002). Financial knowledge of teens and their parents. *Financial Counselling and Planning*, 13(2), 93-101.
- Chui, C. T. B. and Sidin, S. Md. (2011). Satisfying women's status desires: Role of money attitude and consumer vanity in status consumption. *Asia Pacific Advances in Consumer Research*, 9(329), 328-335.
- Cwynar, A., Cwynar, W., Baryla-Matejczuk, M. and Betancort, M. (2019). Sustainable debt behavior and well-being of young adults: The role of parental financial socialisation process. *Sustainability*, 11(24), 1-26. doi: 10.3390 / su11247210.
- Danes, S. M. (1994). *Parental perception of children's financial socialization*. *Counselling and Planning*, 5, 127-146, Access address: <https://www.afcpe.org/wp-content/uploads/2018/10/vol-58-1.pdf>, (04.05.2020).
- Dilworth, J. L., Chenoweth, L. C. and Engelbrecht, J. (2000). A qualitative study of the money goals of college students and their parents. *Financial Counselling and Planning*, 11(2), 33-42.
- Doğan, V. and Torlak, Ö. (2014). The relationship between symbolic money meanings and materialism. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 1-17.
- Dowling, N. A., Corney, T. and Hoiles, L. (2009). Financial management practices and money attitudes as determinants of financial problems and dissatisfaction in young male Australian workers. *Journal of Financial Counselling and Planning*, 20(2), 5-13.
- Falahati, L. and Paim, L. H. (2011). A comparative study in money attitude among university students: A gendered view. *Journal of American Science*, 7(6), 1144-1148.
- Fenton-O'Creevy, M. and Furnham, A. (2019). Personality, ideology, and money attitudes as correlates of financial literacy and competence. *Financial Planning Review*, 3(1), 1-14. doi: 10.1002/cfp2.1070.
- Furnham, A. (1984). Many sides of the coin: The psychology of money usage. *Personality and Individual Differences*, 5(5), 501-509.
- Furnham, A. (2019). The personality disorders and money beliefs and behaviors. *Financial Planning Review*, 2(5), 1-9. doi: 10.1002/cfp2.1046.
- Furnham, A. and Milner, R. (2017). Parent's beliefs and behaviors about the economic socialisation, through allowances/pocket money of their children. *Scientific Research Publishing*, 8(8), 1216-1228.
- Furnham, A., Stumm, S. and Fenton-O' Creevy, M. (2014). Sex differences in money pathology in the general population. *Social Indicators Research*, 123(3), 701-711. doi: 10.1007/s11205-014-0756-x.

- Furnham, A., Stumm, S. and Milner, R. (2014). MoneyGrams: Recalled childhood memories about money and adult money pathology. *Journal of Financial Therapy*, 5(1), 40-54. doi: 10.414/1944-9771.1059.
- Garrison, S. T. (2010). *Gender differences in financial socialization and willingness to take financial risks*. (Unpublished master's thesis), University of Florida.
- Gasiorowska, A. (2015). The impact of money attitudes on the relationship between income and financial satisfaction. *Polish Psychological Bulletin*, 46(2), 197-208. doi: 10.1515/ppb-2015-0026.
- Gasiorowska, A. and Helka, A. M. (2012). Psychological consequences of money and money attitudes in dictator game. *Polish Psychological Bulletin*, 43(1), 20-26. doi: 10.2478/v10059-012-0003-8.
- Glenn, C. E. (2018). *The influence of financial socialization on young adults*. Doctoral Dissertation, Personal Financial Planning College of Human Ecology, Kansas State University, Manhattan, Kansas.
- Gudmunson, C. G. and Danes, S. M. (2011). Family financial socialization: Theory and critical review. *Journal of Family and Economic Issues*, 32(4), 644-667. doi: 10.1007/s10834-011-9275-y.
- Hilgert, M. A., Hogart, J. M. and Beverly, S. G. (2003). Household financial management: The connection between knowledge and behavior. *Federal Reserve Bulletin*, 89(7), 309-322.
- Juneman, A., Eko, M., and Wahyu, R. (2012). Symbolic meaning of money, self-esteem, and identification with Pancasila values. *Social and Behavioral Sciences*, 65, 106-115. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.11.099.
- Kim, J. and Chatterjee, S. (2013). Childhood financial socialization and young adults' financial management. *Journal of Financial Counseling and Planning*, 24(1), 61-79.
- Klontz, B. T., Bivens, A., Klontz, P.T., Wada, J. and Kahler, R. (2008). The treatment of disordered money behaviors: Results of an open clinical trial. *Psychological Services*, 5(3), 295-308. doi: 10.1037/1541-1559.5.3.295.
- Klontz, B. T., Britt, S. L. and Mentzer, J. (2011). Money beliefs and financial behaviors: Development of the Klontz money script inventory. *Journal of Financial Therapy*, 2(1), 1-22. doi: 10.4148/jft.v2i.451.
- Klontz, B. T., Seay, M. C., Sullivan, P. and Canale, A. (2014). The psychology of wealth: Psychological factors associated with high income. *Journal of Financial Planning*, 27(12), 46-53.
- Klontz, B., Britt, S., L. Archulate, K. L. and Klontz, T. (2012). Disordered money behaviors: development of the Klontz money behavior inventory. *Journal of Financial Therapy*, 3(1), 17-42. doi: 10.4148/jt.v3i1.1485.
- Kowalczyk, A. and Chudzian, J. (2015). Money attitudes vs. Economic socialization in Poland. *Review of Agricultural and Applied Economics*, 18(1), 11-18. doi: 10.15414/raae.20155.18.01.11-18.
- Lay, A. and Furnham, A. (2018). *A new money attitudes questionnaire*. European Journal of Psychological Assessment, 35(6), 813-822, Advance online publication. 1-10. Access address: <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000474>, (01.05.2020).
- Lee, J. C. and Mortimer, J., T. (2009). Family socialization, economic self-efficacy and the attainment of financial independence in early adulthood. *Longitudinal and Life Course Studies*, 1(1), 45-62.
- Mitchell, T. R. and Mickell, A. E. (1999). The meaning of money: An individual-difference perspective. *Academy of Management Review*, 24(3), 568-578.
- Moreno, C. P., Salcedo, M., Rebellon, M. F. and Anzelin, I. (2018). An approach to the economic socialization of university students: The origin, uses and meaning on money. *International Educations Studies*, 11(7), 1913-9039. doi: 10.5539/ies.v11n7p92.
- Ramirez, R. M. and Torres, V. (2014). *From one generation to the next: The role of parents in the financial inclusion of young people*. Freedom from Hunger Mastercard Foundation. Access address: <https://www.findevgateway.org/paper/2014/05/one-generation-next-role-parents-financial-inclusion-young-people>, (01.05.2020).

- Roberts, B. W., Kuncel, N. R., Shiner, R. L., Avshalom, C., and Goldberg, L. R. (2007). The power of personality the comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspective on Psychological Science*, 2(4), 313-345. doi: 10.1111/j.1745-6916.2007.00047.x.
- Roberts, J. A. and Cesar, J., S., M. (1999). Demographics and money attitudes: A test of Yamauchi and Templer's (1982) money attitude scale in Mexico. *Personality and Individual Differences*, 27(1), 19-35. doi: 10.1016/S0191-8869(98)00241-4.
- Roberts, J. A. and Jones, E. (2001). Money attitudes, credit card use and compulsive buying among American college students. *The Journal of Consumer Affairs*, 35(2), 213-240. doi: 10.1111/j.1745-6606.2001.tb00111.x.
- Solheim, C. A., Zuiker, V. S. and Levchenko, P. (2011). Financial socialization family pathways: Reflections from college students' narratives. *Family Science Review*, 16(2), 97-112.
- Stumm, S., Fenton-O'Creevy, M. and Furnham, A. (2013). Financial capability, money attitudes and socioeconomic status: Risks for experiencing adverse financial events. *Personality and Individual Differences*, 54(3), 344-349. doi: 10.1016 / j.paid2012.09.019.
- Taneja, R. M. (2012). Money attitude-an abridgement. *Researchers World Journal of Arts, Science & Commerce*, 3(3), 94-98.
- Tang, T. L. (1992). The meaning of money revisited. *Journal of Organizational Behavior*. 13(2), 197-202. doi: 10.1002/job.4030130209.
- Tang, T. L. and Chiu, R. K. (2003). Income, money ethic, pay satisfaction, commitment, and unethical behavior: Is the love money the root of evil for Hong Kong employees?. *Journal of Business Ethics*, 46(1), 13-30. doi: 10.1023 / A: 1024731611490.
- Yamauchi, K. T. and Templer, D. I. (1982). The development of a money attitude scale. *Journal of Personality Assessment*, 46 (5), 522-528. doi: 10.1207 / s15327752jpa4605_14.
- Zhou, X., Vohs, K. D. and Baumeister, R. F. (2009). The symbolic power of money: Reminders of money alter social distress and physical pain. *Psychological Science*, 20(6), 700-706. doi: 10.1111/j.1467-9280.2009.02353.x.

PROCESS ANALYSIS OF A PUBLIC POLICY IN TURKEY: MEDICAL TOURISM*

TÜRKİYE’DE BİR KAMU POLİTİKASI SÜREÇ ANALİZİ: MEDİKAL TURİZM

Asst. Prof. Dr. Fatma KANTAŞ YILMAZ¹

Lecturer Haşim ÇAPAR²

Lecturer Canan ŞEKER³

ABSTRACT

Medical tourism field, which is a developing industry in terms of variety and popularity of medical interventions, generated in the formation of policy, implementation, understanding the efficiency and effectiveness would help to build Turkey's future projections. The purpose of the research is to analyze the policy of medical tourism in Turkey in the context of actors by using "Process Analysis Model". In the study which is designed with qualitative method, case study design and purposive sampling methods are used. The findings are analyzed by content analysis method under the headings of the model: agenda setting, formulation, legitimation, implementation and evaluation. The common opinion that the actors of medical tourism do not fully utilise the potential of medical tourism potential in Turkey, underlines the importance of enhancing the participation and collaboration of stakeholders in increasing the market share in Turkey.

Keywords: Politics, Turkey, Medical Tourism, Process Analysis.

JEL Classification Codes: I18.


ÖZ

Tıbbi müdahalelerin çeşitliliği ve popülerliği bakımından gelişmeye devam eden bir endüstri olan medikal turizm alanında üretilen politikaların oluşturulmasını, uygulanmasını, değerlendirilmesi, etkinliği ve etkililiğini anlamak; hiç şüphesiz ki Türkiye'nin gelecek projeksiyonlarının oluşturulmasına yardımcı olacaktır. Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de medikal turizm politikalarını, aktörler bağlamında “Süreç Analiz Modeli” kullanılarak analiz etmektir. Bilimsel araştırma yöntemlerinden nitel yöntemle tasarlanan bu çalışmada, durum çalışması deseni ve amaçlı örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular içerik analizi yöntemi ile Süreç Analiz Modelinde yer alan başlıklar altında ele alınmıştır. Bu başlıklar; gündeme geliş, formüle ediliş, kanunlaştırma, uygulama ve değerlendirmedir. Çalışma yapılırken medikal turizme taraf olan aktörlerin medikal turizm potansiyelimizi yeterince kullanamadığımız yönündeki ortak görüşü, Türkiye'nin medikal turizm alanındaki pazar payının artırılmasında paydaşların katılım ve iş birliğinin önemini altını çizmektedir.


Anahtar Kelimeler: Politika, Türkiye, Medikal Turizm, Süreç Analizi.

JEL Sınıflandırma Kodları: I18.

* For this study the approval of ethical committee no 2020/10 dated 23.10.2020 was taken from the Ethical Committee, İstanbul Sabahattin Zaim University.

¹  Sağlık Bilimleri University, Faculty of Health Science, Health Management Program, fatmakantas.yilmaz@sbu.edu.tr

²  İstanbul Sabahattin Zaim University, Faculty of Health Science, Health Management Program, hasim.capar@izu.edu.tr

³  Nişantaşı University, Vocational School, Business Management Program, canan.arslan@nisantasi.edu.tr

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Amaç ve Kapsam:

Tıbbi müdahalelerin çeşitliliği ve popülerliği bakımından her geçen gün büyüyen ve gelişen bir endüstri olan medikal turizm; kardiyovasküler cerrahi, radyoterapi ve cyberknife gibi ileri tedavileri kapsadığı gibi infertilite, transplantasyon, estetik cerrahi gibi uygulamaları da içine alan kapsamlı bir alanı ihtiva etmektedir. Ülkeler için önemli bir gelir kaynağı olan medikal turizm alanında üretilen politikaların oluşturulması, uygulanması, etkinliği ve etkililiğini anlamak; küresel sağlık turizmi pazarında daha büyük bir paya sahip olmak isteyen Türkiye'nin gelecek projeksiyonları oluşturmasına yardımcı olacaktır. Bu çalışmada Türkiye'nin medikal turizm politikaları incelenirken, Süreç Analiz Modeli kullanılmıştır. Araştırmanın amacı Türkiye'de medikal turizm politikalarını, medikal turizme taraf olan aktörler bağlamında analiz etmektir.

Yöntem:

Türkiye'de medikal turizm alanında oluşturulmuş politikaları analiz etmek amacıyla güden bu çalışma, analiz metodu olarak "Süreç Analiz Modeli"ni (Laswell, 1956) kullanmıştır. Çalışmada medikal turizm politikaları analizi, dört temel aktör bağlamında gerçekleştirilmiştir: medikal turizm hizmeti veren hastaneler, karar verici konumundaki erkler, medikal turizm hizmetine aracılık eden acenteler ve medikal turizm alanında çalışma yapmış akademisyenler. Araştırmanın ana problemi Türkiye'nin medikal turizm politikalarına etki eden faktörlerin neler olduğudur. Araştırmanın deseni durum çalışması (örnek olay)'dır. Araştırmanın örnekleme; resmi sağlık otoritesi (1 adet), özel sektör birlikleri (3 adet), kamu hastanesi (1 adet), özel hastane (3 adet), ilgili alanda çalışma yapmış akademisyenler (3 adet), medikal turizm hizmeti sunan acenteler (4 adet)'dir. İlgili çalışma amaçlı örnekleme yöntemlerinden ikisi kullanılarak iki katmanlı bir örnekleme belirlenmiş aşamasından geçmiştir: maksimum çeşitlilik örnekleme ve benzeşik (homojen) örnekleme yöntemi. İçerik analizi kullanılarak analiz edilen çalışma elde edilen bulguları beş aşamada ele almıştır: Gündeme geliş, formüle edilmiş, kanunlaştırma, uygulama ve değerlendirme. Haziran – Kasım 2019 tarihleri arasında İstanbul Türkiye'de gerçekleştirilen çalışma, veri toplama aracı olarak nitel araştırmalarda en sık kullanılan görüşme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formları, hastanelere, karar vericilere, akademisyenler ve acentelere yöneltilmiştir. Görüşmeciler tarafından yüz yüze gerçekleştirilen görüşmeler, cihaz aracılığı ile ya da not alma şeklinde kayıt edilmiştir.

Bulgular:

Türkiye'de aktif bir şekilde 2000'li yıllardan sonra konuşulmaya başlanan medikal turizm kavramı, ilk olarak özel hastanelerin girişi ile hayat bulmuştur. Aktörlerin büyük bir kısmı medikal turizmi bir iş fırsatı olarak görürken sadece politika üretici konumunda olanlar yabancı hastalardan gelen taleplerin medikal turizmi tetiklediğini düşünmektedir. Medikal turizmde yıllar içinde meydana gelen uygulamalar sonucunda medikal turizm politikalarının oluştuğu kanısı neredeyse tüm aktörlerin üzerinde uzlaştığı bir payda haline gelmiştir. Kendi çabaları ile pek çok farklı kanaldan reklam ve tanıtım faaliyeti gerçekleştiren özel sektör temsilcilerinin ortak kanaati, uluslararası tanıtım faaliyetleri için kamunun desteğinin önemli olduğudur. Uygulamada en çok ihtiyaç duydukları insan kaynağını; dil bilen, sağlığı bilen, yönetimi bilen insan kaynağı şeklinde tanımlayan taraflar, sağlık hizmetinin diğer tüm hizmetlerden pek çok açıdan ayrılan bir hizmet olmasının altını çizmektedir. Uluslararası kurallar ve malpraktisi medikal turizm uygulamalarının önünde bir engel olarak görmeyen hastanelerin büyük kısmı, ülkemizdeki yasal ve farklı sınırlandırmaların kendilerini engellediği kanaatindedir. Tüm katılımcılar, hastaların sağlık hizmetinin tamamlayıcı yan hizmeti olan otelcilik hizmetinden memnun olduklarını düşünmektedir. Bir sağlık tesisinin ulaşılabilirlik, hizmet kalitesi, doğru büyüme hedefleri, doğru tanıtım ve imaj şeklinde ifade ettiği medikal turizmde ülkemizin tercih edilme sebeplerine akademisyenler hep bir ağızdan "fiyat farkı (ucuz)" cevabını vermiştir. Sağlık tesisleri medikal turizmde akreditasyonun çok önemli olduğu noktasında hemfikir olup, üç sağlık tesisi de JCI Akreditasyon Belgesine sahiptir.

Sonuç ve Tartışma:

1990'lı yıllar itibarı ile dünyada konuşulmaya başlanan medikal turizm fenomeni 2000'li yıllarda Türkiye'de gündeme gelmeye başlamıştır. Türkiye'de doğrudan medikal turizm üzerine yapılmış ilk çalışma, Gümüş ve Büyük (2008) tarafından yapılmıştır (İçöz, 2009: 2259). Hastaları medikal turizmde bulunmaya zorlayan sebepler arasında, uzun bekleme süreleri, istenilen tıbbi tedavinin olmayışı, tıbbi bakım ücretlerinin yüksek olması, ülkedeki sağlık sistemine karşı olumsuz tutumlar gösterilmektedir (Çapar, 2019: 259; Khafizova, 2011: 10; Jotikashira, 2010: 23). Buna karşın hastaları medikal turizme çeken sebepler; kaliteli ve göreceli ucuz bir sağlık bakım hizmeti alma isteği, erişimi kolay sağlık hizmeti, klasik turizm yapma fırsatı ve güvenli bir sağlık hizmetini almak olarak ifade edilmektedir (Çapar, 2018: 106; Jotikashira, 2010: 23; Awadzi ve Panda, 2005: 78; Marlowe ve Sullivan, 2007: 9). Türkiye'de medikal turizm kapsamında verilen hizmetler ve uygulamalar sonucunda medikal turizm politikalarının oluşmuş olması bu konuda ilk defa hizmet verilmeye başlandığında paydaşları yönlendirecek bir mevzuatın olmayışı ile açıklanmaktadır. Buzcu ve Birdir (2019) tarafından 206 özel hastane yöneticisi ile yapılan bir çalışmada medikal turizm konusunda hastane yöneticilerinin belirttiği sorun olarak sağlık mevzuatının dağınıklığı ve eksikliği gösterilmiştir. Türkiye'de medikal turizm hizmetini veren hastanelerin rakipleri ile mücadelede kullandıkları en güçlü silah, kaliteli hizmet ve düşük fiyat stratejisi olarak ifade edilmiştir. Konu ile ilgili yapılan bir çalışmada Türkiye, Hindistan ve Kosta Rika'dan sonra en çok yurt dışından hasta alan ülke olarak belirtilmiş ve bunun gerekçesi olarak da kaliteli düşük ücretli hizmet vermesine bağlanmıştır (Peters ve Sauer, 2011: 118). Kılınç (2017: 130) çalışmasında Türkiye'de medikal turizm hizmet kalitesinin iyi ve yeterli olduğu ancak uygulamada çalışanların iletişim problemi, aracı kurumların kapasitelerinin darlığı ve var olan potansiyelin tanıtılmaması gibi eksikliklerin var olduğuna dikkat çekmiştir. Yapılan bir diğer çalışmada Türkiye'de genel olarak iletişim ve koordinasyon ile ilgili problemler yaşandığı ifade edilmiştir (Aydın vd., 2011: 6).

1. INTRODUCTION

Global growth in the flow of medical technology and capital financing as well as patients and healthcare professionals across national borders has resulted in new consumption and production models in healthcare services within the last decade. This new concept in health sector arising from the globalizing economy emerges as a phenomenon called “medical tourism” including selective actions of patients crossing borders in seeking medical treatment and health (Lunt et al., 2011; Ruggeri et al., 2018; Johnston, Crooks, Snyder and Kingsbury, 2010).

Health tourism is defined as trips planned outside the local environment of the individual in order to improve, heal and protect psychological and physical health. This definition includes the concept of “medical tourism” which is limited to improvement and development of individual’s health through medical treatment (Lunt et al., 2011; Smith, Alvarez and Chanda, 2011). Medical tourism is the most important step of health tourism (Ayrancı, Ayaz, Yaşar and Yüksel, 2018). Although some authors have addressed medical tourism and health tourism as a united phenomenon, the concept of medical tourism, which is addressed in the context of international patients receiving services from healthcare institutions for treatment and rehabilitation, will be investigated in this study.

In this context, the purpose of the study, medical tourism policies in Turkey, in the context of actors "Process Analysis Model" is used to analyze. For this purpose, how it came to the agenda of Turkey medical tourism policy, how it is formulated after the agenda, the next implementation phase of the formulation and control processes will be examined. With the findings to be obtained as a result of this study, it is thought that evidence-based data will be provided to decision makers, service providers, agencies, academicians conducting scientific studies and other important stakeholders.

2. POLICY PROCESS ANALYSIS

Public policy, which defines the interactive relationship that states deem fit, plan to do, or a public institution has with its environment, is a process that consists of several stages (Çevik and Demirci, 2012).

The decisions taken by the governments that govern the states on education, health, national defense or foreign relations can affect the whole life of the citizens of that country. For this reason, it is necessary to act meticulously in the process of public policy formulation. Public policies that emerge as a result of a process are to be influenced by different actors as well as having a large area of influence. In addition, Policy includes the relationships between individuals, communities and organizations, and becomes more influential than decisions taken at the end of the process (Çevik and Demirci, 2012).

Although many different public policy definitions are made, public policy begins with the definition of a situation in the country as a problem; It continues with the determination of alternative solutions to the problem and determining the option that best serves the interests of the country (Birkland, 2019). According to Anderson (2014) public policy is used to describe the purposeful and planned activities of actors who come together to solve a problem.

In line with this definition, Anderson emphasizes that public policy should have certain features. When describing these features, Anderson's first thing to say is that public policy is not accidental; on the contrary, it serves a purpose. Underlining that the implementation process is an integral part of the policy-making process, Anderson underlined that policy demands are mostly from citizens. Finally, the binding nature of public policies, which take their power from laws, concerns all parties (Anderson, 2014).

It can be stated that the health policy making process generally starts with the determination of who and how the health service delivery in the country will be done. It is a process determined by the health policy to determine the sources from which the health services financing will be provided and which services will be provided. The willpower put forward by the governments to formulate health policies becomes very important considering the extent of the influence of health policies. The concept of health, which is one of the important factors determining the social welfare of the citizens of the country, is strictly dependent on the policies to be established on health. It can be stated that this situation makes the medical tourism policy, which is an important sector.

Public policy process analysis is a systematic study which is carried out to understand policy making process in any field, to detect accompanying stakeholders and their domains and to evaluate outputs of the process (Dye,

2016). It is required to analyze policy processes in order to determine the features of policies made and to address their outcomes. Policy analysis also reveals the efficacy of the policies made. Many notable information can be obtained following analysis process that assesses all basic steps of policy process. While many different models can be used in policy analysis, this study was based on “Process Model”. Process model, that is based on examining policy process by taking it apart with a gradual approach, is a comprehensive as well as practical method (Kaptı, 2011). Process approach acts with the idea that public policies are processes and address all parts making up the whole. Process model, which was described as seven stages by authors as Anderson (2014) and Dye (2016). The stages of this model, which was denoted by Sabatier (1991) in five stages, include agenda setting, formulation, legitimization, implementation and evaluation.

3. METHODS

Scientific studies including a systematic and consistent process should follow the truth. For this reason, research should be planned previously and undergo specific scientific steps. Therefore, the details of research process will be explained in this part of the study. Ethics approval was obtained from a foundation University Ethics Committee (IRB No: 23.10.2020/10).

3.1. The Aim of the Study

The aim of the study was to analyze policies made in the field of medical tourism in Turkey using “Process Analysis Model”.

Walt and Gilson (1994) indicated that studies on health policy mostly focused on the content and neglected actors, context and processes. Health Policy Triangle created by these two authors (Walt and Gilson, 1994) sees actors, who are parties to the policy, as significant stakeholders of health policy making process. Therefore, the analysis of medical tourism policies in this study was carried out in the context of four main actors: providers of medical tourism service (hospitals), powers in decision-making positions, institutions mediating medical tourism services (agencies) and academicians working in the field of medical tourism.

3.2. Study Design

Since the analysis of medical tourism policies only indicates a particular situation or event, case study was preferred as the design of the study. Research process changes according to the event, situation or phenomenon that is the subject of qualitative research. Study design determining the approach of the study is therefore very important (Yıldırım and Şimşek, 2018). Case study is frequently used in qualitative research and refers to in-depth investigation of a particular situation. The aim in case studies is to reveal the outcomes of a particular case. It is impossible to generalize case studies because each case is unique. In addition, the outcomes of a case study can be guiding to understand similar cases.

3.3. Sample of the Study

Study sample was given in the Table 1.

Table 1. Study Sample and Explanations

Actors	Selection Criteria	Sample	Institution/Number of individuals	Institutional codes
Decision makers	Private Sector Associations	Associations of Health Organizations	3	D1, D2, D3, D4
	Official Health Authority	Official Health Authority	1	
Providers	Private Sector	Private Hospitals	3	H1, H2, H3, H4
	Public Hospital	City Hospitals	1	
Researchers	Academicians	Academicians working in the field of health tourism	3	A1, A2, A3
Intermediary institutions	Agencies	Agencies providing health tourism service	4	AG1, AG2, AG3, AG4
Total			15	

Relevant study went through a two-tier sampling phase by using two purpose sampling methods. Purpose sampling methods enabling in-depth investigation of the cases, which are believed to have a diverse and rich information, will help researchers to analyze medical tourism policies in Turkey in terms of discovering new information.

Maximum heterogeneity sampling was used in the first phase of sample determination process. The purpose of using maximum heterogeneity sampling is to make an analysis by including important actors who may become a part of the formation, implementation and evaluation process of medical tourism policies. The aim in maximum heterogeneity sampling is to create a relatively small sample and to reflect the opinions of the parties of the problems on certain issues (Yıldırım and Şimşek, 2018). Four main actors were determined by maximum heterogeneity sampling method due to the interactive relationship between medical tourism policies and the actors involved. The stakeholders included under these four basic categories were selected by homogenous sampling method. The goal of homogenous sampling method is to make a clear definition by creating small and similar samples. Subgroups carrying homogenous characteristics are similar based on the features such as carrying out medical tourism activities and high turnover.

4. DATA ANALYSIS

Content analysis was used in the study. The results of content analysis were addressed under the headings of five stages in the model including agenda setting, formulation, legitimization, implementation and evaluation. In each stage, how all actors affected public policy was explained. Main aim of content analysis is to make an in-depth analysis through conceptualization of data collected on common themes. The concepts retrieved at the end of this analysis are classified under a particular theme; and the associations between the themes are interpreted. Content analysis finds out the realities hidden in the data through this way, and makes cases and situations more clear (Yıldırım and Şimşek, 2018).

4.1. Validity and Reliability

The analyses performed were addressed under five main headings in the study. All analyses were carried out within the framework determined by the expertise fields of the researchers who made a contribution to this study; and individual analyses of each researcher were reshaped by the critics of the other researchers and continued until a consensus was provided. Researchers, who were concentrated on the subquestions included in each process of process analysis model, performed their analyses under common themes by conceptualizing the responses given by all actors. The answers given to the questions in the analysis part were systematically recorded on the excel tables created by the researchers. The method determined by the relevant study revealed a matrix: policy analysis process including 5 stages, 4 main actors and a total of 51 questions under 11 main headings. Therefore, researchers had the opportunity to analyse the results on a wide variety of axes. Analysis of each part was reviewed after a while and necessary revisions were made; and thus the reliability of the study was enhanced. Analyses were limited in the context of actors and questions under each section; comparative analyses of the sections were only evaluated in the results part.

4.2. The Role of the Researchers

This study was conducted in Istanbul/Turkey between June-November 2019. Interviewing method was used as data collection instrument; and a semi-structured interview form which was generated by the researchers was used. Four different semi-structured interview forms that were prepared for hospitals, decision makers, academicians and agencies were composed of 11 main topic headings and 51 subquestions. While semi-structured interview form was prepared, questions were grouped under five stages included in Process Analysis Model: agenda setting (questions 1,2,3,4,5), formulation (questions 6,7,8), legitimization (question 9), implementation (question 10) and evaluation (question 11). Ten interviews were performed as face-to-face. When required, sentence form and question order were changed in the interview form according to the course of the interview. Interview notes were recorded as voice recording or note taking in accordance with the consents taken from the participants. Interview notes of only one hospital were kept by hand; besides, data were collected from one decision maker and four agencies through email. During the interviews, answers were not directed to pre-prepared questions; only short explanations were made when required and where the participants could not understand. Interviews were made with a total of 15 relevant individuals through face-to-face or internet; and voice records were taken for 302 minutes and 59 seconds. These voice records were transcribed by the researchers and content analysis was carried out on a total of 30.849 words.

5. RESULTS

This analysis of medical tourism policies in Turkey differs from its counterparts due to its outcomes. Information obtained from the data collected by the researchers of the relevant study were reported as follows.

5.1. Identification of the Problem and Its Setting in the Agenda

Agenda describes a community of problems, and it refers to all kinds of deficiencies that attract the attention of people living in the country. Creating a common will to put existing problems on the agenda and to solve them is an action initiating policy making process (Jann and Wegrich, 2007).

5.1.1. Meeting The Reality of Medical Tourism, Having an Idea about Medical Tourism

This study in which we performed the analysis of policies in the field of medical tourism with process model started by asking stakeholders when they first met the concept of medical tourism. Although all stakeholders told various times, consensus was that the concept of medical tourism began to be spoken actively after 2000s. When this situation is categorized among the stakeholders, it can be stated that decision makers met with medical tourism more previously than the other stakeholders [D1: 2002, D2: 2000, D3: 2010, D4:2004].

It is also possible to say that hospitals providing medical tourism service met this concept right after decision makers. Following the same question, hospitals mainly gave dates after 2010 for the question “When did you first start to provide medical tourism service in your hospital?” [H1: 2007-2009, H2: 2005-2006, H3:2005].

It was observed that international marketing and business development directors met medical tourism more previously and began to provide medical tourism service in their hospitals following an average of 6-7 years.

Academics who are working in the field of medical tourism were the last to hear this concept among the stakeholders. Medical tourism, a new concept that was begun to be spoken in the world in the 1990s, has become the subject of many academic studies also in Turkey.

During in-depth interviews performed with the participants, the second question asked was “Which institution provided service in the field of medical tourism for the first time in Turkey?”. Hospitals and decision makers that respond to this question concentrate on the names of two hospitals. The consensus on the names of these two private healthcare institutions show participants’ thoughts indicating that private hospitals precede public hospitals in medical tourism.

The same question was directed to academician stakeholders as “Is the first study in the field of medical tourism belong to you?”, and “no” was taken as the common response [A1, A2, A3]. However, one of the participants gave an answer as “I am the first academician who carried out a study on medical tourism entrepreneurship” [A1].

5.1.2. Perspective on Medical Tourism

In our study, we asked all stakeholders about the reason of the emergence of medical tourism which has been put on agenda in our country since 2000s by public as well as private sector; and it was observed that participants emphasized two reasons. While one of these reasons was “demand”, the other and the most frequently repeated was “business opportunity”. Some of the participants indicated that they started to provide medical tourism service upon requests from foreign patients; and one of the participants who was a decision maker stated as follows:

“Medical tourism started with the increase in the population devoid of health insurance, health insurances not meeting all treatment services, insurance companies’ seek for decreasing their costs, saving treatment costs, getting a more quality healthcare service, receiving a treatment service which can not be provided in their countries and the demands of foreign patients, who do not want to wait in line, for treatment; thus, travelling out of their countries.” [D3].

One of the private healthcare institutions which regarded medical tourism service as a business opportunity tried to explain their perspective with the following sentence as “a health tourist spends 2500/3000 US dollars while a tourist spends 700/800 US dollars.”[H1].

While private healthcare institutions, agencies mediating health tourism and even academicians working in the field of medical tourism see medical tourism as an “opportunity”, it seems remarkable that decision makers who produce, implement and audit policies in the field of medical tourism responded this question as “the demand from

foreign patients”. Considering that the perspective on medical tourism may affect all actions and activities, the difference in the thoughts of the decision makers from all other stakeholders closely concerns all actors of medical tourism.

5.1.3. The Relationship Between Medical Tourism Activities and Medical Tourism Policies

The other question that will shed light on one of the indispensable elements of policy making process which is identification of problems and setting them in the agenda stage, was our question trying to understand the relationship between medical tourism applications and policies. Three common answers were given by the participants for the question as “are medical tourism applications effective on making policies in this field or do policies on medical tourism affect the applications?”. Although our question was two-ended, emergence of a third answer shows that participants were focused on the questions.

The strongest option among the answers was the fact that medical tourism policies were made as a result of the applications of medical tourism during years [H3, A3, D1,D2, D3,D4,]. Another common answer confirming this emerges in the following questions. Everyone without exception stated that there was not any legislation to guide them when they were asked the question as “What kind of legislation/literature was present when you first began to provide medical tourism service/to carry out studies in the field of medical tourism?” [H1, H2, H3, H4, A1, A2, A3, D1, D2, D3].

All academicians stakeholders agreed that national literature was limited but international literature was more rich when they first started to work in the field of medical tourism. One of the academicians responded the relevant question as follows: “I can not say that there is a wide range of studies in the national literature since it is very new. The literature was limited, but there are many studies in the foreign literature especially on medical tourism and medical tourism marketing” [A1]. In the light of answers given to the other questions, an additional question was asked only to decision making stakeholders. To our question asking whether we take the countries which are considered successful worldwide in policy making on medical tourism as an example or not, all decision makers responded as “no” [D1, D2, D3, D4]. Concerning the reason of this answer, one of the decision makers answered as “...my SWOT does not match their SWOT. Because the service they provide refers to a more relaxing treatment and a holiday displaced process. The service in Turkey is more surgery-oriented and the process requires high quality.” [D1] whereas another decision maker gave an answer as “... there are many reports prepared by the Ministry of Treasury. In these reports, there are examples such as Thailand, Singapore and America but we can not find the one among these that is right and unique to us.” [D2]. The decision making stakeholders, who are the most authorized in making medical tourism policies, have indicated that they follow the best examples but we can not apply them to ourselves.

5.1.4. Medical Tourism Environment, Stakeholder Analysis

In this study where we try to analyze how agenda is set in Turkey regarding the concept of medical tourism, another important question that we asked to stakeholders was whom they saw as stakeholders. It will be better to provide the most repeated ones among many answers given to this question by categorizing them.

Common stakeholders pointed out by the hospitals providing medical tourism service can be listed as follows: Ministry of Health, tourism agencies carrying out health tourism, associations and foundations making effort for the promotion of medical tourism including non-governmental organizations (NGOs) [H1, H2, H3]. The presence of the stakeholders included in our study within this list contributes the validity and reliability of our study.

When we asked academicians about whom they saw as stakeholders during their studies, we encountered universities, Ministry of Health and Ministry of Culture and Tourism [A1, A2, A3]. Decision makers responded to the same question with similar answers as well as airline transportation companies, International Health Services Inc. (USHAS), Health Tourism Coordination Council (SATURK), The Turkish Association of Private Hospitals and Health Institutions (OHSAD) and Turkish Association of Travel Agencies (TURSAB) [D1, D2, D3, D4]. Identification of the stakeholders was highly important to determine what affects medical tourism and what directs medical tourism policies. However, the most important fact was how identified stakeholders influenced medical tourism. During in-depth interview that we performed to understand this, we asked a new question to the participants to measure what kind of responses they received from the institutions and organizations which they considered as stakeholders.

Their answers were concentrated on the keywords including response, collaboration, support and neutral. The number of the participants who declared that they received collaboration and support from their stakeholders [H2, A1, A3, D1, AG1, AG3] was found to be equal to the number of participants who saw a response or neutral behaviors from the stakeholders [H1, H3, A2, D2, D4, AG2]. Despite this, we see that support/collaboration is more than response/neutral behaviors within each stakeholder category.

5.2. Formulation

In the formulation stage, policy alternatives are developed in order to struggle with the existing problems in the agenda. Thus, the number of policy alternatives decreases and this facilitates the last decisions of policy makers (Kulaç and Özgür, 2017).

5.2.1. Goals in the Field of Medical Tourism

Stakeholders gave different answers to the first question of formulation stage which was “did you have a goal when you first began medical tourism?”. Hospitals that started medical tourism with small teams in the beginning indicated that their primary goal was to prove themselves as a unit within their institutions [H1, H3]. They stated the ratio of medical tourism patients among the existing patients as follows:

[H1: 10%, H2: 35-40%, H3: 42%: “They saw us as a department which was investing abroad with no return....the point we have reached today.... We supported the evolution of health tourism concept. We have become solution partners of the countries abroad regarding health. We have become one of the leading groups and we aim to become one of the leading groups in the world.”]

While academicians stated that their goal was to finish their theses or to publish scientific papers when they started medical tourism [A1], one academician declared that he was willing to guide country to use this potential [A3] and another one indicated no goal [A2].

Decision makers gave different answers to this question as there were some participants stating that actual situation was unknown due to the lack of healthy data [D1], that they had no goals [D2, D4] or that adopted the goal of making our country one of the most preferred destination in health tourism [D3]. Agencies indicated that they had a goal when they started this business [AG1, AG2] and one of them stated as;

“To become the biggest health tourism agency of Turkey” [AG3]

5.2.2. Struggle with Competitors in Medical Tourism

To the question as “How do you struggle with your competitors in medical tourism?”, common keywords in the answers of private hospitals were found to be “quality service and price” [H1, H2, H3]. A healthcare facility indicating that they developed different marketing strategies for national and international competitors expressed itself as follows:

“..if you want to be a global player in health tourism, competitive war you have to fight should always be at quality level.” [H3].

5.2.3. The Desire of Public Hospitals to Carry out Medical Tourism

It has been understood at the end of the interviews that presentation of health tourism service by the public institutions is not considered as a threat for private hospitals. As there is a hospital thinking that public and private hospitals provide service for distinct patient segments [H1], there are also healthcare institutions thinking that this situation may harm the image of the country if this process is not managed properly and required service quality is not provided [H2, H3]. A healthcare facility reported as;

“...if you start this business in public side by considering it only as a business opportunity without having a structure to embrace international patients properly and you can not achieve this service level, a negative feedback that will come from the foreign patients will also affect your private sector in the whole country.”[H3].

5.2.4. Medical Tourism Promotion and Advertising Campaigns

The question asking private hospitals about their promotion and advertising campaigns included in the context of medical tourism and the channels carrying out these activities was answered with the common keywords such as overseas offices, television, digital advertising-marketing and social media. A healthcare facility stated that the

structure of the country affected their advertising and promotion campaigns by declaring as “communication tools are changing depending on the country and advertisement budgets are planned separately.” [H1].

Academicians [A1, A3] and decision makers [D1, D4] mentioned that advertising and promotional activities were insufficient and unsuccessful. A decision maker answered relevant question as follows:

“With Official Gazette dated as 08/03/2018 and numbered as 30498, International Health Services Inc. (USHAS) was established in order to promote services presented in our country in the field of international health, to support and coordinate activities of public and private sector for health tourism and to make suggestions to the relevant Ministry on policies and strategies for international health services and service presentation standards and accreditation criteria” [D3].

5.3. Legitimization

Legitimization is shown as a public policy analysis stage in which policy makers can evaluate different alternatives and public policies are fit in a frame and undertake the key role (Kraft and Furlong, 2004). During legitimization period, it is pointed out that not only the requests of policy makers but also the expectations of the individuals in the society should be met (Anderson, 2014).

5.3.1. Standardization of Medical Tourism Services

The services included in the scope of medical tourism should be legitimized for their implementation methods, mode of delivery, standards and control. In this context, hospitals seem to provide their services according to a certain standard and to set procedures [H1, H2, H3].

“...There are procedures and guidelines generated by us. The rules have been established spontaneously in time. We have a corporate culture.” [H1]

“...yes, there is. We have admission procedures for foreign patients. As hospitals have admission procedures for VIP patients, we have these procedures for foreign patients. When patient arrives, we admit them according to these procedures.” [H3]

It has been observed that decision makers, who have an important role at a level of policy making on this subject, have issued laws and regulations in order to carry out medical tourism activities in Turkey according to certain standards [D1, D3]. On the other hand, one of the decision makers stated that although it was intended to set standards, this was not easy as considered and a desired level of standards might not be established due to the cultural differences between the countries [D4].

“...we have a health tourism circular describing the process but there is no information on how patients come, how they will be met or on other parts. Each patient has a different expectation. This difference may vary across the countries. Therefore, it is difficult to create a specific standardization.” [D4]

It was found that agencies that were mediating medical tourism activities conducted their services on medical tourism according to a certain standard. Although it varied according to the country from time to time, they were found to organize their activities on a single and holistic standard in general [AG1, AG2, AG3, AG4].

5.4. Implementation

Implementation process, that indicates the state of taking actions for the objectives set at the beginning of policy analysis process, is an integral part of Process Model. During the implementation stage of public policies emerged within a specific period, how created policies come to life is observed. This stage is also important in terms of the solution of defined problem and reaching determined goals.

The questions that we asked to our stakeholders during implementation stage were not open-ended; and they were questions to be answered as yes/no in general. This was formed in this way due to the nature of implementation stage since policies created in a field either been implemented or not. Besides this, what our stakeholders offered as a reason for their answers will be indicated in the study.

5.4.1. Self-Assessment of the Implementation Stage

During the implementation stage of the policies established in the field of medical tourism, self-assessment of the stakeholders is one of the most curious topics of the researchers in this study. Evaluation of the current situation,

that is the outcome of policy analysis process, with a realistic eye begins with the recognition of problems arising from implementation.

The question which we directed to the participants in order to measure their self-assessment abilities during the implementation stage of medical tourism policies was “Do you think that you are able to carry out implementation processes regarding medical tourism properly and completely?”. The answers and justifications given to this question can be listed as follows;

Table 2. State of Carrying Out Implementation Processes of Medical Tourism Properly and Completely

H1	H2	H3	A1	A2	A3	D1	D2	D3	D4
Yes	Yes	Yes	Partially	Yes	No	No	No	Unanswered	No

It is seen that all hospital managers agree that they carry out implementation processes successfully. A participant that indicated how his opinion was formed in this direction made an explanation as follows;

“..we have a very solid procedure that many hospitals lack. We have nothing to call as deficiency. A very small error and a misunderstanding may be bad. For example; you have a phone call from someone saying that he is not taken on board... you do not have the chance not to care. If you don't, you will discard 30 individuals together with that patient. [H2]

It is seen that the same question was responded by different answers by the academicians. However, the question directed to the academicians was not in the context of self-assessment; and should be addressed as the evaluation of implementation performances of the healthcare institutions that they followed during their study.

An academician explained this situation with a familiar proverb: “..there is an understanding as make it up as you go along” [A3].

All our decision makers who answered relevant question indicated that there were missing things while managing the processes regarding the implementation of medical tourism policies. Following is the opinion of a decision maker regarding this issue:

“..we have a circular describing the process but there is no information on how patients come, how they they will be met or on other parts” [D1].

Undoubtedly, one of the striking results that can be drawn from the table above is that decision makers see deficiencies in implementation processes; and hospitals, that are the most significant actors among the implementers, see themselves as sufficient in implementation.

5.4.2. Barriers in front of Medical Tourism Applications

How accurate the rules, methods and policies that have been formed in a certain area only appears during the implementation stage of those policies. The first question that we asked to identify the barriers in front of medical tourism applications was whether our participants were influenced by international rules and malpractice in the area of health during implementation. The answers given to this question were as follows:

Table 3. State of being influenced by International Rules and Malpractice during Implementation

H1	H2	H3	A1	A2	A3	D1	D2	D3	D4	AG1	AG2	AG3	AG4
No	No	No	No	Yes	Yes	Yes	Yes	No reply	Yes	Yes	Yes	No	Yes

The answers given to our question was predominantly “yes”; and this shows that medical tourism parties see international rules and malpractice as a barrier limiting them. Unlike general perspective, hospital managers advocate that international rules and malpractice are not obstacles. An academician who agrees with the hospitals states as follows:

“...In order not to experience international problems, hospitals prefer to continue contacting with the patients even when they leave the hospital. I think what is promised to patients is realized in general.

Turkish Association of Private Hospitals (OHSAD) is now authorized to give visa to the international patients. The people who want to be treated here send their reports to the hospital if they experience visa problems; and visa

is given by OHSAD. In other words, a person can come for a health service to a country where he/she can not come as a foreign tourist.” [A1]

During the process in which we evaluated the barriers in front of the implementation of medical tourism policies, we directed a second question to the participants asking whether country rules and other unidentified unique situations blocked them or not.

Table 4. The Presence of National Barriers regarding Medical Tourism

H1	H2	H3	A1	A2	A3	D1	D2	D3	D4	AG1	AG2	AG3	AG4
No	Yes	Yes	No	No reply	Yes	Yes	Yes	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes

Majority of the hospitals, which do not see international rules and malpractice as a barrier in front of medical tourism applications, agree that legal and different limitations in our country prevent them. Another hospital manager who responded the relevant question as ‘yes’ listed the barriers as follows:

“..visa problems are very serious. For instance, visa applications of Turkey against Africa prevent an income that may come from there seriously. I hope that a significant income will enter Turkey when these problems are overcome.

In addition, the problems arising in the working permits of foreign staff and sometimes difficulties arising in the extension of visas block health tourism.” [H3]

Among “yes” answers, it was observed that decision making participants responded this question predominantly with “yes”. One of our decision making participants justified his “yes” answer as follows:

“..there is a problem in data treasury of us. For that reason, we are unaware of who is doing what. We do not have a statistical bank that presents us what we are doing or there is nothing presented to us. Is the 2 billion dollar target presented to us far away? No, it is not; but we do not know what we are doing and also, we are not aware of this [D1].

5.5. Evaluation

During the evaluation stage, that is the last step of Process Analysis Model, it is aimed to detect to what extent the goals and objectives set have been achieved; and to correct and complete the aspects which were lacking and could not be achieved at a desired level(Tahtaloğlu and Özgür, 2016; Kulaç, Çeliktürk, Tuğral and Çalhan, 2015).

5.5.1. State of Success and Our Success Criteria in Medical Tourism

First question of evaluation stage was “Do you think that you are successful in medical tourism service and what are your success criteria?” and it was aimed to enable actors to evaluate medical tourism outcomes/outputs. Common answers of healthcare facilities to the first question was “yes”. Healthcare facilities commonly used the statements of “patient satisfaction and endorsement” as success criteria [H1, H2, H3].

Always being on the rise and persistence are two success criteria. In the context of this question, a hospital indicating that they got a positive response from the patients stated as follows:

“..success criteria as return, recommendation of us by our patients and their response as “yes” to the question asking if they come again are important.”[H1].

While academicians agree that we are successful in the field of medical tourism, an academician stated as ;

“..successful but potential is not used efficiently.” [A2] and another emphasized that success was not adequate by commenting as;

“..successful but partially.” [A3].

Two decision makers declared that we were successful in medical tourism service whereas they underlined endorsement [D1, D4], number of patients, quality, technology, ease of transportation and human resources [D1] as success criteria.

Agencies defined success in medical tourism as the number of patients coming and the benefits gained in return for the services you provide (money, appreciation, prestige, attracting more patients, etc.). Moreover, an agency

officer indicated the state of “being recommended by the patients who received service from us to their environment when returned to their countries” [AG2] as success criteria.

The question as “How much of hospital’s income is made up by the income derived from medical tourism?” was answered by two healthcare facilities as follows: [H2: 25-30%, H3: 15-16%]

5.5.2. Reasons for Preference in Medical Tourism

Reasons for preference in medical tourism were responded by a healthcare facility as;

“..accessibility, service quality, correct growth objectives, right promotion and image” [H3].

“Difference in price” occurs as the common word in the answers given by the academicians to the question as “why should our country be preferred by medical tourists?”. In addition, an academician stated that each country had a different reason for preference and indicated a reason for preferring Turkey as its location at a four-hour flight to 1.5 billion people [A1]. While another academician featured the issue of reliability [A2], another one stated as follows;

“..quality health service, strategic location of the region and good quality of our doctors” [A3].

One of the decision makers summarized the reasons for preference as follows:

“The studies of Turkey to be most preferred leader country in the health tourism are continued effectively and efficiently by using its all advantages including its geographical structure, seasonal advantages, presentation of quality healthcare service, world class technological and medical equipment, affordable price advantage compared to Europe, thermal underground resources, young and dynamic population and traditional Turkish hospitality besides high quality and specialized human resources in medical staff within the healthcare facilities.” [D3]

Although agencies gave different answers to this question, main theme was their understanding based on client satisfaction [AG1, AG2, AG3, AG4]. An agency tried to explain the situation as;

“Patients want to feel themselves safe when they go to a foreign country. We primarily embrace each patient from the moment he/she enters the country and we support them in all matters. We can offer them more than one hospital and doctor....they are accompanied by our health consultant who knows their native language during all processes.” [AG3].

5.5.3. Accreditation in Medical Tourism

Healthcare facilities agreed on that accreditation is very important in medical tourism; and three healthcare facilities had a JCI Accreditation Certificate. One healthcare facility also had a certificate of excellence center in three branches.

All academicians share the opinion as accreditation is very important in medical tourism [A1, A2, A3]

A response from the decision makers was as follows;

“International Health Services Inc. (USHAS) was established to make suggestions to the Ministry on policies and strategies for international health services and service delivery standards and accreditation criteria.” [D3]

5.5.4. Qualification of the income From Medical Tourism

While academicians thought that income derived from medical tourism was insufficient, they stated the things to be done as follows;

“..the increase in the collaboration of stakeholders is important.” [A1],

“..more promotion, quality and reliable service.” [A3].

One of the decision makers made a comment about the income derived from medical tourism as;

“..low, but potential is 20-25 billion dollars.” [D1].

5.5.5. Turkey's 2023 Goals for Medical Tourism

All healthcare facilities responded to the questions such as “Can we achieve the goal of “2 million individuals and 20 billion dollars” which is the goal of Turkey for medical tourism in 2023? What can be done for this?” as “yes” [H1, H2, H3]. Besides, hospitals made additions as;

“Actually we can reach more number of patients.” [H1],

“Moreover, achieving this goal requires a multi-criteria study. At this point, Turkey should review itself and do its part.” [H3].

Academics responded the state of achieving 2023 medical tourism goals mostly as “yes” [A1, A2] . An academician indicated his view as follows;

“..no, we are too far but it is not impossible.” [A3].

To the question asking what to do for this; an opinion was reported such as

“..promotion, advertisement and marketing network should be prioritized.” [A2].

One of the decision makers responded this question as follows;

“..goal is not realistic.” [D2].

Agencies mostly gave “yes “ answer to the question asking the state of 2023 medical tourism goals of Turkey [AG1, AG3, AG4]. An agency commented as;

“No, it is impossible without an awareness on the industry.” [AG2].

6. DISCUSSION

This study examines medical tourism policies from the perspectives of stakeholders which have an impact on the policies made in the field of medical tourism in Turkey at varying degrees.

It has been indicated that medical tourism market shows a growth at a rate of 20% each year (Turizm Aktuel, 2016). Considering this growth rate and 2023 strategic goals of Turkey, it can be stated that medical tourism phenomenon may be a very significant and potential source of income for Turkey. In this context, medical tourism was included in the context of 2013-2017 Strategic Plan which was prepared by the Ministry of Health in 2012 with the participation of public and private sector representatives, academics and other stakeholders; and this study was carried out due to the fact that it has become an important public policy for Turkey and worth analyzing.

When the information taken from medical tourism stakeholders was examined, it was seen that medical tourism concept was set in the agenda in Turkey following 2000s primarily by decision makers, the hospitals then provided service in this subject and academics carried out scientific studies regarding this topic at last. This finding shows similarities with the results of previous studies. The first study which was directly on medical tourism was conducted by Gümüş and Büyük (Gümüş and Büyük, 2008; İçöz, 2009).

It was found that medical tourism service was first provided by private sector in Turkey. As all stakeholders stated, this was confirmed by the condition that two hospitals that initiated medical tourism service were belong to private sector. The establishment of international patient departments for medical tourism especially within the private hospitals and support of associations and organizations on medical tourism are the results of that private hospitals see medical tourism as a business opportunity (Buzcu and Birdir, 2019). Two reasons of the involvement of medical tourism service on agenda in Turkey and provision of it as a service were reported by the participants as “business opportunity” and “incoming demand”. According to a study performed in India, medical tourism was seen as a business opportunity (Arya, 2019). So that, the editor of MakeInBusiness, which is a website describing new trendy business opportunities, introduced medical tourism as a business opportunity in his article entitled “Starting a Medical Tourism Business-Growing Business Opportunity” written in 2019 (MakeInBusiness, 2019).

One of the most striking results obtained from these studies is that most of the decision makers who make, implement and audit policies in the field of medical tourism see it as an “incoming demand from foreign patients” rather than a business opportunity. This situation can completely be explained by the perspectives of the parties. The description of it by the stakeholders in private sector as “a business opportunity” indicates that these

stakeholders address the topic from a perspective of the motivational sources of medical tourists; on the other hand, perception of medical tourism as an “incoming demand from foreign patients” shows that these stakeholders address this subject in the context of the factors affecting the decision of tourists in dealing with medical tourism. Long waiting times, lack of desired medical treatment, high costs of medical care and negative attitudes towards healthcare system of the country are shown among the reasons pushing patients to be involved in medical tourism. Despite that, the reasons attracting patients to medical tourism are indicated as desire to get a quality and relatively cheaper healthcare service, an easy-to-access health service, opportunity to do classical tourism and getting a reliable health service (Çapar, 2019; Jotikasthira, 2010; Awadzi and Panda, 2005; Marlowe and Sullivan, 2007).

Formation of medical tourism policies as a result of services and applications in the scope of medical tourism in Turkey is explained by the lack of any regulations guiding stakeholders when service in this field was provided for the first time. In a study carried out with Buzcu and Birdir (Buzcu and Birdir, 2019) on 206 private hospital managers, disorganization and deficiencies in the health legislation for medical tourism were reported as problems by the hospital managers.

The most powerful weapon that hospitals providing medical tourism service in Turkey use to struggle with their competitors is described as quality service and low price strategy. In a study performed on this subject, Turkey was indicated as the country with the highest number of patients from abroad following India and Costa Rica; and the reason was associated with high quality and low-paid service (Peters and Sauer, 2011).

Based on the statements of private hospitals, successful implementation of difficult and complicated health services such as organ transplantation, bone marrow transplantation, oncology surgery and other complicated surgical operations in Turkey was linked to the use of high level health technology besides high quality of Turkish doctors and other healthcare professionals. In a study conducted by Kılınç (2017) it was found that service quality in medical tourism was good and adequate in Turkey; but, there were deficiencies such as insufficient communication of the staff, low capacity of mediating institutions and inadequate presentation of existing potential.

It has been seen that all stakeholders carry out advertising and promotional activities in the context of medical tourism; and these activities are mostly carried out through internet, digital marketing and overseas office channels. According to a SWOT analysis study performed by Aydın and Aydın (2015) on marketing applications for medical tourism, it was indicated that most of the marketing activities was carried out through the Health Tourism Guide which was established digitally on internet.

It was also determined that it was quite impossible to make a standardization based on hospitals in the presentation of medical tourism due to the cultural differences between the countries; but, there were standards on how and by whom these services would be provided within the framework of general medical tourism policy. It was reported that health tourism guide published in Turkey provided a certain standardization on this subject (Turkey Medical Tourism Guide, 2019). Undoubtedly, it is a striking result that decision makers declared some deficiencies in the applications of medical tourism unlike hospital representatives. In the light of a previous study, it was indicated that these were generally associated with communication and coordination in Turkey (Aydın, Aypek, Aktepe, Şahbaz and Arslan, 2019).

Stakeholders except hospitals stated that they saw international rules and malpractice as a barrier for themselves. Despite this fact, it is challenging that participated hospitals see the legal and different limitations in Turkey (visa, advertising and promotion, opening a medical unit, etc.) as barriers to themselves. According to a study, barriers in front of health tourism were indicated as language problems across the countries, differences in healthcare systems and cultural differences (Lengyel and Otvos, 2003). As in good examples like Thailand, Turkey also needs to overcome all bureaucratic obstacles in medical tourism. It was also stated that Turkey might be included in the world destination ranking by making a major breakthrough (Çakır, 2017).

It has been denoted that medical tourism activities in Turkey are successful from the perspectives of stakeholder hospitals and decision makers and partially successful from the perspective of academicians. While success criteria were endorsement and patient satisfaction according to the hospitals and positive feedbacks according to the agencies, the number of patients and endorsement are seen as the most important success criteria according to the decision makers. It was also reported that international patients had a wide range of selection criteria, but the most important ones were innovative applications, success stories and modern medical technology (Can, Bayraktaroğlu and Atalıç, 2014). It should be noted that factors affecting success criteria including the number of patients,

endorsement, etc. are shaped by the preferences of the patients. In this context, we can suggest that Turkey will achieve success with its strengths.

Criteria such as accessibility, service quality, correct promotion and image, affordable price, having a location at a four-hour flight distance, reliability, having a world class technological and medical equipment and having tourism opportunities are shown among the reasons for preferring Turkey as a medical tourism destination. It can be pointed out that outputs obtained in this context are similar to the results of many studies (Çapar, 2018; Khafizova, 2011; Jotikasthira, 2010; Can, Bayraktaroğlu and Ataç, 2014; Çapar, 2019).

7. CONCLUSION

The phenomenon of medical tourism which began to be spoken in the world since 1990s was set in the agenda of Turkey in 2000s; and foreign patients were begun to be provided service by the actors following 2010 as a great business opportunity. Medical tourism service was first given by the hospitals in private sector; and it is possible to state that a new stakeholder emerged in the relevant sector by the creation of supply by the public hospitals. This situation is welcomed by the private hospital participants and thought to contribute to the development of medical tourism. Although lack of a legislation that would guide medical tourism stakeholders at the time of commencement of services was indicated as a problem for the actors in the sector, basic standards and procedures have been established over time. In this context, it is among the issues where many of our participants agree that the policies in the field of medical tourism are formed after medical tourism applications. Considering the environment of medical tourism, all participants described common stakeholders: Ministry of Health, Ministry of Culture and Tourism, Hospitals, Universities, SATURK, USHAS, OHSAD, TURSAB and agencies. In the studies for increasing the market share of Turkey in medical tourism globally, participation and collaboration of all stakeholders seem quite important. In Turkey, medical tourism service is given in all branches; and complicated surgeries, organ transplantations and oncological treatments have become the featured services. Turkey has a big advantage for human resource and medical technologies in the implementation stage of the policies. Private sector, which considers the number of patients, patient satisfaction and endorsement as the success criteria, indicated that it achieved the goals set in the beginning during the evaluation stage of medical tourism. Participants also noted that Turkey was quite far away from achieving 2023 target which was '2 million individuals and 20 billion dollars'. The inadequacy of promotional campaigns has been shown as a reason for this. It was also seen that many participants, who did not see international rules and malpractice as a barrier in front of medical tourism, stated that they met some obstacles in Turkey. The most typical one among these obstacles was pointed out as visa problems of the foreign patients and legal legislation limitations.

In this study evaluating public policies in medical tourism in five stages based on Process Analysis Model, one of the most significant outcomes is the fact that our medical tourism potential is not used sufficiently as agreed by all participants.

The continuity of research in this framework and its deepening in the field of medical tourism marketing will contribute to the literature as well as the success of Turkey in medical tourism.

All participants stated that medical tourism should become a country policy. In the light of this result, this study is thought to be a roadmap for all countries working on medical tourism to form a policy. Most studies on medical tourism so far have been conducted based on the views of only one or two stakeholders. However, with this study, it has been carried out by including the views of all stakeholders in making medical tourism policy in any country. This shows that the results of this study can be beneficial to most stakeholders operating in the medical tourism industry.

DECLARATION OF THE AUTHORS

Declaration of Contribution Rate: The authors have equal contributions

Declaration of Support and Thanksgiving: No support is taken from any institution or organisation.

Declaration of Conflict: There is no potential conflict of interest in the study.

REFERENCES

- Anderson, J. E. (2014). *Public policymaking: An introduction*. 8th edition, Stamford Connecticut: Cengage Learning.
- Arya, N. (2019), *Medical tourism brings tons of business opportunities in healthcare sector*. Access adress: <https://www.franchiseindia.com/wellness/medical-tourism-brings-tons-of-business-opportunities-in-healthcare-sector.12585>, (21.12.2019).
- Aydin, D., Aypek, N., Aktepe, C., Sahbaz, P. and Arslan, S. (2019), *The future of medical tourism in Turkey*. Access adress: <https://www.byclub.com/Files/turizm/turkiyede-medikal-turizm-gelecegi.pdf>, (22.12.2019).
- Aydin, G. and Aydin, B. K. (2015). Comparative situation analysis and marketing applications in healthcare tourism around the globe and in Turkey, *Journal of Marketing and Marketing Research*, 16, 1-21.
- Ayranci, P., Ayaz, F., Yasar, N. and Yuksel, E. (2018). Presentation of health tourism content in newspapers, *ECIDER-Electronic Republican Communication Journal*, 1(1), 64-80.
- Awadzi, W. and Panda, D. (2005). Medical tourism: Globalization and marketing of medical services, *The Consortium Journal of Hospitality and Tourism*, 11(1), 75-80.
- Buzcu, Z. and Birdir, K. (2019). Review of medical tourism in Turkey: A study of private hospitals, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 18(1), 311-327.
- Can, A., Bayraktaroğlu, H. and Atalıç, H. (2014). Global perspective medical tourism management in Turkey, *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Social Sciences Institute*, 6(11), 73-81.
- Çakır, R. (2017). *What is the biggest obstacle to health tourism?*. Access adress: <https://www.turizmaktuel.com/haber/saglik-turizminin-onundeki-en-buyuk-engel-ne>, (22.12.2019).
- Çapar, H. (2018). *Factors influencing medical tourism destination choice: A study aimed at measuring Turkey's perception of foreign medical tourists*. Master's Thesis, . İstanbul University Institute of Health Science, İstanbul.
- Çapar, H. (2019). Sources of motivation affecting the decision of potential Medical tourists, *Journal of Management, Economics and Marketing Research*, 3(6), 252-264.
- Dye, T. R. (2016). *Understanding public policy*. (15th Edition), Pearson Publisher.
- Gumus, F. and Buyuk, O. (2008). New expansions in health tourism: medical tourism. *III. Balıkesir National Tourism Congress*, 17-19 April 2008, Balıkesir, 433-442.
- İçöz, O. (2009). Scope of health tourism medical tourism, Facilities of Turkey, *Journal of Yasar University*, 4(14).
- Jann, W. and Wegrich, K. (2007). Theories of the policy cycle. F. Fischer, G. J. Miller and M. S. Sidney (Ed.), *Handbook of Public Policy Analysis* in (43-61). Boca Raton, FL: CRC Press, Taylor & Francis Group.
- Johnston, R., Crooks, VA., Snyder, J. and Kingsbury, P. (2010). What is known about the effects of medical tourism in destination and departure countries? A scoping review. *International Journal for Equity in Health*, 9(1), 24.
- Jotikasthira, N. (2010). *Salient factors influencing medical tourism destination choice*. Doctoral Thesis, Southern Cross University.
- Kaptı, A. (2004). Kamu politika sürecinde klasik yaklaşım modeli. A. Kaptı (Ed.) *Kamu politika süreci*, Kraft EM, and Furlong SR. Public Policy: Politics, CQ Press, Washington D.C: Analysis and Alternatives.
- Khafizova, L. (2011). *Importance of travel agencies in medical tourism development and situation in Turkey*. Master Thesis, İstanbul University, İstanbul.
- Kılınç, I. (2017). A field study on service quality and customer satisfaction in medical tourism industry in Turkey. *Suleyman Demirel University Visionary Journal*, 8(17), 130-143. doi:10.21076/vizyoner.281861.

- Kulaç, O., Çeliktürk, T., Tuğral, M. and Çalhan, H. S. (2015). Assessing the significance of planning approaches in public administration: Case of Turkish Ministry of Culture and Tourism Strategic Plan (2010-2014). *3rd Mediterranean Interdisciplinary Forum on Social Sciences and Humanities*, MIFS, 17-19 May, Barcelona, Spain.
- Kulaç, O. and Ozgur, H. (2017). An overview of the stages (heuristics) model as a public policy analysis framework. *Eur Sci J*, 13(12), 144-57.
- Lengyel, G. and Otvos, P. (2003). *Cross-border cooperation in health care in the acceding countries. Free movement and cross-border cooperation in Europe*, Luxembourg: Entente Des Hospitaux Luxembourgeois: The Role of Hospitals & Practical Experiences in Hospitals.
- Lunt, N., Smith, R., Exworthy, M., Green, S. T., Horsfall, D. and Mannion. R. (2011). *Medical tourism: treatments, markets and health system implications: A scoping review*, Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- MakeInBusiness. (2019). *Starting a medical tourism business-growing business opportunity*, Access adress: <https://makeinbusiness.com/starting-a-medical-tourism-business/>, (21.12.2019).
- Marlowe, J. and Sullivan, P. (2007). *Medical tourism: the ultimate outsourcing*. HR Human Resource Plannin, 30(2), 8-10.
- Peters, C. R., Sauer, K. M. (2011). A survey of medical tourism service providers. *Journal of Marketing Development and Competitiveness*, 5(3),117-126.
- Ruggeri, K., Ivanović, N., Razum, J., Kácha, O., Menezes, I. G., Zafari, Z., Garcia-Garzon, E. (2018). An evidence-based policy for improving choice in global health access through medical travel. *Health Policy*, 22(12), 1372-1376.
- Sabatier, P. A. (1991). Toward better theories of the policy proces. *PS: Political Science and Politics*, 24(2), doi:10.2307/419923.
- Smith, R., Álvarez, M. M. ve Chanda, R. (2011). Medical tourism: A review of the literature and analysis of a role for bi-lateral trade. *Health Policy*, 103(2-3), 276-282.
- Kaptı, A. (2011). *Teorik perspektifler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Turizm Aktuel. (2016). *That Turkey's 2015 health tourism income*. Access adress: <http://www.turizmaktuel.com/haber/iste-turkiye-nin-2015-saglik-turizmi-geliri>, (20.12.2019).
- Turkey medical tourism guide. (2019). Access adress: <http://turkeyhealthtourismguide.com/>, (22.12.2019).
- Tahtalioglu, H. ve Ozgur, H. (2016). Analysis of the development agencies policy in turkey: Process analysis Step Approach). *Niğde University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal*, 9(3), 161-184.
- Yildirim, A. ve Simsek, H. (2018). *Qualitative research methods in social sciences*. 11th Edition, Ankara: Seçkin Publishing.
- Walt, G. ve Gilson, L. (1994). Reforming the health sector in developing countries: The central role of policy analysis, *Health Policy and Planning*, 9(4), 353–370. doi:10.1093/heapol/9.4.353

COVID-19 KRİZİNİN SAĞLIK SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ*

THE EFFECTS OF THE COVID-19 CRISIS ON BUSINESSES OPERATING IN THE HEALTH SECTOR

Dr. Öğr. Üyesi Fuat İNCE¹
Dr. Öğr. Üyesi Ali Kemal NURDOĞAN²
Arş. Gör. Hilal Tuğçe BAYAR³

ÖZ

Bu çalışmada, Covid-19 pandemisinin sağlık sektöründe faaliyet gösteren eczane, veteriner ve optisyen firmalarının üzerindeki ekonomik ve sosyal etkileri incelenmiştir. Araştırmada, nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı karma araştırma desenlerinden açıklayıcı sıralı karma yöntem deseni kullanılmıştır. Araştırmanın nicel boyutunda betimsel tarama modeli, nitel boyutunda genel tarama modeli kullanılmıştır. Nicel araştırma örnekleme küme örnekleme tekniği ile belirlenmiş 300 firmadan oluşmuştur. Nitel örnekleme ise araştırmanın nicel boyutuna katılan firmalar arasından amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiş olan 11 firmadan oluşmuştur. Araştırma verileri, gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanan anket formları kullanılarak ve yüz yüze mülakat tekniği ile elde edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, sağlık sektöründe faaliyet gösteren araştırmaya konu olan firmalar pandemi döneminde ekonomik olarak olumsuz etkilenmiştir. Satış ve gelirleri %50 ve daha fazla oranda artmış, fakat sabit işletme giderlerinde bir azalma olmamıştır. Firmalar iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine azami derecede riayet etmektedirler. Firmalar faydalandığı destek ve yardımlar ile istihdam seviyelerini koruyarak hizmetlerine devam etmektedirler. Firmaların sağlık hizmeti sunumlarına devam etmeleri pandemi ile mücadele için gerekli bir durumdur. Bu sebeple sektör özelinde destek ve yardımların sağlanması pandemi ile mücadelede başarı için gerekli ve önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, İşgücü Piyasası, Eczane, Veteriner, Optisyen.

JEL Sınıflandırma Kodları: I18, E71, E24, I11.


ABSTRACT


In the study, economic and social effects of the Covid-19 pandemic on pharmacy, veterinary and optician companies operating in health sector are examined. In the study, exploratory sequential mixed method design, which is among mixed research designs in which qualitative and quantitative research methods run together, is utilized. In quantitative dimension of study, descriptive scanning model is used, and in qualitative dimension, general scanning model is used. Quantitative research sample consisted of 300 firms determined by cluster sampling technique. Qualitative sample, on the other hand, consists of 11 firms that are selected using purposeful sampling among firms participating in quantitative dimension. Research data is obtained by using questionnaire forms applied on a voluntary basis and by face to face interview technique. According to findings obtained from research, companies that are subject to research operating in health sector are negatively affected economically during pandemic period. Sales and revenues increase by 50% or more, but there is no reduction in fixed operating expenses. Firms obey occupational health and safety measures to the maximum extent. Firms continue their services by maintaining their employment levels with the support and assistance they benefit. It is a necessary condition for companies to continue their health services to struggle pandemic. For this reason, providing industry-specific support and assistance is necessary and important for success in the struggle against the pandemic.


Keywords: Covid-19, Labor Market, Pharmacy, Veterinary, Optician.

JEL Classification Codes: I18, E71, E24, I11.

* Bu çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan E-87432956-050.99-87796 sayılı ve 17.07.2020 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Süleyman Demirel Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Temel Tıp Bilimleri Bölümü, incefuat@gmail.com

²  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, alinurdogan@sdu.edu.tr

³  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hilalbayar@sdu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

During the new type coronavirus process, even if people may not experience severe symptoms in terms of health, they are seriously affected by the Covid-19 crisis economically and socially. Governments and international organizations primarily support research and allocate new resources for the diagnosis and treatment of the disease to stop the spread of the Sars Cov2 virus. The economic and social problems caused by the pandemic are rapidly subject to scientific studies. However, it is not entirely clear on a sector basis what kind of support businesses need in order to continue their activities and employment. It is necessary to work on the basis of the sector in order to use the public and private sector resources in a correct, timely and effective manner in order to eliminate the social and economic problems caused by the pandemic. The aim of the study is to reveal how pharmacy, veterinarian and optician-optician companies operating in sectors related to human health and medicine, which are an important part of the health struggle carried out with the pandemic, are affected by this process.

Design/methodology/approach:

In the study, an exploratory sequential mixed method design, one of the mixed research designs in which qualitative and quantitative research methods are used together, was used. By using the descriptive scanning model in the quantitative dimension of the research and the general scanning model in the qualitative dimension, it was aimed to reduce the possibility of making mistakes in this process by considering the strengths and weaknesses of the two different research methods. In the first stage of the research, by making descriptive analysis with the quantitative data collected, quantitative results providing a general perspective were obtained. In the second stage, qualitative data built on quantitative findings were collected and analyzed. The results of the qualitative research method were used to elaborate, present, reproduce and clarify the findings obtained from the quantitative research method used in the study. Data from the quantitative phase of the research across Turkey pharmacies operating in the health sector were collected by veterinarians and opticians from cluster sampling technique and identified research that can represent the universe of nature in the three hundred samples with voluntary applied on the basis of questionnaires. The ILO Covid-19 Enterprise Survey scale, which was developed by the International Labor Organization for institutional research during the Covid-19 crisis period, was used to collect data used in quantitative analyzes. The data used in the qualitative analysis of the study were obtained by using the semi-structured interview form, which was created in accordance with the measurement tool used in the quantitative stage and the literature. The data obtained from the qualitative dimension of the research were subjected to both content and descriptive analysis. Semi-structured interview data were tabulated as percentage and frequency, and direct quotations were included to reflect the opinions of the companies.

Findings:

During the pandemic period, the number of examinations and prescriptions decreased due to the limited polyclinic services in hospitals and people hesitating to go to the hospital unless it is very urgent, causing a decrease of 50% or more in the sales and income of pharmacy and optician companies on average. While the income of the firms decreased, there was no decrease in their fixed expenses during the same period. Personnel payments, payments to companies, tax and insurance payments and rent expenses are among the prominent expenses. Due to the uncertainty of how long the process will continue in this way, meeting fixed expenses is considered to be an important problem for companies. At this stage, companies have applied for bank loans and government supports to solve the problem. Firms that cannot use loans for various reasons have difficulty in meeting their cash needs. In all this negative economic situation, the majority of companies were able to provide employment for their employees during the Covid19 pandemic. Working hours were restricted and employment levels were maintained by some firms by restricting employee wages. The application of short-time work allowance and the postponement of insurance premium payments have had positive contributions for companies to continue their employment.

Conclusion and Discussion:

During the pandemic period, pharmacies, opticians and veterinarians have contributed positively to the protection of public health by continuing to provide healthcare services despite economic difficulties and health risks. Preventing the adverse effects of diseases that may spread from animals to humans on the human body and healthy production and consumption of animal food products; Preservation of eye health and quality of life, which is known to be one of the three most important transmission routes of the virus; Supporting the health of the society by accessing the medicines needed for a healthy life in a timely and appropriate manner is only possible if the companies operating in the health sector continue to provide health services. Therefore, the sectors serving human health are supported differently and specifically from other sectors. It is an important point for success. Especially, even if pharmacies are not members of chambers of commerce and chambers of tradesmen, it will be beneficial for companies that have economic difficulties to benefit from the credit supports provided by these institutions especially during the pandemic period. In order to use public and private sector resources properly and in time, there is a tight It is important to improve the opinion and cooperation environment.

1. GİRİŞ

Çin Halk Cumhuriyeti'nin Hubai Eyaletinin Wuhan kentinde 2019 yılının son ayında raporlanan ve sebebi bilinmeyen pnömoni vakalarının, 7 Ocak 2020'de yeni tip bir coronavirus (koronavirüs) nedeniyle olduğu anlaşılmıştır. 2019-nCoV ya da yaygın kullanım şekliyle Covid-19 olarak adlandırılan bu hastalık kısa sürede hızlı bir yayılma göstermiştir (İnce ve Evcil, 2020: 236). Bu nedenle Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından 11 Mart 2020 tarihinde pandemi olarak ilan edilmiştir (WHO, 2020). Covid-19 sadece bir sağlık krizi olarak görülmemelidir. Yaratmış olduğu sağlık sorunları kadar ekonomik ve sosyal etkileri de bulunan küresel bir sorundur (IMF, 2020).

Covid-19 salgınının yayılmasının önlenmesi için hükümetler tarafından alınan tedbirler; sınırların kapatılması, seyahat yasakları, evde çalışma ve sosyal mesafenin korunması kapsamında alınan önlemlerdir. Türkiye de benzer tedbirler olarak virüsün yayılmasının önlenmesi için etkin bir mücadele ortaya koymaktadır (Erdem, 2020). Ancak bu tedbirler doğal olarak mal ve hizmet arz/talebini azaltmıştır. Aynı şekilde işçi sağlığına yönelik oluşan virüs riski emek arzını da olumsuz olarak etkilemektedir (Kara, 2020: 271; Kıvılcım, 2020: 23). Salgının önüne geçilememesi ve salgınla mücadelede ne zaman başarılı sonuçlar elde edileceğinin belirli olmaması sebebiyle yaşanan daralma bütün sektörlerde firmaların küçülmeye gitmesine neden olmaktadır (Torun Kayabaşı, 2020: 17). Pandemi ile mücadele kapsamında zorunlu olmayan işletmelerin kapatılması, karantina uygulamaları, seyahat kısıtlamaları, sosyal izolasyon ve sosyal mesafenin korunması gerekliliği pek çok sektörde olduğu gibi insan sağlığı ve ilaç ile ilgili sektörleri de hem işgücü açısından hem de ekonomik olarak etkilemektedir (Rutkowski, 2020; Barrot, Grassi ve Sauvagnat, 2020).

Koronavirüs sürecinde tüm insanlar sağlık yönünden şiddetli semptomlar yaşamasalar dahi Covid-19 krizinden ekonomik ve sosyal olarak ciddi şekilde etkilenmektedirler. Hükümetler ve uluslararası kuruluşlar öncelikli olarak Covid-19 virüsünün yayılma hızını durdurmak için hastalığın teşhis ve tedavisine yönelik araştırmaları desteklemekte ve yeni kaynaklar tahsis etmektedirler. Aynı zamanda Covid-19 pandemisinde yaşanan ekonomik ve sosyal zorlukları hafifletmek için işyeri ve evlere güven aşılama, firmaların üretim sürecinden kopmalarını sağlama, istihdam ve iş güvencesinin devamlılığını sağlamanın yanında sosyal yardımlara olan erişim kolaylığını ve kapsamını artırmaya yönelik tedbirler geliştirmektedirler. Firmalara istihdam ve üretim sürecinin devamlılığını sağlamak için yatırım desteklerinin sağlanması ve nakit destek programları, firmaların sabit maliyet giderlerinin belirli süreler için askıya alınması (sosyal güvenlik prim ödemeleri, kira ödemeleri ve kredi borçları gibi) ve ileri tarihlere ötelenmesi alınan tedbirler içerisinde öne çıkmaktadır (ILO, 2020; OECD, 2020).

Pandeminin yarattığı ekonomik ve sosyal sorunlar bilimsel çalışmalara hızla konu edilmektedir (Rutkowski, 2020; Jolevski ve Muzi, 2020; Atkeson, 2020). Ancak işletmelerin faaliyetlerine ve istihdama devam edebilmesi için ne tür desteğe ihtiyacı olduğu sektör bazında tam olarak net değildir. Pandeminin yaratmış olduğu sosyal ve ekonomik olumsuzlukları yok etme noktasında önem arz eden kamu ve özel sektör kaynaklarının doğru, zamanında ve etkili olarak kullanılabilmesi için sektör temelinde çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Literatürde, pandemi ile yürütülen sağlık mücadelesinin önemli bir parçası olan insan sağlığı ve ilaç ile ilgili sektörlerde faaliyet yürüten eczane, veteriner ve optisyen-gözlükçü firmaların bu süreçten nasıl etkilendiğine dair çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma sonucunda insan sağlığı ve ilaç ile ilgili sektörlerde faaliyet yürüten firmalarda istihdamın devamlılığı, üretim, tedarik ve hizmet sağlama alanlarında karşılaşılan sorunların doğru olarak tespit edilerek getirilecek çözüm önerileri ile kısıtlı kamu ve özel sektör kaynaklarının doğru alanlara aktarılmasına fayda sağlayacaktır.

İnanıyoruz ki, sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmaların işgücü ve hizmet noktasında zayıflamaları pandemi ile olan mücadelede de zafiyete sebep olabilecektir.

2. MATERYAL-METOD

Araştırmada, nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı karma araştırma desenlerinden açıklayıcı sıralı karma yöntem deseni kullanılmıştır. Araştırmanın nicel boyutunda betimsel tarama modeli, nitel boyutunda ise genel tarama modeli kullanılarak iki farklı araştırma yönteminin güçlü ve zayıf yönleri düşünülerek bu süreçte hata yapma olasılığının azaltılması hedeflenmiştir.

Araştırmanın birinci aşamasında toplanan nicel veriler ile betimsel analiz yapılarak genel bir bakış açısı sağlayan nicel sonuçlara ulaşılmıştır. İkinci aşamada, nicel bulguların üzerine inşa edilen nitel veriler toplanmış ve analiz

edilmiştir. Araştırmada kullanılan nicel araştırma yönteminden elde edilen bulguların detaylandırılması, sunulması, çoğaltılıp açıklığa kavuşturulmasında nitel araştırma yönteminin sonuçlarından faydalanılmıştır.

Araştırmanın nicel aşamasının verileri Türkiye genelinde sağlık sektöründe faaliyet gösteren eczane, veteriner ve optisyenler arasında küme örnekleme tekniği ile belirlenmiş olan ve araştırma evrenini temsil edebilecek nitelikte üç yüz örneklem ile gönüllük esasına dayalı olarak uygulanan anket formları ile toplanmıştır.

Nicel analizlerde kullanılmış olan verileri toplamak için Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından Covid-19 krizi döneminde kurumsal araştırmaların yapılması için geliştirilmiş olan ILO Covid-19 Enterprise Survey ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın nitel analizinde kullanılan veriler araştırmacılar tarafından nicel aşamada kullanılan ölçme aracına ve literatüre uygun olarak oluşturulmuş olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak elde edilmiştir.

Araştırmanın nitel boyutundan elde edilen veriler hem içerik hem de betimsel analize tabi tutulmuştur. Yarı yapılandırılmış görüşme verileri yüzde ve frekans şeklinde çizelge halinde sunulmuş ve firmaların görüşlerini yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

Bu çalışma için, Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan E-87432956-050.99-87796 sayılı ve 17.07.2020 tarihli “Etik Kurul Onayı” alınmıştır. Çalışmada kullanılan nitel ve nicel veriler, insanlar arasındaki fiziksel temasın en aza indirilmesi göz önüne alınarak azami oranda dijital imkânlar kullanılarak elde edilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Nicel Bulgular

Araştırmanın nicel boyutuna ilişkin örnekleme oluşturan firmalara ait bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Firmalara Ait Bilgiler

Firma Bilgileri	N*	%	
Faaliyet Alanı	Optisyen	119	38,3
	Eczane	115	39,7
	Veteriner	66	22
Faaliyet Süresi (Yıl)	0-5	46	15,3
	6-10	59	19,7
	11-15	66	22
	16-20	61	20,3
	20+	68	22,7
İstihdam Edilen Kişi Sayısı	1	47	15,7
	2	89	29,7
	3	72	24
	4	37	12,3
	5+	55	18,3

*N:300

Araştırmanın nicel boyutuna katılanların firmaların faaliyet alanına göre dağılımı incelendiğinde %39,7’si eczacı, %22’si veteriner ve %38,3’ü optisyenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan firmaların %22,7’si 20 yıl ve daha fazla süredir alanlarında faaliyet gösteren işletmelerdir. Firmaların istihdam ettiği çalışan sayısı incelendiğinde %29,7’sinin iki kişi istihdam ettikleri görülmektedir. Firma başına ortalama 2,5 kişi istihdam edilmektedir.

Firmaların çalışma kapsamında verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel istatistik analiz sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Betimsel İstatistik Analiz Sonuçları

		Eczane	Optisyen	Veteriner	Toplam
Mevcut kriz nedeniyle çalışmalarınızı durdurdunuz mu?	Hayır	22	4,7	6,7	33,4
	Evet, işimizdeki Covid-19 vakaları nedeniyle geçici olarak durdu.	0,7	3,3	4	8
	Evet, siparişlerin azalması nedeniyle geçici olarak durduruldu.	2	2,3	2,3	6,6
	Evet, yetkililerin talimatları nedeniyle geçici olarak durduruldu.	2,7	2,7	3,7	9,1
	Evet, işlemleri daha önce durdurdu ancak şuan tekrar çalışıyor.	1,7	4	3,9	9,6
	Evet, çalışma saatlerinde kısıtlamaya gidildi.	9,3	20	4	33,3
Çalışan Sıkıntısı çekiyor musunuz?	Hayır.	26,3	28	18	72,3
	Evet.	12	11,7	4	27,7
Çalışan Sıkıntısı çekmenizden nedenleri nelerdir?	Çalışanlara Covid-19 virüsünün bulaşması.	1,3	0,5	0	1,8
	Çalışanların enfekte olmaktan korkmaları.	9,3	6	2,5	17,8
	Çalışanlarının hareketlerinin kısıtlanması veya karantinaya alınması.	0,3	0,4	0,6	1,3
	Çalışanların aileleri ile ilgilenmek zorunda kalmaları.	3,7	2,7	0,4	6,8
Çalışanlarınızın aylık ve sigorta primlerini ödeme konusunda zorluk çekiyor musunuz?	Evet.	16,7	33,3	11,7	64,7
	Hayır.	21,7	5,3	8,3	35,3
Şu an hangi işlemleri yapıyorsunuz?	Mal ve hizmet üretimini azaltmak.	6,7	10,7	3	20,4
	Artan talep nedeniyle artan üretim.	1	0	2,6	3,6
	Yeni taleplere cevap verebilmek için ürünleri çeşitlendirmek.	10,7	5	6,7	22,4
	Satış kanallarının çeşitlendirilmesi. Online satış ve dağıtım.	5	7,3	1,3	13,6
	Banka ve tedarikçiler ile ödeme koşullarının müzakere edilmesi.	6	14,6	0,7	21,3
	Çalışanları yeniden eğitmek.	1,3	0	0	1,3
	Hiçbir şey yapmıyorum.	7,7	5	4,7	17,4
Pandemi nedeniyle halen boşta çalışmanız var mı?	Evet.	7,3	10,3	5,7	23,3
	Hayır.	31	29,7	16	76,7
Pandemi döneminde çalışanlarınızın istihdamı konusunda ne gibi tedbirler aldınız?	Geçici olarak çalışan sayısı azaltıldı.	2,7	3,7	1	7,4
	Çalışanlar kalıcı olarak işten çıkarıldı.	0,3	0,3	0,2	0,8
	Çalışma saatleri azaltıldı.	20,6	26,7	14,7	62
	Çalışanlar ücretli izin kullandı.	3,7	2,3	1,7	7,7
	Çalışanlar ücretsiz izin kullandı.	2	1	0,3	3,3
	Çalışanlar daha düşük ücretle çalışmaya devam etti.	0,7	2,6	3,6	6,9
Vardiyalı çalışma düzenine geçildi.	6,3	1,3	4,3	11,9	

Pandemi döneminde firmaların % 33,4'ü çalışmalarını durdurmamıştır. Bu süreçte çalışmalarında kısıtlamaya gitmeyen sektör olarak eczaneler öne çıkmaktadır. Firmaların %33,3'ü ise çalışma saatlerinde kısıtlamaya gitmiştir. Çalışma saatlerinde kısıtlamaya giden firmaların çoğunluğu optisyenler olurken çalışmalarında kısıtlama yapmadan devam edenlerin çoğunluğu eczanelerdir.

Bu süreçte firmaların %72,3'ü çalışan sıkıntısı çekmediğini, %27,7'si ise pandemi döneminde çalışan sıkıntısı çektiğini belirtmiştir. Çalışan sıkıntısı yaşanmasının temel nedeni %17,8 oranı ile öncelikle çalışanların enfekte olmaktan korkmaları iken, çalışanların aileleri ile ilgilenmek zorunda kalmaları bir diğer neden olarak öne çıkmaktadır. Çalışan sıkıntısı yaşayan firmalardan özellikle eczanelerde çalışanlar enfekte olmaktan korkmaktadırlar.

Pandemi sürecinde firmaların %64,7'si çalışanlarının aylık ve sigorta primlerini ödeme noktasında sorun yaşadığı belirtirken, %35,3'ü bununla ilgili bir sorun yaşamamaktadır. Özellikle optisyenlerin çalışan maaşlarını ve sigorta primlerini ödeme noktasında diğer meslek gruplarına göre daha fazla sorun yaşadıkları görülmektedir.

Bugün itibarıyla firmaların %20,4'ü mal ve hizmet üretimini azaltmış, %22,4'ü yeni taleplere cevap verebilmek için ürünleri çeşitlendirmekte, %21,4'ü ise banka ve tedarikçilerle ödeme koşullarını müzakere etmektedir. Firmaların %13,6'sı satış kanallarını çeşitlendirmeye, online satış ve dağıtım alanını genişletmeye çalışmaktadır. Firmaların %76,7'sinde eksik istihdam görülmez iken %23,3'ünde eksik istihdam yaşandığı görülmektedir.

Bu dönemde firmaların %62'si çalışma saatlerini azaltmış, %7,7'si çalışanlarına ücretli izin kullandırmış, %3,3'ü ücretsiz izin kullandırmış, %6,9'u daha düşük ücretle istihdama devam etmiş ve %11,9'u vardiyalı çalışma düzenine geçmiştir.

Pandemi döneminde firmaların gelir, sipariş, işgücü ve satış durumlarının nasıl etkilendiği Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Covid-19 Pandemisi Sürecinin Firmalar Üzerindeki Etkisi

Pandemi Sürecinin Etkisi	Azaldı			Arttı	Etkisi Olmadı	
	%20	%30	%50-%100			
Gelir	Eczane	8,7	14,3	11,3	2	2
	Optisyen	0,3	7,7	31,7	0	0
	Veteriner	2,7	8,7	9	1,3	0,3
	Toplam	11,7	30,7	52	3,3	2,3
Siparişler	Eczane	8,3	16,8	9	2,3	2,3
	Optisyen	0,3	8	31,3	0	0
	Veteriner	2,3	12,7	5	1,7	0,3
	Toplam	10,6	37,5	45,3	4	2,6
İşgücü	Eczane	7,7	12,5	4,3	10,7	4
	Optisyen	2,7	6	25,9	0	5
	Veteriner	5	4,7	5,3	2	5
	Toplam	15,4	22,4	35,5	12,7	14
Satışlar	Eczane	8,3	13	11,3	3	2
	Optisyen	0,3	8	31,3	0	0
	Veteriner	2,7	8,3	9	1,7	0,3
	Toplam	11,3	29,3	51,7	4,7	3

Covid-19 pandemisi sürecinin firmalar üzerindeki etkisini gösteren Tablo 3'e göre firmaların %52'sinin geliri %50-%100 arasında, %30,7'sinin geliri %30, %11,7'sinin geliri ise %20 oranında azalırken, %3,3'ünün geliri artmıştır. Gelir en çok optisyenlerde azalmıştır.

Siparişler incelendiğinde; firmaların %45,3'ünün siparişleri %50-%100 arasında, %37,5'nin siparişleri %30, %10,6'sının siparişleri %20 oranında azalırken, %4'ünün ise artmıştır. Siparişleri en fazla azalan firmalar da optisyenler olmuştur. İşgücü incelendiğinde; firmaların %35,5'inin işgücü %50-%100 arasında, %22,4'ünün işgücü %30, %15,4'ünün işgücü %20 oranında azalırken, %12,7'sinin ise artmıştır. İşgücü en çok eczanelerde artmıştır. Firmaların satışları incelendiğinde %51,7'sinin satışları %50-%100 arasında, %29,3'ünün satışları %30, %11,3'ünün işgücü %20 oranında azalırken, %4,7'sinin ise artmıştır. Satışlardaki azalma en fazla optisyenlerde görülmüştür.

Pandemi döneminin firmaların yıl sonu beklentilerini ne şekilde etkileyebileceğine dair öngörüler Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Covid-19 Pandemisinin 2020 Sonu İçin Firmalar Üzerindeki Etkisi

		Azalacak			Artacak	Etkisi Olmaz
		0-%25	%25-%50	%50-%100		
Gelir	Eczane	13	14,7	6	1,3	3,3
	Optisyen	1	22,7	16	0	0
	Veteriner	4,3	15	1,7	0,3	0,7
	Toplam %	18,3	52,4	23,7	1,6	4
Siparişler	Eczane	10,7	14	5,6	2	4
	Optisyen	1	22,7	12	0	0
	Veteriner	3,7	15	1	3	5,3
	Toplam%	15,4	51,7	18,6	5	9,3
Satışlar	Eczane	12	15	6,3	1,3	3,7
	Optisyen	1,3	22,3	16	0	0
	Veteriner	3	15,4	1,3	0,7	1,7
	Toplam%	16,3	52,7	23,6	2	5,4

2020 yılı sonunda firmaların %52,4'ü gelirlerin, %51,7'si siparişlerin, %52,7'si satışları %25-%50 oranında azalacağını belirtmiştir.

Pandemi döneminde firmaların karşılaştığı zorluklar ait veriler Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Covid-19 Pandemisi Döneminde Firmaların Karşılaştığı Zorluklar

		Evet	Hayır	Fikrim Yok
Sarf Malzemesi/ Girdi Malzemesi Yetersizliği	Eczane	24,7	12,7	1
	Optisyen	27,3	11	1,3
	Veteriner	12	9,7	0,3
	Toplam%	64	33,4	2,6
Ürün Sevkiyat Sorunu	Eczane	17	18,7	2,7
	Optisyen	26,3	11,3	2
	Veteriner	12	10	0
	Toplam%	55,3	40	4,7
Nakit Akış Sorunu	Eczane	29,6	7,7	1
	Optisyen	37	1,7	1
	Veteriner	21,3	0,7	0
	Toplam%	79,9	10,1	2

Pandemi döneminde firmaların %64'ü sarf malzemesi noktasında sorun yaşadıklarını, %55,3'ü ürün ve sevkiyat sorunu, %79,9'u nakit akış sorunu yaşadıklarını belirtmişlerdir.

2020 yılı için firmaların karşılaşılabileceği zorluklara ait görüşleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. 2020 Yılı İçin Firmaların Karşılaşabileceği Zorluklar

		Evet	Hayır	Fikrim Yok
Sarf Malzemesi/ Girdi Malzemesi Yetersizliği	Eczane	20,7	16,3	1,3
	Optisyen	22,7	14	3
	Veteriner	7,7	13,7	0,6
	Toplam%	51,1	44	4,9
Ürün Sevkiyat Sorunu	Eczane	19	16,7	2,7
	Optisyen	19,7	17	3
	Veteriner	4,3	17	0,6
	Toplam%	43	50,7	6,3
Nakit Akış Sorunu	Eczane	32,3	5,3	0,7
	Optisyen	38,5	0	1,3
	Veteriner	18,3	3,3	0,3
	Toplam%	89,1	8,6	2,3

2020 yılı sonunda firmaların %51,1'i sarf malzemesi sorunu yaşanacağını belirtirken, %50,7'si ürün sevkiyat sorunu görülmeceğini belirtmiştir. Firmaların %89,1'ine göre yılsonunda nakit akış sorunu devam edecektir.

Firmaların ihtiyaç duyduğu devlet desteklerinin öncelikleri hakkında görüşleri Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Firmaların İhtiyaç Duyduğu Devlet Desteklerinin Önceliği

		Birinci öncelik	İkinci öncelik	Üçüncü öncelik	Dördüncü öncelik
Virüsün bulaşması ve yayılması hakkında daha fazla bilgi.	Eczane	12,7	9	9,7	7
	Optisyen	9,7	10,7	11,3	8
	Veteriner	5,3	4,7	8,6	3,3
	Toplam%	27,7	24,4	29,6	18,3
Sosyal güvenlik primleri, kredi ve vergi ödemelerinin ertelenmesi.	Eczane	18,7	15,3	3,3	1
	Optisyen	28,7	7,7	3	0,3
	Veteriner	14,3	6,7	1	0
	Toplam%	61,7	29,7	7,3	1,3
Nakit ve kısa vadeli finansmana erişim.	Eczane	25,3	9	3,7	0,3
	Optisyen	36,3	1	0,7	1,7
	Veteriner	19,7	2,3	0	0
	Toplam%	81,3	12,3	4,4	2
Krizle ilgili resmi tedbirler konusunda daha fazla netlik.	Eczane	14,7	15,3	6,7	1,7
	Optisyen	11,3	18,4	6	4
	Veteriner	10,3	6,3	5,3	0
	Toplam%	36,3	40	18	5,7
Kriz sırasında iş kanunları ve yönetmeliklerin uygulanması konusunda hukuki danışmanlık.	Eczane	6,3	12,7	10	9,3
	Optisyen	5,7	11,7	7,4	15
	Veteriner	4	4,3	6,3	7,3
	Toplam%	16	28,7	23,7	31,6
Çalışanlar için sosyal korumanın genişletilmesi.	Eczane	15,7	10,3	4	4,3
	Optisyen	22,2	8,7	5,3	5,2
	Veteriner	13,4	3	3,4	4,5
	Toplam%	51,3	22	12,7	14

Tablo 7, Covid-19 pandemisi döneminde ihtiyaç duydukları desteklerin öncelik sırasını göstermektedir. Tabloya göre, firmaların tamamına yakını %81,3'ü nakit ve kısa vadeli finansmana erişim sağlanmasını ve %61,7'si sosyal

güvenlik primleri, kredi ve vergi ödemelerinin ertelenmesini ve %51,3'ü çalışanlar için sosyal korumanın genişletilmesini birinci öncelik olarak görmektedirler. Kriz sırasında iş kanunları ve yönetmeliklerin uygulanması konusunda hukuki danışmanlık alanı firmaların %31,6'sı tarafından dördüncü öncelikli alan olarak belirlenmiştir. Krizle ilgili resmi tedbirler konusunda daha fazla netlik ise firmaların %40'ı tarafından ikinci öncelikli alan olarak belirlenmiştir. Virüsün bulaşması ve yayılması hakkında daha fazla bilgi ise firmaların %29,6'sı tarafından üçüncü öncelikli alan olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan firmaların çalışanlarının ve müşterilerinin virüsün bulaşıcı etkisinden korumak için uyguladıkları iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Firmaların Almış Olduğu İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirleri	%
Çalışanları virüsün bulaşma ve önleme tedbirleri konusunda bilgilendirmek.	100
Çalışanları kendilerini iyi hissetmediklerinde evde kalmaya teşvik etmek.	69
Çalışanlar ve müşteriler arasında fiziksel mesafe koymak.	63
Aşamalı vardiya çalışması.	37,6
Evden online çalışma.	0,006
İşyerinde ateş ölçümü.	21
Maske, eldiven, dezenfektan gibi koruyucu ekipmanların kullanılması.	100

Araştırmaya katılan firmaların tamamının iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine azami derecede riayet ederek çalışanlarını ve müşterilerini virüsün bulaşmasına karşı iki ve daha fazla tedbir olarak korudukları Tablo 9'da görülmektedir. Firmalar arasında online çalışma tedbiri oldukça düşüktür. Firmaların %63'ü çalışanlar ve müşteriler arasında fiziksel mesafe kuralını uygulamaktadır.

3.2. Nitel Bulgular

Araştırmanın nitel boyutuna ilişkin örnekleme oluşturan firmalara ait bilgiler Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Yarı Yapılandırılmış Görüşmeye Katılan Firma Bilgileri

Firma Kod İsmi	Faaliyet Alanı	Çalışma Yılı	Çalışan Kişi Sayısı
E1	Eczane	5	2
E2	Eczane	15	2
E3	Eczane	22	4
O1	Optisyen	21	7
O2	Optisyen	9	1
O3	Optisyen	34	2
O4	Optisyen	11	3
V1	Veteriner	20	4
V2	Veteriner	9	8
V3	Veteriner	3	1
V4	Veteriner	24	2

Çalışmanın ikinci kısmı olan nitel bölümünde katılımcılarla görüşme yapılırken yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Katılımcılara sorulan sorular, "Pandemi sürecinin ekonomik etkileri", "Bu süreç içerisinde ihtiyaç duyulan ve faydalanılan yardım ve destekler", "Pandemi döneminde istihdam yapısı", "İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri", "Firmaların pandemi ile mücadeledeki yeri ve katkısı" çerçevesindedir. Görüşmelerden elde edilen cevaplara göre oluşturulan alt temalar Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Katılımcı Görüşlerinden Elde Edilen İçerik Analiz Sonuçları

		f	%
Gelir ve Satışlar	Azaldı	E1,E2,E3,O1,O2,O3,O4,V2,V4	82
	Arttı	-	-
	Etkisi olmadı	V1,V3	18
İhtiyaç Duyulan Destekler	Koruyucu Malzeme ve Ekipman Desteği	O3	9
	Nakit Desteği, Banka Kredisi	E2,E3,O1,O2,O3,O4,V2,V3,V4,	82
	Sigorta ve Vergi Ödemelerinin Ötelenmesi	E2,E3,O1,O2,O3,O4,V2,V3,V4	82
	Kısa Çalışma Ödeneği	E2,E3,O1,O2,O3,O4,V2,V3,V4	82
Kullanılan Destekler	Koruyucu Malzeme ve Ekipman Desteği	-	-
	Nakit Desteği, Banka Kredisi	E1,E3,O1	27
	Sigorta ve Vergi Ödemelerinin Ötelenmesi	E2,O1,V1	27
	Kısa Çalışma Ödeneği	E2,O1,E3,V1,V2	45
İstihdam	Azaldı	E2,O4	18
	Arttı	-	-
	Etkisi olmadı	E1,E3,O1,O2,O3,V1,V2,V3,V4	82
İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirleri	Gerekli Tedbirler Alındı	E1,E2,E3,O1,O2,O3,O4,V1,V2,V3,V4	100
	Gerekli Tedbirler Tam Olarak Alınmadı	-	-
Pandemi ile Mücadele	Bu Mücadelenin Bir Parçasıyız	E1,E2,E3,O1,O3,O4,V1,V2,V3,V4	91
	Mücadeleye Önemli Bir Katkımız Olmadı	O2	9

Çalışmada katılımcılar pandemi sürecinde satış ve gelirlerinin büyük oranda azaldığını açıklamışlardır. Katılımcı ifadelerinden bazılarının vereceği olursak E2: “Nöbetçi olduğumuz günlerde ortalama 500 reçete yaparken bu sayı pandemi döneminde insanların hastane gitmek istememeleri ve poliklinik hizmetlerinin azalması nedeniyle 30 reçeteye düştü. Dönem içerisinde gelirlerimde en az %60-%80 civarında bir azalma oldu. İşçi çıkarmayı düşündüm ancak yasak olduğu için çıkarmadım, bayan çalışmam evlendiği için işten ayrıldı, kıdem tazminatını ödedim. Kiraların çok yüksek olması nedeniyle eczanemi taşımayı düşünüyorum çünkü bu süreç bu şekilde devam ederse kira ödememi yapabilmem mümkün değil.”

E3: “Ben önemli bir turizm beldesinde faaliyet sürdürmekteyim. Her sene yerleşik nüfusumuzun çok daha fazlasında yerli ve yabancı turist ağırlamaktayız. Bu sene pandemi dolayısıyla turist sayılarında yaşanan düşüş beni ve bu bölgede faaliyet gösteren diğer işletmeleri oldukça olumsuz etkiledi. Bu süreçte satış ve gelirlerim %60-%70 oranında azaldı... Bundan daha önemlisi stoklarımızda bulunan günübirlik ilaçlar ve bu ilaçların son kullanma tarihlerinin yaklaşması. Tüm bu olumsuzluklar devam ederken işletme giderlerimizde bir azalma olmamıştır. Bu duruma ne kadar dayanabilirim bunu hesaplamaya çalışıyorum.”

O1: “Covid-19 sürecinde ekonomik olarak beklediğimizin üzerinde kayıp yaşadık. Hastaneler poliklinik hizmeti vermediğinden reçete gelmedi, günlük rutin satışlarımız bitti. Ciro bazında %90’a varan kayıp yaşadık. Bazı şubelerimizi hiç açmadık, açık olanlarda da kısıtlı sürede (11:00-17:00) hizmet verdik.”

O2: “Pandemi sürecinde, virüsün yayılma hızı ve geleceğe dair bilinmezlikler nedeniyle vatandaşlarımızın tedbirli davranmaları ve sokağa çıkma kısıtlamaları gibi nedenlerle satışlarımız normal dönemlere göre %75’e yakın oranlarda azaldı... Bu azalmada tabii ki göz muayenelerine getirilen kısıtlamaların da büyük etkisi olduğu söylemeliyim. Haziran ayı itibarıyla satışlarımızda bir nebze artış olsa dahi kayıplarımız devam etmektedir.”

O3: “Yaklaşık üç aylık süreçte hastane polikliniklerinin acil hastalar hariç kapalı oluşu nedeniyle optik reçetelerinin üretilmemesi sektörümüzde çok ciddi kayıplar yaşanmasına sebep olmuştur. Bu kayıplar bölgesel olarak %60-%85 ciro kayıplarına erişmiştir. 5193 sayılı kanun gereği reçetesiz gözlük yapamamız sektörümüzü son derece olumsuz etkilemiştir. Ayrıca sokağa çıkma yasakları da olumsuz etkilemiştir.”

O4: “Mart ayından itibaren satışlarım ve cirom yaklaşık %50-%60 oranında azaldı. Poliklinik hizmetlerinin kısıtlı olması ve sokağa çıkma yasakları bu düşüşün en önemli sebebi. Güneş gözlüğü satışlarım tüm faaliyetlerimin yaklaşık %30’unu oluşturuyorken bu dönemde güneş gözlüğü satışı da hiç olmadı. Satış ve gelirlerimde durum bu şekilde iken gider ve ödemelerimde hiçbir değişiklik olmadı.”

V1: “Mart ve Nisan aylarında yarım gün mesai yaptık, ekonomik anlamda çok etkilenmedik.”

Görüldüğü üzere katılımcılar pandemi döneminde satış ve gelirlerinin azaldığını ve bu durumun kendilerini ekonomik yönden zora soktuğunu ifade etmektedirler.

Katılımcılar; Covid-19 pandemisi döneminde yaşadıkları ekonomik zorlukların üstesinden gelebilmek için nakit yardım desteğine ve sosyal güvenlik kurumu ödemeleri ve vergi ödemelerinde öteleme yapılmasına ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir.

E2: “Bu dönem içerisinde en çok ihtiyaç duyduğum konular vergi ve kira indirimi yapılmamasıdır. Kısa çalışma ödeneği ve sosyal güvenlik kurumuna ödenmesi gereken sosyal sigorta primleri ertelendi ancak ödemeler Ekim ayına sıkıştı. Covid-19 tedavisinde kullanılan reçetelerin eczanelere eşit şekilde dağıtılması gerekmektedir.”

E3: “Dört çalışmam bulunmakta. Çalışanlarımın maaş ödemeleri ve sigorta primleri, iş yeri kirası, elektrik ve vergi giderleri gerçekten hepsi bir araya geldiğinde önemli bir gider toplamı oluyor ... Devletimiz bizlere çeşitli destek sağlıyor ve düşük faizli krediler kullanmamıza yardımcı oluyor. Bende can suyu kredisinden faydalandım ancak turizm bölgelerinde bulunan işletmeler için özel desteklere ihtiyaç bulunmakta.”

O2: “Özellikle Mart-Haziran ayları arasında gelirlerimiz oldukça azaldı ancak sabit giderlerimizde bir azalma olmadı.... İşyeri bana ait olduğu için kira anlamında bir sorun yaşamadım ancak meslektaşlarımın büyük kısmının kira ödemeleri noktasında da zorluklar yaşadığını biliyorum.”

O3: “Pandemi döneminin başlangıcında maske, dezenfektan ve diğer koruyucu ekipmanların bulunamaması ya da yüksek fiyatlarla temin edilebilmesi sebebiyle bu tür koruyucu ekipman ve malzeme desteğine ihtiyaç duyduk.”

O4: “Pandeminin başlangıcında işin açıkçası ne yapacağımı bilemedim. Bu süreçte en çok ihtiyaç duyduğum konu virüsün yayılma şekilleri ve korunma önlemlerine yönelik net bilgilerdi.... Bu dönemde satışlarımızın azalması sebebiyle nakit desteğine olan belirgin bir ihtiyaç oldu ve can suyu kredisinden ve kısa çalışma ödeneğinden faydalandım. Bence bu süreçte en önemli konu belirsizlik ve önünü görememek.”

V2: “Sigorta prim ödemelerinde kolaylık sağlanması ve kredi ödemelerimizin ertelenmesinde ve en büyük sıkıntım firmalara ödemek zorunda olduğumuz senetlerin ileri tarihlere ertelenmesine ihtiyaç duymaktayım. Ancak firmalar ödemelerini hiçbir şekilde ertelememiştir.”

Katılımcılar; dönem içerisinde nakit yardım destekleri, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) prim ve vergi ödemelerinde yapılan erteleme ve kısa çalışma ödemelerinde faydalandıklarını belirtmişlerdir.

E2: “Kısa çalışma ödeneği ve SGK prim ödemelerinin ertelenmesinden faydalandım. Ticaret Odası ve esnaf odalarına kayıt olmadığımızdan bu kuruluşların sağlamış olduğu uygun kredi desteklerinden faydalanamamaktayız. Meslek odaları ve birliklerinin bankalar ile üyelerine yönelik uygun şartlarda kredi vermeleri için anlaşmaları yapmaları ekonomik olarak bir kolaylık sağlayacaktır.”

O1: “Devletten Kısa Çalışma Ödeneği yardımı aldık. Personel maaşlarının bir kısmını bununla karşıladık. Ayrıca vergi, SSK ödemelerinin ertelenmesi bizi rahatlattı. Kredi borçlarımızı da yapılandırarak bu süreci geçmeye çalıştık. Ticaret Odası desteğinde verilen Can Suyu kredisinden 25,000TL kullandık.”

O2: “Bu dönem içerisinde çeşitli nakdi destekler sağlandı ancak ben bu desteklerden faydalanamadım çünkü faiz hassasiyeti olan bir kişiyim. Verilen nakdi desteklerin faizsiz olmaması sebebiyle nakdi desteklerden faydalanamadım. Bu durum aslında benim gibi düşünen kişilerin bu süreçte yalnız kalmasına sebep oldu. Çalışanlarımın maaşlarının ödenmesi noktasında kısa çalışma ödeneğinden destek sağladık.”

O3: “Bu süreçte aldığımız en büyük destek vergi ödemelerimizin ertelenmesi ve mal sahibi tarafından kira ödemelerimizin iki ay süre ile yarıya indirilmiş olmasıdır. Yine bu süreç içerisinde firmaların tahsisatları ertelenmesi büyük destek sağladı.”

Covid-19 pandemisi döneminde firmalar istihdam konusunda işçi çıkarmak yerine çalışma saatlerini azaltmayı tercih etmişlerdir.

E2: “Stajyer olarak çalışan ve riskli yaş grubunda olan çalışanımızı işten çıkardık ancak ücret ödemelerine devam ettik. Bayan çalışanımızı evlendiği için işten ayrıldı”.

E3: “Dört çalışanımın istihdamına devam ettim bu süreçte. İş yoğunluğumuz normal sezonların çok altında olması sebebiyle çalışanlarımız arasında aşamalı vardiya şeklinde çalışma düzenine geçtik.”

O2: “Pandemi sürecinde çalışanları işten çıkarmayı düşünmedim. Ancak maaş ödemesi ve SGK primlerinin ödenmesi noktasında oldukça zorlandım. Dönem içerisinde işlerimiz oldukça azaldı, çalışanlara ücretli olarak izinlerini kullanmalarını sağladım.... Bir çalışanım kreş ve okulların kapanmış olmasından dolayı çocuklarına bakma ihtiyacı hâsıl oldu ve kreşler tekrar açılana kadar ücretsiz izin kullandı. Şuan da tekrar çalışmaya devam etmekte.

V4: “Eşim ve ben iki kişi çalışıyoruz. Bu sebeple istihdam konusunda bir sorunumuz olmadı sadece çalışma saatlerimizi azalttık. Şuan kontrollü normal hayata dönüş ile birlikte normal çalışma düzenimize dönmüş bulunmaktayız.”

Firmaların tamamı iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini sağlamak amacı ile çeşitli önlemler olarak çalışanlarının ve müşterilerinin sağlığını korumaya çalışmıştır. Aldıkları ve uyguladıkları tedbirler ile farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelere de örnek olmaktadır.

E1: “İş yeri içerisinde sosyal mesafeyi koruyacak tedbirler aldık, koruyucu ekipman ve dezenfektan kullanımına dikkat ettik, iş yeri içerisine üç kişiden fazla kişinin girmesine müsaade etmedik.”

E2: “Çalışanlar ve müşterilerimizin kişisel koruyucu önlemlerini artırmaya yönelik dezenfektan kullanımı ve koruyucu ekipman kullanımına özen gösterdik. İşyeri içerisinde sosyal mesafenin korunmasına dikkat ederek içeride iki müşteriden fazla bulunmamasına özen gösterdik. Her çalışanım için ayrı bir bilgisayar temin ettim.”

O1: “Dezenfektan, maske vb. gibi koruyucu ekipman temini ve vardiyalı çalışma yaparak önlem aldık. Ayrıca süreçte nasıl davranılması gerektiği konusunda Ankara Gözlükçü ve Optisyenler Odası desteğinde eğitimler aldık.”

O4: “Çalışanlarımızı ve müşterilerimizin sağlığını ön planda tuttuk. Sosyal mesafe, maske kullanımı ve dezenfektan kullanımına dikkat ettik.... Bu süreçte zaten önemli bir yoğunluk yaşamadık. Müşteriler tarafından denenen gözlük çerçeveleri, aynalar ve masalar yüzde 70 alkol ile dezenfekte edilmiştir.”

V1: “İş sağlığı ve Güvenliği konusunda danışman firmamızın önerilerini yerine getirdik, mecbur kalmadıkça hasta sahiplerini kliniğimizin içerisine almadık, sadece onların kedi ve köpeklerini içeriye aldık. Klinik içerisinde ve dışarısında maskelerimizi hiç çıkarmadık. Düzenli olarak kliniğimizin içerisini ULV cihazı ile dezenfekte ettik.”

V4: “Kişisel koruyucu tedbirlerimizi aldık. Randevu ile çalıştığımız için kliniğimizde fazla kişi hiçbir zaman olmadı. İş yerimizin alan olarak küçük olması sebebiyle içeriye bir müşterinin girmesine izin vererek sosyal mesafeyi sürekli olarak korumaya çalıştık. İş yerlerinde her gün düzenli temizlik ve dezenfekte işlemi yapıldı.”

Katılımcılar firmaların pandemi ile mücadelenin bir parçası olduklarını, bu süreç içerisinde kendilerine verilecek görevleri yapmaya hazır olduklarını belirtmişlerdir.

E1: “Pandemi sürecinde gerekli bilgilendirmeleri yaparak halkımızın bilinçlenmesine yardımcı olduk. Devletimizin vatandaşlarımıza ücretsiz olarak verdiği maskelerin dağıtımını görevini başarıyla yerine getirdik. İler ki dönemlerde bilgilendirme, koruyucu ekipman ve dezenfektan malzeme dağıtımında, aşılama ve ilaç ve aşılama sürecinde yetki verilmesi durumunda katkımız olacaktır.

E2: “Pandemi sürecinde halkımızın bilgilendirilmesi noktasında faydamız oldu. 65 yaş üstü ve kronik hastalığı olan vatandaşlarımızın kullanması gereken ilaçları evlerine kadar götürerek sağlıklı kalmalarına destek olduk. Devletimizin vatandaşlarımıza ücretsiz verdiği maskelerin dağıtılmasına aracılık ettik. Dezenfektan üreterek bu alanda oluşan ihtiyacın giderilmesine katkıda bulduk... Sağlığımızı riske atıyor bile olsa işletmemizi faal tutarak ilaca olan ihtiyacı karşılayarak halkımızın sağlıklı kalmasına destek olamaya devam ederiz.”

E3: “*Toplumun sağlıklı kalması noktasında ön saflarda yer alan kişileriz. Bu noktada her zaman bize düşen görevleri yerine getirdik. Örneğin Sağlık Bakanlığı'nın eczanelere dezenfektan hazırlama yetkisi vermesiyle dezenfektan ihtiyacının karşılanması noktasında önemli katkılarımız oldu. Pandemi ile mücadelenin bir ayağında da biz varız.*”

O6: “*Firmamızda aldığımız tedbirler ile hem müşterilerimizin sağlığını korurken hem de onlara ve çevremize örnek olmaya çalıştık.*”

V1: “*İnsan sağlığında da kullanılacak cihazlarımızın kullanılması için elimizden gelen desteği verebiliriz.*”

V2: “*Sürekli açık olduğumuz için, pet sektörünün ihtiyaçlarını karşılamaya devam ettik... Sürece ihtiyaç halinde cihazlarımız açısından destek olabiliriz, acil durumlarda beşeri hekimlikte de kullanabilecek cihazlara sahibiz. Gerektiği durumlarda kan alma, hasta kontrolü gibi tıbbi desteklere de yardımcı olabileceğimizi düşünüyorum. Umarım buna gerek kalacak seviyeye hiçbir zaman gelmeyiz.*”

4. TARTIŞMA

Pandemi döneminde çalışmanın konusunu oluşturan firmalar insan sağlığını korumaya ve geliştirmeye yönelik hizmetlerini durdurmamış, ekonomik zorluklar ve sağlık risklerine rağmen çalışmalarına devam etmişlerdir. Süreç içerisinde büyük oranda çalışan sıkıntısı yaşamayan firmalar çalışanlarının istihdamına devam etmişlerdir. Pandemi sürecinde görülen eksik istihdamının çalışanların ve ailelerinin gelir ve yaşam memnuniyeti konularında yarattığı olumsuz etkileri gidermek için çalışanların sosyal koruma kapsamının ve faydalanma şartlarının kolaylaştırılması önemlidir.

Pandemi döneminde hastanelerde kısıtlı poliklinik hizmetleri ve insanların çok acil olmadıkça hastaneye gitmekten çekinmeleri gibi sebeplerle azalan muayene ve reçete sayıları özellikle eczane ve optisyen firmaların satış ve gelirlerinde ortalama olarak %50 ve daha fazla oranda düşüş yaşanmasına neden olmuştur. Firmaların geliri azalırken aynı dönem içerisinde sabit giderlerinde bir azalma olmamıştır. Personel ödemeleri, firmalara yapılacak ödemeler, vergi ve sigorta ödemeleri ile kira giderleri bu sabit giderler arasında öne çıkanlardır. Sürecin ne kadar daha bu şekilde devam edeceğinin belirsizliği sebebiyle sabit giderlerin karşılanması firmalar açısından önemli bir sorun olarak kabul edilmektedir. Bu aşamada sorunun çözülebilmesi için firmalar tarafından banka kredisi ve devlet desteklerine başvurulmuştur. Çeşitli sebeplerle kredi kullan(a)mayan firmalar nakit ihtiyacını karşılama konusunda zorlanmaktadır. Pandemi sürecinde faizsiz kredi desteği sağlanması önemlidir. SGK'ya teslim edilen fatura ödemelerinin atmış günden daha kısa sürede yapılmasının sağlanması firmaların nakit ihtiyacına yönelik bir kolaylık getirecektir.

5. SONUÇ

Ekonomik olarak yaşanan tüm bu olumsuz tablo içerisinde firmaların büyük çoğunluğu Covid19 pandemisi sürecinde çalışanlarının istihdamını sağlayabilmiştir. Çalışma saatlerinde kısıtlamalara gidilmiş ve bazı firmalar tarafından çalışan ücretlerinde kısıtlama yapılarak istihdam düzeyleri korunabilmiştir. Kısa çalışma ödeneği uygulaması ve sigorta primi ödemelerinin ertelenmesinin firmaların istihdama devam edebilmeleri açısından olumlu katkıları olmuştur. Pandemi dönemi ve ekonomik etkilerin devam ediyor olması nedeniyle ötelenecek ödemeler geçici bir rahatlama sağlamıştır. Ancak bu borçlar için ödeme günü geldiğinde ekonomik sıkışıklık yaşanması muhtemeldir. Özellikle çalışan sayısı fazla olan firmalar için bu sorun biraz daha önem arz etmektedir. Kısa çalışma ödeneğinin süresinin ve kapsamının genişletilmesi, çalışanlara yönelik sosyal koruma kapsamının genişletilmesi istihdam düzeylerinin korunmasının devamlılığına olumlu etki yaratacaktır.

Sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmaların tamamı iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine azami oranda riayet etmektedirler. Çalışanlarını ve müşterilerini korumak için aldıkları tedbirler ile topluma ve diğer sektörlerle de örnek olmaktadır. Pandemi döneminde eczaneler, optisyenler ve veteriner hekimler ekonomik zorluklar ve sağlık risklerine rağmen sağlık hizmeti sunumlarına devam ederek halk sağlığının korunmasına olumlu katkı sunmuşlardır.

Hayvanlardan insanlara sirayet edebilecek hastalıkların insan vücudunda yaratacağı olumsuz etkilerin önlenmesi ve hayvansal gıda ürünlerinin sağlıklı olarak üretilmesi ve tüketilmesi; virüsün en önemli üç bulaşma yolundan biri olduğu bilinen göz sağlığının korunabilmesi ve yaşam kalitesinin devam ettirilebilmesi; sağlıklı bir yaşam sürdürebilmek için ihtiyaç duyulan ilaçlara zamanında ve uygun şekillerde erişerek toplumun sağlık kalmasının

desteklenebilmesi ancak sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmaların sağlık hizmeti sunumlarına devam edebilmeleri ile mümkündür.

Bu sebeple insan sağlığına hizmet eden sektörlerin diğer sektörlerden farklı ve özel olarak desteklenmeleri pandemi ile mücadelenin devamlılığı ve başarısı için önemli bir noktadır. Özellikle eczanelerin ticaret odaları ve esnaf odalarına üye olmasalar dahi pandemi dönemine özel olarak bu kurumların sağlamış olduğu kredi desteklerinden faydalanmalarının önün açılması ekonomik anlamda zorlanan firmalara fayda sağlayacaktır.

Kamu ve özel sektör kaynaklarının uygun şekilde doğru ve zamanda kullanılabilmesi için oda temsilcilikleri ile kamu kurumları arasında sıkı bir görüş ve işbirliği ortamının geliştirilmesi önemlidir.

İllerde oluşturulan İl Hıfzıssıhha Kurullarında üye olarak bir eczacının bulunmasının yanında veteriner hekimler ve optisyenleri temsil edecek üyelerin de bulunması pandemi ile mücadeleye olumlu katkı yapacak, bu sektörlerin mücadeleye daha etkin olarak destek vermelerine olanak sağlayacaktır.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır. Yazarlar, anket formunu doldurarak çalışmalarına katkı sağlayan ve destek veren eczacı, veteriner hekim ve optisyenlere teşekkür ederler.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Atkeson, A. (2020). *What will be the economic impact of covid-19 in the US? rough estimates of disease scenarios. national bureau of economic research*. Erişim adresi: <http://www.nber.org/papers/w26867>, (23.04.2020).
- Barrot, J., Grassi, B. ve Sauvagnat, J. (2020). *Sectorel effects of social distancing*. Erişim adresi <https://ssrn.com/abstract=3569446>, (23.04.2020).
- Erdem, İ. (2020). Koronavirüse (Covid-19) karşı Türkiye'nin karantina ve tedbir politikaları. *Turkish Studies*, 15(4), 377-388. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.43703>, (15.12.2020).
- ILO. (2020). *Social protection responses to the covid-19 crisis: country responses in Asia and the Pacific*. Erişim adresi: <https://www.social-protection.org/gimi/ShowWiki.action?id=62>, (21.04.2020)
- IMF. (2020). *World economic outlook*. Washington D.C: International Monetary Fund. 2020 April, Erişim adresi: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/04/14/weo-april-2020>, (26.04.2020).
- İnce, F. ve Evcil F. Y. (2020). Covid-19'un Türkiye'deki ilk üç haftası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(2), 236-241.
- Jolevski, F. ve Muzi, S. (2020). *Supporting vulnerable temporary workers and businesses coping with corobavirus challenges*. (26.04.2020).
- Kara, E. (2020). Covid-19 pandemisi: işgücü üzerindeki etkileri ve istihdam tedbirleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7(5), 269-282.
- Kıvılcım, B. (2020). Covid-19 (yeni koronavirüs) salgınının turizm sektörüne muhtemel etkileri. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 17-27.
- OECD. (2020). *Supporting people and companies to deal with the covid-19 virus: options for an immediate employment and social-policy response*. Erişim adresi: https://oecd.dam-broadcast.com/pm_7379_119_119686-962r78x4do.pdf, (26.04.2020)
- Rutkowski, M. (2020). *How social protection can help countries cope with Covid-19*. *Worldbank*. Erişim adresi: <https://blogs.worldbank.org/voices/how-social-protection-can-help-countries-cope-covid-19>, (26.04.2020).

- Torun Kayabaşı, E. (2020). Covid-19'un piyasalara ve tüketici davranışlarına etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 25-15.
- WHO. (2020). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020*. Erişim adresi: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>, (13.12.2020).

KAOTİK DURUMLARDA HASTANE YÖNETİMİ VE LİDERLİK: KOVID-19 SALGINI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA*

HOSPITAL MANAGEMENT AND LEADERSHIP IN CAOTIC CONDITIONS: A QUALITATIVE RESEARCH ON THE COVID-19 EPIDEMIC

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ÇIRPAN¹
Şeyma GÜNER²

ÖZ

Tüm dünyayı ve sektörleri etkisi alan Covid-19 pandemisi yeni olguları beraberinde getirmiş ve yönetici / liderleri tarzlarını değiştirerek krize yeni bir şekilde yanıt vermeye zorlamıştır. Bu çalışmanın amacı; Covid-19 pandemisinde sağlık sisteminin en önemli unsurlarından olan hastanelerde, yöneticilerin salgın yönetimi sırasında yönetmek zorunda kaldığı alanların ve karşılaştıkları zorlukların neler olduğu ve bu alanlarda ne tür tercihler yapmak ve ne tür kararlar almak durumunda kaldıklarını ve sürece nasıl liderlik ettiklerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda Türkiye’de hizmet vermekte olan 10 kamu hastanesinin üst düzey yöneticisi ile yarı yapılandırılmış mülakat görüşmeleri gerçekleştirilmiş ve bu görüşmelerin yazıya dökülmüş belgeleri üzerinden içerik analizi yöntemi kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre hastanelerde salgın yönetimi sürecinde; yöneticilerin liderlik özellikleri, planlama, temel sağlık hizmetlerinin devamlılığı, insan kaynağı yönetimi, iletişim ve bir sonraki salgına hazırlık planları boyutları ön plana çıkmıştır. Ek olarak krizin yapısı tanımlanmış ve hastanelerin türüne göre salgınla mücadele sırasında karşılaştıkları avantajlı ve dezavantajlı durumlar tanımlanmıştır. Bu çalışmanın Covid-19 salgınıyla mücadele sırasında hastanelerdeki yönetim ve liderlik boyutlarını analiz etmenin yanında ileride yaşanabilecek salgınlar için yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kaos, Kriz, Hastane Yönetimi, Liderlik, Covid-19.

JEL Sınıflandırma Kodları: I18, I19, M10, M12.

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic affecting the whole world and industries has brought new facts and has forced the managers/leaders to respond to the crisis in a new way by changing their usual styles. The aim of the study is that in hospitals, which are one of the most important elements of the health system in the Covid-19 pandemic, it is to examine the areas that managers have to manage and the difficulties they confront during the epidemic management, what kinds of choices and decisions they have to make in these areas and how they lead the process. For this purpose, semi-structured interviews are held with ten senior executives of public hospitals in Turkey and the decoded data are analyzed through the content analysis. According to the analysis results, during the epidemic management in hospitals; leadership characteristics of managers, planning, continuity of basic health services, human resource management, communication and plans for the next epidemic come to the fore. In addition, the structure of the crisis is defined, and the advantageous and disadvantageous situations encountered by the hospitals during the fight against the epidemic are defined. Besides the analysis of the management and leadership qualities in hospitals during the Covid-19 outbreak, it is thought that the study may serve as a guide for preparation for future outbreaks.

Keywords: Chaos, Crisis, Hospital Management, Leadership, Covid-19.

JEL Classification Codes: I18, I19, M10, M12.

* Bu çalışma için, İstanbul Medipol Üniversitesi Etik Kurulundan 43037191-604.01.01-E.17328 sayılı ve 23.06.2020 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İnsan Kaynakları Bölümü, hcirpan@medipol.edu.tr

²  İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Sistemleri ve Politikaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, Doktora Öğrencisi, sguner@medipol.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Crises are mostly unexpected and/or sudden situations in which institutions are caught unprepared. The effects of the crises faced by the institutions may depend upon various factors, some of which are specific to company characteristics like the size, culture etc. and some are the characteristics of the sector in which they operate. The effects of the crisis, which have negative connotations in every case occurred, increase in proportion to the scale and speed of the crisis faced and the need of change required. The health care sector is very distinct from other sectors due to the fact that there is no substitute for health. Not being able to receive or delay health services can cause deadly outcomes that cannot be compensated afterwards. Due to such special nature of the health care system, health system administrators need to consider many more factors in responding to outbreak of any crisis and make much faster, more effective, ethical, and patient-centered decisions than some other sectors. The health system consists of many factors affecting each other and many actors who take decisions for their own sake. These interplay of functions, interdependence of services and interactions of the decisions of different actors make the health system is very complex. Outbreak of any crisis aggravates the complexity, even pushes to the limits of chaos, and challenges managers how to decide and act as fast as possible. Snowden (1999) suggested a decision framework called as the Cynefin model for managers how to make decisions based on the degree of complexity of the situations, namely simple, complicated, complex and chaos. Snowden argues that if anyone wants to take right decisions and lead effectively, he/she needs to analyze and look into the decision case first to determine the nature of situation faced and decides in which category that falls into. The Covid-19 pandemic, which affected the whole world and all sectors, created a new situation, not experienced in this scale before and therefore unprepared, and this new “thing” forced managers/leaders to change their styles and respond to this crisis in a new way. Therefore, it is very important to search the field well to develop management and leadership styles suitable for the newly occurred phenomenon. The aim of this study is to examine the areas that managers have to manage and the difficulties they face during the epidemic management, what kinds of choices and decisions they have to make in these areas and how they lead the process. Since the Covid-19 is a new phenomenon, it is important to accumulate, synthesize and share the hands-on learnings and experiences of hospital managers as a guidance for the similar crises that may occur in the future.

Design/Methodology/Approach:

In order to achieve our purpose of work, firstly, hospital managers who played an active role in the pandemic were contacted and asked whether they would voluntarily participate in the study. Ten hospital chief physicians and deputy chief physicians among the volunteer administrators were included in the study. Semi-structured interviews were held with these managers. The interviews were recorded and each of them was further documented. The codes and categories were determined by applying the content analysis method over the written documents. Each title was analyzed separately and reported by dividing into code-categories and themes.

Findings:

The analysis of results showed that the leadership characteristics of managers, planning elements, continuity of basic health services, human resources management, communication, and the dimensions of the plans for the next epidemic were seen to be the most important areas to be paid attention during epidemic management. Also, the structure of the crisis was defined, and the advantageous and disadvantageous situations encountered by the hospitals during the fight against the pandemic were defined. Governance, being trustworthy, control, determination, consultation in decision making, clarity, foresight, and fairness and equity are key leadership qualities mentioned as needed while managing the epidemic by the participants of the study. Chief and deputy chief physicians especially stated that they were more successful in the process if they could show a fair and equitable approach to all staff and instill confidence in them. It has been observed that when the personnel have confidence in their leaders to take the right decisions for them, they adopt and fulfill their responsibilities with eagerness and engagement. Regarding the preliminary preparation for the future crises, the results show that the leaders will take new measures on procurement; they will train to prepare their staff psychologically for the crisis situations; and they will diversify and elaborate their emergency plans and prepare additional assignment plans by determining various scenarios for crisis situations.

Conclusion and Discussion:

According to the results, the factors that hospital managers should focus on in the process of epidemic management mostly coincide with the guidelines of the World Health Organization (WHO, 2014) that hospitals should make in the management of any pandemic. It has been observed that the type of hospital (i.e., university hospital, city hospital, state hospital, and training and research hospital) has a determining factor in terms of how to respond to the epidemic depending upon the population of the city and the number of hospitals in the region. Based on the learnings and experiences of the participants' management and leadership behaviors in the hospitals during the fight against the Covid-19 epidemic, this study provides the health care leaders with some guidelines for any epidemics that may occur in future.

1. GİRİŞ

Sağlığın ikamesinin olmaması, sağlık hizmetini almamanın veya geciktirmenin insan hayatının kaybına kadar gidebilecek istenmeyen durumlara sebebiyet verebilmesi sağlık sektörünü diğer sektörler içinde özelliikli kılmaktadır (Guner, 2019: 156; Zerenler ve Öğüt, 2007: 503). Sağlık hizmet sunucuları diğer sektörlerden farklı olarak yaşam kalitesi ile kar elde etme kavramları arasında denge kurmak durumundadır (Guner, 2020: 6; Uğurluoğlu, 2009: 86).

Sağlıkla ilgili bir karar alınırken Dünya Sağlık Örgütü (WHO,2014), Sağlık Bakanlığı, hasta hakları yönetmelikleri gibi ana karar vericilerin belirlediği vizyon, strateji ve kısıtlar doğrultusunda elde bulunan kıt kaynakların (finansal kaynak, alt yapı ve ekipman, nitelikli iş gücü vb.) sağlığı geliştirici yönde kullanılması gerekmektedir. Sağlık hizmetleri sunumunda çok sayıda sistem bir arada çalışmaktadır. Sağlık sisteminin bu gibi özelliikli durumlarından dolayı, sağlık sistemi yöneticilerinin olası bir kriz durumunda diğer sektörlerle nazaran daha çok unuru bir arada düşünerek, daha hızlı, etkili, etik ve hasta merkezli kararlar alması gerekmektedir. Sağlık hizmetleri; hizmet sunumu, finansman süreçleri, tedarik süreçleri, paydaşların yönetimi, kaynakların etkili ve verimli planlanması (insan kaynağı, cihazlar vb.) gibi tüm unsurları üzerinde ayrı ayrı durulması ve planlama yapılması gereken çok boyutlu ve kapsamlı süreçlerden oluşmaktadır (Zerenler ve Öğüt, 2007: 504). Sistemin içinde çok sayıda karar alıcının bulunması sağlık sistemini kompleks bir yapıya sürüklemektedir. Nitekim kompleks sistemler içinde birbiriyle etkileşimli birçok bileşenden oluşan sistemler olarak tanımlanmaktadır (Çırpan, 2017: 12).

Sağlık sistemini yönetmek halihazırda zor ve etkili bir yönetimi gerekli kılarken, Kovid-19 salgınıyla birlikte sistemdeki belirsizliklerin artması ve hızlı karar alma gereksinimi sistemi iyice karmaşık bir yapıya doğru sürüklemiştir. Yeni oluşan yapı yeni yönetim stillerini gerekli kılmaktadır. Sistemi etkili bir şekilde yönetmek için öncelikle boyutlarının tanımlanması gerekmektedir. Snowden (2002: 110) Cynefin Modeli ile karmaşıklığı sınıflandırarak çözmeyi önermiştir. Kovid-19 salgınının sağlık sistemini sürüklediği yapı Cynefin Modelinde “kompleks” ve “kaotik” yapıya karşılık gelmektedir. Snowden bu kompleks ve kaotik yapıların yönetilebilmesi için sistemlerin tüm hatlarıyla tanımlanması, örüntülerin tespit edilmesi ve iyi uygulama örneklerinin araştırılarak benzetim yolu ile yeni yapıya yeni çözümler getirilmesini tavsiye etmiştir. Buradan yola çıkarak bu çalışmanın amacı; Kovid-19 ile mücadelede mikro ölçekte sağlık sisteminin en önemli unsurlarından olan hastanelerde yeni oluşan yapıda, süreçlerin, yönetilmesi gerekli olan alan ve boyutların, yöneticilerin bu sürece nasıl liderlik ettiğinin tanımlanmasıdır.

Bu doğrultuda Kovid-19 salgının oluşturduğu yeni durumda hastanelerdeki yönetim süreci tanımlanmaya çalışılmıştır. Bunun için Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde hizmet vermekte olan toplamda 10 hastanenin başhekim ve başhekim yardımcıları ile yarı yapılandırılmış mülakat görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler etik kurallar çerçevesinde bilgilendirilmiş onam alınarak kayda alınmış ve daha sonra yazıya dökülmüştür. Yazılı belgeler üzerinde içerik analizi yöntemi uygulanmış ve kod ve kategoriler belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar raporlaştırılarak çalışma sonunda sunulmuştur. Çalışma sonucunda elde edilen analizlerin yeni oluşabilecek salgınlarda hastane yöneticilerine yol gösterici nitelikte olması beklenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kriz ve Kaosun Tanımlanması

Kriz olgusu; öngörülemeyen, öngörüle bile yeterince hazırlanılmayan veya beklenmedik bir zamanda karşılaşılan olayların sistemi normal işleyişinin dışına çıkararak bütününe veya bir parçasının işleyişini etkilemesi olarak tanımlanmaktadır (Sezgin, 2003: 183; Sikich, 2002; Torrington, Weightman ve Kirsty, 1989). Kriz durumları çoğunlukla kurumların hazırlıksız yakalandıkları, beklenmeyen ve/veya ani olarak ortaya çıkan durumlardır (Bulduklı ve Karaçor, 2017: 12). Kurumların karşılaştıkları krizlerin etkileri, faaliyet gösterdikleri alanın yapısı ve özelliklerine göre farklı etkenlerden kaynaklanabilmekte ve farklı boyutlarda etkilere sebep olabilmektedir. Kaos ile kriz yakından ilişkili kavramlardır. Kriz durumları sistemleri kaotik bir yapının içine sürüklerken, kaotik yapılar da sistemleri normal işleyişinin dışına çıkararak yeni bir düzen oluşturmaya ve aksiyon almaya sürüklemektedir (Çırpan, 2017: 11). Sistemlerin kaotik olarak tanımlanmasının sebebi; içinde bulunan yeni yapının tanınmaması, belirsizlikler oluşturması ve yeni yönetim biçimlerini gerekli kılmasıdır. Kaotik durumların olağan dönemlerdeki koşul ve süreçlerle yönetilmesi imkansızdır (Zengin, 2020). Kriz ve kaosun etkileri her sektörde hissedilmekle birlikte, bu çalışmada sağlık sisteminin önemli bir parçası olan hastanelerde karşılaşılan kaotik yapıların nasıl yönetildiği konusu ele alınacaktır.

2.2. Salgın Hastalık Yönetimi

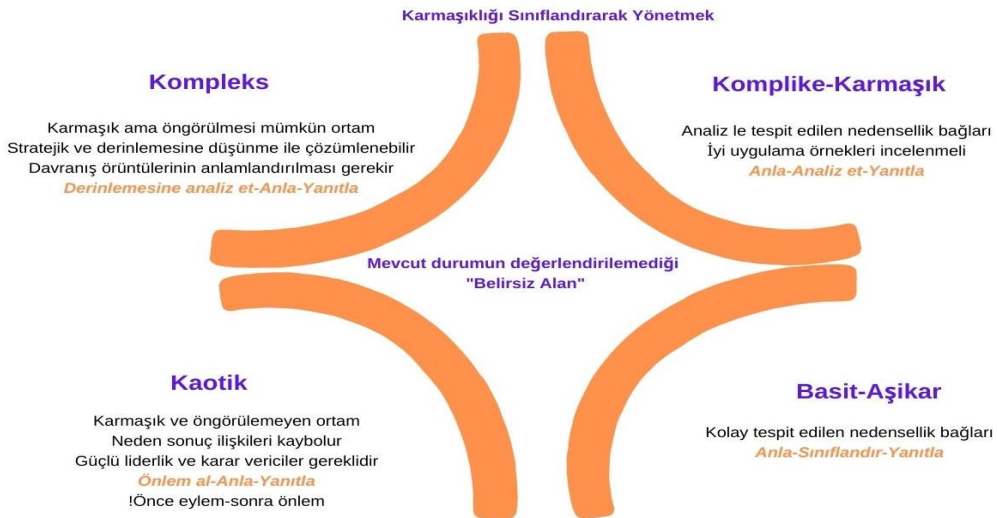
Salgın halk sağlıklarını tarafından; 1) Belirli bir zaman diliminde, belirli bir toplulukta, bir enfeksiyona yakalanan birey sayısında artış gözlenmesi (bu durumda önceki yıllara göre bir artışın olması söz konusu olduğundan, önceki yıllardaki tüm olguların gözlenmiş ve kaydedilmiş olması gerekmektedir) veya 2) Bir toplulukta daha önceden hiç görülmemiş ya da uzun süredir görülmeyen bir enfeksiyonun etkilerini göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Erbay, 2013). Toplumda ortaya çıkan salgınlar ekip olarak yönetilmesi gereken karmaşık süreçlerdir. Hastane yönetimi kendisine başvuran her vakayı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğüne, valiliğe, Toplum Sağlığı Merkezlerine (TSM), Aile Sağlığı Merkezlerine (ASM), il ve ilçe belediyelerine, il hıfzıssıhha kurulu üyelerine, ildeki salgın kontrolüne katılan veya ilgisi olduğu düşünülen kuruluşlara (İl Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü vb.), komşu illerin sağlık müdürlüklerine bildirmek ve süreci etkili yönetmekle sorumludur (T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü,2020). Bu süreçlerin hepsi hastane yöneticileri tarafından tek tek uygulanarak Bakanlığa rapor edilmektedir.

2.3. Kovid-19 Salgını ve Liderlik Yaklaşımı

Kovid-19 olarak adlandırılan virüs salgınının bulaş hızının oldukça yüksek olması, ölüme sebebiyet vermesi ve hızla Türkiye dahil 170 ülkeye yayılarak birden fazla kıtayı etkisi altına alması sebebiyle Dünya Sağlık Örgütü (WHO,2014) tarafından küresel salgın anlamına gelen “pandemi” ilan edilmiştir. Tüm dünya ülkelerinin olduğu gibi Türkiye de salgınla mücadele konusunda hızla önlemler almaya başlamıştır. Sağlık Bakanı başkanlığında toplanan ve korona virüs ile mücadele konusunda yol haritası belirleyen bilim kurulu toplantıları neticesinde, salgınla mücadele politikaları hızla hayata geçirilmeye başlanmıştır.

Sağlık kurumlarının salgınla mücadele konusunda önleyici tedbirler almasının yanı sıra, hastalığa yakalanan hastaların tedavisi; tedavi için gerekli olan kaynakların temini, yönetimi ve planlanması; bulaş hızının kontrol altında tutulması için karantina önlemlerinin alınması; kriz yönetim planlarının yapılması ve kriz ekiplerinin oluşturulması; tanı kitlerinin geliştirilmesi; ilaç araştırmalarının yapılması; salgınla mücadele edecek nitelikli sağlık personelinin koordine edilmesi; personel ile ilişkiler (yıllık izinlerin planlanması, çalışma saatlerinin ayarlanması, riskli durumların yönetimi vb.); hasta ve hasta yakınlarıyla ilişkiler; elde edilen bilgiler doğrultusunda kamuoyunu bilgilendirmesi gibi sayısı daha da artırılabilir çok sayıda sorumluluğu bulunmaktadır. Birbirleriyle etkileşim içinde olan çok sayıda bileşenden oluşması sistemi kompleks bir hale dönüştürmektedir. Bu kompleks sistemi yönetmede hastane yöneticilerinin liderlik vasıfları oldukça önem arz etmektedir.

Snowden (2002: 110) geliştirdiği Cynefin modeli ile sistemlerin içinde bulunduğu durumların karmaşıklık derecelerini sınıflayarak hangi yönetim şeklinin en uygun olduğunu açıklamaya çalışmıştır. Snowden'e göre karmaşıklığın doğasını tanımayı çalışmak daha etkili bir şekilde liderlik etmeyi mümkün kılmaktadır. Bu modele göre kriz yönetiminde yapılması gereken ilk şey, içinde bulunulan yapının karmaşıklık derecesinin tanımlanması başka bir deyişle olaylar arasındaki neden-sonuç ilişkilerinin tespit edilmeye çalışılmasıdır (Snowden ve Boone, 2007: 68).



Şekil 1. Cynefin Modeli

Cynefin modeline göre Kovid-19 pandemi süreci “Kompleks” ve “Kaotik” boyuta karşılık gelmektedir. Kovid-19 pandemi sürecindeki yapı tanımlanmaya ve belirsizlik ortadan kalkmaya başladıkça yapı kaostan komplekse doğru çözülmektedir. Kompleks durumlarda yapının analiz edilmesi uzun süreceğinden, nedensellik ilişkisi belirsiz olduğundan ve örüntüler deneme ile ortaya çıkabileceğinden liderlere bu durumda “Tezahür Uygulaması (Emergent Practice)” önerilmiştir. Kompleks yapılar için önerilen yönetim şekli; “dene-algıla-karşılık ver” şeklindedir. Kompleks sistemlerde belirsizlik içeren, hangisinin doğru olduğu bilinmeyen birçok fikir ve değişikliğe karşı çok hassas bir yapı bulunmaktadır. Kaotik durumlarda ise yapı içindeki nedensellik kaybolur ve yeni oluşan yapı mevcut yönetim şekilleri ile çözülemeyeceğinden yeni yönetim yaklaşımlarını gerekli kılmaktadır. Bu yaklaşım Snowden tarafından “Özgün Uygulama (Novel Practice)” olarak adlandırılmıştır. Kaotik durumların yönetim şekli önce eylem sonra önlem olarak adlandırılacak olan “harekete geç-algıla-karşılık ver” şeklindedir. Kaotik durumlarda, belirsiz birçok hedef ve süreç, alınması gereken çok sayıda karar ve kargaşa ortamı bulunmaktadır.

Bu açıdan bakıldığında, sistemin kaotik yapıdan çıkarılabilmesi için yapılması gereken ilk şey, kaosa sebep olan etken veya etkenlerin tespit edilmesi, yeni yapının tanımlanmaya çalışılması, içindeki örüntülerin tespit edilmesi ve böylece belirsizliklerin ortadan kaldırılmasıdır (Erdoğan, 2020; Görgülü, 2015). Tüm bu sebeple bu çalışma; mevcut Kovid-19 pandemi döneminde hastanelerin yönetim yapısının tanımlanması ve bu sayede belirsizliklerin ortadan kaldırılarak neden sonuç ilişkilerinin açığa çıkarılması ve ileride oluşabilecek salgınlara yol gösterici nitelikte olması amacıyla tasarlanmıştır.

Resmi olarak ilk Kovid-19 vakasının görülmeye başladığı tarihten itibaren yayınlanan akademik çalışmalar Web of Science ve Google Scholar veri tabanı üzerinde 2019-2020 tarihleri ile aratılarak incelenmiştir. Çalışmalar incelendiğinde; yapılan çalışmaların çoğunluğunun süreci klinik açıdan değerlendirdiği görülmüştür (Garcia-Portabella vd., 2020: 1516; O’Connell vd., 2020: 53; Rastogi, 2020: 1064; Roberts, Wright, Christmas, Robertson ve Wu, 2020: 986; Tankel vd., 2020: 2459; Zedde vd., 2020). Bu çalışmaların yanında sayıları az olsa da sosyal bilimler ve yönetsel konularda; süreci fizyoloji ve psikolojik açıdan (Aslan, 2020: 88; Heath, Sommerfield ve Von Ungern-Sternberg, 2020), göç ve sağlık üzerindeki etkileri açısından (Sirkeci ve Yüceşahin, 2020: 13) iş gücü üzerindeki etkileri açısından (Santos, 2020: 252), ekonomi ve finans açısından (Öztürk, Şişman, Uslu ve Çıtak, 2020: 59; Gülhan, 2020: 1122; Zeren ve Hizarci, 2020: 82), hukuksal açıdan (Wang, 2020: 16), cerrahi hizmetlerin yönetsel süreç yönetimi açısından (Weber LeBrun vd., 2020: 221), (Amerika’daki Medicare ve Medicaid kapsamındaki) teletıp hizmetlerinin değerlendirmesi açısından (Hinckley vd., 2020: 1107), (Çin’de) sağlık merkezindeki salgını önleme ve kontrol altına alma çalışmalarının değerlendirilmesi açısından (Yang vd., 2020: 8), (ABD’de) acil durum yönetimi sırasında kurumlar ve halk sağlığı arasındaki işbirliği açısından (Wolf-Fordham, 2020: 15) ele alan çalışmaların da bulunduğu görülmüştür. Yine Çin’de yapılan çalışmalardan biri politika ve kontrol önlemlerinin salgın üzerindeki etkisini incelemektedir (Liang, Tang, Luo, Zhang ve Feng, 2020: 2958). Bunlara ek olarak, yoğun bakım yönetimi sırasında karşılaşılan zorlukları ve önerileri ele alan çalışma da bulunmaktadır (Phua vd., 2020: 511).

Türkiye’deki çalışmalar incelendiğinde; Kovid-19 sürecinde hemşirelerin rolü ve hemşirelik hizmetlerinin yönetimini (Bal ve Çelik, 2020: 302; Kıraner, Terzi, Bozkurt, Kebapçı ve Türkmen, 2020; Türkmen, 2020: 42) ve hastalara hizmet vermekte olan hemşirelerin yaşadığı duygu ve düşünceleri ele alan çalışma da bulunmaktadır (Karasu ve Çopur, 2020: 12). Kovid-19 salgını sırasında hastane acil yönetimini inceleyen bir çalışmanın sonuçlarına göre; her hastanenin kendi koşullarına uygun acil durum planını olması gerektiği vurgulanmaktadır (Cao vd., 2020: 311). Süreci yönetsel açıdan ele alan çalışmaların azlığı ve Türkiye’deki Kovid-19 pandemi yönetimi ve liderliği sürecini hastaneler özelinde inceleyen çalışmanın bulunmaması çalışmanın özgünlüğünü vurgulamaktadır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kriz durumlarının beraberinde getirdiği kaotik ortam; içinde bulunulan yeni sistemin tanımlanamaması ve belirsizlikler içermesi nedeniyle yönetim ve liderlik tarzlarında değişiklikleri gerektirmektedir. Bu çalışma; korona virüs ile mücadele çalışmalarının ülkemiz ve tüm dünya için güncel ve henüz tüm hatlarıyla tanımlanamayan bir sorun olması nedeniyle, yapının ve mücadele çalışmalarının yönetsel alt boyutları ile tanımlanarak bir sonraki olası salgın durumlarında yol gösterici nitelikte olması amacıyla planlanmıştır. Pandemi sürecinin kendisine has özelliklerini ve genel kriz yönetimi süreçlerinden ayrılan yönlerini ve pandemide hastane yönetimi açısından

yönetimde öncelikli olarak beliren olgu ve olayları, hastane yöneticilerinin liderlik tarz ve davranışlarındaki değişimleri ortaya çıkarmak yönetim bilimi açısından önem arz etmektedir. Çalışma Kovid-19 salgınının hastanelerdeki yönetim ve liderlik süreçlerine etkisini tanımlaması açısından özgündür. Nitekim literatür çalışması yapıldığında Kovid-19 salgınına bilimsel açıdan inceleyen çok sayıda akademik çalışma bulunmasına rağmen hastanelerdeki yönetsel liderlik sürecini tanımlayıcı nitelikte Sağlık Bakanlığının yaptığı açıklama ve raporlar dışında resmi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple çalışmanın sağlık kurumu yöneticilerine ve diğer sağlık hizmeti sunucularına rehberlik edebileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada belirlenen amaçlara ulaşabilmek için; Kovid-19 salgını ile mücadele eden hastanelerin süreçte aktif rol almış üst düzey yöneticileri (başhekim/başhekim yardımcısı) ile iletişime geçilerek;

- Korona virüs ile mücadele süreçlerinin tanımlanması,
- Salgın ile mücadele sırasında yönetilme gerekliliği oluşan alanların tanımlanması,
- Yönetilen bu alanlara hastane yöneticilerinin nasıl liderlik ettikleri ve ne gibi kararlar almak durumunda kaldıklarının tespit edilmesi,
- Mücadele sürecinin genel bir değerlendirmesi ve ileride oluşabilecek benzer durumlar için almayı planladıkları önlemlerin tanımlanması, hedeflenmiştir.

3.2. Çalışmanın Tasarımı

Çalışmanın amaçlarına ulaşmak için;

- İlk olarak çalışmaya dahil edilecek hastaneler ve hastane yöneticileri tespit edilmiştir (*Örneklem seçiminde kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır.*)
- Hastane yöneticilerinin Kovid-19 salgını sırasında karşılaştığı durumları ve karar verme süreçlerini tanımlayıcı nitelikte sorular hazırlanmıştır (*Bu sorular süreçte aktif olarak yer almış hastane yöneticisinin de görüşleri alınarak hazırlanmıştır.*)
- Katılımcılar ile 1-1,5 saat aralığında yarı yapılandırılmış mülakat görüşmeleri gerçekleştirilmiştir.
- Daha sonra verilerin analizi gerçekleştirilmiş ve analiz aşamasında “içerik analizi” yöntemi uygulanmıştır.
- Son aşama olarak analiz edilen veriler kod-kategori ve temalara göre detaylı olarak raporlanmıştır.

Çalışmanın adımları aşağıda detaylandırılmıştır.

3.3. Katılımcıların Seçimi ve Veri Toplama Yöntemi

Çalışma kapsamına dahil edilen katılımcılar kartopu-zincir örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Bu örnekleme yönteminde araştırma, “İlgili konuda en çok kimden bilgi alabilirim? Bu konuyla ilgili kim/kimler ile görüşmemi önerirsiniz?” sorularını sorarak başlar. Bu sorularla öğrendiğimiz yetkili kişi sayısı artar ve kartopu şeklinde büyür (Baltacı, 2019; Karaaslan, 2019). Literatüre göre nitel araştırma yöntemlerinde katılımcıların sayısından ziyade niteliğinin önemli olduğu ve bazen çok sayıda katılımcıya ulaşma çabası sırasında hata yapıldığı belirtilmektedir. Bazı durumlarda tek katılımcı bile araştırma örneklemini oluşturabilmekte ve gerekli olan tüm verileri sunabilmektedir (Baltacı, 2019; Creswell, 2002). Bu sebeple çalışmada bize daha nitelikli bilgi sunabilecek ve daha çok zaman ayırabilecek kişiler gönüllülük esasıyla gözetilerek belirlenmiştir. Görüştüğümüz hastane yöneticileri arasından çalışmaya katılmayı kabul eden gönüllü 10 kişi ile nitel araştırma yöntemlerinden biri olan derinlemesine mülakat yöntemi (Baltacı, 2019; Bulduklu, 2019: 11; Ilgar ve Ilgar, 2013; Şimşek ve Yıldırım, 2016; Tekin ve Tekin, 2012) kullanılarak veri toplanmıştır. Derinlemesine mülakat görüşmeleri araştırmacı tarafından daha önceden belirlenen açık uçlu sorular çerçevesinde katılımcıların aktardığı bilgiler etrafında şekillendirilerek gerçekleştirilmiştir (Ilgar ve Ilgar, 2013). Salgın hastalık tedbirleri gereği görüşmeler çevrimiçi (online) ortamda görüntülü olarak yapılmıştır. Görüşmeler etik kurallar ve bilgilendirilmiş onam çerçevesinde kayıt altına alınmış ve analiz sürecinde tekrar tekrar dinlenmiştir. Çalışma İstanbul Medipol Üniversitesi Etik Kurul Komisyonundan 43037191-604.01.01-E.17328 sayılı etik kurul izni alınarak gerçekleştirilmiştir.

Görüşmeler, 2’si başhekim yardımcısı ve 8’i başhekim olmak üzere toplam 10 hastane yöneticisi ile gerçekleştirilmiştir. Hastane yöneticilerinin liderlik yaptıkları kurumların 4’ü şehir hastanesi, 4’ü devlet hastanesi ve 2’si üniversite hastanesidir. Hastanelerin hizmet verdikleri iller ise; İstanbul, Ankara, İzmir, Balıkesir (2), Yozgat, Burdur, Bursa ve Isparta (2)’dir. Görüşmeler özellikle belirsizliğin ve salgınla mücadelenin en yoğun

olduğu aylar olan, Mart 2020 (*Türkiye’de ilk vakanın görülmeye başladığı tarih*) -Haziran 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.4. Analiz

Veri analizi yöntemi olarak “içerik analizi” kullanılmıştır. İçerik analizi sosyal bilimcilere arşivlerden, belgelerden çeşitli kitle iletişim araçlarından elde edilen bilgilerin bir anlam kazandırılması amacıyla sistematik olarak incelenmesidir (Baltacı, 2019; Bulduklu, 2019: 282). Yapılandırılmış mülakat görüşmeleri sonucunda toplam 665 dakikalık ses kaydı oluşmuş ve kayıtlar analiz edilmek üzere yazıya dökülmüştür. Metinler tekrar tekrar okunmuş ve her bir okuma sırasında ortak olduğu düşünülen temalar not alınmıştır. Bu şekilde 10 tekrar ile okuma yapıldıktan sonra ana temalar tespit edilmiştir. Temalaştırma çalışması yapılırken fenomenolojik araştırmaların bir gerekliliği olarak kişisel önyargı ve tahminler çalışma dışında tutulmuştur. Bunun için analiz sonuçları ilk olarak hastane süreçlerinde yer almayan araştırmacılar tarafından incelenerek kodlara ayrılmış, daha sonra hastane süreçlerinde ve Kovid-19 ile mücadele çalışmalarında aktif rol almış araştırmacılar tarafından değerlendirilmiştir. Araştırmacıların oluşturduğu temalar karşılaştırılarak yorumlanmış ve fikir birliği sağlanarak son şekli verilmiştir. Bu sayede salgın hastalık yönetimi sürecinde hastanelerdeki yapı ve yönetilmesi gereken alanlar tanımlanmış ve bu alanlara nasıl liderlik edildiği ortaya konulmuştur.

İçerik analizi aşağıdaki adımlar izlenerek gerçekleştirilmiştir (Kodlama-Kategorilere ayırma-Örnekleme tekniği),

- Bütün belgeler detaylıca okunarak ilk izlenimler not alınmıştır.
- Birbiriyle ilişkili olan ve benzerlik gösteren ifadeler kodlanmıştır. (*Birkaç yerde tekrar edenler, görüşülen kişi tarafından özellikle tekrar edilenler, hayret uyandıran veya daha önceki çalışmalarda tespit edilmiş olan ifadelere özellikle dikkat edilmiştir*).
- En önemli olan kodların hangileri olduğuna karar verilmiş, kodlar birleştirilerek ana kodlar oluşturulmuş ve bir önceki aşamada oluşturulan bazı kodlar elenmiştir. Önemli görülen kodlar bir grup haline getirilerek ana kod altında toplanmıştır.
- En ilişkili olan kodlar belirlenerek birbiri ile olan bağlantıları tanımlanmış ve kategoriler arasındaki hiyerarşik yapı belirtilmiştir.
- Son aşama olarak analiz sonuçları tablolarla birlikte raporlanmıştır. (*Bu aşamada belirtilen kodlara yer verilirken katılımcıların ifadeleri turnak içinde yer verilmiş ve bu sayede örnekler sunulmuştur. Katılımcıların ifadeleri olduğu gibi düzeltme yapılmadan verilmiştir*).

4. BULGULAR

Analiz sonuçlarına göre Kovid-19 salgını sırasında yöneticilerin üzerinde durmaları gereken alanlar olarak; yöneticilerin liderlik özellikleri, planlama, temel sağlık hizmetlerinin devamlılığı, insan kaynağı yönetimi, iletişim ve bir sonraki salgına hazırlık planları boyutları ön plana çıkmıştır.

Yapılan analizler sonucunda hastane yöneticilerinin salgın hastalık yönetimi sürecinde gösterdikleri liderlik davranışları Tablo-1’de de gözüktüğü üzere; yönetim, güven, kontrol, irade, kararlılık, istişare, netlik, öngörülü davranışlar, adaptasyon ve adalet ve hakkaniyet çerçevesinde şekillenmiştir.

Tablo 1. Hastane Yöneticilerinin Salgın Hastalık Yönetimi Sürecinde Gösterdikleri Liderlik Davranışları

Etkili Lider Özellikleri	Yönetişim
	Güven Verebilmek
	Kontrol
	İrade
	Kararlılık
	İstişare
	Netlik
	Öngörü
	Adaptasyon
	Adalet ve Hakkaniyet

Katılımcıların liderlik davranışları ile ilgili yaptıkları açıklamalardan bazıları aşağıda sunulmuştur:

K5: "Çoğunlukla karar alırken görüş alarak beraber karar vermeye çalışıyorum. Ek olarak kamu yönetimi mezunuyum ve önemini bildiğim için yönetim yapmaya çalışıyorum."

K8: "Herkes lider olursa süreci yönetemezsiniz. Sadece bir lider olduğunuzu ve bunun da hazırlıklı olduğunuzu hissettirirseniz süreci güven ortamında daha başarılı yönetebilirsiniz. Biz çalışanlarımıza onların her koşulda arkasında olduğumuzu ve onları düşünerek en doğru kararları almaya çalıştığımızı hissettirdik."

K2: "Çalışanlar onları düşündüğümüzü hissettiği zaman işimiz daha kolaylaştı. İdareye karşı güvenleri arttı. Bizim hastanemiz yeni ve farklı hastanelerden personellerle oluşturduğumuz toplama bir hastaneydi, yönetime karşı önyargılı olan sağlık çalışanlarımız vardı ve bu sebeple biraz gerginlik vardı. Salgınla başa çıkma sürecimizde idareye karşı güven oluştu ve şu an her şey o kadar düzenli işliyor ki adeta bir makine gibi. Ara ara olan sorunlar bizim önümüze geliyor. Hastanede genel bir memnuniyet durumu var. Çalışanlarımız, idare yapılabilecek her şeyi yapıyor bizim arkamızda duruyor doğru kararlar alıyor en iyisini yapmaya çalışıyor diye düşünüyorlar."

K5: "Personele güven vermek çok önemli şu ana kadar yapamadığımıza yapamadık deyip yaparız dediğimizi yaptığımız için sözümüze güvendiler."

K7: "Kurallar çok net herkesin anlayabileceği şekilde sunuldu. Aldığımız kararların arkasında durduk."

K3: "İlk başlarda aldığımız bazı kararlar hakkında personellerimiz tarafından eleştirildik ve bir dirençle karşılaştık, fakat aldığımız kararların arkasında durmamız bir süre sonra bu direnci ortadan kaldırdı. Özellikle izinler konusunda sıkıntılarla karşılaşmıştık, sürecin belirsizliğinden dolayı çalışmak istemeyip izin almak isteyen personellerimiz vardı fakat bizim de salgınla başa çıkabilmek için çalışanlarımıza ihtiyacımız vardı. Bu konuda bakanlığın izin yönetmeliğini arkamıza aldık ve kararlılıkla durduk ve bu kuraldan taviz vermedik."

K9: "Hastanemizin fiziki yapısını pandemiye uygun olarak düzenleyecek birçok çalışma yaptık. Ameliyathaneleri bile gerektiğinde yoğun bakıma çevirebilecek şekilde düzenledik. Tamamen izole mahkûm servislerimiz vardı onları karantina servisine çevirdik. KYK dan elimize bir gecede 150 tane Kovid pozitif hasta geldi apar topar hızlı bir operasyon yapmamız ve personelimizi diri tutmamız lazımdı. Önceden bu senaryoyu tahmin etmiş olmamız, öngörülü davranmamız ve fiziki şartlarımızı hazırlamış olmamız bizim işimizi kolaylaştırdı."

K7: "Krizin boyutuna göre olası senaryolar belirleyip öngörülü davrandığımız için süreci ülkecek iyi yönettiğimizi düşünüyorum. Süreci hızlı öğrendik ve kendimizi çok hızlı hazırladık."

K9: "En önem verdiğimiz konu personelin korunmasıydı (İtalya, İspanya ve Çin'deki görüntüler moral motivasyonu düşürdü). Korkuyu yönetmezsen başarılı olamazsın, personel olmazsa hizmet veremez halkı da koruyamazsın. Biz başhekim ve başhekim yardımcılarını olarak da bizzat sahada olduk. Aldığımız her kararda adalet ve hakkaniyeti gözetiyor olmamız çalışanlarımıza daha kolay liderlik edebilmemizi sağladı. Özellikle Kovid görevlendirmelerinde adaletli davrandığımızı bilmeleri karşı çıkma ve direnç göstermelerinin önüne geçti."

Analizler sonucunda hastane yöneticilerinin salgın yönetimi sürecinde; hastanenin fiziki yapısının yeniden düzenlenmesi, görev tanımlarının yeniden yapılması, kaynakların planlanması ve temel sağlık hizmetlerinin yeniden planlanması durumunda kaldıkları sonucuna ulaşmıştır. Temel planlama yapılması gereken temalar ve alt temaları Tablo-2'de verilmiştir.

Tablo 2. Salgın Hastalık Yönetimi Sırasında "Planlama" Çalışmaları

Planlama	Hastanenin Fiziki Yapısının Yeniden Düzenlenmesi	Yoğun Bakım, Acil, Kadın Doğum, Ameliyathane Gibi Birimlerin Kovidli ve Normal Hastalar İçin Ayrı Ayrı Olacak Şekilde Planlanması
		Giriş Çıkış Kapılarının Kontrolü
		Dışarıyla Bağlantılı Kovid Poliklinik Giriş-Çıkışı
	Görev Tanımlarının Yeniden Yapılması	
	Kaynakların Planlanması	
	Temel Sağlık Hizmetlerinin Planlanması	

Katılımcıların planlama ile ilgili yaptıkları açıklamalardan bazıları aşağıda sunulmuştur:

K8: "FTR binamız vardı burayı Kovide ayırdık ama hazır olmadığı için inşaat başlatarak Kovide uygun hale getirmeye çalıştık."

K7: "Bir taraftan Kovide mücadele ederken diğer tarafta temel sağlık hizmetlerini yürütmemiz lazımdı, en yakın hastane 40 km ötedeydi. Bunun için yeni bir yapılanmaya gittik. Belli servisleri bir araya getirdik. Acil vaka dışındakileri ertelemeye çalıştık. Bazı servisleri birleştirip diğer servisleri Kovide ayırdık."

K8: "Tüm kapıları kapattık tek bir giriş yaptık ve kontrollü hale getirmeye çalıştık. Normalde 7-8 kapımız vardı."

K5: "Hastane giriş sayısını üçe düşürdük ve girişe triaj kurduk. Orada ateş ölçüp değerlendirme yapıp riskli olanları doğrudan A bloğa gönderdik."

K2: "Dışarıyla bağlantısı olan polikliniklerden birkaç tanesini Kovid için yeniden revize ettik, Kovidli bir hasta geldiği durumda hastane içinden dolaştırmak yerine arka kapıdan içeriye alındı."

K1: "Yaşadığımız bir diğer ikilem; farklı branşlardaki örneğin dermatoloji, patoloji ve enfeksiyon doktorlarını Kovide görevlendirmek oldu. Süreçte görev alacak hekimler belirlendi. Burada çok itirazlar oldu. Bu sırada bakanlık tüm hekimler bu süreçte yer alabilir diye bir genelge yayınladı. Bu süreci böyle çözdük itirazlar çözüldü."

K2: "Pandemi bilim kurulu kurduk. Göğüs, enfeksiyon ve dahiliye başta olmak üzere farklı bölümlerden arkadaşlarla her sabah toplantı yaptık. Herkesin değişik bilgi kaynakları var, kim ne biliyorsa onu ortaya koydu kararlar aldık ve bunu hemen uygulamaya koyduk ertesi gün bunları değerlendirdik eleştirdik gerekirse değiştirdik her gün bunu tekrar ettik. Bu durum işimizi çok kolaylaştırdı."

K6: "Veri girişinin bu kadar yoğun olacağını bilmediğimiz için küçük bir HSYS veri giriş ekibi kurmuştuk daha sonra yetişemediler. 4 ayrı ekibe ayırdık her ekibin farklı görevleri vardı. Bu ekiplerin başına da başarılı hemşireleri verdik. İlk başta eksiklerimiz ve hatalarımız oldu fakat hem eğitim vererek hem de çalışan sayısını artırıp düzene koyarak yetiştik."

K1: "PCR için araştırma hastanesinin laboratuvarını kullandık. Sonuçlar hatalı gelmeye başladı. Bunun için farklı laboratuvarlara da göndererek kontrol ettik ve soğuk zincire uymadığı tespit edildi. Taşıma personelimiz sağlık personeli olmayan memur şoförlerdi. Bilgi eksikliğinden dolayı soğuk zincire riayet edememişler. Buna tedbir alıp yeni görevlendirmeler yaptık profesyonel sağlık personelleri koyduk ve eğitimler verdik. Sorumlu şoför belirledik ve şoförlerin ateşlerini ölçtük."

Hastane yöneticilerinin bir taraftan salgınla mücadele ederken diğer taraftan da temel sağlık hizmetleri sunumunu devam ettirecek planlamalar yapmaları gerekmektedir. Yaptığımız analizler sonucunda temel sağlık hizmetlerinin devamlılığı için temelde yönetilmesi gereken alanların; hastane fiziksel yapısının yeniden planlanması, triaj ayrımı ile hasta yönlendirilmesi, civar hastanelere yönlendirme yapılması, acil olmayan hizmetlerin ertelenmesi, bulaşı önleme ve hasta yoğunluğunun azaltılması olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo-3).

Tablo 3. Salgın Hastalık Yönetimi Sırasında "Temel Sağlık Hizmetlerinin Devamlılığı" Çalışmaları

Temel Sağlık Hizmetlerinin Devamlılığı	Hastane Fiziksel Yapısının Yeniden Planlanması
	Triaj Ayrımı ile Hasta Yönlendirmesi
	Civar Hastanelere Yönlendirme
	Acil Olmayan Hizmetlerin Ertelenmesi
	Bulaşı Önleme
	Hasta Yoğunluğunun Azaltılması

Katılımcıların temel sağlık hizmetlerinin devamlılığı ile ilgili yaptıkları açıklamalardan bazıları aşağıda sunulmuştur:

K9: "Tamamen izole mahkûm servislerimiz vardı onları karantina servisine çevirdik. 2 tomografimiz vardı 1 tanesini kirli tomografi yaptık Kovidli hastalar için ayırdık."

K8: "Fiziki yapımızı Kovid için uyumlu hale getirmek ve ek alanlar ayırmak için çalışmalar yapmıştık. Kovid için ayırdığımız 120 yatak vardı aynı anda 118'i doluydu eğer boşaltmamış olsaydık yetişemezmişiz."

K9: "Kapalı alanda yayılımın çok hızlı olduğunu bildiğimiz için triajda dışarıda normal hasta ile Kovidli hasta ayrımı yaptık. Burada hekimlerimiz gelenleri kontrol etti, durumunu sordu, ateşini ölçtü. Şüphelendiğimiz bir durum varsa tomografiye baktık. PCR sonucunu beklemeden hastaneye aldık. Testi negatif çıksa bile Kovid tedavisine başladık çünkü tıbbi açıdan bunun gerekliliğini fark ettik."

K1: "Bizim hastanemiz pandemi hastanesi seçildikten sonra (...) merkezdeki (...) Devlet ve (...) Devlet hastanesine 80 tane hekimimizi görevlendirdik ve oraya yönlendirdik. Hastalarımızı da oraya yönlendirdik ve biz sadece pandemi hastalarına baktık. Diğer hastaneler de Kovidli hastaları bize yönlendiriyordu. Kalan 40 hekimimiz ile çalışmalara ve mücadeleye devam ettik. Bulaş riski ortadan kalkan hastalarımızı tedavi ettikten sonra yine o hastanelere yönlendirdik."

K6: "Sivilcesi için cildiye gelen hastalar bile vardı bu tür hastalar bizi çok zorladı. İnternet sitemizde acil olmayan durumlarda gelmemeleri gerektiği ve ertelemeleri gerektiği gibi bilgiler yayınladık."

K6: "Hastadan çok personeller birbirine bulaştırıyor bu sebeple ortak alanları engelledik, personel yoğunluğunu azaltmaya çalıştık, dönüşümlü çalıştırdık ve hastanedeki her seviyeden çalışana eğitimler verdik."

K2-4-6: "MHRS'den muayene sürelerini artırdık 30 dk. yaptık. Böylece hasta yoğunluğu azaltılmış oldu. Daha sonra bakanlıkta MHRS aralıklarını artırmamızı söyledi, biz önceden bu durumu öngörmüştük."

K8: "Acil olmayan ötelenebilecek ameliyatları öteledik, poliklinikleri de aile sağlığı merkezlerine yönlendirdik mümkün olduğu kadar hastaneyi boşaltmaya çalıştık, bulaşı önlemek için yoğunluğu azaltmamız önemliydi."

K5: "Genel olarak halk hastaneye gitmekten çekindiği için poliklinik sayılarımız da düştü bu sebeple yönetmek daha kolay oldu."

K8: "Hasta ziyaretlerini yasakladık. Kovidli hastalara hiç ziyaretçi kabul etmedik."

En önemli kaynağın insan kaynağı olduğu düşünüldüğünde hastanelerde insan kaynağı yönetimi çalışmalarının, kaygı yönetimi, personel izinlerinin planlanması, ek insan kaynağı ihtiyacının planlanması ve personellerin temel ihtiyaçlarının sağlanması ana temalarında çerçevelendiği görülmüştür.

Tablo 4. Salgın Hastalık Yönetimi Sırasında "İnsan Kaynağı Yönetimi" Çalışmaları

	Kaygı Yönetimi	Belirsizlik Yönetimi (Bilgi Seviyesinin Artırılması- Eğitimlerin Verilmesi) Psikososyal Destek Sunulması
İnsan Kaynağı Yönetimi	İzinlerin Planlanması	
	Ek İnsan Kaynağı	Ek İnsan Kaynağı Gerekisini
		Kalacak Yerlerin Planlanması
	Temel İhtiyaçların Sağlanması	Lojistik İhtiyaçlarının Sağlanması Her Tür Kişisel Koruyucu Ekipmanın Sağlanması- Önce Personel Güvenliği

Katılımcıların insan kaynağı yönetimi ile ilgili yaptıkları açıklamalardan bazıları aşağıda sunulmuştur:

K9: "Korkuyu yenersen pandemiyi de yenersin. Korkuyu yenemediğin sürece pandemiyi yenemezsin. Korkuyu yenmek için belirsizliği ortadan kaldırmak önemliydi. Personellere eğitimler verdik ve sürekli yanlarında olduğumuzu ve onları düşündüğümüzü hissettirdik."

K7: "İlk 7-10 günlük süreç ciddi sıkıntılı bir süreçti. Bilgiye erişim konusu sıkıntı oluşturmuştu. Bunun dışında hiçbir sorun yaşamadık. Sosyal medyadaki yanlış bilgi kirliliği ile baş etmeye çalıştık bunu da sistematik bilgi ile çözdük."

K9: " Psikosyal destek hattı kurduk, psikiyatri uzmanlarımızı alandan çektik hem yatan hastalarımıza hem de kendi personellerimize destek verdiler. Umreden gelenlerin psikolojisi çok kötüydü. Bu şekilde destek vererek normale döndürmeye çalıştık. Çok uzun görüşmeleri telefonla psikoloğlara yaptırarak tedavi gerekenleri psikiyatriste yönlendirdik. Psikolojide korku ile alakalı yine tekrarlıyorum korkuyu yenersen psikoloji bozukluğunu da yenersin. Personellerimize de destek hattı oluşturduk."

K1: "Psikososyal destek birimi kurduk. Çocuk gelişimcisi ve psikologlardan oluşan ekip kurduk. El afişleri hazırladık. Altı polikliniği bu iş için açtık. Gün içinde herhangi bir zamanda çalışan ve aileleri gelebildi."

K8: "Personel izinlerinde bakanlığın yönetmeliğine göre izin verdik. Onun dışında izin vermedik fakat viral yükü azaltmak ve personeli dinlendirmek için dönüşümlü çalışacak şekilde planladık. Personele 12 saat nöbet yazdıysak 36-48 saat uzak tuttuk."

K1: "Yıllık izin almak isteyenlerin sayısı arttı. Bu konuda ciddi ikilemler yaşadık. Bakanlığın genelgesine göre kronik hastalığı olanlar izin alabiliyordu. Bir komisyon oluşturduk ve izinleri klinik değerlendirme sonucuna bağlı kıldık. Tıbbi olarak immunité değerlendirmeleri yaptık."

K8: "Biz üniversite hastanesi olarak diğer hastanelere de (Öğt. Görevlisi, araş göre, hemşire vb.) destek verdik personel yönlendirdik."

K2: "Ek insan kaynağına ihtiyacımız oldu ve üniversiteden asistan desteği aldık."

K1: "Bir servisi kendi personelimin kalması için ayırdım. Personellerin tedavisi için de ayrı bir polikliniği ayarladık. Öğretmen evi, KYK ve üniversitenin otelini isteyen personelimizin kalması için ayarladık."

K9: "İlk başlarda Kovidin ne olduğunu bilmiyorduk her kafadan bir ses çıkıyordu, ne olduğunu bilmediğimiz bir pandemide hızlı bir şekilde karar vermemiz gerekiyordu. Öncelikle personeli koruyucu ekipmanları sağlamaya çalıştık."

Analizler sonucunda iletişim yönetimi açısından yönetilmesi gerekli olan alanlara Tablo-5’de yer verilmiştir.

Tablo 5. Salgın Hastalık Yönetimi Sırasında “İletişim” Çalışmaları

	HSYS (Halk Sağlığı Yönetim Sistemi)
İletişim	Bakanlık ile İletişim
	İTS (İlaç Takip Sistemi)
	Yönerge ve Resmi Yazılar
	Panel Ekranları
	Hastane İçi Tv Ekranları
	Hastane İçi İletişim
	Poster
	E-Mail
	Whatsapp
	Düzenli Yapılan Hastane Bilim Kurulu Toplantıları
Kamuoyu ile İletişim	Valilikler Aracılığı ile
Bilgi Kirliliği ile Mücadele	Eğitimler ile Bilgi Seviyesini Artırarak ve Belirsizliği Ortadan Kaldırarak
Hasta ve Hasta Yakını ile İletişim	Hastane İletişim Ekibi Aracılığı ile

Katılımcıların iletişim yönetimi ile ilgili yaptıkları açıklamalardan bazıları aşağıda sunulmuştur:

K1: "Bakanlığın Halk Sağlığı Yönetim Sistemi HSYS ye gece 12 de anlık bilgi aktarımı sağlanması gerekiyordu. Bunun için nöbetçi hekim görevlendirmeler yaptık. Bakanımız geceleri bu sayı üzerinden halkı anlık doğru verilerle bilgilendirdi."

K1: "İlaç konusunda sıkıntılar yaşadık. Başlangıçta kullandığımız ilaçların temini zorlaşmaya başladı. Bunun tedarikini düşünürken ve kaos başlamışken bakanlık açıklama yaptı ve İTS ilaç takip sistemi üzerinden hasta bilgisine göre gerektiği kadar ilacı temin edip bize gönderdi. Doktor order girdikten sonra hastane eczanesinden önceden gönderilen ilaçlar verildi ve bakanlığa ismen bildirildi."

K7: "Bakanlık bu süreçte bizlere belirsizlik bırakmadan kararları anlık aldı ve bizimle anlık paylaştı. Bakanlığın bu derece hızlı ve kararlı çalışması bizim işimizi çok kolaylaştırdı. Bakanlık cenaze süreçleri ile ilgili bile algoritma sundu."

K3: "Hastane içinde bilgilendirmeleri de posterler, mail bilgilendirmeleri, panel ekranlarına anlık yansıyan bilgilendirmeler ve whatsapp mesajları ile sağladık. Çok ciddi bir whatsapp mesajlaşma ve sorun çözüm gruplarımız vardı, çok faydasını gördük."

K1: "Özel şirket ortağımızı da toplantularımıza katarak bilgilendirdik. WhatsApp gruplarımız çok işe yaradı."

K2: "Pandemi bilim kurulu kurduk. Göğüs enfeksiyon dahiliyeden de hekimlerle değişik bölümden de arkadaşlarla her sabah toplantı yaptık. Herkesin değişik bilgi kaynakları var, kim ne biliyorsa onu ortaya koyduk kararlar aldık bunu hemen uygulamaya koyduk ertesi gün bunları değerlendirdik eleştirdik gerekirse değiştirdik her gün bunu tekrar ettik. Bu durum bizi çok önceden hareket etmemizi sağladı ve işimizi çok kolaylaştırdı."

K1-2-3-4-5-6-7-8-9: "Bakanlık açıklama yetkisini valiliklere vermişti. Açıklamaları hep vali bey yaptı."

K7: "İlk 7-10 günlük süreç ciddi sıkıntılı bir süreçti. Bilgiye erişim konusu sıkıntı oluşturmuştu. Sosyal medyadaki yanlış bilgi kirliliği ile baş etmeye çalıştık bunu da sistematik bilgi ile çözdük. Süreç yönetimini sosyal medyada yanlış bilgilerin hızlıca yayılması olumsuz etkiledi. Olmayan sorunların varmış gibi gösterildiği bir sosyal medya ile de baş etmek durumunda kaldık."

K5: "Hasta ziyaretine izin verilmediği için direkt olarak hasta yakınlarına biz bilgilendirme yaptık. Hastayı takip eden hekim hasta yakınına arayarak bilgilendirdi."

Katılımcılardan salgın hastalık sürecini nasıl tanımladıkları sorusuna verdikleri cevaplar kaos, dinamiklik, belirsizlik ve bunların sebep olduğu tedirginlik ortamı temalarında toparlanmıştır (Tablo-6).

Tablo 6. Salgın Hastalık Sürecinin Doğası

Sürecin Doğası	Kaotik Yapı
	Dinamik Yapı
	Personelin Korkusu ve Tedirginliği
	Belirsizlik

Katılımcıların bu tanımları yaparken ifade ettikleri bazı cümlelere aşağıda yer verilmiştir:

K8: "6 saat içinde hastanemize 96 Kovidli hasta geldi. 2 nisanı 3 nisana bağlayan gece 21.00 sularında transfer başladı gece 03.00'e kadar sürdü (bu hastalar olası değil tanısı konulmuş hastalardı) transfer başlamadan önce ben mesajla personellere bildirdim. Tsunami gibiydi. Asistanlar içeri girmek istemiyordu ikna etmek çok zor oldu."

K8: "Bugün aldığımız karar yarın yanlış olabilip ertesi gün iki gün önceki doğruymuş olabiliyor, süreç çok dinamik"

K4: "Çok dinamik bir yapının içindeydik."

K2: "Süreci dinamik olarak yürüttük her kararımızın arkasında ölümüne durmadık. Her gün yeni kararlar aldık gerekirse eleştirdik ve değiştirdik. İlk zamanlarda bilim kurulunu her gün toplarken artık haftada 2 güne düşürdük."

K5: "Hasta sayısı azalmaya başladığı için personel sayısında bir sıkıntı yaşamadık. Ama kaygı çok yüksekti. Dünya basınında fiziki yetersizlik, yoğun bakım yetersizliği, hastaların durumları bizim personelleri de korkutuyordu. Korkuyla başa çıkmaya çalıştık"

K4: "Daha önceden pandemi eylem planımız vardı. Hasta sayısı tahminleri yapmıştık. Kovid için revize etmemiz gerekti. Bulaşıcılığının yüksek olması ve soyut olması sebebiyle virüsü bir düşman olarak gördük ve bir savaştaymışız gibi hareket ettik."

K7: "Bilmediğimiz bir konu olduğu için bizi çok zorladı. Sosyal medyadan sağlıklı bilgi alınmaması ciddi anlamda demotivasyon oluşturdu."

K9: "Sürecin zorlu ve bizi sıkıntıya sokan tarafı belirsizlik ve öngörülemezlik içinde hızlı ve doğru karar verme gerekliliğimizi, bazen tereddütte kaldığımız oldu ama sonradan daha düzenli olmaya başladık. Belirsizlik bizi

tedirgin etti ve daha dikkatli davranmamızı gerektirdi. Daha önce hiç tecrübemiz olmadığı için neye öncelik vereceğimizi bilemedik. Çin'deki gelişmeleri takip ettik."

K5: "Personellerde bilinmezliğin verdiği endişe ve korku vardı."

K4: "Savaşığımız yapının soyut olması bizi zorladı."

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Kovid-19 salgını; bulaş hızının yüksek olması, bilimsel boyutunun (aşı çalışmaları, tedavi yöntemleri, korunma yöntemleri vb.) tam olarak bilinmemesi, bilgi ve tecrübe eksikliği sebebiyle tedirgin bir ortamın oluşması ve aynı anda çok sayıda sektörü bir arada etkilemesi gibi sebeplerle sistemlerin işleyişini olumsuz etkileyerek kaotik bir ortam oluşturmuştur. Yeni oluşan ortam ve yeni dinamikler beraberinde yeni yönetim ve liderlik stillerini gerekli kılmıştır. Salgın ortamının birçok sektörde farklı etkileri olmakla beraber sağlık hizmetleri sektörünün bu süreçte çarpan etkisi bulunmaktadır. Analiz sonuçlarına göre hastane yöneticileri içinde buldukları krizin yapısını; kaotik, belirsiz, dinamik, korku ve tedirginliğin yüksek olduğu bir süreç olarak tanımlamışlardır. Bu tanımlama Snowden'in (Snowden, 2002) Cynefin modelindeki "Kompleks" ve "Kaotik" bölgelerine karşılık gelmektedir. Çoğunlukla kaos durumlarındaki yönetim önce eylem, sonra önlem olarak adlandırılan şekilde işlemektedir. Bu durum katılımcımız K2 tarafından "Herkesin değişik bilgi kaynakları var, kim ne biliyorsa onu ortaya koydu kararlar aldık ve bunu hemen uygulamaya koyduk. Ertesi gün bunları değerlendirdik, eleştirdik, gerekirse değiştirdik ve her gün bunu tekrar ettik." şeklinde ifade edilmiştir.

Sonuçlara göre hastane yöneticilerinin salgın hastalık yönetim sürecinde üzerinde durması gereken boyutlar; yöneticilerin liderlik özellikleri, planlama, temel sağlık hizmetlerinin devamlılığı, insan kaynağı yönetimi, iletişim ve bir sonraki salgına hazırlık planları olduğu görülmüştür. Bu boyutlar Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO, 2014) yayınladığı salgın hastalık yönetiminde hastanelerin yapması gereken hazırlıkları maddeleriyle de çoğunlukla örtüşmektedir.

Süreci başarılı yürütmek başarılı bir liderliği gerekli kılmaktadır. Analizler sonucunda başhekim ve başhekim yardımcılarının süreci yönetirken gösterdikleri liderlik davranışlarının; yönetişim, güven, kontrol, irade, kararlılık, istişare, netlik, öngörü ve adalet ve hakkaniyet çerçevesinde şekillendiği sonucuna ulaşılmıştır. Lider konumunda olan başhekim ve başhekim yardımcıları tüm personele adaletli ve hakkaniyetli bir yaklaşım sergileyip onlara güven aşılayabilirlerse süreçte daha başarılı olduklarını ifade etmişlerdir. Personelin güven ortamında liderlerinin kendileri için en iyi kararı vermiş olduklarını düşündüklerinde, yapılan yönlendirmeleri daha kolay benimsedikleri ve yerine getirdikleri gözlemlenmiştir.

Katılımcılar, karmaşık olan süreçte öngörülü davranarak ileriye yönelik senaryolar belirlemenin ve olası durumlara hazırlık yapmanın risk yönetimi açısından oldukça önemli olduğunu ve işlerini oldukça kolaylaştırdığını belirtmişlerdir. Örneğin hastanenin fiziki yapısının yeniden düzenlenmesi ve yoğun bakım kapasitesinin artırılması durumlarında öngörülü davranmalarının, hasta sayısı 100'ün üzerine ulaştığında dahi hazırlıklı yakalanmalarını sağlamıştır. Ayrıca hastanelerin çoğunun başhekim liderliğinde bilim kurulu kurdukları ve bu kurula yapılan fikir alışverişi ve istişareler sonucunda ortak karar aldıkları ve bu kararı yeri geldiğinde güncelleyerek en doğru karara ulaşmaya çalıştıkları görülmüştür. Kararların istişare sonucunda ortak alınması herkes tarafından benimsenmesini de beraberinde getirmiştir. Katılımcılar, alınan her kararın Bakanlığın politika ve yönergeleri ile uyumlu olduğu ve bakanlıktan günü gününe gelen yönlendirme ve bilgiler doğrultusunda alındığını ve Bakanlığın desteğinin, kararlı duruşunun ve sürekli bilgi akışı içinde olmasının işlerini oldukça kolaylaştırdığını eklemiştir. Planlamanın bir başka boyutu olarak yeni görev, yetki ve sorumluluk düzenlemeleri olmuştur. Hastanedeki nitelikli insan kaynağı sürecin gereklilikleri doğrultusunda aciliyete göre yeniden planlanmıştır. Her branştan hekimin Kovid servislerinde görevlendirilmeleri, hasta yakınları ile iletişime geçecek bir ekip oluşturulması, hastane bilim kurulu üyelerinin belirlenmesi ve PCR testleri için yeni görevlendirmeler yapılması bu duruma örnek gösterilebilir.

Çok sayıda sağlık hizmetini aynı anda sunan hastaneler bir taraftan salgınla mücadele ederken diğer taraftan da temel sağlık hizmetlerinin devamlılığını sağlamak durumunda kalmışlardır. Salgın döneminde diğer sağlık hizmetlerinin yürütülmesi için; hastane fiziki yapısının uyumlu hale getirilmesi, triaj ile hasta ayrımı yapılarak servislere yönlendirilmesi, civar hastanelere yönlendirme yapılması, acil olmayan hizmetlerin ertelenmesi, bulaş önleme çalışmaları ve hasta yoğunluğunu azaltma çalışmaları bu konuda alınan önemli kararlardan bazılarıdır. Katılımcılar salgını kontrol altına alarak temel sağlık hizmetlerinin devamlılığını sağlamak için öncelikle web sitelerinden acil olmayan sağlık hizmetlerinin ertelenmesi ile ilgili duyuru yaptıklarını ve ertelenebilecek durumda

olan ameliyatlara için hekimlerin hastaları arayarak yönlendirme yaptıklarını bildirmişlerdir. Bulaş hızı kontrol edilebilir seviyeye geldiğinde ve kaos ortamındaki belirsizlikler biraz ortadan kalkmaya başladığında hastane girişine triaj çadırları kurularak hastaneye başvuran her hastanın ön kontrolden geçirildiği ve riskli görülenlerin Kovid acil servisine yönlendirildiği belirtilmiştir. Ek olarak hastane içindeki fiziki ortamlarda da Kovid ve normal olmak üzere ayrımlar yapılmıştır. Görüşme yaptığımız hastanelerden yalnızca biri, sadece Kovidli hastalara hizmet verdiğini, diğer hastalarını ise hekimleri ile birlikte anlaşmış oldukları civar hastanelere yönlendirerek süreci başarıyla yürüttüklerini belirtmişlerdir. Yapılan gözlemlere göre hastanenin bulunduğu ilin nüfus yoğunluğu ve bölgede bulunan hastane sayısına göre alınan kararların da değişiklik gösterdiği görülmüştür.

İnsan kaynağı yönetimi sırasında ise; içinde bulunulan yeni yapının içerdiği belirsizlikler nedeni ile personelde ciddi kaygılar bulunduğu ve hastane yöneticileri bu kaygıları bilgi seviyesini artıracak çalışmalar yapıp (eğitimler, bültenler, iletişim kanalları vb.) belirsizliği azaltarak yönettiklerini belirtmişlerdir. Kendileri ve ailelerinin sağlığından şüphe eden personelin yoğun bir şekilde hastane yönetimine yıllık izin almak için başvurdukları görülmüştür. Yöneticiler izinleri bakanlığın belirlediği yönetmelik çerçevesinde planladıklarını ve yönetmeliğin belirlediği kapsamda yer almayan kimseye izin vermeyerek adaletli ve kararlı davrandıklarını belirtmişlerdir. Bu konuda Bakanlığın bir yönetmelikle çerçeve belirlemiş olmasının işlerini oldukça kolaylaştırdığını da eklemişlerdir. Personel için psikososyal destek hatları oluşturmuş ve ailelerine hastalık bulaştırmaktan çekinen personel için kalacak yerler planlamışlardır. Hastane yönetimi önceliğinin kendi personelinin sağlığını korumak olduğunu ve onlar için her tür kolaylaştırıcı unsurları planladıklarını hissettirecek çalışmalar yaparak güven ortamını oluşturduklarını belirtmişlerdir. Bu bilinçle personelin kalacak yerleri, lojistik ihtiyaçları, kişisel koruyucu ekipmanları, psikososyal destekleri gibi her tür temel ihtiyaçlarını planlamışlardır.

Salgın sırasında yönetilme ihtiyacı oluşan bir diğer alan ise iletişimdir. Salgın haberlerinin duyulmaya başlaması ile beraber çok sayıda yanıltıcı, hatalı ve korkutucu bilgiler de yayılmaya başlamıştır. Oluşan bilgi kirliliği ile beraber gerek vatandaşlarda gerekse sağlık personelinde tedirginlik oluşmuştur. Salgını başarıyla yönetebilmek için bilgi kirliliğinin önüne geçilmesi ve doğru bir iletişim kanalı ile sürecin yönetilmesi gerekmiştir. Katılımcılardan alınan bilgiler doğrultusunda hastanelerin bu süreci; bakanlık ile iletişim, hastane içi iletişim, kamuoyu ile iletişim, bilgi kirliliği ile mücadele ve hasta ve hasta yakınları ile iletişim boyutlarında ele alarak yönettikleri görülmüştür. Bakanlık ile iletişimin çoğunlukla HSYS (Halk Sağlığı Yönetim Sistemi), İTS (İlaç Takip Sistemi) ve yönerge ve resmi yazılar yolu ile sağlandığı belirtilmiştir. HSYS üzerinden her hastane günlük olarak bilgileri Bakanlığa iletmekte ve Bakanlık Türkiye’de hizmet vermekte olan tüm hastanelerden gelen bilgileri günü gününe analiz ederek hem kendi içlerinde planlama sırasında kullanmakta hem de kamuoyu ile paylaşmaktadır. Katılımcıların genel kanısı olarak; Sağlık Bakanının günü gününe kamuoyu ile bilgi paylaşması Bakanlığa karşı da güven oluşturmuş ve vatandaşlar diğer kanallardaki bilgilere inanmak yerine doğrudan Bakanlığın yapacağı açıklamaları beklemişlerdir. İTS aracılığı ile hastaneler gerekli olan ilaç ihtiyaçlarını Bakanlığa hasta bilgileri ile birlikte iletmis ve bu sayede ilaç stoku ile ilgili bir sıkıntı yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Bakanlık hastanelere yönetimde kolaylık sağlamak ve birlik oluşturmak adına algoritmalar ve resmi yazılar göndererek süreci nasıl yönetmeleri gerektiği ile ilgili rehberler sunmuştur. Hastane yöneticileri Bakanlığın cenaze işlemleri ile ilgili bile algoritması olduğunu belirterek bakanlıkla aralarında olan güçlü iletişimin işlerini oldukça kolaylaştırdığını belirtmişlerdir. Hastane içindeki iletişimlerin ise panel ekranları, hastane içi TV ekranları, e-mailler, whatsapp grupları ve düzenli aralıklarla yapılan bilim kurulu toplantıları ile yönetildiği görülmüştür. Hasta ve hasta yakınlarıyla iletişime geçmek için sağlık personelinin oluşan iletişim ekiplerinin kurulduğu ve bilgilendirmelerin günü gününe yapıldığı belirtilmiştir. İllerde ise kamuoyu ile bilgi paylaşımından valiler sorumlu tutulmuş ve bu sayede tek bir kanal yoluyla bilgi paylaşımı gerçekleşmiştir. Bu strateji ile halkın tek bir kişiden gelecek açıklamaları beklemesi ve diğer kanallardan gelen hatalı bilgilere itibar etmelerinin önüne geçilmesi hedeflenmiştir.

Çalışmamızın son aşaması olarak katılımcılara bir sonraki olası salgın için nasıl bir hazırlık yapmayı planladıkları sorulmuş ve alınan cevaplar üzerinde yapılan analizle sonucunda, tedarik konusunda yeni tedbirler alacakları; personelinin ara ara oluşabilecek kriz durumları için psikolojik olarak hazırlayacak çalışmalar yapacakları; acil durum planlarını çeşitlendirerek detaylandıracakları ve kriz durumları için senaryolar belirleyerek ek görevlendirme planları yapacakları görülmüştür.

Çalışmaya başlarken öngörmediğimiz fakat görüşmeler sonucunda açığa çıkan birtakım analizler de bulunmaktadır. Görüşme yaptığımız hastane yöneticilerinin bağlı oldukları hastanelerden 4’ü şehir hastanesi, 4’ü devlet hastanesi ve 2’si üniversite hastanesidir. Şehir hastanelerinin kamu-özel iş birliği ile hizmet vermekte

olmaları sebebiyle özel ortaklarının bulunmasının salgınla mücadele sırasında birtakım avantajlar sağladığı görülmüştür. Salgın sırasında hastanelerde dönüşümlü çalışmaya gidilmesi sebebiyle personel yoğunluğunun azalması ve özel şirket ortaklarına yapılan ödemenin sabit olması sebebiyle özel ortakların aradaki maddi farkı hastane yöneticilerinin ricası üzerine personele ek hizmet vererek tamamladıkları görülmüştür. Salgında görev alan personele ara öğünlerin verilmesi, mevcut öğünlerdeki porsiyon ve karbonhidrat oranlarının artırılması, kişisel koruyucu ekipman tedariki gibi konularda hastane yöneticilerine destek verilmesi gibi durumlarla çalışanların motivasyonlarını olumlu yönde etkiledikleri görülmüştür. Üniversite hastanesi yöneticileri ise 3. Basamak hizmet vermeleri sebebiyle zaten mevcutta ağır vakalara bakarken pandemi hastanesi ilan edilmelerinden sonra Kovidli hastalara da hizmet vermelerinin onları yönetsel açıdan zorladığını belirtmiştir. Bunun yanında üniversitede mevcut olan genç akademik kadronun desteğinin bu süreçte kendileri için avantaj olduğunu ve gerekli durumlarda civar hastanelere de asistan desteği sunduklarını belirtmişlerdir.

Çalışmanın kısıtı görüşmelerin yapıldığı hastane yöneticilerinin hizmet verdikleri illerin bölgesel olarak çeşitlilik göstermemesidir. Bu durum kartopu örnekleme yöntemi kullanarak ulaşılabildiğimiz ve çalışmaya daha çok vakit ayırarak gönüllü olarak katılacak yöneticilere ulaşmak istememizden kaynaklanmaktadır. Yapılacak bir sonraki çalışmada katılımcıların bölgesel olarak dağılımının da dikkate alınması tavsiye edilmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Salgın yönetiminde sahada aktif rol alan ve yoğun çalışma temposuna rağmen mülakatlarımıza vakit ayırarak çalışmamıza katkı sağlayan hastane yöneticilerimize teşekkürlerimizi sunarız.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Aslan, R. (2020). Kovid-19 Fizyoloji ve psikolojiyi nasıl etkiliyor?. *Ayrıntı Dergisi*, 8(88).
- Bal, E. ve Çelik, H. (2020). COVID-19 salgını ile mücadelede hemşirenin rolü. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri*, 12(2).
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: nitel bir araştırma nasıl yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Bulduklu, Y. ve Karaçor, S. (2017). Sağlık hizmetlerinde kriz iletişimi ve yeni medya. *Atatürk İletişim Dergisi*, (14), 279-296.
- Bulduklu, Y. (2019). Eleştirel çalışmalarda nitel araştırma yöntemi olarak gömülü teori. *Kritik İletişim Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 1-14.
- Cao, Y., Li, Q., Chen, J., Guo, X., Miao, C., Yang, H., Chen, Z., Li, C. ve Li, L. (2020). Hospital emergency management plan during the COVID-19 epidemic. *Academic Emergency Medicine*, 27(4), 309-311.
- Creswell, J. W. (2002). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research-required*. Erişim adresi: <http://www.academia.edu/download/31060487/MCTE690-syllabus-summer2003.pdf>, (12.04.2020).
- Çırpan, H. (2017). Complexity and crisis call for shared leadership and empowered teams. *Global Business Strategies in Crisis*, 3-14.
- Erbay, A. (2013). *Salgın nasıl yönetilmeli*. Erişim adresi: <https://www.klimik.org.tr/wp-content/uploads/2013/10/Salg%C4%B1n-Nas%C4%B1l-Y%C3%B6netilmeli.pdf>, (14.06.2020).
- Erdoğan, K. (2020). *Cynefin modeli ile proje şeklini belirlemek*. Erişim adresi: <https://scientu.net/cynefin-ile-proje-seklini-belirlemek/>, (18.05.2020).
- Garcia-Portabella, M., Nuñez, J. H., Batalla, L., Plomer, M., Lakhani, K. ve Massons, J. (2020). Patient outcomes after humeral fracture surgery during the COVID-19 outbreak in Spain. *Journal of Shoulder and Elbow Surgery*, 29(8), 1513-1521.

- Görgülü, G. (2015). *Liderler için cynefin karar verme çerçevesi. Pazarlama 3.0.* Erişim adresi: <https://www.pazarlama30.com/sistem-kaos-ve-cynefin/>, (15.05.2020).
- Guner, S. (2019). *Sağlık hizmetlerinde yaratıcı problem çözme tekniği olarak TRIZ'i öneren yeni bir yaklaşım (İstanbul Medipol Üniversitesi).* Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (19.05.2020).
- Guner, S. ve Kose, I. (2020). A new approach that proposes TRIZ as a creative problem solving technique in health services. *Research Journal of Business and Management*, 7(2), 67-79.
- Gülhan, Ü. (2020). Kovid-19 Pandemisinin altın fiyatlarına etkisi: ARDL analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(3), 1111-1125.
- Heath, C., Sommerfield, A. ve Von Ungern-Sternberg, B. S. (2020). Resilience strategies to manage psychological distress among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: a narrative review. *Anaesthesia*, 75(10), 1364-1371.
- Hinckley, N. B., Henley, M. B., McIntyre, L., Stiefel, E., Davidson, J. ve Chhabra, A. (2020). Orthopaedic documentation and coding primer for telemedicine and electronic patient communication for the COVID-19 pandemic. *JBJS*, 102(13), 1105-1108.
- Ilgar, M. Z. ve Ilgar, S. C. (2013). Nitel bir araştırma deseni olarak gömülü teori (Temellendirilmiş Kuram). *IZU Social Sciences Journals*, 2(3), 197-247.
- Karaaslan, E. (2019). *Aile işletmelerinin devamlılığında kurumsallaşma: Karşılaştırmalı analiz (Doğuş Üniversitesi).* Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (12.05.2020).
- Karasu, F. ve Çopur, E. (2020). Koronavirüs (COVID-19) Vakaları artarken salgının ön safındaki bir yoğun bakım hemşiresi: "Cephede Duran Kahramanlar". *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 24(1), 11-14.
- Kıraner, E., Terzi, B., Bozkurt, G., Kebapçı, A. ve Türkmen, E. (2020). *Yoğun bakım ünitesinde görev alacak hemşireler için kaynak kitapçık.* Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/publication/342124579>, (12.05.2020).
- Liang, X. H., Tang, X., Luo, Y. T., Zhang, M. ve Feng, Z. P. (2020). Effects of policies and containment measures on control of COVID19 epidemic in Chongqing. *World Journal of Clinical Cases*, 8(14), 2959–2976.
- O'Connell, D. A., Seikaly, H., Isaac, A., Pyne, J., Hart, R. D., Goldstein, D. ve Yoo, J. (2020). Recommendations from the canadian association of head and neck surgical oncology for the management of head and neck cancers during the COVID-19 pandemic. *Journal of Otolaryngology-Head ve Neck Surgery*, 49(1), 1-7.
- Öztürk, Ö., Şişman, M. Y., Uslu, H. ve Çıtak, F. (2020). Effect of COVID-19 outbreak on Turkish stock market: a sectoral-level analysis. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 13(1), 56-68.
- Phua, J., Weng, L., Ling, L., Egi, M., Lim, C. M., Divatia, J. V., Shrestha, B. R., Arabi, Y. M., Ng, J., Gomersall, C. D., Nishimura, M., Koh, Y. ve Du, B. (2020). Intensive care management of coronavirus disease 2019 (COVID-19): challenges and recommendations. *The Lancet Respiratory Medicine*, 8(5), 506–517.
- Rastogi, S. (2020). Simulations of deliveries of sars-cov-2 positive pregnant women and their newborn babies: plan to implement a complex and ever-changing protocol. *American Journal of Perinatology*, 37(10), 1061.
- Roberts, B., Wright, S. M., Christmas, C., Robertson, M. ve Wu, D. S. (2020). COVID-19 Pandemic response: development of outpatient palliative care toolkit based on narrative communication. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 37(11), 985-987.
- Santos, J. (2020). Using input-output analysis to model the impact of pandemic mitigation and suppression measures on the workforce. *Sustainable Production and Consumption*, 23, 249–255.
- Sezgin, F. (2003). Kriz yönetimi. *Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 181–195.
- Sikich, G. W. (2002). *All hazards crisis management planning. logical management systems.* Erişim adresi:

- <https://cool.culturalheritage.org/byauth/sikich/allhz.html>, (15.05.2020).
- Sirkeci, I. ve Yüceşahin, M. M. (2020). Göç ve koronavirüs: nüfus hareketliliği verileri üzerinden covid-19 salgınının analizi. *Göç Dergisi*, 7(1), 9-34.
- Snowden, D. (2002). Complex acts of knowing: paradox and descriptive self awareness. *Journal of Knowledge Management*, 6(2), 100-111.
- Snowden, D. ve Boone, M. E. (2007). A leader's framework for decision making. *Harvard Business Review*, 85(11), 68.
- Tekin, H. H. ve Tekin, H. (2012). Nitel araştırma yönteminin bir veri toplama tekniği olarak derinlemesine görüşme. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 3(13), 101-116.
- T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü. (2020). *Salgın inceleme raporu*. Erişim adresi: <https://hsgm.saglik.gov.tr/tr/salg%C4%B1n-incelemeleri-ve-epidemiyojik-ara%C5%9F%C4%B1rmalar.h>. (03.08.2020).
- Tankel, J., Keinan, A., Blich, O., Koussa, M., Helou, B., Shay, S., Zugayar, D., Pikarsky, A., Mazeh, H., Spira, R. ve Reissman, P. (2020). The decreasing incidence of acute appendicitis during covid-19: a retrospective multi-centre study. *World Journal of Surgery*, 1.
- Torrington, D., Weightman, J. ve Kirsty, J. (1989). *Effective management*. People and Organization. Englewood Cliffs: Prentice Hall Inc.
- Türkmen, E. (2020). COVID-19 salgınında yoğun bakım ünitelerinin organizasyonu. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 24, 39-45.
- Uğurluoğlu, Ö. (2009). Hastane yöneticilerinin stratejik liderlik özelliklerinin değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe University Institute of Health Sciences, Ankara.
- Wang, Z. J. (2020). Law in crisis: a critical analysis of the role of law in China's fight against COVID-19. *Griffith Law Review*, 1-20.
- Weber LeBrun, E. E., Moawad, N. S., Rosenberg, E. I., Morey, T. E., Davies, L., Collins, W. O. ve Smulian, J. C. (2020). Coronavirus disease 2019 pandemic: staged management of surgical services for gynecology and obstetrics. *American Journal of Obstetrics and Gynecology*, 223(1).
- Wolf-Fordham, S. (2020). Integrating government silos: local emergency management and public health department collaboration for emergency planning and response. *The American Review of Public Administration*, 50(6-7), 560-567.
- World Health Organisation. (2014). *Hospital preparedness for epidemics*. 71, Erişim adresi: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/151281/1/9789241548939_eng.pdf, (15.05.2020).
- Yang, M., Wang, H., Li, Z., Zhang, Q., Liu, X., He, M. ve Gao, S. (2020). Prevention and control of COVID-19 infection in a Chinese mental health center. *Frontiers in Medicine*, 7.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zedde, M., Pezzella, F., Paciaroni, M., Corea, F., Reale, N., Toni, D. ve Caso, V. (2020). İtalya'da inme bakımı: COVID-19 zamanında akut inmeyi yönetme stratejilerine genel bakış. *European Stroke Journal*, 5(3), 222-229.
- Zengin, N. (2020). *Sağlıkta kriz yaratan durumlar ve kriz yönetimi*. Erişim adresi: <http://muhas.org/saglkta-kriz-yaratan-durumlar-ve-kriz-yonetimi.html>, (05.04.2020).
- Zeren, F. ve Hizarci, A. E. (2020). The impact of COVID-19 coronavirus on stock markets: evidence from selected countries. *Muhasebe ve Finans İncelemeleri Dergisi*, 3(1), 78-84.
- Zerenler, M. ve Ögüt, A. (2007). Sağlık Sektöründe algılanan hizmet kalitesie hastane tercih nedenleri araştırması: Konya örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 501-519.

SAĞLIK KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL SINIZMİN MEDENİ DURUM AÇISINDAN İNCELENMESİ: BİR META ANALİZ ÇALIŞMASI

EXAMINATION OF ORGANIZATIONAL CYNICISM IN HEALTH INSTITUTIONS IN TERMS OF MARITAL STATUS: A META-ANALYSIS STUDY

Dr. Öğr. Üyesi Pınar ERDOĞAN¹
Öğr. Gör. Dr. İlknur ÇEVİK TEKİN²

ÖZ

Bu çalışma ile Türkiye’de sağlık kurumlarında hizmet veren sağlık çalışanlarının kurumlarına karşı yaşadıkları örgütsel sinizmlerinin medeni durumlarına göre farklılaşma düzeylerinin meta-analiz yöntemiyle ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, Ocak 2008 ve Aralık 2019 tarihleri arasında sağlık kurumlarında örgütsel sinizm konusunu ele alan tez ve makalelerden elde edilen veriler kullanılmış ve araştırmacıların belirlemiş olduğu dahil edilme kriterlerine uygun olan 18 çalışma verisi meta-analiz çalışmasına dahil edilmiştir. Huni Grafiği, Begg ve Mazumdar Testi ve Egger Testi ile incelenen yayın yanlılığı sonucunda çalışmalarda yayın yanlılığı olmadığı bulgulanmıştır. Etki büyüklükleri, meta-analize dahil edilen çalışma sayısı 18’in altında olduğu için Hedge’nin g’sine göre hesaplanmış, analizler ise çalışma sonuçlarındaki heterojenlik nedeniyle rastgele etkiler modeline göre yapılmıştır. Meta-analiz çalışmasına sonucuna göre sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre yaşadıkları örgütsel sinizm düzeylerinin etki büyüklüğü önemsiz (0,023) düzeydedir. Çalışmalardaki heterojenliğin nedenini anlamak için yapılan moderatör analizi sonucunda ise örneklem grubu ve çalışma türünün etki büyüklüğü üzerinde moderatör etkiye sahip olmadığı, çalışma bölgesinin ise etki büyüklüğü üzerinde moderatör etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Sağlık Çalışanları, Meta Analiz.


JEL Sınıflandırma Kodları: M10, I100.


ABSTRACT

The study aims to demonstrate the levels of differentiation according to the marital status of the health care workers serving in health institutions in Turkey. For this purpose, between January 2008 and December 2019, 18 study data meta-analysis studies are included and articles obtained from the theses and articles that discussed organizational cynicism in health institutions, and 18 study data that complied with the criteria for inclusion determined by the researchers. As a result of the publication bias examined by the Funnel Plot, Begg and Mazumdar Test and Egger Test, it is found that there is no pro-publication in the studies. The effect sizes are calculated according to the G of the hedge as the number of studies even meta-analyzed is below 18, while the analyses are conducted according to the random effects model due to heterogeneity in the study results. According to the results of the Meta-analysis study, the effect size of the organizational cynicism levels experienced by health workers according to their marital status is negligible (0.023). As a result of the moderator analysis to understand the cause of heterogeneity in the studies, it is found that the sample group and study Type does not have a moderator effect on the effect size, whereas the study region has a moderator effect on the effect size.

Keywords: Cynicism, Health Care Workers, Meta Analysis.

JEL Classification Codes: M10, I100.

¹  Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, pinarayturk@hotmail.com

²  Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ilknurtekin@selcuk.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

In this study, the issue of whether the marital status variable, which is one of the individual factors that can lead to organizational cynicism, significantly differentiates organizational cynicism was investigated by meta-analysis method. The main purpose of this study is to eliminate this inconsistency and to combine the different results of organizational cynicism in health institutions according to the marital status variable. Meta-analysis of the scope of organizational cynicism perception of the subject areas of the master's thesis on the medical staff Turkey, were doctoral dissertations and articles published. In order to reach these studies, organizational cynicism and health, hospital, nurse, physician keywords were searched in Google Scholar, Ulakbim National Database, YÖK National Thesis Center. As a result of this scan, a total of 58 studies that conducted organizational cynicism research in the health sector were found. In line with the inclusion criteria specified within the scope of the study, a total of 18 studies were found to comply with the inclusion criteria.

Design/methodology/approach:

The second stage of Meta-analysis is coding. Coding research reports, which are both the most difficult and important stages of Meta-analysis, should be done by people who have studied at least at the doctoral level (Lipsey and Wilson, 2001: 88-89). An encoding form was first created for the encoding process through the Microsoft Office Excel program. In the coding form, the bibliography of the research, the sample group, the type of publication, the location and region of the study, the average of organizational cynicism according to marital status, the standard deviation, t values and p values are encoded. To ensure the reliability of the encoding, the two researchers encoded all the data separately. Compatibility between encoders was checked with Microsoft Office Excel and 100% compatibility was found between the two encoders. After encoding the data, this data was entered into the CMA 3.0 package program and the data was analyzed through this program. In the study, the standardized mean difference method was selected to examine differences in organizational cynicism according to the marital status of health workers. Cohen D effect size values were used when evaluating the effect sizes obtained from the study result

Findings:

The Q value of the research included in the study is 88,467 as a result of calculating the heterogeneity value according to the fixed effect model. In the chi-square table, the limit value of 17 degrees of freedom at the confidence level of 0.05 was found to be 27,587. According to these findings, since the Q value (50,823) is higher than the limit value of the chi-square distribution for 17 degrees of freedom, there is heterogeneity in the studies included in the meta-analysis. Also "the heterogeneity rate of the total change in the observed effect." the I^2 value above 75% indicates high heterogeneity (Borenstein vd., 2013:119). Therefore, it shows a high heterogeneity in the studies included in the meta-analysis, as the value of I^2 in this study is 80,784 above 75. For this reason, the random effects model was used when calculating average effect sizes in the meta-analysis study. According to the results of the moderator analysis to determine the reasons for heterogeneity arising according to the marital status variable; ($X^2=11.070 < Q_b = 68.036$; $p_{0,00} < .05$) it was found that he was a moderator for the calculated overall effect size. According to this finding, the level of organizational cynicism of health workers is affected by the geographical region in which the study was conducted, the size of the impact calculated according to marital status. As a result of the analysis conducted according to the random effects model, the average effect size was calculated with an error of 0.071 as 0.023. The lower limit of the effect size in the 95% confidence range is -0.117 and the upper limit is 0.163. According to this finding, it can be said that the marital status variable has a negligible effect on the levels of organizational cynicism of health workers, while the magnitude of the effect found is statistically meaningless ($p=0.740.05$). The positivity of the average effect size (+0.023) means that the effect is higher than the level of organizational cynicism of single employees. Publication bias is the most important factor that can affect the outcome of meta-analysis. Conducting a narrow scan and selecting only meaningful studies into the meta-analysis study can lead to publication bias (Dinçer, 2014: 21). Publication bias was analyzed by funnelplot, Begg and Mazumdar and Egger tests. In the Funnelplot graph, the effect sizes of the studies included in the study were mostly collected at the top of the graph, and the overall effect sizes were distributed close to symmetry on both sides of the graph. In the Meta-analysis study, the symmetrical spread of publications on both sides of the vertical line in the middle of the funnel chart is interpreted as the absence of publication bias (Aytaç, 2017: 6). According to the result of the Egger Test with the Begg and Mazumdar test, the p value is meaningless ($p= .05$), this result has been interpreted as a lack of publication bias.

Conclusion and Discussion:

Statistical significance was found in 4 of the 18 studies covered by the Meta-analysis, while statistical significance was not found in 14 studies. In 7 of the original studies, the level of organizational cynicism of married employees was found to be higher than that of single employees, while in 11 studies, the level of organizational cynicism of single employees was found to be higher than that of married employees. In 4 studies with statistical significance, 2 married people and 2 single people had higher levels of organizational cynicism. The effect magnitudes obtained from the studies are also parallel to the original study findings. As a result of the impact size analysis, there was a difference in favor of Married health workers in 7 studies and single health workers in 11 studies (higher level of organizational cynicism). According to this study, the negative feelings of married and single employees towards their organizations are not different from each other.

1. GİRİŞ

Sinizm kavramının temelinde insanların eylemlerine, inançlarına karşı olan güvensizlik vardır (Eisinger, 2000: 55). Eski Yunan'da bir hayat tarzı ve düşünce okulu olarak kaynağını bulan sinizm kavramı Diyojen'e dayanmaktadır. Antisthenes' in öğrencisi Sinop'lu Diyojen'e gün ışığında neden fener taşıdığı sorulduğunda dürüst bir adam aradığını söylemiştir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 342). Diyojen'in bir gün fıçısında otururken İskender ile karşılaştığını, İskender kendisinden ne dilediğini sorunca: " Gölge etme başka ihsan (yardım) istemem" demiştir (VonAster, 2005: 184). Bu örneklerden de anlaşılacağı gibi sinizm kavramının tarihsel geçmişi milattan önce dördüncü yüzyıldaki sinik okuluna kadar gitmektedir. Antik dönemin sinikleri ile modern siniklerin ortak noktası ümitsiz olmalarıdır. Antik dönem sinikleri sisteme, topluma karşı olmakla beraber bu savaşı kazanamayacaklarını da bilmektedirler ve bu konuda ümitsizdirler. Modern dönem sinikleri de benzer şekilde toplumun dayattığı ve yaşattıklarından dolayı siniktirler. Onlarında değişime dair beklentileri ve umutları yoktur (Delken, 2004: 12).

Sinizm ile ilgili pek çok tanım yapılmıştır. En basit tanım ile sinizm "diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme" olarak ifade edilebilir (Brandes vd., 2008: 235). Engellenme, umutsuzluk ve hayal kırıklığını içeren hem genel hem de özel bir tutum olduğu kadar; kişi, grup ya da amaca karşı negatif duygular ve güvensizliği kapsar (Andersson, 1996: 1398; Naus, 2007: 25).

Sinizm kavramının kökeni, M.Ö 400'lü yıllara kadar uzanmasına rağmen, örgütsel düzeyde ele alınması çok daha yenidir. Örgütsel sinizm genel olarak, bir kişinin örgütün yönetimine, kurallarına ve süreçlerine karşı negatif tutumdur yani tüm bunların çalışmanı çıkarlarından mahrum ettiği düşüncesine dayanır (Wilkerson, Evans ve Davis, 2008: 2274). Dean vd. (1998)'ne göre örgütsel sinizm, bir kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği 3 olumsuz tutumdur. Bu tutumlar; örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inanca sahip olmak, örgüte dair negatif duyguya sahip olmak ve örgüte karşı eleştirel ve küçümseyici davranış eğilimlerinden oluşan negatif tutumdur. Bu üç tutum aynı zamanda örgütsel sinizmin boyutları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) olarak ifade edilmektedir (Dean vd.,1998).

Örgütsel bağlılığı azaltma, sabotaj, hırsızlık, kurallara uymama, itaatsizlik, örgütü aşığılama vb şeklinde pek çok olumsuz sonucu olan örgütsel sinizme, karmaşıklık ve çevresel değişim, güçlü dış kuvvetler ve örgüt yöneticilerinin örgüt dışından olmaları gibi faktörlerin neden olduğu düşünülmektedir. Örgütsel sinizm örgütsel nedenlerin yanında yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve hizmet süresi gibi pek çok kişisel özelliklerle ilişkilendirilmiştir (Erdoğan,2018: 75-80).

Örgütsel sinizmin örgütlerde göz ardı edilemeyecek bir etken oluşu, araştırmacılarca çok araştırılmasına neden olmuştur (James, 2005: 25). Nedenleri, sonuçları ve mücadele yöntemlerini öğrenme arzusu örgütsel sinizm çalışmalarına ivme kazandıran etkenler arasında olmuşlardır (Eaton, 2002; Abraham, 2000; Delken, 2004; James, 2005).

Meta analiz farklı çalışmalardan elde edilen çalışmaların tek bir sonuç altında birleştirilmesini hedefleyen nicel bir yöntemdir ve ilk olarak sağlık bilimlerinde 1900'lü yıllarda yapılmaya başlanmıştır. Sosyal bilimlerde meta analiz yönteminin kullanımı ise 1970'li yıllara rastlamaktadır (Dinçer, 2014). "Konunun seçilmesi, alanyazın, ölçütlerin belirlenmesi, kodlama, araştırma sorularının belirlenmesi, temaların belirlenmesi, analiz, etki büyüklüğünün hesaplanması, heterojenlik testi, modelin seçimi, genel etkinin hesaplanması ve yorumlama." aşamaları meta analiz çalışmalarının tüm süreçlerini oluşturmaktadır(Dinçer, 2014: 11). Literatürde medeni durum ve örgütsel sinizm çalışmaları arasında çıkan sonuçlarda tutarlılık bulunmamaktadır.

Bu çalışmada örgütsel sinizme yol açabilecek bireysel faktörlerden biri olan medeni durum değişkeninin örgütsel sinizmi anlamlı şekilde farklılaştırıp farklılaştırmadığı konusu meta analiz yöntemiyle incelenmiştir. Bu tutarsızlığın ortadan kaldırılması ve sağlık kurumlarında yaşanan örgütsel sinizmin medeni durum değişkenine göre ortaya çıkan farklı sonuçlarını birleştirmek bu çalışmanın temel amacıdır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Yöntemi

Bu çalışmada sağlık personellerinin medeni durumlarının örgütsel sinizmleri üzerindeki etkisi meta analiz yöntemi aracılığıyla araştırılmıştır. Meta analiz; belli bir alanda yapılan çalışmalara ait sonuçların istatistiki yöntemlerle birleştirilmesi olarak tanımlanabilmektedir (Borenstein, Hedges, Higginsve Rothstein, 2013).

2.2. Alanyazın Taraması

Meta-analiz çalışması kapsamına Türkiye’de sağlık personelinin örgütsel sinizm algılarını konu alan yüksek lisans tezleri, doktora tezleri ve yayınlanmış makaleler alınmıştır. Bu çalışmalara ulaşmak için Google Scholar, Ulakbim Ulusal Veri Tabanı, YÖK Ulusal Tez Merkezi’nde örgütsel sinizm ve sağlık, hastane, hemşire, hekim anahtar sözcükleri kullanılarak tarama yapılmıştır. Bu tarama sonucunda toplam 58 tane sağlık sektöründe örgütsel sinizm araştırması yapan çalışmaya rastlanmıştır.

2.3. Dâhil Edilme ve Hariç Tutma Kriterleri

Çalışma kapsamında ihtiyaç duyulacak bilgilerin neler olduğu belirlendikten sonra dahil edilme ve hariç tutma kriterleri belirlenmiştir. Bu kriterler;

- Çalışmaların 2008- 2019 yılları arasında yapılmış olması,
- Çalışmaların Türkiye’de yapılması ve Türkçe olması,
- Çalışmada özel ya da resmi sağlık kurumu ayrımı yapılmaması
- Çalışmaya bütün sağlık çalışanı ve bir sağlık grubu örnekleme (hemşire, hekim, anestezi teknisyeni vb.) yapılan bütün çalışmaların dâhil edilmesi
- Çalışmaların makale ve tez olarak yapılmış olması
- Tezlerin erişime açık olması
- Tez çalışmalarını makaleye dönüştürülmüşse tez olarak çalışmaya alınması
- Çalışmalarda örgütsel sinizmin medeni durum değişkenine göre incelenmiş olması
- Çalışmalarda örgütsel sinizm ortalama puanına göre karşılaştırmanın yapılmış olması
- Çalışmaların, etki büyüklüğünün hesaplanabilmesi için gerekli olan istatistiki bilgileri içermesi (aritmetik ortalama, standart sapma, örneklem sayısı)
- Çalışmalarda örgütsel sinizmi ölçmek için aynı ölçeğin kullanılması olarak belirlenmiştir.

Niteliksel veri analizi çalışmaları, medeni durum ile örgütsel sinizm karşılaştırması yapmayan çalışmalar, tam metinlerine ulaşılamayan çalışmalar ve istenilen sayısal verilerin (aritmetik ortalama, p, t, standart sapma) olmadığı çalışmalar meta-analiz kapsamına alınmamıştır.

Çalışma kapsamında belirtilen dâhil edilme kriterleri doğrultusunda toplam 18 çalışma araştırma dahil edilme kriterlerine uygun bulunmuştur. Çalışmaya dâhil edilen bir çalışma (Üreten, 2016) özel ve kamu sağlık çalışanları için ayrı ayrı ortalama hesapladığı ve medeni durum ilişkisi özel ve kamu çalışanları olarak ayrı ayrı hesaplandığı için, iki ayrı çalışma olarak çalışma kapsamına alınmıştır. Üreten (2016a) kamu sağlık çalışanlarını, Üreten (2016b) özel sağlık çalışanlarını ifade etmektedir. Araştırma kapsamındaki çalışmalara ait özellikler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1.Meta- Analize Dahil Edilen Çalışmalara İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişken		n	%
Medeni Durum	Evli	3090	62,7
	Bekar	1837	37,3
Çalışma Bölgesi	Doğu Anadolu Bölgesi	1	5,6
	Ege Bölgesi	1	5,6
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	1	5,6
	İç Anadolu Bölgesi	5	27,8
	Karadeniz Bölgesi	3	16,7
	Marmara Bölgesi	7	38,9
Yayın Türü	Tez	13	66,67
	Makale	5	33,33
Örneklem	Hemşire	2	11,1
	Sağlık Çalışanları	16	88,9

Tablo 1'e göre araştırma kapsamına alınan çalışmaların medeni duruma göre örnekleme incelendiğinde 3090 (%62,7) sağlık personeli evli, 1837 sağlık personeli ise bekârdır. Çalışmaların 7'si (%38,9) Marmara Bölgesi'nde, 5'i (27,8) İç Anadolu Bölgesi'nde, 3'ü (16,7) Karadeniz Bölgesi'nde, yapılmıştır. Doğu Anadolu, Ege ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde ise 1'er çalışma yapılmıştır. Çalışmaların 13'ü (%72,22) tez çalışması, 5'i (%27,28) ise makale türündedir. Çalışma örneklemelerinde ise büyük çoğunluk 16 (%88,9) çalışmayla sağlık çalışanlarına aitken, 2 çalışmada (%11,1) örneklem sadece hemşirelerdir.

2.4. Verilerin Kodlanması

Sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel sinizm algılarının medeni durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemeyi amaçladığımız bu çalışmada, meta-analize dâhil edilecek çalışmaların belirlenmesinin ardından kodlama işlemine geçilmiştir. Meta analizin hem en zor hem de en önemli aşamalarından biri olan araştırma raporlarının kodlanması, en az doktora düzeyinde öğrenim almış kişilerce yapılmalıdır (Lipsey ve Wilson, 2001: 88-89). Kodlama işlemi için ilk olarak Microsoft Office Excel programı aracılığıyla bir kodlama formu oluşturulmuştur. Kodlama formunda; araştırmanın kaynakçası, örneklem grubu, yayın türü, çalışmanın yeri ve bölgesi, örgütsel sinizmin medeni duruma göre ortalaması, standart sapması, t değerleri ve p değerleri kodlanmıştır. Kodlamanın güvenilirliğini sağlamak için iki araştırmacı tüm verileri ayrı ayrı kodlamıştır. Kodlayıcılar arasındaki uyum Microsoft Office Excel programı ile kontrol edilmiş ve iki kodlayıcı arasında %100'lük uyum bulgulanmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Verilerin kodlanmasının ardından bu veriler, CMA 3.0 paket programına girilmiş ve veriler bu program aracılığıyla analiz edilmiştir. Meta-analiz çalışmalarında genellikle sabit etkiler modeli ve rastgele etkiler yöntemi kullanılmaktadır (Borenstein vd., 2013: 63). Sabit etki büyüklüğü yönteminde etki büyüklüğünü etkileyebilecek tüm faktörler bütün çalışmalarda aynı kabul edilirken, rastgele etkiler modelinde etki büyüklüğünün tüm çalışmalarda aynı olarak kabul edilmemesi gerektiği varsayımına dayanmaktadır (Borenstein vd., 2013: 65-71). Kullanılacak modele heterojenlik testi sonucuna göre karar verilir. Çalışma sonuçları homojen çıkarsa sabit etki modeli, heterojen çıkarsa rastgele etkiler modeli kullanılır (Aytac, 2015).

Araştırmada sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre örgütsel sinizm farklılıklarını incelemek amacıyla standartlaştırılmış ortalama farkı yöntemi seçilmiştir. Standartlaştırılmış ortalama farkı yöntemi meta-analizde etki büyüklüğü değeri elde etmede yaygın olarak kullanılan üç yöntemden (standartlaştırılmış ortalama farkı, korelasyon ve risk oranı) biridir (Şen, 2019:24). "Standartlaştırılmış ortalama farkı değeri karşılaştırılan iki grubun (ör. deney ve kontrol grupları) aritmetik ortalamalarının farkının birleştirilmiş standart sapma değerine bölünmesiyle elde edilir." (Şen, 2019: 24-25). Etki büyüklüğü kavramı iki grup arasındaki farkı nicel olarak ölçmektedir (Borenstein vd., 2013: 17). Çalışma sonucu elde edilen etki büyüklükleri değerlendirilirken Cohen d etki büyüklüğü için hazırlanan ancak Hedge'nin g etki büyüklükleri içinde kullanılabilen Tablo 2'de verilen (Dinçer, 2014: 32) değerler kullanılmıştır.

Tablo 2. Cohen d Etki Büyüklükleri

$-0,15 \leq$ etki katsayısı (g yada d) $< 0,15$	önemsiz düzeyde
$0,15 \leq$ etki katsayısı (g yada d) $< 0,40$	küçük düzeyde
$0,40 \leq$ etki katsayısı (g yada d) $< 0,75$	orta düzeyde
$0,75 \leq$ etki katsayısı (g yada d) $< 1,45$	çok geniş düzeyde
$1,45 \leq$ etki katsayısı (g yada d)	mükemmel düzeyde

Meta-analiz çalışmasında deney grubu olarak bekar sağlık çalışanları, kontrol grubu olarak evli sağlık çalışanları alınmıştır. Bu doğrultuda hesaplanan etki büyüklüğü pozitif olursa bekar sağlık çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksek, negatif olursa evli çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksek olarak yorumlanacaktır.

3. BULGULAR VE YORUMLAR

Çalışma kapsamında yapılan etki büyüklüğü, heterojenlik, moderatör değişkenlere ait analizler ve yayın yanlılığı analizleri bu başlık altında sunulmuştur.

3.1. Etki Büyüklükleri ve Heterojenlik

Sağlık kurumlarında çalışanlarının yaşadığı örgütsel sinizmi medeni durumlarına göre inceleyen çalışmaların sabit etkiler modeli ve rastgele etkiler modeline göre hesaplanan etki büyüklükleri ve heterojenlik testi sonuçları Tablo 3’de görülmektedir.

Tablo 1. Etki Büyüklükleri ve Heterojenlik Testi

Model	N	Ortalama etki büyüklüğü	%95 Güven Aralığı				Heterojenlik			
			Z	Standart Hata	Alt Sınır	Üst Sınır	sd	Q	P	I ²
Sabit Etkiler Modeli	18	0,028	0,910	0,031	-0,032	0,088	17	88,467	0,000	80,784
Rastgele Etkiler Modeli	18	0,023	0,324	0,071	-0,117	0,163				

Tablo 3’de görüldüğü gibi, çalışmaya dahil edilen araştırmaların heterojenite değerinin sabit etki modeline göre hesaplanması sonucunda bulunan Q değeri 88,467’dir. Ki-kare tablosunda 0,05 güven düzeyinde 17 serbestlik derecesinin sınır değeri 27,587 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgulara göre Q değeri (50,823), 17 serbestlik derecesi için ki-kare dağılımının sınır değerinden daha yüksek bulgulandığından meta-analize dâhil edilen araştırmalarda heterojenlik bulunmaktadır. Ayrıca “gözlenen etkideki toplam değişimin heterojenlik oranı.” olan I² değerinin %75’in üzerinde olması yüksek heterojenliğe işaret etmektedir (Borenstein vd.,2013:119). Dolayısıyla bu çalışmadaki I² değeri olan 80,784 değeri 75’in üzerinde olduğu için meta-analize dâhil edilen çalışmalarda yüksek bir heterojenlik olduğunu göstermektedir. Bu nedenle meta-analiz çalışmasında ortalama etki büyüklükleri hesaplanırken rastgele etkiler modeli kullanılmıştır. Ayrıca sosyal bilimlerdeki çalışmalarda doğrudan rastgele etkiler modeli de kullanılabilir (AYEUM).

Medeni durum değişkenine göre ortaya çıkan heterojenliğin nedenlerini ortaya koyabilmek için yapılan moderatör analizi sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Sinizme Medeni Durum Etkisine İlişkin Kategorik Moderatör Sonuçları

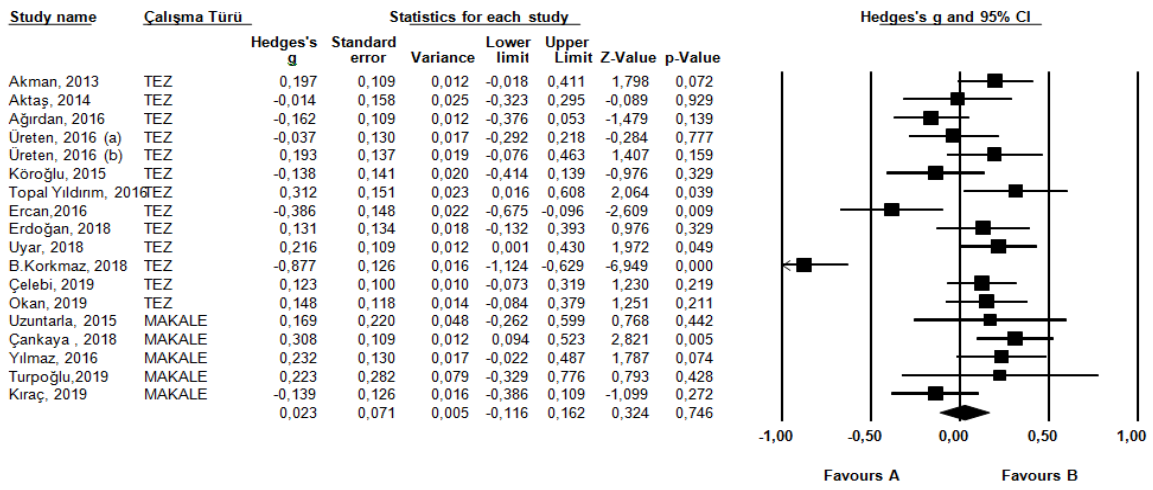
Değişken	N	Etki Büyüklüğü	Standart Hata	%95 Güven Aralığı		sd	0,05 Güven Düzeyi X ²	Qb	P	
				Alt Sınır	Üst Sınır					
Çalışma Bölgesi	DAB	1	0,309	0,110	0,094	0,524	5	11,070	68,036	0,000
	EB	1	-0,387	0,148	-0,678	-0,096				
	GDAB	1	-0,879	0,126	-1,127	-0,631				
	İAB	5	0,099	0,068	-0,035	0,233				
	KB	3	0,019	0,080	-0,138	0,175				
	MB	7	0,117	0,070	0,019	0,254				
Örneklem Grubu	Hemşire	2	0,185	0,080	0,027	0,342	1	3,841	2,601	0,107
	Sağlık Çalışanı	16	0,002	0,080	-0,155	0,158				
Çalışma Türü	Makale	5	0,151	0,074	0,005	0,297	1	3,841	2,410	1,121
	Tez	13	-0,036	0,095	-0,222	0,150				

Yapılan moderatör analizi sonucunda; çalışma türü ($X^2=3,841 >Qb=1.549$; $p_{1,121} >.05$) ve örneklem grubunun ($X^2=3,841 >Qb=2,601$; $0,107$; $p>.05$) hesaplanan genel etki büyüklüğü için moderatör olmadığı bulgusu elde edilirken, çalışmanın yapıldığı bölgenin ($X^2=11.070 <Qb=68,036$; $p_{0,00} <.05$) hesaplanan genel etki büyüklüğü için moderatör olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu bulguya göre sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri medeni duruma göre hesaplanan etki büyüklüğü çalışmanın türünden ve örneklem grubundan etkilenmezken, çalışmanın yapıldığı coğrafi bölge etkilenmektedir.

Rastgele etkiler modeline göre yapılan analiz sonucunda, ortalama etki büyüklüğü 0,023 olarak 0,071hata ile hesaplanmıştır. Etki büyüklüğünün %95 güven aralığında alt sınırı -0,117 ve üst sınırı 0,163’dür. Bu bulguya göre sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinde medeni durum değişkeninin önemsiz düzeyde bir etkiye sahip olduğu söylenebilirken, bulgular etki büyüklüğü istatistiksel olarak anlamsızdır ($p=0,74 >0.05$). Ortalama etki

büyükliğünün pozitifliği (+0,023) etkinin bekar çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Araştırmaya dâhil edilen 18 çalışmaya ilişkin orman grafiği, şekil 1’de sunulmuştur.

Meta Analysis



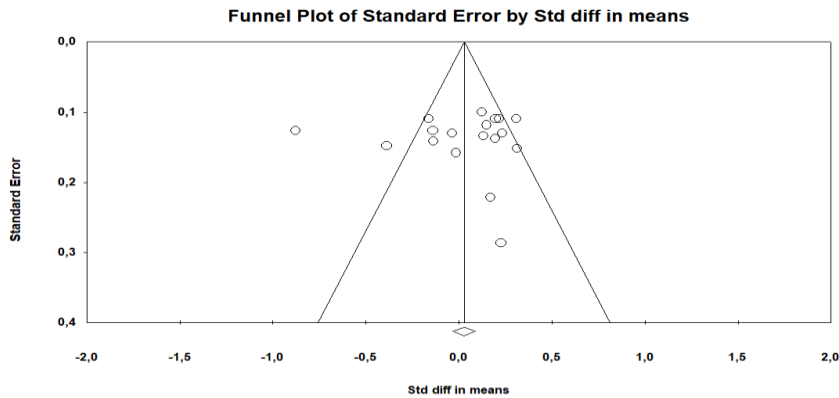
Meta Analysis

Şekil 1. Rastgele Etki Modeline Göre Çalışmaların Etki Büyüklüklerine İlişkin Orman Grafiği

Örneklem büyüklüğü 20'nin altında olduğu için etki büyüklüğü hesaplanmasında Hedge's g katsayısı kullanılmıştır (AYEUM). Şekil 1'deki siyah kareler etki boyutunu, karelerin yanındaki çizgiler ise %95 güven aralığında etki boyutunun alt ve üst sınırını göstermektedir. Sağda verilen ağırlık yüzdesi ise her çalışmanın toplam etki içindeki etki yüzdesini göstermektedir. Çalışmaların standardize edilmiş etki büyüklükleri -0,877 ile 0,308 arasında değişirken 7 çalışmada evli sağlık çalışanları, 11 çalışmada bekar sağlık çalışanları lehine (örgütsel sinizm düzeyi daha yüksek) bir fark oluşmuştur. 18 çalışmanın güven aralığı -1,124 ile 0,776 arasında değişmektedir.

3.2. Yayın Yanlılığı

Yayın yanlılığı meta-analiz sonucunu etkileyebilecek en önemli faktördür. Dar bir tarama yapılması ve sadece anlamlı çalışmaların meta-analiz çalışma kapsamına seçilmesi yayın yanlılığına neden olabilmektedir (Dinçer, 2014: 21). Bu sebeple çalışmalarda yayın yanlılığının detaylı bir şekilde araştırılması gerekmektedir. Yayın yanlılığının incelenmesi için ilk olarak funnelplot grafiği incelenmiş ve Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Çalışmaların Etki Büyüklükleri Huni Grafiği

Şekil 2’deki Huni grafiğinde de görüldüğü üzere araştırmaya dâhil edilen çalışmaların etki büyüklükleri daha çok grafiğin üst kısmında toplanmıştır ve genel etki büyüklükleri grafiğin her iki tarafına simetriye yakın biçimde dağılmıştır. Meta analiz çalışmasında yayınların huni grafiğinin ortasında yer alan dikey çizginin her iki yanında simetrik bir şekilde yayılması yayının yanlılığının olmadığı şeklinde yorumlanmaktadır (Aytaç, 2017:6). Meta-analiz çalışmalarında huni grafiğinin dışında yayının yanlılığı kontrolü yapan başka ölçümlerde bulunmaktadır. Bunların bazılarının sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Begg ve Mazumdar ve Egger Testi Sonuçları

Değişken	Begg ve Mazumdar testi	Egger Testi
Örgütsel Sinizm	$p=0,25>0,05$	$p=0,42>0,05$

Tablo 5’te görüldüğü üzere Begg ve Mazumdar testi ile Egger Testi sonucuna göre p değeri anlamsız ($p=> .05$) olduğu için, bu sonuç yayının yanlılığının olmadığı şeklinde yorumlanmıştır.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, sağlık kurumlarında çalışanların yaşadığı örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durumlarına göre değişip değişmediği meta-analiz yöntemiyle incelenmiştir. Araştırmaya Ocak 2008 – Aralık 2019 tarihleri arasında sağlık kurumlarında yapılmış ve örgütsel sinizm ile medeni durum farklılaşmasını analiz eden 18 çalışma dahil edilmiştir. Meta-analiz kapsamına alınan 18 çalışmadan 4’ünde istatistiksel anlamlılığa rastlanırken, 14’ünde rastlanmamıştır. Orijinal çalışmalardan 7’sinde evli çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri bekâr çalışanlardan yüksek bulgulanırken, 11 çalışmada bekârların örgütsel sinizm düzeyleri evli çalışanlardan yüksek bulgulanmıştır. İstatistiksel anlamlılık olan 4 çalışmanın ise 2’sinde evlilerin, 2’sinde bekârların örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksek sonuç elde edilmiştir.

Çalışmalardan elde edilen etki büyüklükleri de orijinal çalışma bulgularıyla paraleldir. Etki büyüklüğü analizi sonucunda 7 çalışmada evli sağlık çalışanları, 11 çalışmada bekar sağlık çalışanları lehine (örgütsel sinizm düzeyi daha yüksek) bir fark oluşmuştur

Araştırmaya dâhil edilen çalışmalar arasında yayının yanlılığı olup olmadığı Huni Grafiği, Begg ve Mazumdar Testi ve Egger Testi ile kontrol edilmiş ve yayının yanlılığına rastlanmamıştır. Standartlaştırılmış ortalama farkı yöntemi ile analiz edilen verilerin heterojen yapısından dolayı rastgele etkiler modeli sonuçları dikkate alınmış, etki büyüklüğü hesaplanmasında Hedge’s g katsayısı kullanılmıştır.

Araştırma sonucuna göre etki büyüklüğü bekar çalışanlar lehine (örgütsel sinizm daha yüksek) 0.023 olarak önemsiz düzeyde bulgulanmıştır. Bu etki büyüklüğü istatistiksel olarak anlamlı olarak bulgulanmadığı için bu sonuç “sağlık çalışanlarının örgütsel sinizmlerini medeni durumları farklılaştırmamaktadır” şeklinde yorumlanmaktadır. Bu sonuç meta-analiz kapsamındaki 4 çalışma sonucuyla uyumsuzken, 14 çalışma sonucu ile paraleldir.

Meta-analiz kapsamındaki çalışma sonuçlarının heterojenliğinin nedenini anlamak amacıyla yapılan moderatör analizi sonucunda sağlık çalışanlarının örgütsel sinizmlerinin medeni durumlarına göre hesaplanan etki büyüklükleri çalışmanın türü ve çalışma örnekleminde etkilenmezken, çalışmanın yapıldığı bölge etki büyüklüğünde anlamlı farklılaşmaya neden olmaktadır. Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yapılan çalışmanın etki büyüklüğü diğer bölgelerden oldukça yüksektir. Yine Ege ve Doğu Anadolu Bölgesinde yapılan çalışmaların etki büyüklükleri diğer bölgelerden daha yüksektir. Ancak bu bölgelerde yapılan çalışmaların sadece birer tane olması sonuçlarının genellenmesi için yeterli değildir.

Bu çalışma bulgusuna göre evli ve bekâr çalışanların örgütlerine karşı olumsuz duyguları birbirlerinden farklı değildir. Bu sonuç örgütler için istenilmeyen bir tutum olan örgütsel sinizmin oluşum nedeninin çalışanların kişisel özelliklerinden çok örgütsel özellikler olabileceğini göstermektedir. Bu sebeple sağlık yöneticilerinin kuruma karşı nefretle dolu olan çalışanlarla iletişim kurarken profesyonel bir yaklaşım içinde bulunmaları, çalışanları suçlamak yerine çalışanların kurumlarından nefret etmelerine neden olan örgütsel nedenlere yoğunlaşmaları tavsiye edilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Araştırmacılar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamışlardır. Her iki yazar, araştırmanın giriş, yöntem, bulgular, tartışma ve sonuç bölümlerine katkıda bulunmuştur.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Araştırmanın yürütülmesi sürecinde herhangi bir kurumdan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Araştırmada, yazarların kendi içinde ve diğer kişi/kurum/kuruluşlarla herhangi bir çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Generic, Social, and General. Psychology monographs*, 126(3), 269-292.
- Ağırdan, Ö. (2016). *Örgütsel sinizm: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarında genel- örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktaş, M. İ. (2014). *Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm düzeyinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Aster, E. (2005). *İlkçağ ve ortaçağ felsefe tarihi*. İstanbul: İm Yayın Tasarım.
- AYEUM. (2020). *CMA ile ortalama etki büyüklüğü hesaplaması (korelasyon)*. Erişim adresi: <https://www.ayeum.com/video-panel/video-izle/1742>, (10.08.2020).
- AYEUM. (2020). *CMA ile ortalama etki büyüklüğü hesaplaması (standartlaştırılmış ortalama farkı)*. Erişim adresi: <https://www.ayeum.com/video-panel/video-izle/1743>, (19.06.2020).
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. ve Rothstein, H. R. (2013). *Meta-Analize giriş*. S. Dinçer (Çev.), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Brandes, P., Castro, S. L., James, M.S.L., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R. ve Hochwarter, W. A. (2008). The interactive effects of job in security and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14(3), 233-247
- Brandes, P., Dharwadkar, R., ve Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *In Eastern Academy of Management Proceedings*, 2, 150-153.
- Cohen, J., Welkowitz, J. ve Ewen, R. B. (2000). *Introductory Statistics for the behavioral sciences*. Orlando: Harcourt Brace College Publishers.
- Çankaya, M. (2018). Hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 287-306.
- Çelebi, F. (2019). *Yıkıcı liderliğin örgütsel sapma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü: Samsun ile sağlık sektöründe bir araştırma*. Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Dean, J. W. ve Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among all centers*. Master Thesis, University of Maastricht, Netherlands.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Doctoral Dissertation, Graduate Program In Psychology, York University, Toronto.
- Eisinger, Robert M. (2000). Questioning cynicism, *Society*, 37(5), 55-60.
- Ellis, P. D. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, Meta-Analysis, and the interpretation of research results*. Cambridge University Press.

- Ercan, B. (2016). *Tükenmişlik ve sinizm ilişkisinde liderlik tarzlarının rolü hastane çalışanlarında bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Erdoğan, P. (2018). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlik üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- James, M. S. L.(2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Electronic Theses, The Florida State University College of Business.
- Kıraç, R. ve Öztürk, Y. E. (2019). İş-Aile çatışması ve örgütsel sınıklığın örgütsel bağlılıkla ilişkisinin incelenmesi. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relationsve Human Resources*, 21(3), 91-102.
- Korkmaz, C. (2018). *Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki: Diyarbakır Selahaddin Eyyübidevlet hastanesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
- Köroğlu, P. (2015). *Sağlık kurumu çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm tutumlarına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. Dissertation of Doctor of Dissertation, Maastricht University, Netherlands.
- Şen, S. (2019). SPSS ile Meta-Analiz Nasıl Yapılır?. *Harran Maarif Dergisi*, 4(1), 21-49.
- Turpoğlu, R. ve Mercanlioğlu, A. Ç. (2019). Çalışanların Örgütsel sinizm düzeyinin belirlenmesi: Bir eğitim ve araştırma hastanesi anesteziyoloji bölümü örneği. *Igusabder*, 8(2019), 785-806.
- Uyar, İ. E. (2018). *Hemşirelerde örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uzuntarla, Y., Teke, A., Cihangiroğlu, N.ve Uğrak, U. (2015). Bir eğitim ve araştırma hastanesi'nde görev yapan yönetici sekreterlerin sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 545-564.
- Üreten, Z. (2016). *Sağlık meslek gruplarının örgütsel sinizm düzeylerini ölçmeye yönelik bir araştırma: Kamu hastanesi ile özel hastane karşılaştırması*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- VonAster, E. (2005). *İlkçağ ve ortaçağ felsefe tarihi*. V. Okur (Çev.), İstanbul: İm Yayınları.
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R. ve Davis, W. D. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, bad mouthing and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2273-2292.
- Yıldırım, D. (2016). *Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi: Sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, F., İşeri, İ.ve Çolak, M. Y. (2016). Ankara'da özel hastanelerde çalışanların sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (54), 429-444.

MANAGERIAL REPORTING IN HOSPITALITY ENTERPRISES: CASE STUDY OF A HOSPITALITY ENTERPRISE*

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE YÖNETİMSEL RAPORLAMA: BİR KONAKLAMA İŞLETMESİNDE DURUM ANALİZİ

Asst. Prof. Dr. Seda SÜER¹

Ümit DEMİRTAŞ²

ABSTRACT

The purpose of the study is to identify managerial reports that are utilized in hospitality enterprises for financial planning and control. The study is designed in qualitative research through the case study method. The data is gathered through semi-structured in-depth interviews with six managers who are recruited in a five-star hotel. The data is evaluated by using the thematic analysis technique. In the selection of the participants, the criterion sampling method is adopted in the current study. Findings reveal that international hotel groups have a standardized pyramid reporting flow from the bottom to the top management with the required data flow upon each property (branch). The results of the thematic analysis provide valuable insights unveiling 43 managerial reports according to different types (4), provided data (7), technological methods used in preparation (10), presentation process (8), and reasons to use (5) for managerial reporting. In conclusion, though the types of managerial reports depend on the size and scale of the hospitality enterprises, the process of preparing and presentation of reporting is quite vital to plan and control that also enables make data-driven decisions, monitor the performance, analyze the productivity and efficiency, set strategies, predict the future, and conduct competitive analysis.

Keywords: Hospitality Enterprises, Managerial Reporting, Financial Success.

JEL Classification Codes: Z31, Z33, Z23.


ÖZ

Bu araştırmanın amacı, konaklama işletmelerinde finansal planlama ve kontrol için kullanılan yönetimsel raporları belirlemektir. Çalışma nitel araştırma deseninde, durum analizi yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Veriler, beş yıldızlı bir otelde çalışan altı yönetici ile yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmelerle elde edilmiştir. Veriler tematik analiz tekniği kullanılarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların seçiminde mevcut çalışmada ölçüt örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Bulgular, uluslararası zincir otel işletmelerinin sahip oldukları tesisler (şubeler) üzerinde sağlıklı bir veri akışının sağlanması için standart ve alttan üste piramit raporlama şeklini uyguladığını göstermektedir. Tematik analizin sonuçları, 43 yönetimsel raporun farklı türlere (4), sağlanan verilere (7), hazırlamada kullanılan teknolojik yöntemlere (10), sunum sürecine (8) ve yönetim için kullanma nedenlerine (5) göre yönetimsel raporları ortaya çıkararak değerli bilgiler sağlamaktadır. Sonuç olarak, yönetim raporlarının türleri konaklama işletmelerinin boyutuna ve ölçeğine bağlı olsa da, raporlamanın hazırlanması ve sunulması süreci, plan ve kontrol için çok önemlidir ve bu da veriye dayalı kararlar almayı, performansı izlemeyi, üretkenliği ve verimliliği analiz etmeyi, stratejileri belirlemeyi, geleceği tahmin etmeyi ve rekabet analizi yapmayı sağlar.

Anahtar Kelimeler: Konaklama İşletmeleri, Yönetimsel Raporlama, Finansal Başarı.

JEL Sınıflandırma Kodları: Z31, Z33, Z23.

* The study is prepared from the Master Thesis dissertation of student Ümit DEMİRTAŞ titled “Managerial Reporting in Hospitality Enterprises: A Case Study of a Five-Star Hotel Operating in Izmir” whose supervisor is Seda SÜER that is not defended yet. For the study, ethics committee approval no 2020/02-04 dated 27.02.2020 is taken from the Ethics Committee of Izmir Katip Celebi University.

¹  Izmir Katip Celebi University, Faculty of Tourism, Department of Tourism Management, seda.suer@ikcu.edu.tr

²  Izmir Katip Celebi University, Institute of Social Sciences, Program of Tourism Management, izmir.umit_demirtas@hotmail.com

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Amaç ve Kapsam:

Araştırmanın amacı, konaklama işletmelerinde kullanılan yönetsel raporları tespit ederek, bu raporlara ilişkin verileri tanıma, oluşturma ve sunum sürecini ortaya çıkararak yönetsel raporların önemini vurgulamaktır. Konaklama işletmelerinin başarısını sağlayan yönetsel raporlama teknikleri (becerileri) ve araçlarını araştırarak, yönetsel raporlama çeşitli boyutlarla incelenmiştir. Finansal raporlama teknikleri ve araçları yaygın bir şekilde tanınırken, yönetsel raporlama teknikleri ve araçları pek bilinmemektedir. Bu yüzden bu çalışmada konaklama işletmeleri için hayati önemi olan yönetsel raporların türleri, verileri, kullanılan teknoloji, sunum süreci ve kullanım nedenleri kapsamında detaylı bir şekilde araştırılmıştır. Bu kapsamda hem literatüre hem de konaklama işletmelerine katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Yöntem:

Araştırmanın amacı konaklama işletmelerinde yönetsel raporlamanın derinlemesine incelenmesidir. Bu amaçla, çalışmada nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Çalışmanın araştırma deseni, araştırma sorularının derinlemesine incelendiği bir durum çalışmasıdır. Durum çalışması, İzmir merkezde faaliyet gösteren beş yıldızlı bir konaklama işletmesinde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın veri toplama yöntemi, nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan derinlemesine bir görüşme yöntemidir. Bu çalışmanın verileri derinlemesine görüşme tekniği ile yüz yüze ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak elde edilmiştir. Ölçüt örnekleme yönteminden yararlanılarak beş yıldızlı konaklama işletmesinde üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan altı yönetici örnekleme olarak belirlenmiştir. Ölçüt örneklemeden yararlanılmasının sebebi, araştırılan durum ile ilgili zengin bilgi elde edilmesinin amaçlanmasıdır. Verileri en küçük boyutlarda düzenlemeyi ve derinlemesine (zengin) betimlemeyi sağladığından elde edilen verilerin analizinde ise tematik analiz yönteminden faydalanılmıştır. Tematik analiz yöntemi; (temaları) belirleme, analiz etme ve raporlama için kullanılan bir yöntemdir. Bu analiz yönteminde ilk aşama verinin tekrar ve tekrar okunması ve önemli bilgilerin not edilmesidir. İkinci aşamada, verilerde dikkat çeken özelliklerinin sistematik bir şekilde kodlanması ve her bir kodla ilişkili olan verilerin bir araya toplanmasıdır. Bir sonraki aşamada, kodların potansiyel temalar altında toplanmasıdır. Dördüncü aşamada, temaların gözden geçirilerek analize ilişkin tematik harita oluşturulur. Bir sonraki aşamada, her bir tema açık bir şekilde tanımlanması ve isimlendirilmesi gerçekleştirilir. Sonuncu aşamada ise, çarpıcı ve somut alıntı örneklerinin seçilmesi, kodlanan veri içeriklerinin son kez analiz edilmesi, analiz sonuçlarının araştırma sorusu ile ilişkilendirilerek raporlanmasıdır. Bu çalışmada, tematik analizin tüm aşamaları çalışmanın verilerine uygulanarak bulgular elde edilmiştir. Çalışmanın güvenilirliğinin ve geçerliliğinin sağlanması için verilerin toplanması yerinde gözlem, katılımcılarla birebir mülakatlar ve toplanan dökümanların analizi ile gerçekleştirilmiştir. Yerinde gözlem araştırmacının yönetim toplantılarına katılmasına izin verilerek gerçekleştirilmiştir. Katılımcılarla Türkçe dilinde yapılan mülakatlar daha sonra İngilizce diline çevrilmiştir. Çeviri metinleri, katılımcılara iletilerek katılımcı onayı alınmış ve daha sonra bulgular kısmında analiz edilmiştir.

Bulgular:

Yönetsel raporlamanın araştırıldığı konaklama işletmesinde alt birimlerden üst birimlere doğru piramit şeklini anımsatan bir raporlama ilişkisi tespit edilmiştir. Bulgular, her departman yöneticisinin (Genel Müdür dahil) departman operasyonlarının sonucunu belirli bir sırayla rapor etmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Piramit yapı raporlama zamanını, raporlanacak verileri ve raporlanacak yetkilileri ortaya çıkarmaktadır. Piramit yapının en üst kademesine yönetsel raporlamanın üç önemli akışı mevcuttur. Bu akış, genel müdürden dış bölümlere, bölüm yöneticilerinden finans direktörüne ve bölüm yöneticilerinden genel müdüre raporlama şeklinde gerçekleşmektedir. Bulguların diğer bir sonucuna göre, yönetsel rapor türleri dört ana başlık altında toplanmıştır. Bu başlıklar altında 43 adet ayrı ve aynı zamanda birbirleriyle bağlantılı rapor türleri bulunmaktadır. Bu rapor türleri temel olarak üç değişken altında sınıflandırılmıştır. Bu değişkenlerin raporlama periyodu, raporlanacak veriler ve raporlanacak yetkililer olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında, yönetsel raporların hazırlanmasında çok çeşitli bilgi teknolojilerinden yararlandığı tespit edilmiştir. Yönetsel raporların taslakları, konaklama işletmesinin bağlı bulunduğu zincir işletmenin ana merkezi tarafından sağlanmaktadır. Konaklama işletmesinin ihtiyaç duyacağı verilere göre bu taslaklar üzerinde işlem yapılabilir. Yönetsel raporlama günlük, haftalık, aylık, üç aylık ve yıllık periyotlarla gerçekleştirilmektedir. Yönetsel raporlamanın sunumu ise sunumun yapılacağı yetkiliye göre yüz yüze veya telekonferans yoluyla yapılmaktadır. Yönetsel raporlar, planlama ve kontrol, veri tabanlı karar verme, performans takibi yapma, strateji belirleme, tahminleme, üretkenliği ve verimliliği analiz etme ve rekabet analizi gibi konularda yöneticilere faydalı olmaktadır.

Sonuç ve Tartışma:

Bu çalışma, konaklama işletmelerinde kullanılan yönetsel raporlar ve raporlama akışını incelemektedir. Yönetsel raporlama, yönetim muhasebesinin uygulamalarından biridir ve katılımcıların görüşleri, bu raporların özellikle finansal planlama ve kontrol aşamalarında kullanıldığı yönündedir. Ayrıca karar verme, performans ölçümü, rekabet analizi ve stratejik hedef belirleme çalışmalarında da bu raporlardan çok sık faydalandığı belirtilmiştir. Bu çalışma, konaklama işletmelerinin finansal başarısının sağlanmasında önemli yeri olan finansal ve kontrol işlemlerinin yönetsel raporlama boyutuyla derinlemesine incelenmesi sağlanmıştır. Konaklama işletmelerinin belkemiği olan yönetsel raporlama finansal kontrol ve planlamanın önemli bir parçası olmasına yaygın bir şekilde tanınmamaktadır. Bu çalışmanın bulgularının sonucunda alanyazına ve konaklama işletmelerinde çalışan yöneticiler ve bu alanda akademik eğitim alan bireyler tarafından yönetsel raporlama ile ilgili gerekli teknik ve becerilerin anlaşılmasına ve tanınmasına katkı sağlanmıştır.

1. INTRODUCTION

Managerial accounting has a very essential practice referred to as “managerial reporting” is considered with high importance that bring together the information about customers, operations and finance that management needs to operate the organization, give business decisions, and monitor progress. The main difference with the financial accounting practices is that the managerial accounting provides the managers to elaborate on historical and current data with future assumptions to forecast and optimize the sales, pricing, demand, and capacity predictions. Substantially, financial statements are compliance-oriented and used for external shareholders such as investors, creditors, or debtors. These reports are mandatory for all enterprises and encompass the standard monthly, quarterly, and annually data such as Income Statement and Balance Sheet. Unlike financial statements, managerial reporting is widely utilized by the hospitality enterprises to forecast for future assumptions in the market, benefiting historical and current data. Being apart from financial statements, managerial reporting is prepared by applying widely-used information technologies during the reporting to internal (within the departments) and external (the owner and head office) parts of the hospitality enterprises.

Over the past century, some studies are conducted to reveal the tools and skills for financial planning and control that are required by the hospitality enterprises. These studies focus on annual reporting and their importance (Moncarz, 1988), management accounting issuing prospective opportunities and prevailing problems in hospitality (Potter and Schmidgall, 1999), cost accounting (Pavlatos and Paggios; 2007), financial reporting practices (Pajrok, 2008) and management accounting practices (Chand and Ambardar; 2013) as the tools and skills in hospitality enterprises. Furthermore, there is little attempt to discuss managerial reporting though they are so prominent reports for financial planning and control. Despite the importance of managerial reporting, it is considered in a few studies as a tool and/ or skill for financial planning and control (Graham, 1995; Hales, 2005; Harris and Mongiello, 2006; DeFranco and Lattin, 2007). Instead of purveying the overall financial assessment of the enterprise, managerial reporting is centred on the segments of hospitality enterprises. Segmenting enables the managers of the hospitality enterprises to elaborate on the financial data and analyze the key drivers of the financial well being (GrowthForce, 2018).

The basic differences in hospitality enterprises from the other industrial enterprises are high running costs (particularly payroll), slim profit margins, and sensitivity to economical downturns and demand volatility. Therefore, hospitality enterprises heavily rely on financial accounting and managerial accounting practices to predict the future. Yoopetch and Mingkwan (2014:167) demonstrated that managers should embark on enhancing their knowledge about financial management practices. They also stressed that the managers should be well-resourced with more financial tools such as managerial reporting to support cash management, to reduce bankruptcy risk, and to improve profits in the future. The research problem of this study is based on the study of Yoopetch and Mingkwan (2014) that is to ascertain the managerial reporting tools, procedures, presentations and uses benefited by the hospitality enterprise managers. Therefore, unveiling the tools of managerial reporting to acquire the success of the hospitality enterprises is the primary goal of the current research. In this research, a set of tools are presented in respect of better and detailed financial planning and control that are called “managerial reporting”. Principally, managerial reporting should not to be considered as a financial statement but should be considered as a tool for financial planning and control. The findings of this study provide valuable insights into managerial reporting techniques (skills) and tools that hospitality enterprises are required for financial planning and control.

2. LITERATURE REVIEW

Managerial reporting provides operating results related to revenues and expenses to enable the management in terms of decision-making, preparing forecast and budget reports, and controlling budget/actual results (Koç, 1986: 4; DeFranco and Lattin, 2007: 27). DeFranco and Lattin (2007: 45) defined managerial reports enabling hospitality managers to infer the efficiency and effectiveness of their operations. Over the past century, a few techniques emerged as practical implications of managerial reporting for hospitality enterprises. Uniform System of Accounts for Lodging Industry (USALI) was developed in 1926 to adopt a successful and useful worldwide model for generating accounting information for the usage of financial accounting and management accounting for the enterprises in the hospitality industry. Hospitality enterprises needed a uniform methodology for preparing reports that should provide a piece of uniform information based on performing a comparative analysis of the financial results achieved by the individual properties and their pertaining departments. USALI (1946) aimed to meet the

informational needs of the managers in making managerial decisions. The need for modernization of the current accounting model and structural forms of internal reporting at hospitality enterprises was provided by 'General Reports', 'Structural Reports', and 'Cost Statements' (as cited in Manachynska, 2016: 210).

Kaplan and Norton (1992: 72) developed 'Balanced Scorecard' that delivers an extensive aspect of the operational dimensions on customer satisfaction and the organization's innovation and improvement activities, along with financial measurements reported a set of measures and provide a balanced presentation of financial and operational activities to the managers. The study conducts an empirical study including 12 companies to figure out that the operational dimensions lead to financial performance. The findings reveal that 'Balanced Scorecard' maintains information from four perspectives with the performance measures to evaluate the achievement goals. Evaluating, comparing, and developing these perspectives along with the managerial endeavors in an organization are stated as managerial reporting studies in this study. In a similar vein, Aktürk and Ersan (2011: 31) conducted a theoretical study on the applicability of 'Balanced Scorecard' in hospitality enterprises in Turkey. The authors proposed that the 'Balanced Scorecard' is an appropriate tool to obtain customer satisfaction or control the cost of sales at the same time. Hence, it is useful for overall performance measurement as managerial reporting. Broad in scope, the organization has the opportunity to improve in the perspectives of customer, financial, internal business, innovation, and learning in compliance with its strategy and mission.

Graham (1995:241) investigated the financial management of a hospitality enterprise in an international environment. A case study is conducted to Hotel 2000 NV that is a hotel-owning, managing, and brand franchising enterprise based in Brussels. The management has set 'Standard Managerial Reporting' for more than 160 hotels in different countries. The enterprise embraced the eighth edition of the Uniform System of Accounts for Hotels. During the fiscal year, each hotel reports monthly managerial reports that measure the monthly values differences in each balance sheet and profit and loss account balance; referred to as the net change. From this monthly net change procedure, standard managerial reports are prepared, including a profit and loss account, full-year profit and loss forecast, and cash flow forecast.

Hales (2005: 111) provided a theoretical study of managerial reporting for hospitality enterprises. In the study, two kind of internal managerial reports are discussed that the hospitality enterprises benefit. One report sums up and represents the operating outcomes of the previous day or week, and the other report estimates or plans activities and operations for the next day or next week. These reports are referred to as 'Internal Management Reports' and they are equipped by the accounting department and submitted to the hospitality enterprise managers for benefiting. Managers utilize these reports to examine and assess previous operations and to schedule their daily and weekly future operations. These reports enable managers to make any necessary alterations to daily operations, succeed budgets and forecasts or respond to market or environmental conditions.

Harris and Mongiello (2006: 190-200) in their theoretical study criticized the management reports through a lack of 'Customer Profitability Analysis' and 'Profitability of Market Segments'. Customer profitability analysis is defined as it is needed by enterprises to avoid losses, improve profitability and represents an important future forecast in management accounting (Foster, Gupta and Sjoblom, 1996; Riley, 1999 cited in Harris and Mongiello, 2006). The study argues that managerial reports for the enterprises do not meet costs with related revenues for each market segment as the managers are uninformed about the profitability of different market segments and emphasizes on the need of new managerial reporting techniques (skills) and tools.

DeFranco and Lattin (2007: 45) introduced managerial reports providing guidelines to read and analyze these reports as a theoretical study. The study identifies the managerial reports that are 'Daily Revenue Report', 'Daily Payroll Cost Report', 'Rooms Revenue Forecast', and 'Food and Beverage Menu Abstract'. The daily revenue report represents sales from various outlets. Payroll is a major expense for a hospitality enterprise and should be checked daily. The rooms forecast presents the number of occupied rooms and average daily rate (ADR) for the next period, while a food and beverage menu abstract procures management with a list of the most popular products and their profitability.

Parmenter (2010: 82) conducted a theoretical study on managerial reporting and emphasized on 'Key Result Indicators (KRIs)'. It is addressed that these measures support the management a comprehensive view to progress with the organization's strategy. As a management tool, managerial reports should provide timely operations with a proper direction. It is required to measure and report on those operations that the management and the staff are focused on while operating. Thus, KRIs summarize the operations of more than one department. They are

prominent to acquire an overview of how departments are working together. Moreover, separating KRIs from other measures as they provide a profound understanding on reporting, resulting in a separation of performance measures into different functions of the hospitality enterprise.

Persic, Jankovic and Poldurgovac (2012: 32) suggested 'Segment Reporting' including financial and non-financial information that enable managers in the decision-making process to achieve the goals of an organization. The primary focus of segment reporting is to ensure the information about specific activities, processes, operating units, products, and services for short time decision-making and control within the company (Persic et al., 2013: 3). A longitudinal study is conducted to ascertain the implementation of the USALI methodology and segment reporting for 14 years between the period from 1997 to 2011. In this study, only large hotel companies and hotel chains are represented with a sample of 103 hotels in Croatia. The findings highlight the requirement for implementing an upgraded segment reporting system with new performance measures, such as eco and quality measures.

Okutmuş and Uyar (2014: 43) propelled a case study at the food and beverage department of a hospitality enterprise operating in the Cappadocia region, in Turkey. The study aims to ascertain the managerial reports that detect prospective frauds. The analytical analysis technique is conducted in 2013 between the months of January and July. Findings of logic analysis determined that the difference between the quantities used and should be used (via standard prescriptions). The result of the study emphasizes on establishing an internal control system to prevent fraud in departments. Therefore, the study suggests to perform 'Analysis of Stocks' with detailed monthly stock counts regarding managerial reporting for the hospitality enterprises.

Several divergent studies of managerial reporting are proposed, pointing out numerous different managerial reports utilized in hospitality enterprises. The previous studies mentioned managerial reports as a financial and non-financial data provider in decision-making, a comprehensive view of the operational measures. Some other studies consider managerial reporting to manage a hospitality enterprise in an international environment to examine and evaluate operations and to plan daily and weekly future operations. A few studies designate managerial reporting as a tool for market segments and customer profitability analysis. Some studies detailed managerial reporting with other reports while others suggest managerial reporting covers key result indicators. Another study proposes managerial reporting enfoldes segment reporting including financial and non-financial information that assist managers in the decision-making process to fulfill the goals of an organization. The research problem of this study is to elicit the managerial reporting that support top management to oversee the situation of the hotel's financial and non-financial performances in details. Thus, managerial reporting support the managers in terms of analyzing, predicting, forecasting, budgeting and strategically planning for now and future. Thus, the contribution of this study to the literature is in terms of reporting flow, the practical implications of reporting, intended purpose, versions, and amount of the reports.

3. RESEARCH METHODOLOGY

The study is based on qualitative research as the aim of the study is to provide an in-depth and explicated understanding of managerial reporting in hospitality enterprises performed by research participants unveiling their experiences and perspectives. Stake (2010: 11) claimed qualitative researches include analyzing and interpreting the transcripts and interviews. Likewise, it aims to clarify the discussed phenomenon to reveal meaningful relationships. Also, it refers to the researchers investigate in natural settings, attempting to realize the phenomena and social perception.

The research design of the study is a case study that contains a clearly explained objective, in which there is an adherence between the research questions and the methods are suggested. Gomm, Hammersley and Foster (2000: 120) explained that the word 'case' as 'an instance of' and the purpose of the case study research design is the examination of the one or more specific 'instances of' a phenomenon that include the cases in the study. An organization, a group or an individual, or something abstract like an event, a management decision, or a program can be a case in the study.

The data collection method of the current study is an in-depth interview method that is widely used in more applied qualitative inquiry. The key aspect of in-depth interviews is their depth of focus on the participant. They procure an opportunity for a detailed examination of each participant's perspective, for an in-depth understanding of the individual view that the research phenomenon is centered, and for very detailed subject extent (Ritchie and Lewis, 2003: 58).

The selection of participants in this study is based on criterion sampling as the sample units (participants) are selected as they provide particular features or characteristics that ensure detailed investigation and understanding of the research questions. Thus, the study takes advantage of criterion sampling and conducting face-to-face in-depth interviews utilizing semi-structured interview form. These forms provide a flexible approach to interviewing, allowing participants to shape the conversation along with the research questions. Qualitative data is examined by conducting the thematic analysis. The participants of the research are employed in a five-star international hotel operating in Izmir, Turkey.

The research problem of this study is summarized as follows: There are not only financial statements to comprehend the situation of an organization but also types of reports that support top management to oversee the situation of the hotel's financial and non-financial performances in details. These reports support the managers in terms of analyzing, predicting, forecasting, budgeting and strategically planning for now and future. So, what are these reports? A descriptive research problem frequently asks the question, "what is...?" with the underlying purpose to depict the significance of a situation, state, or existence of a specific phenomenon (Kabir, 2016:25). The research problem is often associated with revealing hidden or covered issues. Therefore, a set of research questions is generated from the research problem. The research questions are created based on the knowledge and background of the area under study by apprehending related literature. When creating a research question, the research question is linked with the research problem in a manner that clearly states the need for the research that is undertaken. The contributions of the results under the study are the followings: (1) hospitality managers can analyze the results of their efforts through a period, (2) owners may have solid information about their properties with details, (3) managers would have many different tools to have financial plans and the power of control, (4) hospitality students may leave their bias against the finance matters by improving their mindsets, (5) academia may use the findings of this research in respect of enriching other research hypothesizes, (6) hospitality enterprises might understand their strong and weak points by using the formulations of managerial reports given in this research.

3.1. Data Sample

The selection of the sample from the universe is a very critical decision in a research study. To justify a sample, it is necessary to determine the universe, and then sample according to all the facts representing the universe (Liamputtong, 2013, as cited in Baltacı, 2018:234). Since this is a crucial task, the best selection is to include a sample with reasonable representation in the phenomenon, settings, or people (Dobbert, 1982, as cited in Marshall and Rossman, 2016: 220). The universe generally consists of individuals, groups, social institutions, or events and phenomena (Patton, 2005, as cited in Baltacı, 2018:235). After the population is determined, a sampling frame is created, that reflects the universe best and clarifies the details required from the study. A sampling frame is the list of items or elements that fully represent the universe (Neuman, 2014, as cited in Baltacı, 2018:235). In this study, the sampling frame is the employees at the managerial level positioned in five-star hotels and the universe is the managers recruited in five-star hotels in the center of Izmir (Konak district). Based on Tripadvisor Travel Portal data (2020), there are four five-star hotels in this district, and 24 managers are positioned as the executive committee members composing the universe of this study. Thus, the sample is the executive committee members employed in a five-star international hotel in Izmir and the sample is purposely selected for the current study as the hotel is the biggest one for room capacity in the area. The hotel has the largest operation for hospitality in the city due to its capacity and reputation. Additionally, according to Internet-based customer reviews, the hotel is the most successful one in professional management practices (Tripadvisor, 2020). Based on these reviews, it is assumed that the managerial reporting and reporting flow of the hospitality enterprise is very professional and advanced.

Participants are recruited through purposive sampling in this study. Thus, participants of the sample are selected with a "purpose" to present the features or characteristics conveying the key criterion. Purposeful sampling is widely used for the identification and selection of "information-rich" cases and very detailed data are collected on a small number of samples (Coyne, 1997; Patton, 2002; Patton, 2005; Morgan and Morgan, 2008; Flick, 2014; Neuman and Robson, 2014). This indicates identifying and selecting one or few participants that are especially knowledgeable about or experienced with the research statement (Cresswell and Plano Clark, 2011: 264). In addition to knowledge and experience, availability and willingness of the participants to communicate experiences and opinions in an articulate, expressive, and reflective manner (Campbell 1955; Seidler, 1974; Spradley, 1979; Bernard, 2002). There is a variety of different approaches to purposive sampling, designed to provide different

types of sample composition depending on the study's aim and extent (Ritchie and Lewis, 2003: 58). To gather data, the criterion sampling method, which is a sample composition of purposive sampling, is adopted. Criterion sampling includes selecting samples that meet some predetermined criterion of importance (Patton, 2014: 238). Criterion sampling enables to gather rich information from a smaller sample with the determined selection criteria of the participants in the research. Thus, in this study the participants are selected according to the determined two criteria: (1) high-level manager of an Operated Department (2) reporting to top management in financial cases (both for direct revenue and expenses) of the department. Therefore, six participants (managers) from the five-star hotel are involved in this study. The demographic information of the participants is given in Table 1.

Table 1. Demographic Information of Participants

Level	Code	Education	Age	Experience	Gender
General Manager	M1	Master Degree	62	42 years	Male
Director of Finance	M2	Bachelor	42	17 years	Female
Director of F&B (Food and Beverage)	M3	Bachelor	45	25 years	Male
Director of S&M (Sales and Marketing)	M4	Bachelor	39	16 years	Female
Director of Revenue	M5	Master Degree	33	13 years	Male
Director of Rooms	M6	Bachelor	36	16 years	Male

The participants are also the executive committee of the five-star hotel and reckon for reporting to both the General Manager and Director of Finance. The General Manager and Director of Finance are responsible for external reporting. The executive committee refers to a team of high-level managers that manage an operating department (a department such as food and beverage, rooms, revenue centers, etc. which provides direct and indirect revenue and profit) and directly report to the General Manager. Other department heads are responsible for the operations of one particular department. Department heads report directly to a related executive committee member. For example, Front Office Manager reports to the Director of Rooms. The executive committee member relies on Department Heads to follow the daily operations of the department. Examples of key hotel department heads are the Front Office Manager, Executive Housekeeper, Security Manager, and Executive Chef.

3.2. Data Collection

This research is based on a face-to-face interview technique with a semi-structured form. By dint of providing flexibility, this technique is pertinent for this research. Before preparing interview questions, the literature is reviewed in-depth. Bernard (1988: 205) defined the features of semi-structured interviews as follows:

- The researcher and participants are involved in a formal interview.
- The researcher improves and utilizes an interview guide.
- There is a list of questions and topics submitted usually in a particular order throughout the conversation.
- The researcher follows the guide but allows researchers to ask another question related to the topic.
- The semi-structured interview guide procure a clear set of instructions for researchers and ensure reliable and comparable qualitative data.
- Semi-structured interviews also permit participants to state their views freely.

Data for this research is collected between the dates of 10-14 February 2020. In advance of interviewing, the statement of the research and questions are submitted to hotel management by e-mail. Afterward obtaining permission, each participant is informed by phone and requested an appointment to visit the participant in their offices. An allowance form is submitted to the participant to apprise about the topic of the study and interview questions. During the interviews, the participants are informed clearly about this research. The duration of the interviews was enough to get the necessary information that ranged from 15 to 23 minutes. A recorder is utilized in some interviews, while in others only notes are taken. Because just two managers permitted to record the interview, the statements are reported just by taking notes on the form. Besides, the informed consent forms are distributed to stress that the participants voluntarily participated in the study, and these forms are also filled in by the participants.

A proper interview room is used for the participant's relaxation. After interviews; notes, and tape recording is reviewed. Participants are informed that they are the rightful owner to review the tapes and the transcripts. Also, they are enlightened that they can alter and/or add to their expressions related to research questions. The transcripts of the interview are submitted to the participants to obtain their confirmation. After their confirmation, the study is reported and analysed.

3.3. Data Analysis and Limitations

Qualitative 'raw' data of this study comprise verbatim transcripts of interviews and then the thematic analysis is applied to the raw data. The thematic analysis assumes that the verbatim transcripts of interviews are the data, and codes are developed by the researchers during the close investigation of the transcripts as noticeable themes appear inductively from the transcripts. These codes most often include words or short statements that allocate an "essence-capturing" attribute and can be modified throughout the coding process by the researchers (Neuendorf, 2019: 212). Thus, the epistemological roots of the technique guide that these codes need to be flexible and can be modified as the analysis progresses (King, 2004: 261). The study has the advantage of the thematic analysis with the identification of a saturated set of themes and a meaningful coding of the raw data that is convenient with the aim of the study to revealing managerial reporting of the hospitality enterprise.

This study embraces the managers of a five-star hotel operating in Izmir constituting the limitation of the research. According to this limitation, there are six managers employed at management levels that are confronting with managerial reporting in the hospitality enterprise. The interviews are held with the managers of the departments that are known as 'revenue center'. Data for this research is collected between the dates of 10-14 February 2020.

3.4. Validity and Reliability of Research

In qualitative research, to generalize the findings of the study requires the validity and reliability of the research. There are suggested principles for drawing wider inference of the conducted research. In their widest notion, reliability expressing 'sustainable' and validity expressing 'well-grounded' have convenience for qualitative research since they represent the strength of the data (Ritchie and Lewis, 2003: 270). Reliability in research gives approximate results when it is conducted with similar participants in the same environment and conditions (Özden and Durdu; 2016:151). Furthermore, interviewing with the same participant and enabling participants to control the transcripts of the interview and identify any inconsistency increases reliability. The validity is recognizably considered to refer to the 'correctness' or 'precision' of the findings in the study (Ritchie and Lewis, 2003: 273). Several practices proposed to validate or verify qualitative data in studies. In this study, the validity of qualitative data is obtained by a practice known as 'respondent validation'. This practice includes testing initial results with participants to check whether they still accept their expressions genuine. Although the findings are interpreted and paraphrased, if the participants still recognize the results as genuine and, in this stage the researcher's understanding is refined. Thus, to provide reliability and validity of the raw data and findings, the interview transcripts and interpretations are submitted to each participant to gather the confirmation of them.

4. FINDINGS

The data are gathered through semi-structured in-depth interviews of the research questions. Before examining the answers to each research question by utilizing thematic analysis, the purpose of each research question is presented in the following table. The research questions are developed by elaborating on managerial reporting practice studies and previous literature. The research questions are closely related to the research problem emphasizing the main purpose of the current study. The research problem of this study is based on the study of Yoopecth and Mingkwan (2014) that is to ascertain the managerial reporting tools, procedures, presentations and uses benefited by the hospitality enterprise managers. Therefore, unveiling the tools of managerial reporting to acquire the success of the hospitality enterprises is the primary goal of the current research. For the research questions, "Ethics Committee Approval" no 2020/02-04 dated 27.02.2020 is taken from the Ethics Committee of İzmir Katip Celebi University. Through the research questions given below, the findings uncovers both external flow and internal flow of managerial reporting of the sample hospitality enterprise. This result also strengthens the study by proving the worthiness of the flow of managerial reporting through internal and external parts of the hospitality enterprise.

Table 2. Research Questions

Research Questions	Purpose of the Research Questions
1-What are the types of managerial reports regarding your department?	1-Examine the different types of managerial reports within the departments in the sample hotel.
2-What kind of data should managerial reports include?	2-Recognize data that takes place on these reports and the role and importance of these data.
3-How do you create managerial reports?	3-Reveal the technological methods used in preparing these reports.
4-In which way do you report the managerial reports to the related authorities?	4-Find out the presentation process of these reports.
5-Do you think it is important to prepare the managerial report? If it is important, why?	5-Find out the reasons to use the managerial reports by the managers.

4.1. Analysis of Managerial Reporting Flow

The findings reveal that each department manager (including the General Manager) has to report the result of departmental operations in a certain order. The order structure refers to the reporting time, data to be reported, the authorities to be reported. According to the participants' statements, there is an internal and external flow of the reporting that is based on tree-ways flow. The tree-ways flow refers to (1) reporting from the General Manager to the external parts, (2) the department managers to the Director of Finance, and (3) the department managers to the General Manager. The participants have also stated that the drafts of reports are mostly prepared by the head office of the hotel group. Besides, there are also some private reports produced for any informative needs taking advantage of information technologies.

According to internal flow, the department managers are primarily responsible to report to the Director of Finance in course of some budgetary reports excluding the Director of Revenue. Director of Revenue directly reports to the General Manager since he/she is not in charge of preparing the departmental budget. Moreover, the department managers are also responsible to report to the General Manager about the particular departmental cases and affairs. The reason for reporting to the Director of Finance by other department managers is to control and revise the budgetary reports in the Finance and Accounting department in advance. After controlled by the Director of Finance, these reports are presented to the General Manager to discuss and change the budget structure if needed. There are normally two basic reporting: (1) Business Plan Reports and (2) Budget Reports. All types of reports presented to the Director of Finance by the department managers and the reports used by the Director of Finance to present to the General Manager are the parts of Budget Reports. Each manager in the entire hotel participate in the planning and controlling stages of these two reports. There is also Actual Figures Reports that demonstrates the actual results of the budgeted figures in Budget Reports monthly. It is only prepared by the Director of Finance. Other reports are specific for the departmental affairs and listed in Table 3.

Table 3. Internal Reporting Flow in the Sample Hotel

Who Reports?	To Whom Report?	What to Report?	When to Report?
Director of Food and Beverage	Director of Finance	1-F&B Statistics	Annual
		2-F&B Department Budget	Annual
Director of Food and Beverage	General Manager	1-Menu Engineering Report	As per needed
		2-Operational Feedback Report	As per event
		3-Monthly Budget Variance Report	Monthly
		4-Operational Break-Even Report	As per event
		5-Daily Operations Summary	Daily
		6-Operational P&L Report	Monthly
Director of Rooms	Director of Finance	1-Rooms Statistics	Annual
		2-Rooms Department Budget	Annual
Director of Rooms	General Manager	1-Manager Flash Report	As per needed
		2-Monthly Budget Variance Report	Monthly

Who Reports?	To Whom Report?	What to Report?	When to Report?
Director of Sales and Marketing	Director of Finance	1-S&M Department Budget	Annual
Director of Sales and Marketing	General Manager	1-Monthly Budget Variance Report	Monthly
		1-Daily Revenue Report	Daily
		2-Summary Operating Statement	Annual
		3-Departmental Profits Report	Annual
		4-Master Layout	Annual
		5-Other Operating Departments Summary	Annual
		6-Summary Headcounts	Annual
		7-Summary Administrative and General Reports	Monthly, Quarterly
Director of Finance	General Manager	8-All Overhead Department Reports	Monthly
		9-Energy Cost	Monthly, Quarterly
		10-Basic Gross Salary Accounts and Total Payroll	Annual
		11-Food and Beverage Cost Summary	Monthly
		12-Repair and Maintenance	Annual
		13-FF&E Budget	Annual
		14-Input of Revenue	Monthly
		15-Actual Figures	Monthly
Director of Revenue	General Manager	1-STR Reports	Daily
		2-Business Plan Reports File	Annual

Under external flow, the General Manager is responsible to report to the owner, the head office of the hotel group, and the area manager of the hotel group. The reports are prepared by the Director of Finance and transferred to the General Manager. After a strict control, the General Manager generates a file under the name of General Manager (GM) Reports, which consists of 11 types of reports, and forward it to the external parts. Business Plan Report File and Budget Reports File are also sent to the head office in addition to the General Manager. Director of Finance directly reports to the General Manager in every financial case and the primary assistant of the General Manager in terms of preparing and presenting General Manager Reports. Table 4 summarizes the external flow of the reporting in the sample hotel.

Table 4. External Reporting Flow in the Sample Hotel

General Manager Reports to Who (1), What (2), When (3);		
To the Owner	To the Head Office	To the Area Manager
Overall Performance Report (monthly)	Human Resources Report (monthly)	Three Month Outlook
Flow-Through Report (monthly)	LQA (Leading Quality Assurance) Report (twice a year)	General Overview for F&B and Rooms (monthly)
Capital and Key Controls Reports (monthly)	Guest Satisfaction Report (monthly)	Other Income Departments and Expenses Performance (monthly)
Summary Statement of Cash Flow (monthly)	Business Plan Reports File (annual)	Pacesetter Summary (monthly)
	Budget Reports File (annual)	

To sum up, two basic reporting files have a very important role in the entire hotel; (1) Business Plan Reports File and (2) Budget Reports File. These reports are prepared by all manager's contributions. Afterward, data of the reports are prepared and updated by the particular and/or departmental reports such as Actual Figures Reports, the General Manager Reports, Food, and Beverage Reports, STR (Smith Travel Research Analytic) Reports, Daily Performance Flash Reports. The reporting time is based on daily, weekly, monthly, quarterly, and annually.

According to the findings, managerial reporting is portrayed in the shape of a pyramid as presented in Figure 1. The pyramid relation in terms of managerial reporting in the sample hotel refers to the fundamental managerial reporting and the need for exclusive managerial reporting from bottom to top. In this study, pyramid relation refers to the stages that are included in the reporting flow and demonstrates the participants in the flow. Moreover, it indicates the stages with the related participants and the kind of managerial reports that are prepared in the stages. There are two basic reporting files (Business Plan Reports File and Budget Reports File) that are at the bottom of the pyramid. The bottom line is the first stage in the pyramid and labeled as the ‘planning stage’. All of the heads of departments (18 managers) must participate in the preparation of these reports. Ascending through the pyramid, the reporting structure becomes more particular in reporting for each department.

The second stage is labeled as the ‘analysis stage’. This stage refers to the process of analyzing the planned and forecasted data on the two basic report files based on time frame such as daily, weekly, monthly, or annually. In this stage, the executive committee (six managers) participate in analyzing of operational outcomes and compared the actual results to predicted results by using Actual Figures Reports.

The third stage is labeled as the ‘controlling stage’. This stage classifies the efforts of controlling, amending, implementing new methods for operational excellence in the entire hotel for each case related to the business. All head of departments participate in this stage and review their departmental affairs in terms of short term and long term strategies both as verbal and digital.

The fourth and last stage is labeled as the ‘decision-making stage’. This stage is the assessment of all operational efforts during a period such as a month or year and all prepared reports are compared with the actual report outcomes. The executive committee is responsible for the final decision making. Since the Director of Operations is not responsible for financial decisions, the decision committee is comprised of six managers.

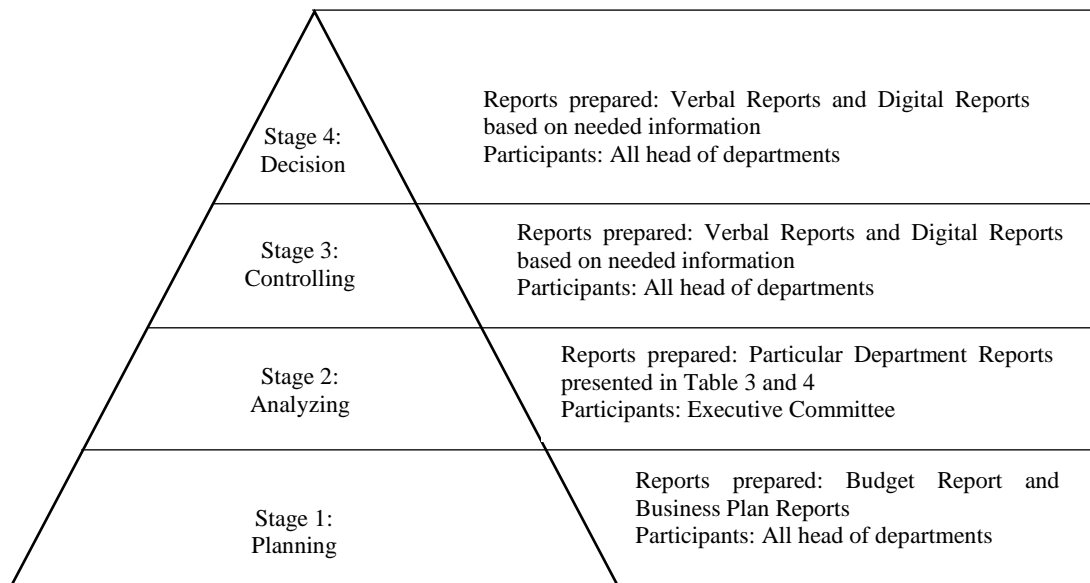


Figure 1. The Pyramid Relation of Reporting in the Sample Hotel

4.2. Thematic Analysis of Research Questions

Research questions are generated with the line of the research problem and the interview transcripts and records are examined through the thematic analysis technique. Braun and Clarke (2006: 79) defined the thematic analysis technique as a method for identifying, analyzing, and reporting patterns (themes) within data. They also suggested that the thematic analysis technique is a flexible and useful research tool providing rich, detailed, and complex data by sorting them into broad themes. In essence, the thematic analysis technique involves the search for and identification of common phrases that extend across an entire interview or set of interviews (DeSantis and Noel Ugarriza, 2000: 354). Thus, thematic analysis is a suitable technique to probe an individual’s views, opinions, knowledge, experiences, or values from a set of qualitative data such as interview transcripts, document analysis,

survey responses, and voice records. There are different approaches applied to thematic analysis such as deductive, inductive, semantic, and latent for analyzing qualitative data (Caulfield, 2020). In this study, an inductive reasoning approach is adopted to focus on descriptive and in-depth data for generalization of specific outcomes, and develop a meaningful framework based on the findings.

Braun and Clarke (2006:35) developed the process of data analysis in thematic analysis comprised of six phases. Familiarization is the first phase that the data is transcribed, read and reread, and the initial ideas are noted down. The next phase is generating initial codes that involve coding remarkable features of the data methodically, compiling data to the related code. Coding means highlighting sections of the manuscript by considering phrases or sentences. The phrases or sentences are linked to shorthand labels or “codes” to describe the content. Key characteristics of coding involve observing and labeling phrases or sentences in the data to make distinctions that answer the research questions. The decision is given to code the manifest or latent themes, using deductive or inductive coding structure (Marks and Yardley, 2004: 63). Searching for themes is the third phase that the codes are attached into conceivable themes, gathering all data relevant to each conceivable theme. Several codes are combined into a single theme since the themes are broader than codes. Before passing to the next stage an initial thematic map is proposed to review the relationship between codes and themes (Braun and Clarke, 2006: 20). The objective of the initial map in the early stage is to elaborate some initial codes that may be in a form of the main theme, whereas others may be in form of sub-themes, and others still may be rejected. The initial thematic map of the current study is given in the Appendix 1 as Figure 2. In the next step, the themes are reviewed to check whether the themes function with the related coded interview extracts and the whole data set, generating a thematic map. The initial thematic map is converted into a developed thematic map in this step as the candidate themes adequately capture the contours of the coded data. Thus, the initial themes and codes become broader and more meaningful with this map. Further reviewing and refining coding is conducted till having a devised thematic map if the thematic map is not suitable for the dataset. The developed thematic map of the study is given in the Appendix 2 as Figure 3. Defining and naming themes is the fifth phase that specifics of each theme are refined for the ongoing analysis generating clear definitions and names for each theme. The final refinements of the developed thematic map are employed in this step and the themes gathered at the end of the analysis are presented in the final thematic map. The final thematic map of current research is also given in the Appendix 3 as Figure 4 (Braun & Clarke, 2006: 20-2). The last phase is the producing the report that sharp extract examples are selected and the final analysis is also conducted according to the research question and literature, and a report of analysis is generated (Braun and Clarke, 2006:35).

The first research question is posed to the participants to reveal the types of managerial reports which are used in the related departments. The key aspect of question is to gather the types of managerial reports which are utilized in the related departments. The findings reveal that each department manager (including the General Manager) has to report the result of departmental operations in a certain order. The order structure refers to the reporting period, data to be reported, the authorities to be reported. According to the participants' interview extract, there is an internal and external flow of the reporting that is based on the three-ways flow. The three-ways flow refers to (1) the department managers to the Director of Finance, (2) the department managers to the General Manager and (3) reporting from the General Manager to the external parts. The participants also stated that the drafts of reports are mostly prepared by the head office of the hotel group. Besides, they also produce some private reports by themselves as per their informative needs with the advantage of information technologies. The theme and codes that are obtained from the interview extracts are presented in Table 5.

Table 5. Theme and Codes of Different Types of Managerial Reports

Theme	Codes	Description	Interview Extract
Types of Managerial Reports	General Manager's Report	General Manager's Reports are prepared by Director of Finance for use for external parts.	" Director of Finance is preparing the contents (almost 20 reports) of this report as an Excel file and forwards me. I am controlling and adding some changes to these reports." (M1)
	Budgetary Reports-Actual Figures Reports	Director of Finance is responsible for preparing the budget reports and the actual result reports of budgetary targets in the entire hotel.	" I am preparing 14 budget forms and two particular reports additionally, also, Actual Figures that show the actual results of budgeted figures on Budget Reports." (M2)
	Business Plan Reports	Business Plan Reports are very diverted and complex reports file.	" I am preparing Business Plan which is a complex Microsoft Excel file of the managerial reports that consist of almost 32 types of particular reports for each department." (M5)
	Departmental Reports	Departmental Reports are prepared by department managers upon each department and depends on informative need of the department manager.	" I am preparing some particular reports about the Food and Beverage (F&B) operations and directly report to the General Manager. I am utilizing two budget reports and some of the particular reports at all." (M3). " I prepare S&M department expenses budget and variance report related to budget goals on a monthly frame." (M4). " I am also responsible for budget rooms and housekeeping departments related to financial figures. Furthermore, the particular reports are very important for forecasting and analyzing." (M6).

The findings reveal that the Business Plan Report File and Budget Reports File are the primary data source for strategic goals in the short and long terms. It is also found that one month refers to the short term and one year is classified as long term in hospitality enterprises. These files also provide a financial comparison for managers to go insights into the departmental performance enabling to analyze last year's performance with budgeted and forecasted figures. Moreover, month to date and year to date actual results are compared. Business Plan Report File is mostly grounded on providing non-financial data figures, market competition analysis, market segmentation analysis, and critical performance figures. Budget Reports include all budgeted revenue and expense figures within the departments.

The second research question is pointed to the participants to recognize data presented on these reports and the role and importance of these data. The findings reveal that each report is prepared to depict the most suitable strategies and statistics for operational and financial excellence. Besides, these reports mainly indicate all departmental revenue-expenses figures and key statistics. The theme and codes that are obtained from the interview extracts are presented in Table 6.

Table 6. Theme and Codes of Provided Data on Managerial Reports

Theme	Codes	Description	Interview Extract
Provided Data on the Managerial Reports	Critical Performance Factors	General Manager prepares all summarized data to monitor performance of the hotel with Director of Finance.	<i>“ I am the final decision-maker in the executive committee. All the report files are submitted to me, I consolidate the figures on them in General Manager Report File. Firstly, I am reviewing all data that are sent to the authorities. Then, I am collecting and summarizing these data with Director of Finance.” (M1)</i>
	Revenue and Expense (Financial) Figures Last Year- Actual- Budget- Forecast Figures	Revenue and expense figures are presented with all necessary data for the entire hotel by Director of Finance.	<i>“ In the Budget Reports, I am preparing all estimated revenue and expense figures with departmental profits annually. After, I am presenting a consolidated profit and loss statement (or income statement) for each department and the entire hotel on monthly basis. It is called Actual Figures reports.” (M2)</i>
	Strategic Goals Competition Analysis Non- Financial Data Market Segmentation Analysis	Director of Revenue is highly responsible for providing data due to the importance of reports that he prepared.	<i>“ I am not only making financial estimates but also non-financial data such as general and local market conditions including the share of tourism in Gross Domestic Product (GDP) and inflation rate for three years, political-social-economical outlooks. We divided our customers into macro and micro segments and it allows us to prepare rooms budget easier. It is the basis for our reservation channels. ” (M5)</i>

The third research question inquires the technological methods used in preparing these reports. Accounting information technologies enable managers to make decisions on inventory, income statement, investment, cash, and dividend, thus, the information system should be developed enough to meet the optimal need of accounting and recognized by senior managers (Jawabreh and Alrabei, 2012: 185). The findings indicate that the common method to prepare the managerial reports is by utilizing the hotel information technologies. The skill is to review and analyze data on these reports by implementing the managers' abilities such as using Excel program, able to analyze the numbers, and providing departmental productivity. At least, it is stated that evaluating the data is the most important case. There are a variety of technological methods in the process of managerial reports. The theme and codes that are obtained from the interview extracts are presented in Table 7.

Table 7. Theme and Codes of Technology Used for Managerial Reports

Theme	Codes	Description	Interview Extract
Technological Methods Used in Preparing the Managerial Reports	Property Management Systems (Opera Software) Microsoft Excel Netsis Accounting Hyperion Software	Director of Finance enables a few information technologies most frequently in the entire hotel.	<i>“ We utilize Netsis to prepare financial statements but also take advantage of Hyperion Software to report very comprehensive data. For example, Budget Reports File seems Excel-based, it is true, but we get the Budget data due to Hyperion, then it is transferred to Excel documents. Opera PMS is the primary data source by the way. It allows us to understand the big picture.” (M2)</i>
	Oracle Database Micros Point of Sales System Material Control (MC)	Director of Food & Beverage takes advantage of Oracle Database by enabling two information technologies.	<i>“ Micros is the biggest data source in Food and Beverage Department. We can control daily revenue, daily number of covers (customers), average check price, food and beverage sales with details. Due to Oracle Database, we can review the daily financial results of each outlet. We use material control as well, it is good for tracking the cost of materials in my department.” (M3)</i>

Ideas Software STR Reports Travel Click Reports	Director of Revenue especially utilizes three information technologies.	<i>“ I am utilizing on-line competition reports that are called Smith Travel Reports (STR). These reports allow us to control our Average Daily Rate (ADR)and occupancy in competitive set. For revenue management, I am using Travel Click Portal Reports. It presents the revenue by segments, and I am transferring these data on Excel Pivot Tables. I am having the biggest data from Opera.” (M5)</i>
--	---	--

The next research question investigates the presentation process of the managerial reports. The findings reveal that there are two dimensions of reporting structure related to the time and method of reporting. The reporting is handled in daily, weekly, monthly, quarterly, and end- of-year periods. The reporting method is realized in live meetings and teleconferencing that depends on to whom they are reported. The reporting within the hotel is operated in live meetings. However, the reporting to external parts are handled by teleconference meetings. The meeting time is related to which data and what kind of data are reported. The theme and codes that are obtained from the interview extracts are presented in Table 8.

Table 8. Theme and Codes of the Presentation Process of Managerial Reports

Theme	Codes	Description	Interview Extract
Presentation Process of Managerial Reports	Daily Routine Briefing Weekly General Meeting Monthly Budget Comparison Meeting Monthly Owner Meeting Monthly Head Office Meeting Quarterly Meetings Teleconferencing Live Meetings	The reporting is handled in daily, weekly, monthly, quarterly, and end- of-year periods. The reporting method is realized in live meetings and teleconferencing that depends on to whom they are reported.	<i>“ I am reporting to the owner and the head office on monthly basis with the teleconference method. Also, we are setting a meeting in three months with Area Manager but it is a live meeting. At first, I am sending to them the reports by e-mail as an Excel file with all details but using the Powerpoint dynamic presentation when we are having the meeting. I have already talked about what I am reporting to them. Apart from these, we are setting a briefing every morning in a live meeting before we begin working day. In these meetings, the department managers talk about the daily routine operations, issues, and pending issues. We are also reviewing Daily Revenue Report if there is no big issue to be solved. Every Friday, we are setting a meeting for monitoring Budget Figures and also next week operational matters. Every end of month, we are making Budget Variance meeting that we compare budget figures with actual results. To sum up, we are meeting to update our situation, share information, make decisions, solve the problems, and develop innovative strategies.” (M1)</i>

The last research question queries the reasons to use the managerial reports by the managers. The findings reveal that all participants agreed with the ‘high importance’ of preparing the managerial reports. Also, there are several reasons to use the report in the sample hotel such as making cross-disciplinary decisions, monitoring the performance, improving business, making assumptions for future, and financial planning and control. The reports from the Director of Finance also enable the managers to monitor activities such as comparing the budgeted result with actual to determine the level of variance. The theme and codes that are obtained from interview extracts are presented in Table 9.

Table 9. Theme and Codes for Reasons in Using Managerial Reports

Theme	Codes	Description	Interview Extract
Reasons to Use the Managerial Reports	Improving Business	Managerial reporting allow the management to improve the business by enabling strategic goals for short and long terms, forecast for the future by controlling market trends.	“ We think that if we want to grow our businesses and make more profit, we need to implement a set of measurement tool to measure our performance not only against our competitors but also against our own. In this way, we can understand our position in the market with the help of the right performance metrics. So, we can put our strategies for the future. This is what the managerial reports give us.” (M1)
	Financial Planning and Control	Managerial reports are very useful for financial planning and control by giving information for the future statistics as apart from financial statements that report the historical data at all.	“ It allows us to modify our figures with the updated information. Managerial reports provide us a big picture for making diagonal decisions for the entire hotel. Then I can analyze what is the better practice for a higher profit and what actions we can take to develop our business or avoid any obstacle.” (M2)
	Monitoring the Performance	Managerial reports provides monitoring the overall and/ or particular performance by evaluating critical performance metrics.	“ In Rooms Department, the managerial reports are very important for us in terms of monitoring the performance indicators, enhancing the rooms revenue based on market segments, and predicting future seasons for demand and competitors.” (M6)
	Cross-disciplinary Decisions Making Assumptions for Future	Managerial reports allow the management to make reliable decisions by considering many facts related to the business, also predict the future with different perspectives.	“ The managerial reports allow utilizing time periods, historical data, and future assumptions. We can revise the data changes over time when we want. For example, I can compare room revenue in January 2020 to room revenue in January 2019 by some different performance metrics. Also, I can compare the actual results with the target results in January 2020. With all of these reporting best practices, we can make effective and data-driven decisions. The managerial reports are the primary data source in decision-making. There are too much data that are gathered from our operations but these reports are very visual so we can easily understand what we need to focus on. So, it provides the most important tool to check out the best results by us. All of these features provide us easiness to control past and future performance without wasting our time in front of the computers.” (M5)

The reports are useful and crucial to the sample hotel for success in the operations. Moreover, the participants claimed some common reasons to indicate the importance of managerial reports. Although the types of managerial reports depend on the size and scale of the properties, the process of preparing and presentation of reporting is so vital to plan and control, make data-driven decisions, monitor the performance, set strategies, predict the future, analyse the productivity and efficiency, and conduct competitive analysis. For the research questions, “Ethics Committee Approval” no 2020/02-04 dated 27.02.2020 is taken from the Ethics Committee of İzmir Katip Celebi University.

5. CONCLUSION

As a brief conclusion, this study indicates managerial reports are essential to the sample hospitality enterprise for successful operations. These reports mainly have three functions; reporting period, data to be reported, the

authority to be reported. The hospitality enterprise has a functional organizational chart as a part of a corporate hospitality enterprise group. The sample hospitality enterprise is also ranged as having the best-quality service abilities in its operations. Moreover, it is discovered that the hospitality enterprise has a pyramid reporting flow from bottom to top. Executive committee members report to the General Manager with the high assistance of the Director of Finance. The General Manager reports to the owner and the head office of the hospitality enterprise group. The report types prepared by department managers are referred as Departmental Reports and each one has a specific purpose.

This study is an obvious attempt, especially, to the modernized reporting flow in hospitality enterprises aimed to ascertain managerial reporting utilized not only by departments but also by external parts. Thus, a wide range of managerial report types and rich data on these reports are determined based on qualitative research design. Over the decades, some theoretical studies are presented in terms of managerial reporting activities. Managerial reporting is a broad concept of managerial accounting and practiced in a wide scope in hospitality enterprises (Downie, 1997; Cruz, 2007; Georgios and Marios, 2008; Pavlatos and Paggios, 2009). USAH (1946) described managerial reports into General Reports, Structural Reports, and Cost Statements. Moncarz (1988) defined Annual Reporting as a managerial report. In some studies, preparing forecast and budget reports, and controlling budget/actual results are involved in managerial reporting (Koç, 1986; DeFranco and Lattin, 2007). Kaplan and Norton (1992) developed Balanced Scorecard as a managerial accounting practice. Graham (1995) defined reporting as a component of management. Walsh (1996) developed a model of performance measure and argued that once process measures of an organization are assumed as a performance indicator. Hales (2005) provided a theoretical study about the reports that allow the managers to understand actual operating results, financial information for previous periods, and detailed planning for future periods. Harris and Mongiello (2006) in their theoretical study criticized the management reports. DeFranco and Lattin (2007) introduced managerial reports providing guidelines to read and analyze these reports as a theoretical study. The study identifies the managerial reports that are 'Daily Revenue Report', 'Daily Payroll Cost Report', 'Rooms Revenue Forecast', and 'Food and Beverage Menu Abstract'. Parmenter (2010) conducted a theoretical study on managerial reporting and emphasized Key Result Indicators (KRIs). Persic et. al (2012) suggested Segment Reporting as a practice of managerial reporting. Okutmuş and Uyar (2014) described managerial reporting as the detection of departmental fraud. This study is more comprehensive than previous studies unveiling 43 managerial reports according to different types (4), provided data (7), technological methods used in the preparation (10), presentation process (8), and reasons to use (5) for managerial reporting in line with the research questions.

The findings reveal that the General Manager examines General Manager Reports that are prepared from departmental reports. Each report represents summarized data and detailed information are also provided on request. The Director of Finance is charged in preparing Budget Reports beside Actual Figures Reports. Director of Revenue provides data for Business Plan Reports. The reports are also merged under four main titles. All of them are related to each other and parametric. Also, there are 43 types of particular reports under the four reports files. These reports are prepared by a wide range of information technologies. The reporting drafts are provided by the Head Office but operated within these systems according to informative needs. Financial information is utilized to constitute effective monitoring and controlling tools in the hospitality enterprise, as each department manager is responsible for the departmental financial control. Head of departments prepare and examine these reports. These reports include strategic goals, general market conditions, pricing objectives, last year budget figures, revenue and expense figures, market segment analysis, and performance factors. These reports are presented in a time-frame by participating in live meetings or using the teleconference method for external parts. The practical implications and results are as follows:

- Managerial reporting activities are vital for financial and non-financial planning and control. Revenue management practices enable managers to optimize revenue and profit based on the seasonality of sales. It is a statistical data provider as ranging from the most profitable period to the lowest profitable period.
- Managerial reports should be applicable along with the operational requirements. Otherwise, the reports just include the bulk of numbers without a purpose.
- The Director of Finance, the General Manager, and the Director of Revenue are highly responsible for reporting in the hospitality enterprise rather than other heads of departments.

- The Rooms Department and F&B (Food and Beverage) Department (including C&B, Conference and Banquet) generate revenues and profits in the majority. The Rooms Department mainly focuses on maximizing revenues since it has very slim operational expenses (total expenses per total room revenue is 21%).
- Budgets have a critical role in the success of hospitality enterprises. Director of Finance consolidates all revenue, expense, and profit budgets based on departmental budgets. Budgets mostly link to the actual operations with targeted financial needs and results. Actual performance is assessed against the budgeted performance to examine if expected results are achieved due to Actual Figures Reports. Budgets are prepared one year before month-by-month basis and merged under one report named as Operating Consolidated Budgets. All heads of departments are engaged in the preparation of budgets and each one uses that budget particularly in planning their department operations.
- Forecasting is very important for sample hospitality enterprises. It is the process of reviewing current performance and comparing it with present trends to estimate the budgeted figures for the period. Volume (rooms sold and customer counts) is the beginning point of all forecasts.
- Business Plan Reports are very essential in terms of providing data about revenue, occupancy, efficiency, productivity, competitive figures, market segment, and competitors in the market.
- Market segmentation is crucial to obtain maximum revenue. There are consequently two types of customers; group and non-group (transients). This segmentation is valid for the rooms department as well as F&B department. The basic purpose of segmentation in F&B department is to maintain average sales by high-available prices. In F&B department; suggestive selling, average check price, number of covers, and menu engineering are the primary tools of maximizing revenue. For the rooms department, the basic reason for segmentation is offering the right price to the right customer for maximum revenue.
- The price optimization upon the market segments (demand) is significant since the sample hospitality enterprise enjoys the high occupancy with the best prices as being a leader in the market based on customer-based pricing. Brand loyalty is relatively higher than other competitors.
- There are some different keys to consider while pricing; segment, season (low or high), distribution channel (such as online travel agencies, hotel website, hotel direct, contracted business), meal plan (room only or bed and breakfast). The sample hospitality enterprise takes advantage of the customer-driven pricing since it is the leading and luxury one in the market so the others are likely to follow its pricing. Transient customers are the most profitable segment due to its relatively higher pricing rates than other segments.
- During the low season, the sample hospitality enterprise prefers opaque channels to sell the rooms without decreasing any rate to prevent the customer's perception of value.
- The sample hospitality enterprise maintains higher prices rather than the competitors even in the low seasons considering a big portion of luxury-class customers. Since the sample hospitality enterprise is operating in Izmir, the location does not offer high room capacity avoiding a challenge to the enterprise. because the hospitality industry in Izmir is not very challenging and does not have a high room capacity. The common rule in revenue management is (1) if the demand is low, the prices become lower to achieve higher occupancy, (2) if the demand is high, the prices become higher to achieve higher revenue. Yet, the sample enterprise does not apply the common rule because of maintaining higher rates than competitors.
- The sample hospitality enterprise has three main competitors in its competitive set. The competitive set comprises of ADR (Average Daily Rate), REVPAR (Revenue Per Available Room), and occupancy statistics.
- The sample hospitality enterprise applies to three different loyalty programs. One is called 'LCC' (Loyalty Club Card) that provides special discounts mainly in F&B outlets, accommodation as well, within one year for most local people. Second is 'SPA Membership', which is also for local people, apart from SPA discounts it provides special prices in F&B and accommodation. The third one is the 'Welcome Membership' that is international and grants special offers all around the world of hospitality enterprise chain.
- Reporting flow enhances the communication and collaboration among the department managers, the owner, the head office, and colleagues. The participants agreed that informing the situation of the hotel and sharing it with employees motivate all levels of employees to achieve the targets.
- The management keeps following all levels of profit but mainly seeks for GOP (Gross Operating Profit) as it is an actual metric accepted by the head office for success. Meanwhile, the owner of the sample hospitality

examines EBIT (Earnings Before Interest and Taxes). All profit levels are measured by percentage flow that disclaims profit share in total or departmental revenue.

- Profit and Loss (P&L) Statement, Summary Operating Department, Summary Statement of Cash Flow, Input of Revenue, and Department Strategies are the most important reports in the sample enterprise that the managers need to completely utilize in the departmental operations.
- The accounting team offers support and assistance to the executive committee. The accounting team receives operational information from the departments and prepare accounting reports for all managers to benefit as a management tool and to measure financial performance.
- The Consolidated P&L is a summary statement that reports total revenues, profit levels, and expenses for the departments in the sample hotel.
- The Department P&L procures detailed operational information for each department in the sample hotel.
- Daily Revenue Report is very important that summarizes the previous day's results and contain revenues and statistics.
- Managing S&W (Salaries and Wages) expenses are critical to maintaining productivities and maximizing flow through.
- Planning EFTE (Equivalent Full-Time Employee) through the output of the hotel counts on logical manpower planning even in high seasonal operations.
- REVPAR and REVPASH (Revenue Per Available Seat-Hour) are the most valuable measurements for measuring efficiency in rooms and F&B. These metrics enable the managers to compare the results with average daily rated and average check price to reach how efficient the enterprise operates.
- The Sales and Marketing team is responsible for managing sales operations with maximum profit under the market strategies implemented by the Director of Revenue.
- It is very important to use ratios and formulas in variation analysis. Variation analysis is the process of examining the difference in actual results to expected results.
- Understanding external and on-line reports such as STR (Smith Travel Research) Reports and Travel Click is essential for revenue management. These reports provide valuable information about the hotel competitive set.

The participants stated that the accounting team in the sample hospitality enterprise recruits business administration (B.A.) graduates because hospitality management graduates are unqualified of required financial knowledge, skills, and interest. The participants suggested that financial management skills are crucial for career success and emphasized improving the primary objects such as budget planning, operational analyses, forecasting techniques, productivity evaluation, obtaining revenue and expense, comparing actual results to budgets and forecasts, and making an adjustment to improve operations. Lastly, it is recommended to those who want to promote as a financial manager to learn cost and profit control, cash management, revenue management, capital management, financial planning, cost accounting, and financial accounting.

The current study encompasses managers in a five-star hospitality enterprise operating in Izmir. The participants of the study are the six managers that operate departments as known 'revenue centers'. First, future research can contribute to the current study including the managers that are employed in the departments known as 'cost center'. The major limitation of the present study is concerned with a five-star hospitality enterprise operating in Izmir city in Turkey. However, future research can include all five-star hospitality enterprises as well as four-star ones in the same locations and conduct a comparison of the implications of managerial reports. Second, a methodological improvement of the present research can be applied by implementing a different research methodology such as data envelope analysis which is commonly utilized in financial performance researches measuring productivity, efficiency, and effectiveness of each department to derive strategic implications. Thus, by utilizing a data envelope analysis model that calculates the performance or efficiency index for each decision-making unit to identify a strategy that improves the performance of the hospitality enterprises.

In summary, the present study attempts to ascertain a wide range of managerial reports and modernized reporting flow in hospitality enterprises utilized not only within departments but also in external parts. This study sheds some important findings on managerial reporting that are vital for hospitality enterprises in many aspects such as decision-making, controlling overall performance, conducting competitive analysis, enabling strategic goals,

monitoring critical success factors. The sample hospitality enterprise determines both financial and non-financial critical success factors and benefits these reports for planning and controlling these factors. Thus, managerial reporting comprises management accounting practices and all of the participants of the sample hotel have highly agreed with the intended purposes of these reports that is the primary reason is financial (also non-financial) planning and control. The study also enlightens qualitative study methodology enriched with thematic analysis on finding out the managerial reporting practices in hospitality enterprises is quite promising. This research is hopefully the natural avenue for (1) hospitality managers and (2) hospitality students (future managers) to learn and improve some soft skills based on the requirements of managerial reporting and required information technologies.

DECLARATION OF THE AUTHORS

Declaration of Contribution Rate: The authors have equal contributions.

Declaration of Support and Thanksgiving: No support is taken from any institution or organization.

Declaration of Conflict: There is no potential conflict of interest in the study.

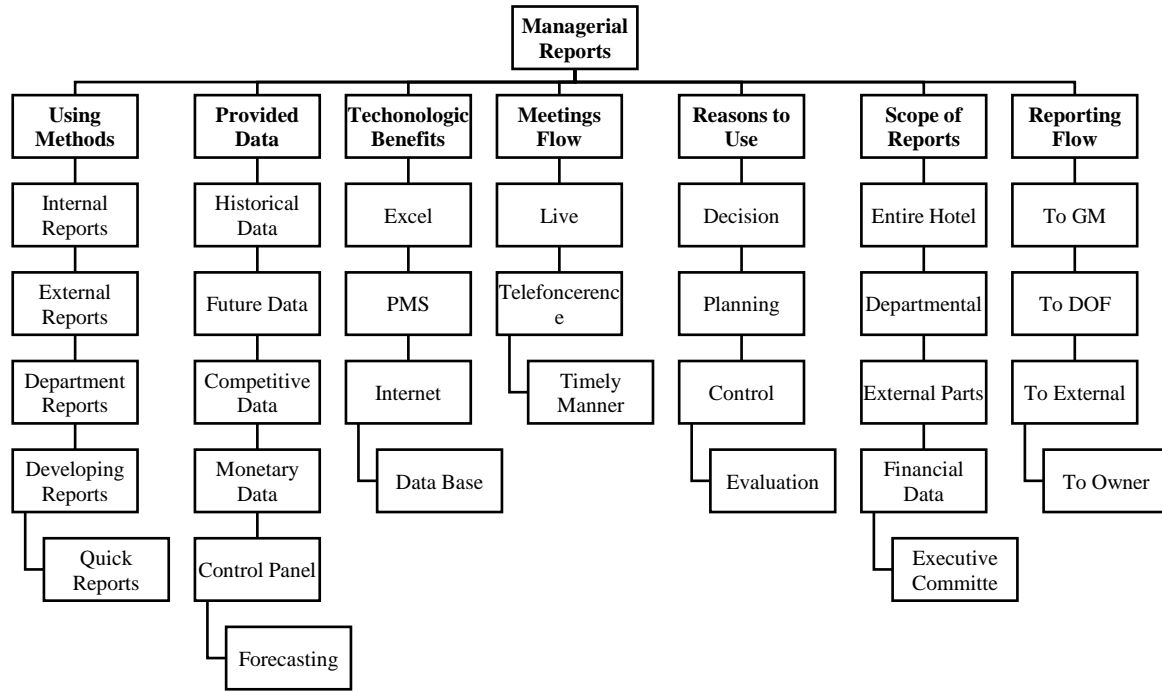
REFERENCES

- Aktürk, A. and Ersan, Ö. (2011). Otel işletmelerinde bir faaliyet denetim aracı olarak kurumsal karnenin uygulanabilirliği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 1(1), 17- 32.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Bernard, H. R. (1988). *Research methods in cultural anthropology*. Newbury Park, California: Sage.
- Bernard, H. R. (2002). *Research methods in anthropology: Qualitative and quantitative approaches*. Walnut Creek, CA: Alta Mira Press.
- Braun V. and Clarke V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Campbell, D. T. (1955). The informant in quantitative research. *The American Journal of Sociology*, 60, 339-342.
- Caulfield, J. (2020). *How to do thematic analysis*. Erişim adresi: <https://www.scribbr.com/methodology/thematic-analysis/>, (16.02.2021).
- Chand, M. and Ambardar, A. (2013). Management accounting practices in hospitality and service enterprises: A comparative research. *Journal of Commerce & Accounting Research*, 2(3), 1-9.
- Coyne, I. T. (1997). Sampling in qualitative research. purposeful and theoretical sampling; Merging or clear boundaries?. *Journal of Advanced Nursing*, 26(3), 623-630.
- Cresswell, J.W. and Plano Clark, VL. (2011). *Designing and conducting mixed method research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cruz, I. (2007). How might hospitality organizations optimize their performance measurement systems? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(7), 574-588.
- DeFranco, A. and Lattin, T. W. (2007). *Hospitality financial management*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- DeSantis L. and Noel Ugarriza, D. (2000). The concept of theme as used in qualitative nursing research. *Western Journal of Nursing Research*, 22(3), 351-372.
- Dobbert, M. L. (1982). *Ethnographic research: Theory and application for modern schools and societies*. New York: Praeger.
- Downie, N. (1997). The use of accounting information in hotel marketing decisions, *International Journal of Hospitality Management*, 16(3), 305-312.
- Flick, U. (2014). *An introduction to qualitative research*. New York: Sage.

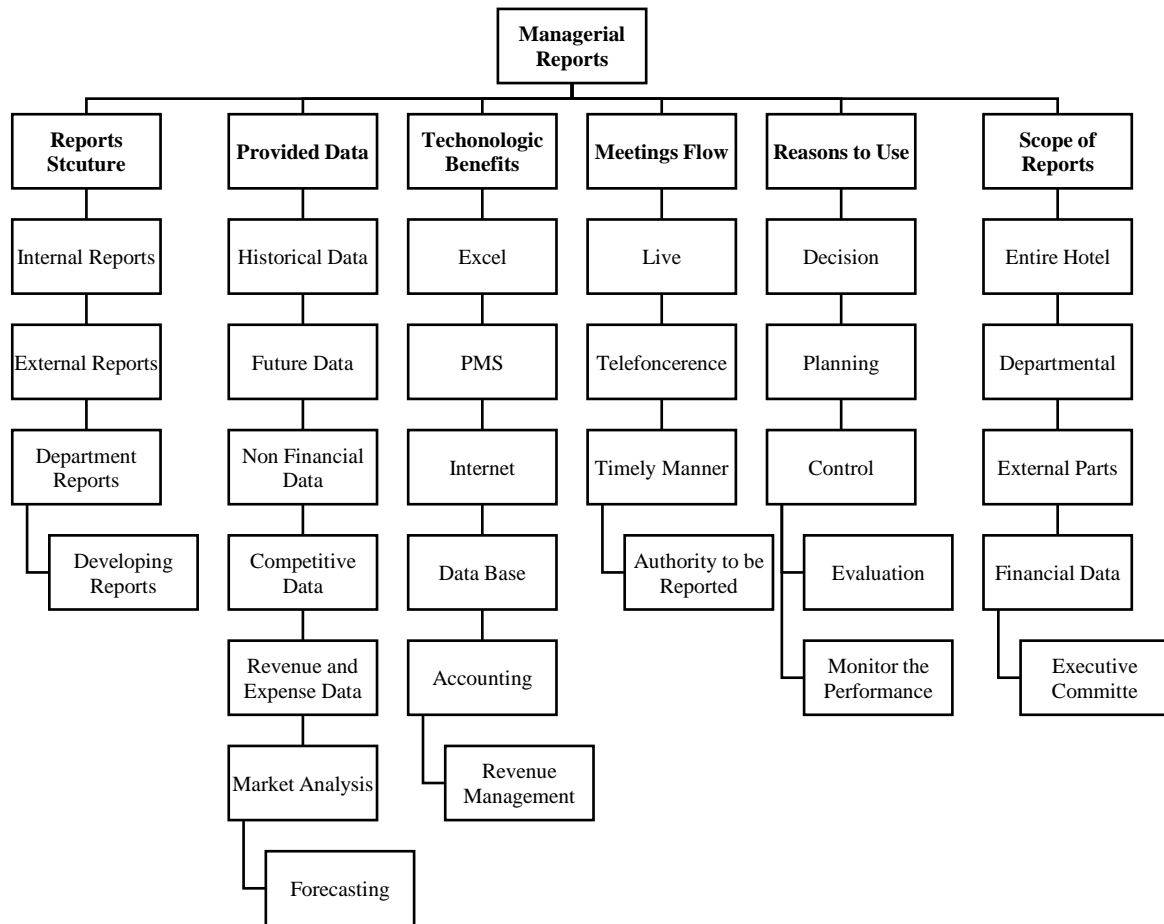
- Foster, G., Gupta, M. and Sjoblom, L. (1996) Customer profitability analysis: Challenges and new directions. *Cost Management*, 10(1), 5–17.
- Georgios, M. and Marios, S. (2008). Management accounting in the hotel business: The case of the Greek hotel industry, *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 8(4), 47-76. doi:10.1300/J149v08n04_03.
- Gomm, R., Hammersley, M. and Foster, P. (2000). *Case study method: Key issues, Key texts*. London: Sage.
- Graham, I. C. (1995). Financial management in an international environment: Hotel 2000 NV - A case study. P. Harris (Ed.), *Accounting and finance for the international hospitality industry* in (239-260), Oxford: Butterworth-Heinemann.
- GrowthForce Blog. (2018). *Financial reports vs. management reports: What's the difference?* Access Address: <https://www.growthforce.com/blog/financial-reports-management-reports-differences>, (30 March 2020).
- Hales, J. A. (2005). *Accounting and financial analysis in the hospitality industry*. Oxford: Butterworth–Heinemann.
- Harris, P. and Mongiello, M. (2006). *Accounting and financial management: Developments in the international hospitality industry*. Cornwall: MPG Books.
- Jawabreh, O. A. and Alrabei, A. M. (2012). The impact of accounting information system in planning, controlling and decision-making processes in Jodhpur Hotels. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 4(1), 173-188. doi:10.5296/ajfa.v4i1.1435.
- Kabir, S. M. S. (2016). *Basic guidelines for research: An introductory approach for all disciplines*. Bangladesh: Book Zone Publication.
- Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (1992). *The balanced scorecard: Measures that drive performance*. Harvard Business Review, 70(1), 71-79.
- King, N. (2004) Using templates in the thematic analysis of text. C. Cassels and G. Symon (Ed.) *Essential guide to qualitative methods in organizational research* in (256-270), London: Sage.
- Koç, Y. (1986). *Genel muhasebe*. Ankara: Turhan Kitapevi.
- Liamputtong, P. (2013). *Qualitative research methods*. South Melbourne: Oxford University Press.
- Manachynska, Y. (2016). Decentralized reporting at hotel industry enterprises. *Accounting-Analysis-Audit*, 1 (61), 210-217.
- Marks, D. F. and Yardley, L. (2004). *Research methods for clinical and health psychology*. London: Sage Publications.
- Marshall, C. and Rossman, G. B. (2016). *Designing qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moncarz, E. S. (1988). Understanding annual reports of hospitality firms, *Hospitality Review*, 6(1), 32-41.
- Morgan, D. L. and Morgan, R. K. (2008). *Single-case research methods for the behavioral and health sciences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Neuendorf, K. A. (2019). Content analysis and thematic analysis. P. Brough (Ed.), *Research methods for applied psychologists: Design, analysis and reporting* in (211-223), New York: Routledge.
- Neuman, L. W. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Essex: Pearson Education Limited.
- Neuman, W. L. and Robson, K. (2014). *Basics of social research*. Toronto: Pearson Canada.
- Okutmuş, E. and Uyar, S. (2014). Yiyecek ve içecek departmanında yapılan bir hilenin tespiti: Vaka analizi. *Mali Çözüm Dergisi*, 1(3), 35- 54.
- Özden, M. Y. and Durdu, L. (2016). *Eğitimde üretim tabanlı çalışmalar için nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Pajrok, A. (2008). Financial reporting in the lodging industry from the segment reporting aspect, *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, 1(10), 13-18. doi:10.29302/oeconomica.2008.10.1.13
- Parmenter, D. (2010). *Key performance indicators: Developing, implementing and using winning KPIs*. New Jersey: Hoboken.
- Patton, M. Q. (2005). *Qualitative Research*. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Patton, M. Q., (2014), *Qualitative research & evaluation methods integrating theory and practice*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Patton, MQ. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pavlatos, O. and Paggios, I. (2007). Cost accounting in Greek hotel enterprises: An empirical approach. *Tourismos: An International Multidisciplinary Journal of Tourism*, 2(2), 39-59.
- Pavlatos, O. and Paggios, I. (2009). A survey of factors influencing the cost system design in hotels, *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 263-271.
- Persic, M., Jankovic, S. and Poldurgovac, K. (2012). Implementation of segment reporting standards in the hospitality industry: A comparative study. *Tourism & Hospitality Management Conference Proceedings*, 22(3), 30- 39.
- Persic, M., Jankovic, S. and Vlastic, D. (2013). Accounting standards as a support for quality decision making. *Dubrovnik International Economic Meeting*, 1(1), 1-24.
- Potter, G., and Schmidgall, R. S. (1999). Hospitality management accounting: Current problems and future opportunities. *International Journal of Hospitality Management*, 18(11), 387-400.
- Riley, M. (1999). Know your customer. *Financial Executive*, 15(1), 38-42.
- Ritchie, J. and Lewis, J. (2003). *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*. London: Sage.
- Seidler, J. (1974). On using informants: a technique for collecting quantitative data and controlling measurement error in organization analysis. *American Sociological Review*, 39: 816-831.
- Spradley, J. P. (1979). *The ethnographic interview*. Holt, Rinehart & Winston; New York.
- Stake, R. E. (2010). *Qualitative research, studying how things work*. London: The Guilford Press.
- Tripadvisor Travel Portal. (2020). *Business Hotels in Izmir*. Access address: https://www.tripadvisor.com.tr/Hotelsg298006zff7Izmir_Izmir_Province_Turkish_Aegean_CoastHotels.html, (03.04.2020).
- Walsh, P. (1996). Finding key performance drivers: Some new tools, *Total Quality Management*, 7(5), 509-520.
- Yoopetch, C. and Mingkwan, N. (2014). Understanding the management of cash, debt and profitability of small and medium hospitality enterprises in Thailand. *International Journal of Business and Economics*, 6(2), 147-173.

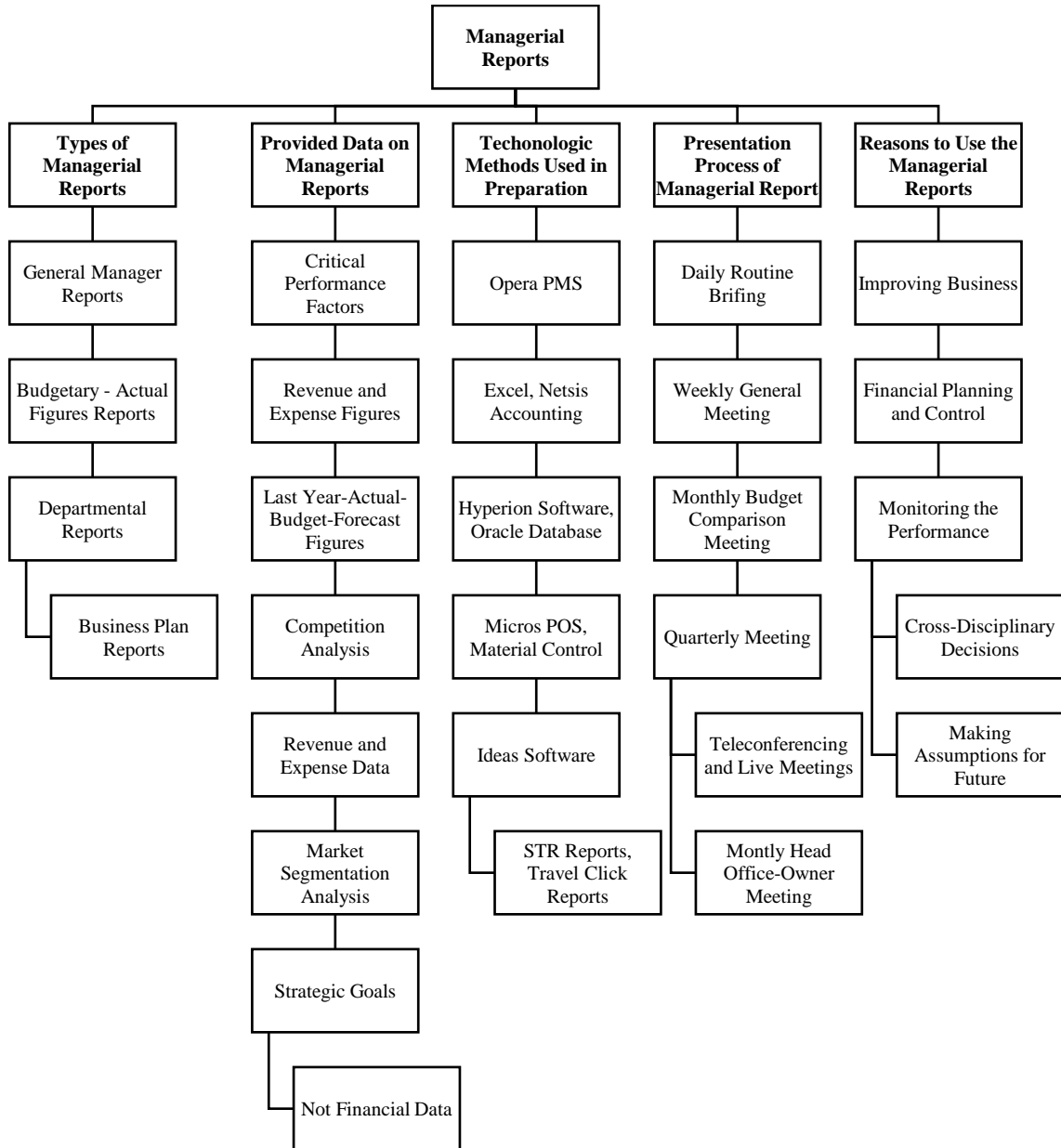
Appendix 1. Initial Map of Codes and Themes



Appendix 2. Developed Map of Codes and Themes



Appendix 3. Final Map of Codes and Themes



TÜRK DIŞ POLİTİKASINDA MERKEZ ÜLKE OLMA YÖNELİMİ: DÖNÜŞÜM MÜ, DEVAMLILIK MI?*

CENTER STATE ORIENTATION IN TURKISH FOREIGN POLICY: TRANSFORMATION OR CONTINUATION?

Dr. Betül ÖZYILMAZ KİRAZ¹

ÖZ

Ahmet Davutoğlu, istifa ettiği 2016 yılına kadar AK Parti hükümetlerinin dış politika söylemini büyük ölçüde belirlemiş; Davutoğlu'nun "merkez ülke Türkiye" söylemi, dış politika pratiklerinin temel çerçevesini oluşturmuştur. Buna bağlı olarak, 2000'li yıllarda Türk dış politikasında yaşanan aktivizm de çoğu zaman Davutoğlu'nun dış politika anlayışıyla özdeşleştirilen bir dış politika dönüşümü olarak değerlendirilmiştir. Bu çalışma, 2000'li yıllarda Türk dış politikasında merkez ülke olma yöneliminin ve buna bağlı olarak yaşanan aktivizmin Davutoğlu'nun dış politika anlayışıyla özdeşleştirilen bir dış politika dönüşümü olup olmadığı sorusuna odaklanmaktadır. Çalışmada, Türkiye'nin merkez ülke yöneliminin söylemsel ve eylemsel boyutları analiz edilmektedir. Bir söylem olarak merkez ülke ifadesinin fikri temellerinin Soğuk Savaş'ın sona ermesinin akabinde atıldığı ve bu söylem bağlamında gerçekleşen kültürel ve akademik işbirliklerinin kurulması, diplomatik ilişkilerin geliştirilmesi, dış yardımlara odaklanılması, komşu ülkelerle sorunların çözülmesi, ekonomik ilişkilerin öncelenmesi ve geliştirilmesi bölgesel barış ve istikrarın sağlanmasında aktif rol üstlenilmesi gibi dış politika eylemlerinin de bu dönemden itibaren uygulamaya konulduğu savunulmaktadır. Buna göre, 2002 sonrası dönemde bu politikaların daha yoğun ve aktif bir şekilde uygulandığı bir gerçek olmakla birlikte, bunların Soğuk Savaş sonrası Türk dış politikasında ortaya çıkan bir trendin devamı olduğunun ıskalanarak AK Parti ya da Davutoğlu sonrası yaşanan bir dış politika dönüşümü olarak tanımlanması eksik bir okumaya sebep olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Türk Dış Politikası, AK Parti, Ahmet Davutoğlu, Merkez Ülke.

JEL Sınıflandırma Kodları: F50.


ABSTRACT

Until his resignation in 2016, Ahmet Davutoğlu had largely determined the foreign policy discourse of the Justice and Development Party (JDP) governments and his "center state Turkey" discourse had formed the bases of foreign policy practices. Accordingly, activism experienced in Turkish foreign policy in the 2000s has often been considered as a foreign policy transformation identified with Davutoğlu's foreign policy vision. The study is concerned with the question of whether center state orientation and the activism in Turkish foreign policy in the 2000s is a foreign policy transformation associated with Davutoğlu's foreign policy vision or not. In the study, discursive and practical aspects of center state orientation is analyzed. It is argued that ideational basis of Turkey's center state discourse was founded in the aftermath of the Cold War. It is presented that foreign policy practices related to this discourse like establishing cultural and educational cooperation, developing diplomatic relations, focusing on foreign aid, solving problems with neighbors, playing an active role in regional peace and stability, prioritizing economic relations were started to be put into practice beginning from this period as well. Therefore, although it is a fact that these policies were implemented in a more intense and active way after 2002, saying that they are part of a foreign policy transformation under the JDP rule or Davutoğlu era results in an inadequate reading.

Keywords: Turkish Foreign Policy, Justice and Development Party, Ahmet Davutoğlu, Center State.

JEL Classification Codes: F50.

* Bu çalışma Sosyal TAMÇELİK danışmanlığında Betül ÖZYILMAZ KİRAZ tarafından hazırlanan ve 07.08.2018 tarihinde savunulan "Dış Politika Yapımında Geniş Grup Kimliğinin ve Sosyal Kimliğin Etkisi: Türk Dış Politikası Örneği" başlıklı doktora tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

¹  Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü, betulozyilmaz@yahoo.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The early 2000s onwards an increasing activism was witnessed in Turkish foreign policy. The intellectual basis and mental infrastructure of this activism is often identified with the mindset of the Justice and Development Party (AK Party), which came to power in 2002, and particularly with Ahmet Davutoğlu's thoughts. It is thought that the new foreign policy orientation envisioned by the AK Party has been both the source of this activism and a transformation in Turkish foreign policy. Additionally, Davutoğlu's foreign policy conceptualizations constituted the ideational basis of such transformation. Davutoğlu's "Turkey should become a center state" discourse has been the main foundation of this argument. The aim of this article is to find out whether the orientation of being a central state and associated activism in Turkish foreign policy in the 2000s is a foreign policy transformation identified with Davutoğlu's foreign policy reasoning or not. At this point, it is useful to underline that this study does not aim to discuss the success or failure, accuracy or fallacy of center state orientation. Such a discussion is comprehensive enough to be the subject of a separate study and may lead to a departure from the main question emphasized in the study.

Design/methodology/approach:

The term "foreign policy orientation" is used in line with James Rosenau. Rosenau (1976) argues that foreign policy can be conceptualized in three ways: foreign policy as orientations; foreign policy as plans and commitments and foreign policy as actions. Orientation defines the attitudes and perceptions that determine the position of a state in the international arena and derives from the historical experience and strategic situation. As such, it constitutes a basis for states in the execution of foreign policy. What is meant by plans and commitments are the instruments and strategies to be used to achieve certain goals. Actions are the observable part of foreign policy. They are the concrete behavior of states in foreign policy (Rosenau: 1976, 16-17). Based on this conceptualization, Davutoğlu's "Turkey should become a center state" claim is thought to be a foreign policy orientation derived from Turkey's strategic situation in the post-11 September international order. Again, based on Rosenau's thought, throughout the study the plans and commitments put forward with this orientation and their reflections on foreign policy actions are discussed as well. While identification of the plans requires the examination of the discourse used in foreign policy, the analysis of their reflection on the actions requires focusing on concrete foreign policy practices. Accordingly, both the discursive and operational dimensions of center state orientation are analyzed in the article. In the first part of the article, discursive dimension of Turkey's center state orientation is analyzed. Accordingly, the foreign policy discourses of Turgut Özal, Süleyman Demirel, İsmail Cem and Ahmet Davutoğlu, who served in different time periods and different positions in the post-Cold War period, are analyzed through comparative discourse analysis. Discourses quoted from written texts and verbal statements are compared in terms of similarities in the center state orientation and related foreign policy plans and commitments. In the second part of the article, the operational dimension of the center state orientation is discussed and to what extent the similarities seen in the discourses are reflected in foreign policy actions is tried to be determined.

Findings:

Comparative analysis of Özal, Demirel, Cem and Davutoğlu's foreign policy discourses, who worked in different time periods after the Cold War, shows that there are considerable commonalities and similarities in terms of their foreign policy orientations and foreign policy plans and commitments. When considered in terms of foreign policy orientations, effective and dynamic foreign policy vision which Davutoğlu called the new diplomatic style had already been expressed by Özal, Demirel and Cem. This analysis also reveals that there are some commonalities regarding the paths to be followed to achieve the target in foreign policy, namely plans and commitments. The commonalities seen in foreign policy discourse are also reflected in actions, that is, in concrete foreign policy behavior. In this context, in addition to strengthening and maintaining past relations and cooperation with the West, establishing cultural and academic cooperation, developing diplomatic relations, solving problems with neighbors, providing foreign aid, developing economic relations and contributing to regional peace and security in Central Asia, the Caucasus, the Middle East, the Balkans, Africa and Latin America were prioritized.

Conclusion and Discussion:

Center state discourse and the activism experienced in this context in Turkish foreign policy are part of the foreign policy orientation that emerged after the Cold War rather than a foreign policy transformation associated with Davutoğlu. It is undeniable that in the post-20002 period, policies mentioned above were applied more intensely and actively due to political stability brought by the single-party government and the convenience of international conditions. However, evaluating center state orientation as a foreign policy transformation came with Davutoğlu by just focusing on this situation offers an incomplete reading.

1. GİRİŞ

2000'lerin ilk yıllarından itibaren Türk dış politikasında giderek artan bir aktivizme tanıklık edilmiştir. Türkiye'nin özellikle Afrika ve Latin Amerika gibi bölgelerdeki diplomatik temsilciliklerinin sayısı dramatik bir şekilde artmış; Arap-İsrail uyuşmazlığından İran nükleer krizine ve Ermenistan-Azerbaycan ilişkilerine kadar uzanan çeşitli meselelerde arabuluculuk ve kolaylaştırıcılık girişimleri gerçekleşmiş; çok çeşitli ülkelere dış yardımlar sağlanmış; gerek komşu ve civar ülkelerle gerekse daha uzak coğrafyalardaki ülkelerle serbest ticaret anlaşmaları imzalanmış; Latin Amerika ve Afrika açılımları kapsamında bu bölgelere yönelik dış politika faaliyetleri yoğunlaşmıştır. Bu gelişmelerin fikri temeli ve zihinsel alt yapısı çoğu zaman 2002 yılında iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi'nin (AK Parti) zihniyetiyle özel olarak ise Ahmet Davutoğlu'nun düşünceleriyle özdeşleştirilmiştir. Buna göre, AK Parti'nin uluslararası politikada Türkiye için tahayyül ettiği yeni yönelimin, dış politikadaki aktivizmin kaynağı ve aynı zamanda Türk dış politikasında bir dönüşüm olduğu savunulurken, Davutoğlu'nun kullandığı dış politika kavramsallaştırmalarının bu dönüşümün fikri temelini oluşturduğu düşünülmüştür. 2009 yılında dışişleri bakanlığı görevine gelen, ancak bu göreve gelmeden önceki süreçte de dış politikada etkili olan Davutoğlu'nun "Türkiye merkez ülke olmalı" söylemi, bu kabulün önemli bir dayanağı olmuştur. Davutoğlu, 11 Eylül saldırılarını referans noktası olarak bu olayların ardından yeni bir uluslararası düzen kurulmakta olduğunu belirtmiş ve Türkiye için kullanılan "köprü ülke" tanımlamasının bu yeni düzende geçerli olmadığını; Türkiye'nin "köprü" değil "merkez" ülke olarak tanımlanması gerektiğini söylemiştir (Davutoğlu, 2004). Böylelikle Davutoğlu, Türkiye'nin uluslararası arenada kendisini nerede görmek istediğini ifade eden bir dış politika yönelimini dile getirmiştir. Bunu yeni bir diplomatik üslup olarak kavramsallaştıran Davutoğlu, bu tanımlamaya binaen aktif, çok yönlü ve çok kulvarlı bir dış politika izlenmesi çağrısında bulunmuştur (Davutoğlu, 2004). Davutoğlu'nun dile getirdiği merkez ülke olma tasavvuru, yaptığı çağrı ve dış politikada artan aktivizm, dış politikada bir dönüşüm olarak görülmüştür.

Bu çalışma, 2000'li yıllarda Türk dış politikasında yaşanan aktivizmin ve merkez ülke olma yöneliminin, Davutoğlu'nun dış politika anlayışı ile özdeşleştirilen bir dış politika dönüşümü olup olmadığı sorusuna odaklanmaktadır. Çalışmada, Türkiye'nin merkez ülke yöneliminin fikri temellerinin Soğuk Savaş'ın sona ermesinin akabinde atıldığı ve bu bağlamda gerçekleşen kültürel ve akademik işbirliklerinin kurulması, diplomatik ilişkilerin geliştirilmesi, dış yardımlara odaklanılması, komşu ülkelerle sorunların çözülmesi, ekonomik ilişkilerin öncelenmesi ve geliştirilmesi, bölgesel barış ve istikrarın sağlanmasında aktif rol üstlenilmesi gibi politikaların da yine bu dönemden itibaren uygulamaya konulduğu savunulmaktadır. Buna göre, Türk dış politikasında yaşanan aktivizmin de Davutoğlu ile yaşanan bir dış politika dönüşümünden ziyade Soğuk Savaş sonrası Türk dış politikasında ortaya çıkan dış politika yöneliminin bir parçası olduğu iddia edilmektedir.

Çalışmada "dış politika yönelimi" ifadesi, James Rosenau'dan esinlenerek kullanılmaktadır. Rosenau (1976), dış politikanın üç şekilde kavramsallaştırılabileceğinden bahsetmektedir: yönelimler olarak dış politika; planlar ve taahhütler olarak dış politika ve eylemler olarak dış politika. Yönelimler, uluslararası arenada devletin nerede konumlandığını belirleyen ve devletin tarihi tecrübesinden ve içinde bulunduğu stratejik durumdan türeyen tutum ve algıları tanımlamaktadır. Bu haliyle yönelimler, dış politikanın yürütülmesinde devletlere dayanak oluşturmaktadır. Plan ve taahhütlerden kastedilen, belirli hedeflere ulaşmak için kullanılacak araçlar ve stratejilerdir. Eylemler ise dış politikanın gözlemlenebilir kısmı; devletlerin dış politikadaki somut davranışlarıdır (Rosenau: 1976, 16-17). Bu kavramsallaştırmadan yola çıkarak, Davutoğlu'nun Türkiye için ortaya koyduğu "merkez ülke olmalı" iddiası, 11 Eylül sonrası oluşan uluslararası düzende Türkiye'nin içinde bulunduğu stratejik durumdan türeyen ve genel dış politika eğilimini yansıtan bir dış politika yönelimi olarak ele alınmaktadır. Yine Rosenau'nun düşüncesinden hareketle, çalışma boyunca, bu yönelimle birlikte ortaya konulan hedefler ve stratejiler (planlar) ve bunların dış politika eylemlerine yansımaları da konu edilmektedir. Planların tespiti dış politikada kullanılan dilin incelenmesini gerektirirken, bunların eylemlere yansımalarının analizi ise somut dış politika uygulamalarına odaklanılmasını gerektirmektedir. Bu nedenle, çalışmada, merkez ülke olma yöneliminin hem söylemsel hem de eylemsel boyutu üzerinde durulmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümü, Türkiye'nin merkez ülke olma yöneliminin söylemsel boyutunun, ikinci bölümü ise eylemsel boyutunun incelenmesine ayrılmıştır. Buna göre, birinci bölümde, karşılaştırmalı söylem analizi kullanılarak, Soğuk Savaş sonrası dönemin farklı zaman dilimlerinde ve farklı pozisyonlarda görev yapmış olan Turgut Özal, Süleyman Demirel, İsmail Cem ve Ahmet Davutoğlu'nun söylemleri karşılaştırmalı olarak analiz edilmektedir. Davutoğlu'nun dış politika söylemleri hâlihazırda bu çalışmanın odaklandığı soruyu oluşturması itibarıyla konu edilmektedir. Davutoğlu'nun söylemleriyle karşılaştırılmak üzere Özal, Demirel ve Cem'in seçilmesinin ise farklı nedenleri bulunmaktadır. Özal, dış politikaya olan yoğun ilgisi nedeniyle, 1989 yılında

Cumhurbaşkanı seçilmesinden 1993'teki vefatına kadar olan dönemde dış politikanın oluşum ve uygulama sürecinin en etkin aktörü olmuştur (Balcı, 2018: 212). Öyle ki Özal'ın dış politikada "tek adam" gibi davranma eğilimi geliştirdiği düşünülmüş (Özcan, 2004: 871) ve dönemin dış politikasını etkileyen öğeler tanımlanırken "Özal öğesi" ifadesi kullanılır ve analizlere dâhil edilir olmuştur (Oran, 2006: 28). Dış politikayı bu derece yönlendirebilmesi itibarıyla Özal, bu çalışmada söylemleri analiz edilmek üzere tercih edilen karar alıcılardan olmuştur. Özal'ın vefat ettiği 1993 yılı ile Haziran 1997 arasında Türkiye'de 8 kez dışişleri bakanı değişmiş ve bakanların görev süresi 1 yılı geçmemiştir (T. C. Dışişleri Bakanlığı, 2020a). Bunun yanı sıra bakanların bir kısmı görev süreleri boyunca parti liderliği ve ülke siyaseti ile çok daha yoğun şekilde meşgul oldukları için dış politika büyük ölçüde bakanlık bürokrasisi tarafından yürütülmüştür. Dolayısıyla, bu dönemde başbakanlar, kabinenin diğer bakanları ve dışişleri bakanlığı makamında bulunan bakanlar, dış politika yapımında pek etkili olamamıştır (Tuğtan, 2016: 5). Bu bağlamda, Özal'ın belirleyici olduğu dönemi takip eden döneme ait dış politika söylemlerini incelerken hükümetle, başbakan ve dışişleri bakanı değişikliklerinde cumhurbaşkanı sıfatıyla bir süreklilik unsuru olması sebebiyle Demirel'in söylemlerinin analizlere dâhil edilmesinin uygun ve inceleme açısından pratik olacağı düşünülmüştür. 1997 yılında İsmail Cem'in dışişleri bakanlığı görevine gelmesiyle birlikte ise dışişleri bakanlarının dış politika yapımında aktif olmadığı dönem sona ermiştir. Cem, görevde bulunduğu 1997-2002 yılları arasında seleflerinin aksine bir dış politika vizyonu oluşturulması, gündelik dış politika uygulamaları ve kriz yönetimleri sırasında öne çıkan liderlik sergilemiştir (Tuğtan, 2016: 5). Bu nedenle, bu çalışmada, Cem'in dış politika söylemleri analizlere dâhil edilmiştir. Özal'ın, Demirel'in, Cem'in ve Davutoğlu'nun kimi yazılı metinlerden kimi ise sözlü beyanlardan alıntılanan söylemleri, merkez ülke olma yönelimi ve planlar/taahhütler konusundaki benzerlikler açısından karşılaştırılmaktadır. İkinci bölümde ise merkez ülke olma yöneliminin eylemsel boyutu ele alınarak söylemlerde görülen benzerliklerin, dış politika eylemlerine ne ölçüde yansıtıldığı tartışılmaktadır.

Bu noktada, bir hususun altını çizmekte fayda görülmektedir. Bu çalışmada amaç, Türkiye'nin merkez ülke olma söyleminin ve bu bağlamdaki dış politika uygulamalarının başarısını ya da başarısızlığını, doğruluğunu ya da yanlışlığını tartışmak değildir. Böyle bir tartışma, ayrı bir çalışmanın konusu olacak kadar kapsamlı olduğu gibi bu çalışmada üzerinde durulan esas sorudan uzaklaşılmasına yol açabilecektir.

2. MERKEZ ÜLKE OLMA YÖNELİMİNİN SÖYLEMSEL BOYUTU

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye'nin merkez ülke olma yöneliminin, dış politika söylemlerine ne şekilde yansıtıldığı incelenmektedir. Bu bağlamda kronolojik bir okuma yapılarak Özal, Demirel, Cem ve Davutoğlu'nun dış politika söylemleri karşılaştırmalı olarak analiz edilerek dört devlet adamının söylemlerindeki merkez ülke olma yönelimi ve dış politika planlarına dair ortaklıklar ortaya konulmaktadır.

Özal'ın Soğuk Savaş'ın sonrası dönemin ilk yıllarındaki dış politika söylemlerinin analizi, Türkiye'nin Doğu ile Batı arasında bir köprü; pasif bir aktarım aracı olmanın ötesinde yapıcı ve düzen kurucu bir ülke olmasını tanımlayan merkez ülke yöneliminin fikri temelini ve bu temeli oluşturan yapısal unsurlara dair önemli ipuçları sunmaktadır. Soğuk Savaş'ın sona ermesinin ardından Orta Asya ve Kafkasya'da Türkiye için gelişmelerine kayıtsız kalamayacağı yeni bir siyasi coğrafya ortaya çıkmıştır. Siyasi ve ekonomik sorunlarla meşgul olan Rusya'nın bölgedeki etkisinin azalmasından doğan bir güç boşluğu oluşmuştur (Özcan, 2000: 19). Bu güç boşluğunun nasıl doldurulacağı sorusuna, yeni bağımsızlıklarını kazanan eski Sovyet Cumhuriyetleri'nin yeni uluslararası sisteme sorunsuz bir şekilde entegrasyonu sorunu eşlik etmiştir. Orta Asya ve Kafkasya'daki bu gelişmeleri Balkanlar'daki rejim değişiklikleri ve buna bağlı olarak ortaya çıkan ekonomik ve siyasi sorunlar takip etmiştir.

Soğuk Savaş'ın sona ermesiyle ortaya çıkan bu gelişmeler, Türkiye'nin çevresindeki ülkelerle ilişkilerini değiştirmiş ve yeni siyasi tablo, Türkiye'nin Soğuk Savaş dönemindekinden farklı şekillerde hareket etmesini gerektirmiştir. Soğuk Savaş boyunca kendisini Batı ittifakının bir üyesi, ABD'nin müttefiki ve bir Avrupalı devlet olarak konumlandırılan ve dış politika söylemlerini bunun üzerine inşa eden Türkiye'nin, bölgesel politikaları bu yönelimden etkilenmiştir. Sovyetler Birliği'nin dağılmasının ardından ise Türkiye yeni gelişmeler karşısında kendisini yeniden konumlandırmaya; yeni bir dış politika yönelimine ve yeni bir dış politika söylemi oluşturmaya ihtiyaç duymuştur. Ortaya çıkan devletlerin birçoğunun imparatorluk geçmişinden dolayı Türkiye ile ortak bir tarih, din ya da dil paylaşmış olmaları durumu, Türkiye'nin Soğuk Savaş sonrası dış politika yönelimi için önemli bir temel oluşturmuştur. Özal'ın şu sözleri bu durumun bir yansıması niteliğindedir:

"...Balkanlardan ta Orta Asya'ya kadar Müslüman ve yahut Türk toplulukları ile meskûn geniş bir saha önümüze açılmıştır...400 seneden beri milletimizin önüne açılmış önemli bir fırsattır.

Gerçekten de herhangi bir millet veya memleketin birkaç asırda bir elde edebileceği türden bir fırsat ve nimettir. Bugün açılan 'hacet kapıları'ndan giremezsek bu tarihi fırsatı kaçırmış oluruz" (Çalık, 1992: 13).

Bu bakış açısı, Türkiye'nin yeni dış politika söylemine temel teşkil etmiş ve Türkiye kendisini yeni ortaya çıkan uluslararası ortamın ve siyasi coğrafyanın merkezinde görmek istemiştir. Özal, 1990 yılındaki bir Meclis konuşmasında, Kuveyt'in Irak'ı işgaliyle başlayan Körfez Krizi'ni referans noktası olarak, "bölgede sadece kriz sırasındaki gelişmelerin değil, kriz sonrası ortaya çıkabilecek değişikliklerin ülkemiz üzerindeki etkilerini de gözden hiç uzak tutamayız. Onun içindir ki, bu oluşumlara tesir edecek bir konumda olmamız ve dinamik bir politika izlememiz gereği vardır" demiştir (TBMM Tutanak Dergisi, 01.09.1990: 13). Özal'ın Körfez Krizi bağlamında dile getirdiği bu görüşlerin, yine Özal'ın sözlerine bakarak, sadece Orta Doğu bölgesine özel olmadığını söylemek mümkündür. Nitekim Özal, Türkiye'nin mevcut dış politika tutumunu pasif olması nedeniyle eleştirerek dış politikada "korkakça ve zayıf tutum alma devrinin kapandığını, artık koşullara göre belirlenen aktif bir tutum sergileneceğini" belirtmiştir (Ahmad, 1995: 281). Bu doğrultuda Özal, Türk Dışişleri'nin Türki Cumhuriyetlere karşı klasik dış politikasını uygulamaması ve daha cesur hareket etmesi gerektiğini söylemiştir (Özal'dan aktaran Yaraç Laçınok, 2007: 627). Ayrıca Özal, Soğuk Savaş sonrası oluşan yeni siyasi coğrafyayı düşünerek "Önümüzdeki devrede, siyasi bakımdan şu gerçekler var: Hemen civarımızda Balkanlar, Kafkasya ve Orta Asya vardır. Burada çok önemli roller oynayabiliriz" (Özal'dan aktaran Yaraç Laçınok, 2007: 622) diyerek Türkiye'nin farklı coğrafyalarda etkili bir aktör olabileceğine işaret etmiştir. Türkiye'nin kurucu, yapıcı ve aktif bir dış politika izleneceğini söyleyen Özal, böylelikle Türkiye'nin 2000 yılına, dünya ülkelerinin en ön saflarında gireceğini belirtmiş ve "21. asır, Türkiye'nin ve Türklerin asrı olacaktır" iddiasını ortaya koymuştur (TBMM Tutanak Dergisi, 01.09.1991: 8). Nihayetinde Özal, içinde bulunan yeni dönemde Türkiye'yi farklı bölgelerle ilgilenen; ilgilenmenin ötesinde bu bölgelerdeki gelişmeleri yönlendirebilen ve buralarda önemli rol oynayan, aktif bir aktör olarak tahayyül etmiştir. Rosenau'nun dış politikaya dair sunduğu üç kavramsallaştırma anımsandığında, bu tahayyülü, Türkiye'nin Soğuk Savaş'ın sona ermesinin ardından Türkiye'nin karşı karşıya kaldığı stratejik durumdan türeyen bir dış politika yönelimi olarak düşünmek mümkündür.

Özal'ın, bu bağlamda en çok üzerinde durduğu dış politika strateji ise bölge ülkeleriyle ekonomik ve ticari ilişkilerin geliştirilmesi olmuştur. Özal, ekonomik ilişkilerin geliştirilmesini, siyasi ilişkilerin geliştirilmesi ve tüm ülkelerin güvenliğinin sağlanması için de bir ön koşul olarak görmüştür. Özal'ın bu algısını şu ifadelerinde yakalamak mümkündür: "Aralarında sorun bulunan ülkeler, ekonomik ilişkiler kurmak suretiyle bir çeşit 'karşılıklı bağımlılık' yaratırlar ve sorunlarını çözmeye bu alandan başlarlar, ardından da siyasi çözüm gelir. İnsanlar serbest bir şekilde ticaret yapabilirlerse, savaş ihtimali düşer." (Özal'dan aktaran Yaraç Laçınok, 2007: 555).

Soğuk Savaş sonrası ortaya çıkan yönelim, Özal'ın halefi Demirel'in dış politika söylemlerinde yer bulmaya devam etmiştir. Özal'a benzer şekilde Demirel'in resmi söylemlerinde de merkez ülke ifadesi doğrudan kullanılmamasına rağmen içerik olarak bu ifadeyi kapsayan kullanımlar göze çarpmaktadır. Bunun bir örneği olarak, dönemin Cumhurbaşkanı Demirel'in 1995 yılında yaptığı Meclis konuşmasında "Yeni asrın Türkiye'sini, herkes, bölgesel zenginliklerini entegre olduğu Avrupa'ya taşıyan, küreselleşme olgusunu ileri götüren ve küreselleşme hareketinde belli başlı bir aktör olarak ortaya çıkan, nihayet, kalkınma ve işbirliği hamlelerinde barıştan yana ve öncü bir ülke olarak görüyor" açıklamasını düşünmek mümkündür (TBMM Tutanak Dergisi, 01.10.1995: 31). Benzer şekilde 1996 yılındaki Meclis konuşmasında Demirel, "Soğuk Savaş sonrası yeni coğrafyasında Türkiye, kilit ve öncü bir ülkedir" ifadelerini kullanmış (TBMM Tutanak Dergisi, 01.10.1996: 17) ve "Türkiye'nin [...] merkezi konumunu anlamak için haritaya şöyle bir bakmanın yeterli olacağını" dile getirmiştir (TBMM Tutanak Dergisi, 01.10.1996: 16). Bu ifadeleriyle Demirel, Türkiye'nin Avrupa'nın bir parçası olduğuna ve aynı zamanda bölgesinden kaynaklanan nitelikleri benimsediğine ve bunları bir zenginlik olarak gördüğüne işaret ederek hem Batılı hem Doğulu olma vurgusunu yapmıştır. Ayrıca Demirel, Türkiye'nin küreselleşme sürecini pasif olarak karşılayan bir ülkeden ziyade onu, etkileyebilen ve geliştirebilen bir aktör olduğunun altını çizmiş ve bu anlamda Türkiye'yi kilit ve öncü bir ülke olarak tanımlamıştır. Merkezi konumdaki bir ülke olarak Türkiye'nin etkinliği ve aktifliğini vurgulayan Demirel, bu bağlamda Türkiye'nin içinde yaşadığı bölgedeki halkların tümüne yarar sağlayacak bir dostluk ve işbirliği ortamının oluşmasını hedeflediğini söylemiş ve Türk dış politikasının birbiriyle bağlantılı şu kavramlara dayandığını belirtmiştir: İyi komşuluk sorumluluğu, demokratik karşılıklı bağımlılık, bölgesel ekonomik işbirliği, jeopolitik çoğulculuk, ortak refah ve dayanışma (TBMM Tutanak Dergisi, 01.10.1996: 16).

Özal'ın fikri temellerini ortaya koyduğu ve Demirel'in benimsemeye devam ettiği dış politika yöneliminin, Cem'in dışişleri bakanlığı döneminde “merkez ülke” olarak kavramsallaştırıldığı görülmektedir. 1997 yılındaki Meclis konuşmasında Cem, Türkiye'nin hem Asyalı hem de Avrupalı bir ülke olduğunun altını çizerek, bunu dış politika açısından büyük bir öncelik ve imtiyaz olarak tanımlamıştır. Cem, Türkiye'nin bu özelliğinin bilincinde olarak hareket ettiği ölçüde dış politikada olumlu gelişmeler yaşanacağını ifade etmiştir (TBMM Tutanak Dergisi, 20.12.1997: 658). Cem, 2000 yılındaki Meclis konuşmasında, Türkiye'nin 21. yüzyıl için iki temel hedefe yöneldiğini söylemiş ve bu hedeflerin birisini “gelişen, büyüyen Avrasya bütünü, Türkiye olarak, merkezi, belirleyici bir ülkesi olmak”, diğerini “Avrupa Birliği'nin tam üyesi olmak” olarak açıklamıştır. Cem, bu iki hedefin Türkiye'nin yeni yüzyıldaki konumunu tarif ettiğini belirtmiştir (TBMM Tutanak Dergisi, 18.04.2000: 199). Yine dışişleri bakanlığı görevinde olduğu 2002 yılında Türkiye'nin durumunu değerlendirirken ise Cem, “Türkiye, sadece bir ‘transit koridoru’ ya da ‘üzerinde Asya ve Avrupa'nın birbirleriyle ticaret yaptıkları ve mallarını geçirdikleri bir köprü’ olmaktan uzaklaşıyor. Bunun yerine Türkiye, 2000'li yıllarda artan bir biçimde bir ‘terminal’ ve bir ‘varış noktası’ haline geliyor” demiş (Cem, 2002: 5) ve Türkiye'nin dış politika hedefini şöyle vurgulamıştır:

“Türkiye'nin, geniş bir coğrafyanın en güçlü üretim altyapısının sahibi, en köklü demokrasisi ve en etkili silahlı kuvvetleri olduğu bilinciyle, Türkiye'nin dış siyaset hedefi, ‘bir yandan Avrupalı kimliğini ve Avrupa Birliği’ndeki iddiasını sürdürürken, öte yandan, gelişen Avrasya gerçeğinin başlıca bir merkezi, merkez ülkesi olmak’ şeklinde belirlendi” (Cem, 2009: 82).

Bu ifadelerle Cem, Türkiye'nin üzerinde bir şeylerin aktarımının yapıldığı bir köprü olarak nitelendirilmesini eleştirmekte, bunun yerine Türkiye'yi bir varış noktası; bir merkez olarak tahayyül etmektedir. Cem, merkez ülke olmanın gerekliliği olarak hem Avrupa hem Avrasya yani hem Batı hem Doğu ile ilgili aktif politikalar yürütülmesine vurgu yapılmakta ve Türkiye'nin iki dış politika hedefi olarak geçmişten gelen Avrupa entegrasyon sürecinin tamamlanmasını ve Avrasya coğrafyasında merkezi ve belirleyici bir rol oynanabilmesini tanımlamaktadır.

Ortaya konulan bu dış politika hedeflerine ulaşmak için izlenecek yolların başında ise Türkiye'nin tarihi coğrafyası tanımını yerleştirmek ve bu coğrafya ile siyasi ve ekonomik ilişkileri geliştirmek gelmektedir. Cem, Türkiye'nin tarihi coğrafyasını, “kendileriyle tarihi paylaşmış olduğumuz toplumların yaşadığı coğrafya; inancı paylaştığımız, paralel kültürü paylaştığımız, dili paylaştığımız insanların var olduğu coğrafya” olarak tanımlamaktadır (TBMM Tutanak Dergisi, 18.04.2000: 199). Bu bağlamda, Cem, Balkanlar, Kafkasya, Orta Asya, Orta Doğu, Kuzey Afrika, Afrika'da Sudan ve Yemen'i Türkiye'nin tarihi coğrafyası olarak nitelendirmekte ve Türkiye'de bu algının yerleşmesi gerektiğini söylemektedir. Bu algının doğal bir sonucu olarak da Türkiye'nin bu coğrafyalarla siyasi ve ekonomik ilişkilerini maksimum düzeyde geliştirmesi yönünde politikalar takip edildiğini ve edileceğini ifade etmektedir (TBMM Tutanak Dergisi, 18.04.2000: 199).

Çalışmada söylem analizine tabi tutulan son devlet adamı olan Davutoğlu, iktidara geldiği 2002 yılından başlayarak başbakanlık görevinden istifa ettiği 2016 yılına kadar AK Parti hükümetlerinin dış politik dilini önemli ölçüde şekillendiren isim olmuştur (Balci, 2018: 350). Davutoğlu, doğru bir dış politika yürütmek ve aynı zamanda mevcut dış politikayı anlayabilmek için öncelikle uluslararası ilişkilerin genel akışını ve içinde bulunan dönemde uluslararası konjonktürde meydana gelen değişmeyi doğru bir şekilde tanımlamak gerektiğini savunmuştur. Davutoğlu'nun bahsettiği değişme ise 11 Eylül olayları olmuştur. Davutoğlu'na göre, 11 Eylül olayları, Amerika Birleşik Devletleri'ni (ABD) uluslararası düzeni şekillendirme çabasına yöneltmiştir. Bu şekillendirme, Berlin Duvarı'nın yıkılmasından sonra yaşanan özgürlük kavramına dayalı “yeni dünya düzeni” söylemi yerine, güvenlik kavramına dayalı bir dünya düzeni kurgulamayı amaçlamaktadır. Davutoğlu, uluslararası düzende yaşanan bu değişim sürecinden Türkiye'nin karlı bir şekilde çıkabilmesi için dış politikada etkin ve dinamik bir vizyon benimsenmesi ve yeni bir diplomatik üslup geliştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Davutoğlu, 2004).

Davutoğlu'nun (2004) belirttiği üzere Türk dış politikasında eski diplomatik üslup, Türkiye'nin uluslararası sistemdeki rolünün bir “köprü” olduğu görüşüne dayanmaktaydı. Buna göre Türkiye, Asya ile Avrupa'yı, Doğu ile Batı'yı birbirine bağlayan bir köprü ülke idi. Davutoğlu, Türkiye için kullanılan “köprü olma” söylemini “köprü'nün tek işlevi, iki entite arasında irtibat kurmak ve bir tarafı diğer tarafa taşımaktan ibarettir; kendi bağımsız varlığı olan bir aktör olarak algılanamaz” diyerek eleştirmiştir. Eleştirisinin devamında Davutoğlu, bu söylemin benimsenmesinin Türkiye'nin Doğu ile ilişkilerinde Batı'nın değerlerini empoze etmeye çalışan bir Batılı, Batı ile ilişkilerinde ise Doğu'nun olumsuz görülen unsurlarını taşıyan bir Doğulu olarak algılanmasına yol açtığını söylemiştir (Davutoğlu, 2004). Buradan hareketle Davutoğlu, “merkez ülke” kavramını kullanarak Türkiye'nin 11

Eylül sonrası oluşan yeni uluslararası düzende “köprü” değil, “merkez ülke” olarak tanımlanması gerektiğini açıklamıştır. Davutoğlu, merkez ülke kavramının muhtevasını ise şöyle izah etmiştir: “Doğulu platformlarda doğulu kimliğinden gocunmadan o kimlikle yüzleşip o kimlik etrafında tezler, çözümler üretebilen bir ülke; Avrupa platformlarında konuştuğunda da bir Avrupalı misyon içinde, bir Avrupalı bakışla Avrupa’nın geleceğini tartışabilen bir ülke olmalıyız.” (Davutoğlu, 2004).

Davutoğlu, “sahip olduğu etki gücüyle küresel, siyasi, ekonomik, küresel krizlere müdahil olabilen, bu krizlerde etkin bir rol alabilen bir Türkiye” tahayyülü ortaya koymuştur (TBMM Tutanak Dergisi, 18.12.2009: 762). Davutoğlu’nun ifadelerinden anlaşıldığı üzere Türkiye açısından merkez ülke olmak, kavşağında bulunduğu coğrafyaları birbirine bağlamaktan öte, bu coğrafyalardaki gelişmelerde söz sahibi olmayı tanımlamaktadır. Hem Doğu hem Batı coğrafyasında yaşanan gelişmelerde, ortaya çıkan sorunların çözülmesinde ve geleceğe dair planlamalarda Türkiye, müdahil ve aktif bir aktör olmalı; merkezi bir rol üstlenebilmelidir. Merkez ülke söylemi, Türkiye’nin Doğu ile Batı arasında bir aktarım nesnesi değil tam tersine çok taraflı manevra kabiliyeti itibarıyla yapıcı ve düzen kurucu bir ülke olmasına işaret etmektedir. Bu bağlamda Davutoğlu’nun kullandığı haliyle merkez ülke ifadesi, “sadece coğrafi bir tanımla değil aynı zamanda uluslararası sistemin dönüşümüne ve bölgesel-küresel düzeyde yeni bir düzenin kurulmasına” ilişkin bir dış politika yönelimidir (Yeşiltaş ve Balcı, 2011: 13).

Bu dış politika yöneliminin, uygulamaya geçirilmesi noktasında ise Davutoğlu, bir merkez ülke olarak Türkiye’nin tek bir bölgeyle, tek bir kıtayla izah edilemeyecek bir coğrafi etki alanı olması itibarıyla Türk dış politikasının, Türkiye’nin parçası olduğu tüm bölgeleri kuşatacak bir stratejiye dayanmak zorunda olduğunu belirtmiştir (TBMM Tutanak Dergisi, 18.12.2009: 761). Davutoğlu, merkez ülke Türkiye’nin takip edeceği bu stratejileri ise Soğuk Savaş döneminden devralınan stratejik yönelimleri, stratejik ittifakları ve bağlantıları sağlamlaştırarak güçlendirmek ve bölgesinde öncü rolle barışı, huzuru, güvenliği sağlayan bir dış politika izlemek olarak açıklamıştır (TBMM Tutanak Dergisi, 20.12.2010: 78). Burada geçmiş stratejik ittifak ve bağlantılardan kastedilen Türkiye’nin Avrupa’ya entegrasyon süreci ve ABD ile olan müttefiklik ilişkileridir. Merkez ülke olarak Türkiye, bir yandan bu ilişkilerini geliştirip güçlendirirken eş zamanlı olarak da bölgesinde aktif ve düzen kurucu politikalar izleyecektir.

Bu bağlamda Davutoğlu, bölge politikaları çerçevesinde Türkiye’nin üzerinde durduğu ve duracağı dört temel ilke olduğunu söylemektedir: Herkes için güvenlik, siyasi diyalog, ekonomik entegrasyon ve kültürel etkileşim (TBMM Tutanak Dergisi, 21.10.2009: 187; TBMM Tutanak Dergisi, 20.12.2010: 78). Herkes için güvenlik, tüm bölgelerde herkes için güvenlik ve istikrarın sağlanması ve teminat alınmasını tanımlamaktadır (TBMM Tutanak Dergisi, 21.10.2009: 187). Siyasi diyalog ile tüm bölgelerde siyasi diyalog zemininin güçlendirilmesini kasteden Davutoğlu, ekonomik entegrasyon ile olarak ise “Balkanlarla, Kafkasya’yla, Orta Asya’yla, Orta Doğu’yla mutlak anlamda vizelerin kalktığı, her türlü insan, mal serbestiyetinin sağlandığı serbest ticaret, serbest vize rejiminin uygulanması” arzusuna işaret etmektedir (TBMM Tutanak Dergisi, 20.12.2010: 78). Son olarak, kültürel etkileşimi ise Davutoğlu şöyle açıklamaktadır:

“(Balkanlar, Kafkasya, Orta Asya, Orta Doğu’yu kastederek) Bu toprakların hepsi, bu bölgelerin hepsi bizimle tarihdaştır. Nasıl vatandaşlarımızın hukukunu korumak Türkiye Cumhuriyeti devleti olarak bizlerin görevidir, tarihdaşlarımızla bağlarımızı korumak da millet olarak Türk milletinin tarihi bir misyonudur. Bu çerçevede, hangi etnik ve mezhebi kökenden olursa olsun, bütün tarihdaşlarımızla buluşmaya kararlıyız, tarihdaşlarımızla aramıza giren bütün engelleri kaldırmaya da kararlıyız; onun için, bölge ölçekli politikalar yürütüyoruz; onun için, üçlü, dörtilü mekanizmalar kuruyoruz; yine, onun için, ikili ilişkilerimizde yeni arayışlar içindeyiz” (TBMM Tutanak Dergisi, 20.12.2010: 78).

Soğuk Savaş sonrası dönemin farklı zaman dilimlerinde görev yapmış Özal, Demirel, Cem ve Davutoğlu’nun buraya kadar incelenmiş olan dış politik söylemleri, dış politika yönelimleri ve dış politika plan ve taahhütleri açısından hatırı sayılır ortaklıklar ve benzerlikler olduğunu göstermektedir. Dış politika yönelimleri açısından düşünüldüğünde, Davutoğlu’nun yeni diplomatik üslup olarak adlandırdığı etkin ve dinamik dış politika vizyonunun esasında Özal, Demirel ve Cem tarafından hâlihazırda dile getirilmiştir. Üç devlet adamı da Türkiye’nin dış politikada pasif bir tutum yerine bölgesel ve uluslararası gelişmeleri etkileyebilen aktif bir tutum benimsemesi gerekliliği üzerinde durmuştur. Özal’ın korkakça ve zayıf tutum alma devrinin kapandığını söylemesi; Demirel’in Türkiye’nin küreselleşme sürecini etkileyebilen ve geliştirebilen kilit ve öncü bir aktör olması vurgusu ve Cem’in Türkiye’yi bir köprü ülke değil merkez ülke olarak tanımlaması bunun örnekleridir. Dış politika plan ve taahhütleri noktasında da benzer bir durum söz konusudur. Özal’ın öncelendiği dış politika stratejisi olan ekonomik ilişkilerin geliştirilmesi;

Demirel'in iyi komşuluk sorumluluğu, ekonomik işbirliği, jeopolitik çoğulculuk gibi esaslar ve Cem'in Avrupa ve Avrasya ülkeleriyle eş zamanlı olarak siyasi ve ekonomik ilişkilerin maksimum düzeyde geliştirilmesi çağrısı ile Davutoğlu'nun üzerinde durduğu dış politika stratejileri ve planları büyük oranda örtüşmektedir. Öyle ki bölgesel güvenlik konusunda Demirel'in "halkların tümüne yarar sağlayacak dostluk ve işbirliği ortamı" tanımlaması (TBMM Tutanak Dergisi, 01.10.1996: 16) ile Davutoğlu'nun "herkes için güvenlik" ifadesi ile doğrudan örtüşmektedir. Başka bir ortaklık olarak, Özal, Demirel ve Cem gibi Davutoğlu'nun söyleminde de merkez ülke olmanın gerekliliği olarak hem Avrupa hem Avrasya yani hem Batı hem Doğu ile ilgili aktif politikalar yürütülmesine vurgu yapılmaktadır. Ayrıca Cem'in Türkiye'nin iki dış politika hedefi olarak geçmişten gelen Avrupa entegrasyon sürecinin tamamlanması ve Avrasya coğrafyasında merkezi ve belirleyici bir rol oynanabilmesini tanımlaması gibi Davutoğlu da merkez ülke Türkiye'nin takip edeceği dış politika stratejilerini Soğuk Savaş döneminden devralınan stratejik yönelimleri güçlendirmek ve bölgesinde öncü rolle barış, huzuru, güvenliği sağlayan bir dış politika izlemek olarak açıklamıştır.

Bu ortaklıklar, Türk dış politikasındaki genellikle Davutoğlu'nun düşünce sistemi ve AK Parti iktidarı ile özdeşleştirilen merkez ülke yöneliminin daha öncesinde ortaya çıktığını göstermektedir. Karar alıcıların söylemlerinin karşılaştırmalı analizi, bu yönelimin Soğuk Savaş'ın hemen ardından kendisini göstermeye başladığına işaret etmektedir. Bu analiz ayrıca dış politikada hedefe ulaşmak için izlenecek yollara, yani plan ve taahhütlere dair de birtakım ortaklıklar olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmanın takip eden kısmında, dış politika söylemlerinde görülen bu ortaklıkların, Rosenau'nun kavramsallaştırmasında eylemler olarak tanımlanan dış politika uygulamalarına ne şekilde yansıdığına incelenmesine; merkez ülke olma yöneliminin eylemsel boyutundaki ortaklıkların ve sürekliliklerin analizine ayrılmıştır.

3. MERKEZ ÜLKE OLMA YÖNELİMİNİN EYLEMSEL BOYUTU

Soğuk Savaş'ın bitmesiyle ortaya çıkan yeni tabloda kendisini, merkez ülke olarak konumlandıran Türkiye, bu bağlamda kavşağında bulunduğu tüm bölgelerde aktif politikalar izleyen ve bölgesel gelişmelere etki edebilen bir aktör olmaya yönelik dış politika uygulamalarını öncelikle Orta Asya, Kafkasya, Balkanlar ve Orta Doğu, ardından Afrika ve Latin Amerika başta olmak üzere coğrafi olarak daha uzak bölgeleri içerek şekilde, kültürel ve akademik işbirlikleri kurulması, diplomatik ilişkilerin geliştirilmesi, komşularla sorunların çözülmesi, dış yardımlar sağlanması, ekonomik ilişkilerin geliştirilmesi, bölgesel barış ve istikrarın sağlanmasına katkıda bulunulması yoluna gidilmesi şeklinde özetlemek mümkündür. Batı dünyasının bir mensubu olma yönelimi ve bu doğrultuda Batı ile ilişkilerin ve işbirliklerinin geliştirilmesi politikası, Türk dış politikasının zaman zaman darbe alan ama asla sona ermeyen bir sürekliliğidir. Bu politika, "eski diplomatik üslup" ifadesindeki eskinin karşılığıdır. Merkez ülke olma yöneliminin getirdiği yenilik ise, Batı ile ilişkiler geliştirilerek sürdürülürken diğer yandan da Türkiye'nin bölgesinde aktif ve düzen kurucu politikalar izlemesidir. Bu bağlamda, merkez ülke olma yöneliminin dış politika eylemlerine yansımalarının incelendiği bu bölümde "yeni" olarak işaret edilen bu aktif ve düzen kurucu bölgesel politikalara ağırlık verilmesi uygun görülmüştür. Burada, Türkiye'nin merkez ülke olma yönelimini benimsemeye başladığı dönemin, aynı zamanda uluslararası ilişkilerde gücün askeri boyutunun sınırlılığının fark edildiği ve devletlerin siyasi çevrelerini kontrol edebilmelerinde yumuşak güç unsurlarının da belirleyici oldukları farkındalığının arttığı bir döneme denk geldiğinin altını çizmekte fayda görülmektedir. Bu farkındalıktan hareketle Türkiye, bölgesel gelişmeleri etkileyen, bölgesinde lider rolü oynayan bir aktör olmaya çalışırken, askeri enstrümanları tamamen terk etmemekle birlikte, yumuşak güç unsurlarını sıklıkla kullanmıştır.

3.1. Kültürel ve Akademik İşbirliklerinin Kurulması

Merkez ülke olma yönelimi bağlamında, bölgesindeki gelişmeleri etkileyebilme gücünü kazanmayı dış politika planlarından bir tanesi olarak ön plana çıkaran Türkiye, bölge ülkeleriyle kültürel ve akademik alanda kurulacak işbirliklerinin bu gücü kazanmasına katkıda bulunacağını değerlendirmiştir. Buna göre 1990'lı yılların başından itibaren bu alanlarda işbirlikleri kurulması için girişimlerde bulunulduğu görülmektedir.

1992 yılında Turgut Özal'ın Cumhurbaşkanlığı döneminde Türki cumhuriyetler ve Türk topluluklarının eğitim düzeyini arttırmak, yetişmiş insan gücü gereksinimini karşılamaya yardımcı olmak, Türkiye dostu genç bir nesil yetiştirmek, Türk dünyasıyla kalıcı bir kardeşlik ve dostluk köprüsü kurmak amacıyla "Büyük Öğrenci Projesi" başlatılmıştır (Kavak ve Başkan, 2001: 96). Bu çerçevede ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde 10.000 öğrenci Türkiye'ye gelmiştir. Türki Cumhuriyetlere yönelik olarak başlayan proje, Orta Asya ülkelerinin ardından Balkan ülkelerini de kapsamıştır. Bu proje, 2012 yılında "Türkiye Bursları" programı olarak güncellenmiş ve bursların

koordinasyonu, Yurtdışı ve Akriba Toplulukları Başkanlığı'na (YTB) verilmiştir. Türkiye Bursları programı çerçevesinde Orta Asya, Balkanlar, Orta Avrupa ve Baltık ülkeleri, Afrika, Orta Doğu, Latin Amerika ve Uzak Doğu'yu kapsayan oldukça geniş bir coğrafyaya hitap edilmekte, kültürel ve akademik ilişkilerin geliştirilmesi amacıyla buralardan gelecek öğrencilere burs sağlanmaktadır (YTB, 2020a). Bu politikanın, söz konusu öğrencilerin geldiği ülkelerde Türkiye dostu bir nesil yetişmesine ve bu sayede Türkiye'nin etkisinin artmasına katkıda bulunacağı değerlendirilmektedir.

Bu girişimlerin yanı sıra 1998 yılında hazırlanan Afrika Eylem Planı'nda Afrika'yı Türk kamuoyuna ve Türkiye'yi Afrika'ya tanıtmak için Dış Politika Enstitüsü ve Türkiye'deki stratejik araştırma merkezleri gibi hükümet dışı aktörler tarafından Türkiye'de düzenlenen seminerlere ve konferanslara akademisyenler davet edilmesi planlanmıştır. Ayrıca söz konusu kuruluşlar bünyesinde bir Afrika İncelemeleri Merkezi'nin kurulması önerilmiştir (Hazar, 2016: 67-70; Özkan ve Akgün, 2010: 533).

2012 yılından itibaren Türkiye Bursları ile ilgilenen YTB, 2010 yılında yurtdışındaki Türkiye vatandaşları, Türkiye'nin kardeş toplulukları ile yakın ilişkilerin geliştirilmesi amacıyla kurulmuştur (YTB, 2020b). YTB, kardeş toplulukları, "Türkiye'nin tarihi süreç içerisinde ayrı düştüğü, birbirinden uzak coğrafyalara taşındığı, tarihin belirli dönemlerinde aynı çatı altında yaşadığı" "dildaş, dindaş, soydaş ve gönüldaş topluluklar" olarak tanımlamaktadır (YTB, 2020c). Buradan hareketle, Balkanlar, Doğu Avrupa, Asya, Orta Doğu ve Afrika coğrafyalarını kapsayan kültürel ve akademik programlar yürütmektedir. Akademik ve Bilimsel Araştırmalar Programı, Eğitim Destekleri Programı, Kültürel Hareketlilik ve İşbirliği Programı ve Türkiye Mezunları Programı bu bağlamda yürütülen programlardır (YTB, 2020d).

Kültür ve özellikle kültürün bir parçası olan dil, kültürel işbirliklerinin geliştirilmesinde ortak unsurlar olarak kolaylaştırıcı rol oynamıştır. Türkiye, Türk dili konuşan ülkeler arasındaki dayanışmanın artırılması ve yeni işbirliği yaratılması amacıyla 1992 yılından itibaren düzenlenmeye başlayan "Türk Dili Konuşan Ülkeler Devlet Başkanları Zirveleri" sürecine öncülük etmiştir. Orta Asya ülkeleri ile kültür ve eğitim alanındaki ilişkilerin geliştirilmesine hizmet etmek amacıyla 1993 yılında Uluslararası Türk Kültürü Teşkilatı (TÜRKSOY) kurulmuştur. 2008'de Türkiye, Azerbaycan, Kazakistan ve Kırgızistan tarafından imzalanan İstanbul Antlaşması ile Türk Dili Konuşan Ülkeler Parlamenter Asamblesi (TÜRKPA) kurulmuştur (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2020b). 2009 yılında Yunus Emre Enstitüsü faaliyete geçmiş ve yurt dışında kurduğu merkezlerde yabancılara Türkçe öğretimi çalışmalarının yanı sıra Türkiye'nin tanıtımı amacıyla kültür ve sanat faaliyetleri yürütmeye, ayrıca bilimsel çalışmalara destek vermeye başlamıştır. Enstitünün, yurtdışında ABD, Avrupa, Balkanlar, Kafkasya, Afrika, Orta Doğu, Rusya'da olmak üzere 50'den fazla kültür merkezi bulunmaktadır (Yunus Emre Enstitüsü, 2020). Bu, söz konusu coğrafyalarda Türk dilinin öğrenilmesi anlamına gelmektedir. Türkiye'nin merkez ülke olarak gerçekleştirdiği bu uygulama, Türkiye için bir etki alanı oluşturmakta, aynı zamanda da bir prestij kaynağı olmaktadır.

Sonuç olarak, Soğuk Savaş sonrası dönemde Türkiye'de karar alıcıların söylemlerinde ön plana çıkan Türkiye'nin tarihi coğrafyasıyla olan kültürel etkileşiminin artırılması gerekliliği, 1990'lı yılların başından itibaren dış politika eylemlerine yansımıştır. Türkiye, bu dönemde başlayarak ve 2000'li yıllarda devam ederek, bölgesindeki ülkelerle kültürel ve akademik işbirliklerinin kurulması ve geliştirilmesi politikası izlemiştir. Bu işbirliklerinin, Türkiye'nin bölgesindeki gelişmeleri etkileyebilme gücü kazanması planına hizmet edeceği değerlendirilmiştir.

3.2. Diplomatik İlişkilerin Geliştirilmesi

Bölgesel siyasi ilişkilerin ve diyalogun geliştirilmesi, karar alıcıların, merkez ülke olma yönelimi çerçevesinde vurguladıkları bir strateji olmuştur. Bu bağlamda Türkiye, yine 1990'lı yıllardan başlayarak önce yeni bağımsız devletlerle akabinde ise Afrika ve Latin Amerika coğrafyalarındaki ülkelerle diplomatik ilişkilerin geliştirilmesi politikası izlemiştir. Bu bağlamda, 1991 yılı sonu itibarıyla Türkiye, Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla ortaya çıkan yeni bağımsız devletlerle aktif diplomatik ilişkiler kurmaya çalışmıştır. Demirel'in Meclis konuşmasında açıkladığı üzere, Türkiye Sovyetlerin dağılmasıyla ortaya çıkan yeni cumhuriyetlerin tümünü altı ay içerisinde tanımıştır (TBMM Tutanak Dergisi, 07.05.1992: 412). Bu devletlerin büyük bir kısmında büyükelçilik açılmasına karar verilmiş, diplomatik ilişkiler kurulmaya başlanmıştır. Azerbaycan'da daha önceden bulunan başkonsolosluk hızla büyükelçiliğe dönüştürülmüş ve Azerbaycan'da ilk büyükelçilik Türkiye tarafından açılmıştır (TBMM Tutanak Dergisi, 22.01.1992: 83). Cumhurbaşkanı Demirel bu kararı ve kararın uygulamasını "bu ülkelerin hükümet merkezlerinde bize tahsis edilmiş veya bulabildiğimiz binalarda Türkiye Büyükelçiliğinin üzerine ay yıldızlı bayrağı çektik; biz buradayız diye" (TBMM Tutanak Dergisi, 07.05.1992: 415) sözleriyle açıklamıştır.

Türkiye ayrıca Afrika ve Latin Amerika ülkeleri ile de diplomatik ilişkilerin geliştirilmesi yoluna gitmiş ve bu çerçevede, diplomatik tanınma, yeni diplomatik temsilciliklerin kurulması ve vizesiz geçiş kolaylığı uygulamalarını hayata geçirmiştir (Hazar, 2012: 10; Kutlu, 2020; Özkan ve Akgün, 2010: 532). Türkiye ile Afrika kıtası arasındaki ilişkilerin ve işbirliğinin geliştirilmesi amacıyla 1998 yılında hazırlanan Afrika Eylem Planı'nda Türkiye'nin Afrika kıtasındaki diplomatik varlığını iyileştirmek için yeni büyükelçilikler açılması öngörülmüştür. Afrika açılımının yansıması olarak kıtadaki varlığını temsilcilikleri vasıtasıyla güçlendirmeyi hedefleyen Türkiye, 2020 Aralık itibarıyla kıtadaki Türk büyükelçiliklerinin sayısını 42'ye yükseltmiştir (Çavuşoğlu, 2020: 34). Türkiye'nin Latin Amerika'da bulunan diplomatik ve konsüler temsilcilik sayısı ise 17'ye yükselmiştir (Çavuşoğlu, 2020: 36).

Yapılan ikili vize muafiyeti anlaşmaları, Türkiye'nin diplomatik ilişkilerinin geliştirilmesinde attığı başka bir önemli adım olmuştur. 2011 yılında dönemin Dışişleri Bakanı Ahmet Davutoğlu, Türkiye ile onlarca ülke arasındaki vizelerin kaldırılması için seferberlik ilan edildiğini belirterek, "Çok sayıda ülke ile vizeleri kaldırdık. Şimdi üzerinde ay-yıldız olan pasaportun üzerinde çok kudretli bir devletin mührü var" (Özgür, 2011) değerlendirmesini yapmıştır. Demirel'in ifadelerinde olduğu gibi Davutoğlu'nun değerlendirmesinde de Türkiye'nin resmi sembolü olan Türk bayrağına atıf yapılmıştır. Buna göre Türk insanının vize uygulamasına tabi olmaksızın çok sayıda ülkeye girip çıkabilme serbestisine sahip olması, Türk devletinin gücünü gösteren bir durum olarak değerlendirilmiştir.

3.3. Dış Yardımlar Yapılması

Türkiye'nin merkez ülke olma yöneliminin dış politika eylemlerine bir yansıması da dış yardımlar olmuştur. 1980'li yıllardan itibaren kalkınma yardımlarını ve insani yardımları içerecek şekilde dış yardım sağlayan Türkiye, merkez ülke olma yönelimi çerçevesinde bu yardımlara daha fazla önem vermeye başlamıştır. Kalkınma yardımları Türkiye'nin yardımda bulunduğu ülkeler ile ilişkilerinin gelişmesinin ve buralardaki gelişmelerde söz sahibi olabilmenin önünü açan bir unsur olarak değerlendirilirken insani yardımlar ise merkez ülkenin, ihtiyaç sahibi ülkelere karşı bir sorumluluğu olarak algılanmıştır.

5 Haziran 1985'te Devlet Planlama Teşkilatı'nın (DPT) Gambiya, Gine, Gine-Bissa, Moritanya, Senegal, Somali ve Sudan'da kurumsal kapasite inşasını hedefleyen bir yardım paketi oluşturmasıyla Türkiye, kendi dış yardım programını başlatmıştır. Akabinde, Sovyetler Birliği'nin dağılmasının ardından oluşan yeni siyasi coğrafyada bağımsız olan devletlerin, devlet inşası ve ekonomik dönüşümün getirdiği zorlukların üstünden gelebilmek için desteğe ihtiyacı olmuştur. Bu desteği hızlı ve iyi örgütlenmiş bir şekilde sağlayabilmek için 1992 yılında Türk İşbirliği ve Kalkınma İdaresi Başkanlığı (TİKA) kurulmuş ve böylelikle Türkiye'nin kalkınma işbirliği kurumsallaşmıştır (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2020c).

1990'lı yıllar boyunca Orta Asya'da eğitim, sağlık, tarımsal kalkınma ve sanayi alanlarında birçok proje ve faaliyet hayata geçiren TİKA, 2000'li yılların başından itibaren faaliyet coğrafyasını Orta Doğu, Afrika, Balkanlar ve Latin Amerika'yı da kapsayacak şekilde genişletmiştir (TİKA, 2020a). Afrika'da ilk ofisini 2005 yılında Etiyopya'da açan TİKA, kısa zaman içinde ofis sayısını 2020 yılı itibarıyla 21'e yükseltmiş, 2021 yılında kalkınma işbirliği kurulan Afrika ülkesinin sayısının tahmini 46 olması hedeflenmiştir (TİKA, 2020b: 17; 31). Latin Amerika'daki ilk koordinasyon ofisini 2015 yılında açan TİKA, bölgede restorasyon, sağlık, tarım, eğitim, idari ve sivil altyapıların desteklenmesi alanlarında kalkınma projeleri gerçekleştirmektedir (TİKA, 2015). İki taraflı resmi kalkınma yardımlarının yanı sıra Türkiye, bölgesel kalkınma ajanslarına ve Birleşmiş Milletler (BM) ihtisas kuruluşları ve fonları gibi çok taraflı kuruluşlara da gönüllü katkılar sağlamaktadır (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2020c). Türkiye'nin dış yardımlarının bir parçası olan insani yardımlar da kalkınma yardımları gibi 1980'li yılların ortalarından itibaren sağlanmaya başlamıştır. Gıda sevkiyatı şeklinde başlayan insani yardımlar, takip eden yıllarda nicelik ve nitelik bakımından çeşitlenerek gıda dışı alanları da kapsar olmuştur (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2020d).

Nihayetinde Türkiye, 1980'lerden itibaren uygulanmaya başlayan dış yardım politikasını, merkez ülke olma yönelimi doğrultusunda, geliştirmiş ve güçlendirmiştir. Dönemin Dışişleri Bakanı Davutoğlu 2013 yılındaki büyükelçiler konferansında yaptığı konuşmada "Afrika'da TİKA dediğiniz zaman apayrı bir anlam var. Önce yüzler gülüyor sonra hemen bir yardım geleceği düşüncesiyle her türlü alanı açıyorlar" ifadeleriyle ve TİKA'nın Somali'deki faaliyetlerinden bahsederken sarf ettiği "Tabiri caizse TİKA diplomasinin yollarını hazırladı" sözleriyle dış yardım faaliyetlerinin, yardım sağlanan ülkelere ilişkilerin geliştirilmesinin önünü açtığına işaret etmiştir (TİKA, 2013). Bu değerlendirmeden hareketle dış yardım faaliyetlerine odaklanan Türkiye, Aralık 2020

verilerine göre, dünyada en fazla resmi kalkınma yardımı yapan altıncı ülke konumuna ulaşmış; insani yardımlarda da dünyanın en büyük donör ülkesi konumunda olmuştur (Çavuşoğlu, 2020: 49).

3.4. Komşu Ülkelerle Sorunların Çözülmesi

Süleyman Demirel'in "iyi komşuluk sorumluluğu" (TBMM Tutanak Dergisi, 01.10.1996: 16), Ahmet Davutoğlu'nun ise "komşularla sıfır sorun" olarak çerçevelediği komşularla sorunların çözülmesi, Türk dış politikasında daima gözetilen bir uygulama olmakla birlikte, merkez ülke olma yönelimi bağlamında daha fazla vurgulanır ve aktif olarak uygulanır olmuştur. Merkez ülke olma yolunda takip edilecek bölge ülkeleriyle siyasi ilişkilerin ve diyalogun geliştirilmesi ve herkes için güvenliği sağlanması stratejilerine uygun olarak, komşu ülkeler ile arasındaki sorunların çözülmesinin, Türkiye'nin bölgesel etkisini arttıracığı değerlendirilmiştir.

1997 yılında dönemin Dışişleri Bakanı İsmail Cem, komşularla sorunların çözülmesini Türkiye'nin bir önceliği olarak şöyle ele almıştır:

"Komşularımızla ilişkilerimizi geliştirmek ise bir başka önceliğimizdir. Bakanlığa geldiğimde, çoğu komşumuzla ilişkilerimizin iyi gitmediğini gözlemledim ve yalnızın bir kısmının bize ait olması gerektiğini düşündüm. Türk hükümeti olarak bundan böyle karşı taraftan gelecek her olumlu adıma, iki olumlu adımla cevap verme ilkesini benimsedik" (Cem, 2009: 71).

Bu çerçevede Cem'in girişimleri ile Yunanistan ile ilişkilerin geliştirilmesine önem verilmiştir. 2000 yılında Türk-Yunan Ekonomik Konseyi kurulmuştur. Akademi, turizm, müzik ve sanat alanlarındaki ortak projeler aracılığıyla kültür alışverişinin geliştirilmesine çalışılmıştır. İki ülke arasında birçok ikili antlaşma imzalanmıştır. Yunan Dışişleri Bakanı Papandreou 17 Ocak 2000'de Ankara'ya resmi ziyarette bulunmuş ve İsmail Cem 38 yıl sonra gerçekleşen bu ilk resmi ziyareti iki ülkenin ilişkilerinde yeni bir sayfa hatta yeni bir dönem olarak nitelendirmiştir (Morris, 2000). Cem de 2 Şubat 2000'de Yunanistan'a iade-i ziyarete bulunmuştur. Karşılıklı olarak gerçekleşen resmi ziyaretler sırasında terörle mücadele, turizm, yatırımların karşılıklı teşviki ve korunması, çevre sorunları, bilim ve teknoloji, denizcilik, gümrük, ticari ve ekonomik işbirliğini gören ikili antlaşmalar imzalanmıştır (Berberakis, 2000).

Aynı dönemde Türkiye'nin Orta Doğu'daki komşularıyla ilişkilerinin geliştirilmesine de önem verilmiştir. Türkiye'nin Suriye ile olan uyumsuzluğu diyalog yoluyla çözülmeye çalışılmış, bu bağlamda ikili sorunların çözülmesi için diyalogun yeniden başlatılması isteğini iletmek üzere Orta Doğu ülkelerinden üst düzey bir diplomat Mart 1997'de Şam'a gönderilmiştir. Ardından iki ülkenin başbakanları bir araya gelmişlerdir. 1998'de gerçekleşen Adana Mutabakatının ardından da Suriye ile yakın ilişkiler kurulmaya çalışılmıştır. Benzer şekilde İran ile ilişkilerin iyileştirilmesi için girişimlerde bulunulmuş ve iki ülke arasında kurumsallaştırılmış diyalog kurulması amaçlanmıştır. Dışişleri Bakanı Cem, Irak'taki durumdan kaynaklanan gerilim karşısında 1998 yılında bir "komşuluk forumu" oluşturulmasını önermiş ve bu fikrine destek bulmak üzere Ürdün ve Mısır'ı da kapsayan bir bölge turuna çıkmıştır (Altunışık, 2009: 185-187).

"Komşularla sıfır sorun" olarak çerçevelediği komşularla sorunların çözülmesi politikasına uygun olarak Ahmet Davutoğlu, "komşu ülkelerle geleceğimiz sıfır problem noktası, bize dış politika yapımı anlamında olağanüstü bir manevra kabiliyeti kazandıracaktır" (Davutoğlu, 2004) ifadelerini kullanmış ve bu doğrultuda Türkiye ile Suriye ve Ermenistan arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesine özellikle önem verilmiştir. Bu bağlamda, Suriye ile 1998 Adana Mutabakatından sonra yumuşamaya başlayan ikili ilişkilerin geliştirilmesi yolunda adımlar atılmıştır. Dönemin Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer, Suriye Devlet Başkanı Beşşar Esad'ın 2004 yılındaki Türkiye ziyaretine karşılık, tüm uluslararası baskılara rağmen, 2005 yılında iade-i ziyarete bulunmuştur (Askerov: 2017: 154). 2007 yılında iki ülke arasında Serbest Ticaret Antlaşması yürürlüğe girmiştir. 2009 yılında iki ülkenin orduları, sınır bölgelerinde ortak askeri tatbikat düzenlemiş, aynı yıl dönemin Cumhurbaşkanı Abdullah Gül, Suriye'ye resmi ziyarette bulunmuştur. Bu dönemde iki ülkenin ilişkileri, liderlerin birlikte aile tatili yapacakları kadar ilerlemiş ve iyi ilişkiler Arap ayaklanmalarının Suriye'ye sığmasına kadar devam etmiştir (Al Jazeera Türk, 2014).

Ermenistan ile iyi ilişkiler kurma isteği doğrultusunda Van'da bulunan Ermenilere ait Akdamar Kilisesi restore edilmiş ve anıt müzeye dönüştürülerek 2007 yılında Kültür ve Turizm Bakanı, Türkiye Ermeniler Patriği, Ermenistan Kültür Bakanı Yardımcısı ve Ermeni cemaatinin temsilcileri ile açılmıştır (Sputniknews, 2015). 2008 yılında Erivan ile İstanbul ve Antalya arasında uçak seferleri başlamıştır (Zeyrek, 2008). İki ülkenin milli futbol takımlarının Dünya Kupası elemelerinde aynı grupta bulunmaları ilişkilerin normalleşmesi için bir fırsat sunmuş

ve Dönemin Cumhurbaşkanı Abdullah Gül 2008 yılında maçı izlemek üzere Erivan'a gitmiştir. "Futbol diplomasisi" olarak anılmaya başlanan bu olayın devamında ve Türkiye'nin Ermenistan'la ilişkilerin normalleştirilmesi yönündeki iradesi çerçevesinde, İsviçre'nin arabuluculuğunda bir süreç başlatılmış ve bu süreç sonucunda 10 Ekim 2009'da Zürih'te Türkiye ile Ermenistan arasında "Diplomatik İlişkilerin Tesisi Protokolü" ve "İkili İlişkilerin Geliştirilmesi Protokolü" imzalanmıştır (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2020e). Sonuç olarak Türkiye, merkez ülke olarak bölgesel gelişmelerde etkin rol oynayabilmesi için öncelikle yakın çevresi ile olan sorunların çözülmesi ve ilişkilerin mümkün olan en üst düzeyde geliştirilmesi adına çaba sarf etmiştir.

3.5. Ekonomik İlişkilerin ve İşbirliklerinin Geliştirilmesi

1980'li yıllardan itibaren benimsenen ülkeler arasındaki iyi ekonomik ilişkilerin iyi siyasi ilişkilere de temel oluşturacağı görüşü, Türkiye'nin merkez ülke olma yönelimi bağlamında dış politika uygulamalarına yansıyan bir unsur olmuştur. Hâlihazırda bahsedildiği üzere, Özal, dış politik gücün artması için ekonomik ilişkilerin geliştirilmesi bir önkoşul olarak görmüş ve aksi halde bölgesel ve uluslararası gelişmelerde söz sahibi olmanın mümkün olmayacağı değerlendirilmiştir (Yaraç Laçınok, 2007: 556). Bu değerlendirmenin izleri, Davutoğlu'nun önceki satırlarda bahsedilen Türkiye'nin bölgesinde düzen kurucu olabilmesi için ekonomik ilişkilerin geliştirilmesi, hatta bölgesel ekonomik entegrasyonun gerçekleştirilmesi stratejisinde de görülmüştür. Buna göre Türkiye'nin merkez ülke olarak bölgesel gelişmeleri etkileyebilmesi ve onlara yön verebilmesinin önündeki siyasi engellerin kalkmasının, ülkeler arasında ticari ilişkilerin gelişmesiyle mümkün olacağı varsayılmıştır.

Bu varsayım doğrultusunda Türkiye, ticari ilişkilerinin geliştirilmesi yoluna gitmiştir. Türk özel sektörünün dış ticaret, uluslararası yatırımlar, hizmetler, müteahhlik ve lojistik başta olmak üzere, dış ekonomik ilişkilerini yürütmek; yatırım imkânlarını araştırmak ve Türkiye'nin ihracatını arttırmaya katkı sağlamak üzere 1986 yılında Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK) kurulmuştur (DEİK, 2020). Bundan bir yıl sonra, 1987'de, ihracatın geliştirilmesi, ihraç mallarına yeni pazarlar kazandırılması, ihracatçılara girişimlerinde gerekli desteğin sağlanması gibi amaçlara hizmet etmek üzere Türk Eximbank kurulmuştur (Türk Eximbank, 2020).

Merkez ülke söyleminin tam anlamıyla tanımlanmasından önce kurulmuş olan DEİK ve Türk Eximbank, ilerleyen yıllarda merkez ülke kimliğine uygun olarak ekonomik ilişkilerin ve işbirliklerinin geliştirilmesinde önemli rol oynayan kurumlar olmuştur. 2014 yılında yeni bir yapıya kavuşturulan DEİK, Türk özel sektörünün dış ekonomik ilişkilerini yürütme görevini tamamıyla üstlenmiştir (DEİK, 2020). Eximbank da ihracatçılara sağladığı krediler sigorta hizmetleri ile Türkiye'nin ekonomik ilişkilerinin geliştirilmesi politikasının bir unsuru olma işlevini sürdürmektedir (Türk Eximbank, 2020).

Gerekli ekonomik alt yapıyı gerçekleştirdikten sonra siyasi anlayış ve işbirliğinin güçlendirilmesi mantığından hareketle gerçekleştirilen bir girişim de Karadeniz İşbirliği Teşkilatı (KEİ) olmuştur. Türkiye, Kafkasya ve Balkanlar arasında bir köprü olarak gördüğü Karadeniz bölgesinin politikalarında aktif rol oynayabileceği bir platform oluşturarak, refah, istikrar ve barışın bölgeye getirilmesinde öncü rol oynamak istemiştir (Oktay, 2006: 150). Böylelikle Türkiye'nin öncülüğünde 25 Haziran 1992'de Karadeniz Ekonomik İşbirliği Bölgesi Antlaşması ve 5 Haziran 1998'de Yalta'da yapılan zirvede Karadeniz Ekonomik İşbirliği Örgütü Şartı imzalanmıştır. 1 Mayıs 1999'da KEİ, uluslararası alanda yasal bir kimliğe kavuşmuştur. Türkiye'nin kendi inisiyatifiyle kurarak öncülük ettiği bir uluslararası örgüt olması itibarıyla KEİ, çok yönlü dış politikaya geçiş hususunda sonraki dönemlere yönelik bir altyapı sağlamıştır (Kiraz, 2018: 138).

Ekonomik ilişkilerin ve işbirliklerinin geliştirilmesi politikasının bir diğer unsuru olarak Türkiye'nin ticari ilişki kurduğu ülkeler çeşitlendirilmiş ve bu ilişkilerin boyutu derinleşmiştir. Sovyetler Birliği'nin dağılmasının ardından Türkiye, Orta Asya ülkeleri ile karşılıklı üst düzey ziyaretler, karma ekonomik komisyonlar ve iş konseyleri gibi mekanizmalarla ekonomik işbirliğini artırma yoluna gitmiştir (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2020b). 1990'lardan itibaren Türk şirketleri, Balkan piyasalarına girmiştir. 1980'li yıllardan itibaren Orta Doğu ve Kuzey Afrika yeni etkinlik alanları olmuştur. 2003 yılında Dış Ticaret Müsteşarlığı tarafından "Afrika Ülkeleriyle Ekonomik İlişkilerin Geliştirilmesi Stratejisi" belgesi hazırlanmıştır. 2003 ve 2004 yıllarında birçok Sahraaltı Afrika ülkesi ile ticaret antlaşmaları imzalanmış ve bazı ülkelere ticaret müşavirlikleri açılmıştır (Altan, 2005: 8).

Bunların yanı sıra Türkiye, komşu ve çevre ülkelerle dış ticaretin geliştirilmesi adına, karşılıklı yarar esasına dayalı serbest ticaret antlaşmaları imzalamıştır. 1990'lı yıllarda imzalanmaya başlayan serbest ticaret anlaşmalarının sayısı, 2000'li yıllarda dramatik ölçüde artmıştır. Türkiye 30'dan fazla serbest ticaret antlaşması imzalamış olup bunlardan Merkezi ve Doğu Avrupa ülkeleriyle akdedilmiş olanları, bu ülkelerin Avrupa Birliği üyelikleri nedeniyle feshedilmiştir. Hâlihazırda yürürlükte olan serbest ticaret antlaşmalarının imzalandığı aktörler, Avrupa

Serbest Ticaret Birliği (EFTA), İsrail, Makedonya, Bosna Hersek, Filistin, Tunus, Fas, Mısır, Arnavutluk, Gürcistan, Karadağ, Sırbistan, Şili, Ürdün, Morityus, Güney Kore, Malezya, Moldova, Faroe Adaları, Singapur ve Kosova'yı kapsayan geniş bir coğrafya oluşturmaktadır (T.C. Ekonomi Bakanlığı, 2020).

Türkiye, ticaretin yanı sıra enerjiyi ekonomik karşılıklı bağımlılık yaratarak siyasi ilişkilerin gelişmesine ve sorunların çözülmesine imkân tanıyan bir alan olarak görmüş ve merkez ülke söylemine uygun olarak, enerji ihtiyacını güvenilir bir şekilde karşılamanın ötesinde bir enerji merkezi olmayı amaçlamıştır. Bu doğrultuda tedarikçi çeşitlendirmesini gözeterek Kafkasya ve Orta Doğu'daki kaynaklara erişim için hem doğu-batı hem de kuzey-güney ekseninde birçok boru hattının kesişme noktasında kendisini konumlandırmıştır (İşeri, 2014: 11). 1997 yılında dönemin Cumhurbaşkanı Süleyman Demirel, Türkiye için “döşenecek yeni boru hatlarıyla doğalgaz ve petrol gibi enerji kaynaklarının Karadeniz havzası ve Orta Asya'dan Akdeniz'e akacağı bir dünyanın kalbi” ifadelerini kullanmıştır (TBMM Tutanak Dergisi, 01.10.1997: 39).

Kerkük-Yumurtalık Ham Petrol Boru Hattı ve Bakü-Tiflis-Ceyhan Ham Petrol Boru Hattı, Türkiye'nin dâhil olduğu petrol boru hattı projeleridir. Cumhurbaşkanı Demirel, Hazar Geçişli Doğu-Batı Enerji Koridoru'nun ve Bakü-Ceyhan Boru Hattı'nın Türkiye açısından önemini şöyle dile getirmiştir: “Bu projenin hayata geçirilmesiyle Türkiye, 21. yüzyılın küresel enerji haritasının tam ortasında yer alacak bir merkez ülke olmaktadır” (TBMM Tutanak Dergisi, 01.10.1998: 44). Benzer şekilde Cem de Türkiye'nin 2000'li yıllarda dünyanın enerji kavşağı olmanın adayı olduğu söyleyerek, bunu Türkiye'nin diğer devletlerle ilişkilerinde bir ayrıcalık olarak tanımlamıştır (Cem, 1997).

Petrol boru hatlarından başka Türkiye, doğalgaz boru hatlarına ve projelerine ev sahipliği yapmaktadır. Doğu-Batı ekseninde Türkiye'den geçmesi ve Hazar havzasının yanı sıra Orta Doğu doğalgaz kaynaklarının Avrupa'ya sevk edilmesini öngören boru hatlarını içeren Güney Gaz Koridoru bağlamında çeşitli doğalgaz boru hatları mevcut bulunmaktadır. Güney Kafkasya Doğalgaz Boru Hattı, Bakü-Tiflis-Erzurum Doğalgaz Boru Hattı, Türkiye-Yunanistan Doğalgaz Enterkonektörü bu çerçevede faaliyete geçirilmiş olan hatlardır. Trans Anadolu Doğalgaz Boru Hattı ve Trans Adriyatik Boru Hattı projeleri ise Güney Gaz Koridoru kapsamında faaliyete geçmesi planlanan boru hatlarıdır. Bunlara ek olarak Rusya-Türkiye Gaz Boru Hattı, Mavi Akım Boru Hattı ve İran-Türkiye Doğalgaz Boru Hattı Türkiye'deki mevcut doğalgaz hatlarını oluşturmaktadır (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2020f).

Sonuç olarak, 1980'li yıllarda Özal'ın üzerinde durduğu, ekonomik işbirliğinin gelişmesinin siyasi ilişkilerin de önünü açtığı görüşü Soğuk Savaş sonrası dönemde de kabul görmüş bir strateji olmuş ve dış politika eylemlerine yansımıştır. Bu çerçevede, ticari ilişkilerin ve işbirliklerinin geliştirilmesi, ticari ilişki kurulan ülkelerin çeşitlendirilmesi ve enerji merkezi olma yolunda adımlar atılması gibi uygulamalar hayata geçirilmiştir. Bu uygulamaların, siyasi sorunları çözüp ilişkileri güçlendirerek Türkiye'nin bölgesel aktifliğini ve belirleyiciliği arttıracığına inanılmıştır.

3.6. Bölgesel Barış ve İstikrarın Sağlanmasına Katkıda Bulunulması

Önceki bölümlerde bahsedildiği üzere, Türkiye'nin merkez ülke olma yönelimini benimsemeye başladığı dönem, aynı zamanda uluslararası ilişkilerde yumuşak güç unsurlarının da belirleyici oldukları farkındalığının arttığı bir döneme denk gelmiştir. Ancak yumuşak gücün artan önemi, askeri gücün önemini tamamen yitirmesi anlamına gelmemektedir. Buna bağlı olarak merkez ülke olma yönelimi çerçevesinde Türkiye, yumuşak güç uygulamalarının yanı sıra bölgesel barış ve istikrarın sağlanmasında ve korunmasında aktif olarak yer alma çabasında olmuştur. Demirel ve Davutoğlu'nun söylemlerinde “herkes için güvenlik” stratejisi olarak ön plana çıkan bu çaba, Soğuk Savaş sonrası Türk dış politikası uygulamalarında sıklıkla görülmüştür.

Körfez Savaşı, bu durumun ilk örneği olmuştur. Dönemin Cumhurbaşkanı Özal, Irak'ın Kuveyt'i işgali ile başlayan Körfez bunalımına karşı tutumunu “bu Körfez bunalımında çekingen, kararsız, başkalarının karar vermesini bekleyen bir tutum ittihaz etmemiz düşünülemez. Aksi takdirde, Türkiye'nin âli menfaatlerinin söz konusu olduğu bir meselede, tesirli bir ülke olma imkânını büyük ölçüde kaybedeceğimiz aşikârdır” diyerek göstermiştir (TBMM Tutanak Dergisi, 01.09.1990: 13). Bunalımı, Türkiye'nin hem bölgesel aktifliğini ve belirleyiciliğini arttırmak hem de Batı nezdindeki önemini göstermek için bir fırsat olarak algılayan Özal liderliğinde Türkiye, Irak'ın iki boru hattını kapatarak koalisyon güçlerinin ambargo çabalarına katılmış; Irak'a karşı düzenlenen hava operasyonları için üs sağlamış ve Irak sınırına asker yığmıştır. (Altunışık, 2009:183) Türk dış politikası açısından Özal'ın Körfez Krizi politikası Orta Doğu'da müdahalesiz yaklaşımdan bölgesel güç olarak

hareket etmeye dönmüştür (Yaraç Laçınok, 2007: 602). Bu özelliği itibarıyla Körfez Krizi, dış politika yönelimi ve planlarında görülen değişimin, dış politika eylemlerine yansımalarının önemli bir örneği niteliğindedir.

Türkiye, 1992 yılında olaylar yeni başlarken Bosna-Hersek konusunda yapılması gerekenleri yazılı bir eylem programıyla ortaya koymuştur. Dünya kamuoyunun uyarılması ve uluslararası örgütlerin harekete geçirilmesi için hükümet ve Dışişleri Bakanlığı yoğun ve kapsamlı faaliyetlerde bulunmuşlardır. Türkiye, İslam Konferansı'nı iki kez olağanüstü toplantıya çağırılmış ve ilk defa İslam Konferansı, Türkiye'nin dönem başkanlığı yaptığı sırada Bosna-Hersek olayını gündeme almış ve görüşmüştür (TBMM Tutanak Dergisi, 12.04.1994: 240-242). Bosna-Hersek konusunda diğer Balkan ülkeleriyle yakın temaslarda bulunmuştur. Türkiye Büyük Millet Meclisi'ni 8 Aralık 1992'de "Bosna-Hersek'te süregelen insanlık trajedisine çözüm getirmek ve insancıl yardım ulaştırmak için Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi'nce alınabilecek güç kullanma kararlarına katılmak üzere" yurt dışına asker gönderilmesi konusunda hükümete yetki vermiştir (Türk Silahlı Kuvvetlerinin Yabancı Ülkelere Gönderilmesine Dair TBMM Kararı, 1992). Türkiye, ABD öncülüğündeki Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü (NATO) operasyonlarına hava desteği sağlamış ve NATO müdahalesini desteklemiştir (Demirtaş Coşkun, 2007: 71).

1990'ların son çeyreğinde Kosova'nın Yugoslavya'dan bağımsızlığını istemesiyle başlayan Kosova Krizi'nin tırmanmasıyla birlikte Türkiye, konuyla ilgili olarak hükümet düzeyinde çalışmalara başlamıştır (Aksu, 2010: 61). Diğer bölge ülkeleriyle de ortak bir zemin oluşturmak için girişimlerde bulunan Türkiye, NATO çerçevesinde askeri müdahale söz konusu olduğunda NATO'nun Sırp'lara karşı yürüttüğü hava operasyonlarına katılmıştır. Adriyatik'teki ambargonun yürütülmesinde görev almış ve ateşkes sonrasında da Kosova'da güvenliği sağlamakla görevlendirilen Kosova Gücü kapsamında 1000 askerini bölgeye göndermiştir (Aksu, 2010: 57-58).

Türkiye, Balkanlar dışında farklı bölgelere de farklı amaçlarla asker ya da personel göndermiştir. Kolombiya Hükümeti ile Kolombiya Devrimci Silahlı Güçleri arasındaki barış sürecine, Belize ile Guatemala arasındaki sınır sorununa maddi ve teknik destek sağlamış ve Bogota'daki Barış Süreci Misyonu'na personel katkısı sağlamıştır (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2020g). Türk Emniyet mensupları, Haiti'de düzen ve istikrarın sağlanması için kurulan BM Haiti İstikrar Misyonu ve BM Haiti Adalet Destek Misyonu'nda görev almışlardır (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2020g).

Türkiye, Karadeniz Bölgesi'ne yönelik olarak, Karadeniz'e kıyısı olan ülkeleri kapsayan Karadeniz İşbirliği Görev Gücü kurulması teklifini gündeme getirmiştir. Bu teklifle, Karadeniz'de bölgesel güvenliğin ve istikrarın artırılması hedeflenmiştir. Buna göre Ekim 1998'de Ankara'da bir araya gelen Türkiye, Bulgaristan, Gürcistan, Romanya, Rusya ve Ukrayna temsilcileri, söz konusu gücün çok uluslu niteliğe sahip olması konusunda ve bölgede arama-kurtarma, mayın temizleme, çevrenin korunması ve genel anlamda güvenlik artırıcı önlemlerin alınmasına katkıda bulunmasını kararlaştırmışlardır. 2 Nisan 2001'de İstanbul'da imzalanan kuruluş antlaşmasıyla Karadeniz Deniz İşbirliği Görev Grubu kurulmuştur (Uzgel, 2006: 522-523; Oktay, 2006: 167).

Bölgesel barış ve istikrara katkıda bulunmak için gerçekleştirilen bir girişim de özellikle Balkanlar'da üçlü süreçlerin kurulması olmuştur. Bosna-Hersek Federasyonu çatısı altında birlikte yaşayan Boşnak ve Hırvat halkları arasındaki ilişkilere katkıda bulunmak amacıyla, Türkiye, Bosna-Hersek ve Hırvatistan Dışişleri Bakanlıkları arasında üçlü bir danışma mekanizması tesis edilmiştir. 2009 yılında da Türkiye-Bosna-Hersek-Sırbistan üçlü danışma mekanizması kurulmuştur (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2020h).

Bunların yanı sıra, bölgesel barış ve istikrarın tesis edilmesine ve güçlendirilmesine katkıda bulunmak adına Türkiye, BM barışı koruma operasyonlarına katılmaktadır. Türkiye, Lübnan, Sudan, Kongo Demokratik Cumhuriyeti, Kosova, Doğu Timor, Burundi, Fildişi Sahili, Liberya, Haiti, Sudan, Orta Afrika Cumhuriyeti, Çad gibi ülkelerdeki BM misyonlarında ve Darfur'daki Afrika Birliği ve BM Hibrid Operasyonu'nda yer almıştır. Somali'deki BM Operasyonu'na 1993 ve 1994 yıllarında toplam 300 personelle katkıda bulunmuştur. Türkiye, Afganistan'da barış ve istikrarın sağlanmasına da hem askeri hem sivil araçlarla rol üstlenmiştir (Bayer ve Keyman, 2012: 79-80). Aralık 2020 itibarıyla Türkiye, 4 farklı BM misyonuna toplam 128 personel ve bir deniz unsuruyla katkıda bulunmaktadır (Çavuşoğlu, 2020: 40).

Arabaluculuk ve kolaylaştırıcılık girişimleri, Türkiye'nin bölgesel barışa ve istikrara katkıda bulunma politikası çerçevesindeki dış politika uygulamalarından olmuştur. Bu çerçevede Türkiye, Orta Doğu Barış Süreci'ni desteklemiş ve süreçte rol üstlenmiştir. Yaser Arafat'ın talebi üzerine Türkiye, 1998 yılında başta ABD ve İsrail olmak üzere, uluslararası kamuoyu nezdinde Orta Doğu Barış Süreci'nin kurtarılması için girişimlerde bulunmuş, Filistin'in kaygılarının ABD ve Avrupalı ülkelere aktarılmasında aktif rol üstlenmiştir (TBMM Tutanak Dergisi, 01.10.1998: 47). Türkiye, Filistin-İsrail uyuşmazlığında kolaylaştırıcı rol oynamak için istekli davranmıştır.

Dönemin Cumhurbaşkanı Demirel Ekim 2000’de kurulan inceleme komisyonunda görev almış, dönemin Dışişleri Bakanı Cem Nisan 2002’de Yunanistan Dışişleri Bakanı ile birlikte İsrail’de temaslarda bulunmuştur (Altunışık, 2009: 185-187). Bunlara ek olarak Türkiye, 2008’de İsrail ile Suriye arasındaki dolaylı gelişmelerde kolaylaştırıcılık çabaları yürütmüş, aynı yıl Lübnan’da gerçekleşen cumhurbaşkanı seçimlerinde yaşanan krizin yatıştırılmasında rol oynamıştır. 2010’da Kırgızistan’da toplumlararası çatışmada arabulucu olmuştur. Nükleer faaliyetleri, ABD düşmanlığı ve İsrail aleyhindeki söylevlerinden ötürü gergin olan İran – Batı ilişkilerinde ve son olarak Ermenistan – Azerbaycan ilişkilerinde arabulucu olarak yaptığı diplomatik girişimler ile sorunların çözümüne destek vermiştir (Akçadağ, 2010: 19). Türkiye’nin arabuluculuk faaliyetlerine olan ilgisi özellikle 2010 yılından sonra daha yoğunlaşmış, arabuluculuk alanında markalaşma iddiası ortaya koymuştur (Çavuşoğlu, 2019: 123). Bu bağlamda, 2010 yılında Finlandiya ile birlikte BM çatısı altında Barış İçin Arabuluculuk girişimi başlatılmış ve Türkiye, BM Arabuluculuk Dostlar Grubu’nun eş-başkanı olmuştur. Bu oluşumu bölgesel düzeye aktarmak amacıyla Türkiye, yine Finlandiya ile birlikte AGİT bünyesinde bir Arabuluculuk Dostlar Grubu oluşturmuştur. Benzer şekilde, Türkiye’nin teşvikiyle İslam İşbirliği Teşkilatı bünyesinde Arabuluculuk Dostları Temas Grubu teşkil edilmiştir (Çavuşoğlu, 2019: 124).

Kısacası, merkez ülke olma yönelimi, Türkiye için bölgesel barış ve istikrarın sağlanmasında ve korunmasında aktif olarak yer alınmasını gerektirmiştir. Buna göre Türkiye, birçok bölgesel çatışmada uluslararası toplumun harekete geçirilmesi girişimlerini, çok taraflı dayanışma mekanizmalarının kurulmasını, arabuluculuk ve kolaylaştırıcılık faaliyetlerini ve asker göndermeyi içeren çeşitli roller üstlenmiştir.

4. SONUÇ

Bu çalışmada, Türk dış politikasındaki merkez ülke olma yöneliminin, Davutoğlu’nun dış politika anlayışı ile özdeşleştirilen bir dış politika dönüşümü olup olmadığı sorusuna odaklanılmıştır. Bu bağlamda, ilk olarak Soğuk Savaş sonrası dönemin farklı dönemlerinde görev yapmış olan Özal, Demirel, Cem ve Davutoğlu’nun dış politika söylemleri karşılaştırmalı olarak analiz edilerek merkez ülke yöneliminin söylemsel boyutu, akabinde ise dış politika uygulamaları incelenerek eylemsel boyutu analize tabi tutulmuştur.

Karşılaştırmalı söylem analizi, dış politika söylemlerinde merkez ülke tanımlamasının içeriği ve bu bağlamda ortaya konulan dış politika plan ve stratejileri açısından göz ardı edilemeyecek ortaklıklar ve benzerlikler olduğunu göstermektedir. Buna göre, Türkiye’nin bölgesel ve uluslararası gelişmeleri etkileyebilen, yapıcı ve düzen kurucu bir ülke olmasını tanımlayan merkez ülke yöneliminin fikri temelleri, Soğuk Savaş’ın sona ermesinin hemen akabinde atılmıştır. Soğuk Savaş’ın sona ermesiyle bir yandan uluslararası sistemin iki kutuplu yapısı sona ermiş diğer yandan da Orta Asya, Kafkasya ve Balkanlar’da çoğu geçmişte Türkiye ile ortak bir tarih, din ya da dil paylaşmış yeni bağımsız devletler ortaya çıkmıştır. Bu gelişmeler ve ortaya çıkan yeni siyasi coğrafya, Türkiye için yeni bir dış politika yönelimi belirlenmesi ihtiyacı doğurmuştur. İçinde bulunulan stratejik durumu Türkiye açısından bir fırsat olarak gören dönemin Cumhurbaşkanı Özal, bu fırsatı en iyi şekilde değerlendirmenin, Batılı müttefiklerle ilişkilerin sürdürülmesinin yanı sıra, yeni ortaya çıkan siyasi coğrafyada aktif politikalar takip edilmesi ile mümkün olacağını düşünmüştür. Böylelikle Türkiye’nin kavşağında yer aldığı bölgelerdeki gelişmeleri etkileyebilmesini ve buralarda aktif roller üstlenmesini tanımlayan bir dış politika yönelimi ortaya çıkmıştır. Özal’ın ardından Demirel’in dış politik söylemlerinde de yansımaları görülen bu yönelim, 2000’li yılların arifesinde Cem tarafından merkez ülke olarak kavramsallaştırılmış ve Türkiye’nin temel dış politika yönelimi olmaya devam etmiştir.

Dış politika söylemlerinde görülen ortaklıklar, eylemlere yani somut dış politika davranışlarına da yansımıştır. Bu bağlamda, Batı ile geçmişten gelen ilişkilerin ve işbirliklerinin güçlendirilerek sürdürülmesinin yanı sıra, 1990’lı yılların başında Orta Asya, Kafkasya ve Balkanlar gibi yakın coğrafyalar öncelikli ilgi alanları olmuş, bu bölgelerdeki gelişmeler ve çatışmalar Türkiye’nin dış politika uygulamalarının odağında bulunmuştur. 1990’lı yılların sonlarına doğru ise bir rekabet alanı olarak önemi artan Afrika ve Latin Amerika gibi bölgelerle de ilgilenilmeye başlanmıştır. Bu bölgelerle kültürel ve akademik işbirlikleri kurulması, diplomatik ilişkilerin geliştirilmesi, komşularla sorunlarla çözülmesi, dış yardımlar sağlanması, ekonomik ilişkilerin geliştirilmesi, bölgesel barış ve istikrarın sağlanmasına katkıda bulunulması yoluna gidilmiştir.

Kısacası, Türkiye’nin merkez ülke olma yönelimi Soğuk Savaş’ın sona ermesinden itibaren dış politik söylemlerde yer bulmaya başlamıştır. Bu yönetime uygun olarak gerçekleşen kültürel ve akademik işbirliklerinin kurulması, diplomatik ilişkilerin geliştirilmesi, dış yardımlara odaklanması, komşu ülkelerle sorunların çözülmesi, ekonomik ilişkilerin öncelenmesi ve geliştirilmesi, bölgesel barış ve istikrarın sağlanmasında aktif rol üstlenilmesi

gibi politikalar da yine bu dönemden itibaren eyleme geçirilmiştir. Sonuç olarak, Türk dış politikasındaki merkez ülke olma söylemi ve bu bağlamda yaşanan aktivizm, Davutoğlu ile yaşanan bir dış politika dönüşümünden ziyade Soğuk Savaş sonrası ortaya çıkan dış politika yöneliminin bir parçasıdır. 2002 sonrası dönemde gerek tek parti hükümetinin getirdiği siyasi istikrara gerekse uluslararası alandaki koşulların uygunluğuna bağlı olarak, bu politikaların daha yoğun ve aktif bir şekilde uygulandığı bir gerçektir. Ancak sadece buna odaklanarak Türkiye'nin merkez ülke olma yöneliminin, söylemsel ve eylemsel olarak, Davutoğlu ile birlikte yaşanan bir dış politika dönüşümü olarak değerlendirilmesi eksik bir okuma sunmaktadır.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, F. (1995). *Modern Türkiye'nin oluşumu*. Y. Alogan (Çev.), İstanbul: Sarmal Yayınevi.
- Akçadağ, E. (2010). *Dünyada ve Türkiye'de kamu diplomasisi*. Erişim adresi: <http://www.kamudiplomasisi.org/pdf/emineakcadag.pdf>, (08.09.2020).
- Aksu, F. (2010). Kosova Krizi'nde Türkiye'nin dış politikası. *YDÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 51-89.
- Al Jazeera Türk. (2014, 6 Ocak). *Türkiye-Suriye ilişkileri: İnişler ve çıkışlar*. Erişim adresi: <http://www.aljazeera.com.tr/dosya/turkiye-suriye-iliskileri-inisler-ve-cikislar>, (15.02.2021).
- Altan, C. (2005). Afrika Ülkeleriyle ekonomik ve ticarî ilişkilerimiz. *Ekonomik Sorunlar Dergisi*, (17), Erişim adresi: http://www.mfa.gov.tr/data/Kutuphane/yayinlar/EkonomikSorunlarDergisi/Sayi17/XVII_CanAltan.pdf, (20.09.2020).
- Altunışık, M. (2009). Worldviews and Turkish foreign policy in the Middle East. *New Perspectives in Turkey*, (40), 171-194.
- Askerov, A. (2017). Turkey's 'zero problems with the neighbors' policy: was it realistic?. *Contemporary Review of the Middle East*, 4(2), 149-167.
- Balcı, A. (2018). *Türkiye dış politikası: İlkeler, aktörler ve uygulamalar*. 3. Baskı, İstanbul: Alfa.
- Bayer, R. ve Keyman, F. (2012). Turkey: an emerging hub of globalization and internationalist humanitarian actor?. *Globalizations*, 9(1), 73-90.
- Berberakis, T. (2000, 19 Ocak). Papandreu'dan tarihî ziyaret. *Milliyet*, Erişim adresi: <http://www.milliyet.com.tr/2000/01/19/dunya/dun02.html>, (06.09.2020).
- Cem, İ. (1997, 8 Ekim). *Dışişleri Bakanı Sayın İsmail Cem'in basın toplantısı*. Erişim adresi: <http://www.turkishgreek.org/kuetuephane/item/32-disisleri-bakani-sayin-ismail-cem-in-basin-toplantisi-8-ekim-1997>, (06.09.2020).
- Cem, İ. (2009). *Türkiye, Avrupa, Avrasya Cilt I*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Cem, İ., (2002, 5 Haziran). Turkish foreign policy: opening new horizons for Turkey at the beginning of a new millennium. *Turkish Policy Quarterly*. Erişim adresi: <http://turkishpolicy.com/Files/ArticlePDF/turkish-foreign-policy-opening-new-horizons-for-turkey-at-the-beginning-of-a-new-millennium-spring-2002-en.pdf>, (28.08.2020).
- Çalık, M. (1992). Özal: "Türkiye'nin önünde hacet kapıları açılmıştır". *Türkiye Günlüğü*, (19), 5-23.
- Çavuşoğlu, M. (2019). *2020 yılına girerken girişimci ve insani dış politikamız*. Erişim adresi: http://www.mfa.gov.tr/site_media/html/2020-yilina-girerken-girisimci-ve-insani-dis-politikamiz.pdf, (01.08.2020).

- Çavuşoğlu, M. (2020). *2021 yılına girerken girişimci ve insani dış politikamız*. Erişim adresi: http://www.mfa.gov.tr/site_media/html/2021-yilina-girerken-girisimci-ve-insani-dis-politikamiz.pdf, (12.02.2021).
- Davutoğlu, A. (2004, 26 Şubat). Türkiye merkez ülke olmalı. *Radikal*. Erişim adresi: <http://www.radikal.com.tr/yorum/turkiye-merkez-ulke-olmalı-702116/>, (18.08.2020).
- Demirtaş Coşkun, B. (2007). Ankara ve Berlin'in Bosna Savaşı'na yönelik politikaları: karşılaştırmalı bir inceleme. *Uluslararası İlişkiler*, 4(13), 57-88.
- Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu. (2020). *DEİK hakkında*. Erişim adresi: <https://www.deik.org.tr/deik-deik-hakkında>, (12.09.2020).
- Hazar, N. (2012). *Türkiye Afrika'da: eylem planının uygulanması ve değerlendirme on beş yıl sonra* (Rapor No. 125). Ankara: ORSAM.
- Hazar, N. (2016). *Türk dış politikasında Afrika*. Ankara: Dış Politika Enstitüsü.
- İşeri, E. (2014). Türk dış Politikasında 'barış boru hattı' vizyonu. *Orta Doğu Analiz*, 6(61), 10-13.
- Kavak, Y. ve Başkan, G. A. (2001). Türkiye'nin Türk Cumhuriyetlere, Türk ve akraba topluluklara yönelik eğitim politika ve uygulamaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (20), 92-103.
- Kiraz, S. (2018). Türk dış politikasında çok yönlülük denemeleri bağlamında Karadeniz İşbirliği Örgütü ve D-8'in karşılaştırmalı olarak analizi. *Turkish Studies: Economics, Finance and Politics*, (13), 125-140.
- Kutlu, M. N. (2020, 15 Ekim). Latin Amerika ülkeleriyle diplomatik ilişkilerimizin 70. yılı ve açılım politikamız. *Anadolu Ajansı*. Erişim adresi: <https://www.aa.com.tr/tr/analiz/latin-amerika-ulkeleriyle-diplomatik-iliskilerimizin-70-yili-ve-acilim-politikamiz/2006976>, (13.02.2021).
- Morris, C. (2000, 20 Ocak). Greece and Turkey Strengthen Ties. *BBC*. Erişim adresi: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/612554.stm>, (06.09.2020).
- Oktay, E. G. (2006). Türkiye'nin Avrasya'daki çok taraflı girişimlerine bir örnek: Karadeniz Ekonomik İşbirliği Örgütü. *Uluslararası İlişkiler*, 3(10), 149-179.
- Oran, B. (2006). Dönemin bilançosu. B. Oran (Ed.), *Türk dış politikası: Kurtuluş Savaşı'ndan bugüne olgular, belgeler, yorumlar Cilt II (1980-2001)* içinde (9-33), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Özcan, G. (2000). Doksanlı yıllarda Türkiye'nin değişen güvenlik ortamı. G. Özcan ve Ş. Kut (Ed.). *En uzun on yıl: Türkiye'nin ulusal güvenlik ve dış politika gündeminde doksanlı yıllar* içinde (13-42), İstanbul: Buke Yayınları.
- Özcan, G. (2004). Türk dış politikasında oluşum süreci. F. Sönmezoğlu (Ed.). *Türk dış politikasının analizi* içinde (829-894), İstanbul: Der Yayınları.
- Özgür, S. (2011, 5 Haziran). Davutoğlu: vizeleri kaldırmak için seferberlik ilan ettik. *Hürriyet*. Erişim adresi: <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/davutoglu-vizeleri-kaldirmak-icin-seferberlik-ilan-ettik-17961841>, (08.09.2020).
- Özkan, M. ve Akgün, B. (2010). Turkey's opening to Africa. *Journal of Modern African Studies*, 48(4), 525-546.
- Rosenau, J. N. (1976). The study of foreign policy. J. N. Rosenau, K. W. Thompson ve G. Boyd (Eds.). *World politics: an introduction* içinde (15-35), New York: Free Press.
- Sputniknews. (2015, 24 Nisan). *Akdamar Kilisesi dünya mirası oldu*. Erişim adresi: <https://tr.sputniknews.com/kultur/201504241015175601/>, (06.09.2020).
- TBMM Tutanak Dergisi. (1990, 1 Eylül). Dönem 18. Cilt 47. Birleşim 1. Ankara: TBMM Matbaası.
- TBMM Tutanak Dergisi. (1991, 1 Eylül). Dönem 18. Cilt 63. Birleşim 1. Ankara: TBMM Matbaası.
- TBMM Tutanak Dergisi. (1992, 22 Ocak). Dönem 19. Cilt 3. Birleşim 29. Ankara: TBMM Matbaası.
- TBMM Tutanak Dergisi. (1992, 7 Mayıs). Dönem 19, Cilt 10, Birleşim 74, Ankara: TBMM Matbaası.

- TBMM Tutanak Dergisi. (1994, 12 Nisan). Dönem 19. Cilt 57. Birleşim 88. Ankara: TBMM Matbaası.
- TBMM Tutanak Dergisi. (1995, 1 Ekim). Dönem 19. Cilt 94. Birleşim 1. Ankara: TBMM Matbaası.
- TBMM Tutanak Dergisi. (1996, 1 Ekim). Dönem 20. Cilt 11. Birleşim 1. Ankara: TBMM Matbaası.
- TBMM Tutanak Dergisi. (1997, 1 Ekim). Dönem 20. Cilt 34. Birleşim 1. Ankara: TBMM Matbaası.
- TBMM Tutanak Dergisi. (1997, 20 Aralık). Dönem 20. Cilt 40. Birleşim 32. Ankara: TBMM Matbaası.
- TBMM Tutanak Dergisi. (1998, 1 Ekim). Dönem 20. Cilt 62. Birleşim 1. Ankara: TBMM Matbaası.
- TBMM Tutanak Dergisi. (2000, 18 Nisan). Dönem 21. Cilt 31. Birleşim 82. Ankara: TBMM Matbaası.
- TBMM Tutanak Dergisi. (2009, 21 Ekim). Dönem 23. Cilt 51. Birleşim 9. Ankara: TBMM Matbaası.
- TBMM Tutanak Dergisi. (2010, 20 Aralık). Dönem 23. Cilt 87. Birleşim 37. Ankara: TBMM Matbaası.
- Tuğtan, M. A. (2016). Kültürel değişimlerin dış politikadaki yeri: İsmail Cem ve Ahmet Davutoğlu. *Uluslararası İlişkiler*, 13(49), 3-24.
- Türk Eximbank. (2020). *Bankamız hakkında*. Erişim adresi: <https://www.eximbank.gov.tr/tr/hakkimizda/kurumsal/bankamiz-hakkinda>, (12.04.2020).
- Türk Silahlı Kuvvetlerinin yabancı ülkelere gönderilmesine izin verilmesine dair TBMM kararı. (1992, 10 Aralık). *Resmi Gazete* (Sayı: 21431). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/21431.pdf>, (12.09.2020).
- Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı. (2013). *TİKA, Türkiye'dir*. Erişim adresi: http://www.tika.gov.tr/tr/haber/tika_turkiyedir-3545, (12.09.2020).
- Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı. (2015). *TİKA'nın Latin Amerika projeleri*. Erişim adresi: http://www.tika.gov.tr/tr/haber/tika_nin_latin_amerika_projeleri-15308, (11.08.2020).
- Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı. (2020a). *Tarihçe*. Erişim adresi: <http://www.tika.gov.tr/tr/sayfa/tarihce-222>, (11.09.2020).
- Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı. (2020b). *2020 yılı performans programı*. Erişim adresi: https://www.tika.gov.tr/upload/2020/02/PERFORMANS%20RAPORU/TIKA_PerformansProgrami2020Web.pdf, (11.02.2021).
- Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı. (2020a). *Türkiye Bursları*. Erişim adresi: <https://www.ytb.gov.tr/uluslararasi-ogrenciler/turkiye-burslari>, (08.09.2020).
- Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı. (2020b). *Başkanlığımız*. Erişim tarihi: <https://www.ytb.gov.tr/kurumsal/baskanligimiz-2>, (08.09.2020).
- Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı. (2020c). *Kardeş topluluklar: Genel bilgi*. Erişim adresi: <https://www.ytb.gov.tr/kardes-topluluklar/genel-bilgi>, (08.09.2020).
- Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı. (2020d). *Kardeş topluluklar: Programlar*. Erişim adresi: <https://www.ytb.gov.tr/kardes-topluluklar/programlar>, (08.09.2020).
- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı. (2020a). *Dışişleri bakanlarımız*. Erişim adresi: http://www.mfa.gov.tr/_disisleri-bakanlari-listesi.tr.mfa, (23.08.2020).
- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı. (2020b). *Orta Asya ülkeleri ile ilişkiler*. Erişim adresi: <http://www.mfa.gov.tr/turkiye-orta-asya-ulkeleri-iliskileri.tr.mfa>, (10.09.2020).

- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı. (2020c). *Türkiye'nin kalkınma işbirliği: Genel özellikleri ve en az gelişmiş ülkelere yönelik yaklaşımı*. Erişim adresi: <http://www.mfa.gov.tr/turkiyenin-kalkinma-isbirligi.tr.mfa>, (11.09.2020).
- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı. (2020d). Türkiye'nin uluslararası acil insani yardımları. Erişim adresi: http://www.mfa.gov.tr/turkiye_nin_inساني-yaridimlari.tr.mfa, (12.08.2020).
- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı. (2020e). *Türkiye Ermenistan siyasi ilişkileri*. Erişim adresi: <http://www.mfa.gov.tr/turkiye-ermenistan-siyasi-iliskileri.tr.mfa>, (06.09.2020).
- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı. (2020f). *Türkiye'nin enerji profili ve stratejisi*. Erişim adresi: http://www.mfa.gov.tr/turkiye_nin-enerji-stratejisi.tr.mfa, (16.09.2020).
- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı. (2020g). *Türkiye'nin Latin Amerika ve Karayiplere yönelik politikası ve bölge ülkeleri ile ilişkileri*. Erişim adresi: http://www.mfa.gov.tr/i_-turkiye_nin-latin-amerika-ve-karayiplere-yonelik-politikasi-ve-bolge-ulkeleri-ile-iliskileri.tr.mfa, (05.09.2020).
- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı. (2020h). *Sorularla dış politika*. Erişim adresi: <http://www.mfa.gov.tr/sorular.tr.mfa>, (06.09.2020).
- Türkiye Cumhuriyeti Ekonomi Bakanlığı. (2020). *Türkiye'nin STA'ları*. Erişim adresi: <https://ticaret.gov.tr/data/5b872ada13b8761450e18f4b/STA%20tablosu.pdf>, (15.09.2020).
- Uzgel, İ. (2006). Balkanlarla ilişkiler. B. Oran (Ed.), *Türk dış politikası: Kurtuluş Savaşı'ndan bugüne olgular, belgeler, yorumlar Cilt II (1980-2001)* içinde (481-523), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yaraç Laçınok, N. (2007). Turgut Özal. A. F. Demir (Ed.), *Türk dış politikasında liderler* içinde (537-639), İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Yeşiltaş, M. ve Balcı, A. (2011). AK Parti dönemi Türk dış politikası sözlüğü: kavramsal bir harita. *Bilgi*, (23), 9-34.
- Yunus Emre Enstitüsü. (2020). *Yunus Emre Enstitüsü*. Erişim adresi: <https://www.yee.org.tr/tr/kurumsal/yunus-emre-enstitusu>, (10.09.2020)
- Zeyrek, D. (2008, 30 Haziran). Erivan-Antalya Uçak Seferleri Sessiz Başladı. *Radikal*. Erişim adresi: <http://www.radikal.com.tr/ekonomi/erivan-antalya-ucak-seferleri-sessiz-basladi-885880/>, (06.09.2020).

BİST SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ENDEKSİNE ALTERNATİF BİR YAKLAŞIM: FİNANSAL GÖSTERGELER İLE BİR TAHMİN*

AN ALTERNATIVE APPROACH TO BIST SUSTAINABILITY INDEX: AN ESTIMATION VIA FINANCIAL INDICATORS

Dr. Eda KÖSE¹

Arş. Gör. Ömer Serkan GÜLAL²

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan SEÇME³

ÖZ

Bu çalışmada, BİST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer alan firmaların alternatif yöntem olarak finansal göstergeleri kullanılarak sürdürülebilirlik endeksi tahmin edilmiş ve mevcut sürdürülebilirlik endeksi ile önerilen yöntem sonucu elde edilen endeks değerleri karşılaştırılarak daha objektif ve kolay hesaplanabilir bir endeks elde edilip edilemeyeceği araştırılmıştır. Araştırmada kullanılan veri seti Sürdürülebilirlik Endeksi'nde 2014-2019 yılları arasında yer alan 48 firmadan oluşmaktadır. Araştırmada alternatif sürdürülebilirlik endeksinin tahmininde yapay sinir ağları yöntemiyle tahmin yapılmıştır. Yapılan sürdürülebilirlik endeksi tahminleri karşılaştırılarak etkin bir yöntem belirlenmeye çalışılmıştır. Yapay sinir ağları (YSA) yöntemi, doğrusal olmayan sistemlerin modellenmesinde başarılı bulunan bir tahmin aracı olarak sürdürülebilirlik endeks tahmininde etkili bir şekilde kullanılabilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, yapay sinir ağında eğitim, doğrulama ve test aşamalarının her biri için kullanılan verilerin regresyon doğrusu üzerinde ya da çok yakınında olduğu ortaya konmuş olup, YSA modelinin etkili bir tahmin aracı olarak BİST Sürdürülebilirlik endeksinin hesaplanmasında kullanılabileceği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Finansal Performans, BİST Sürdürülebilirlik Endeksi, Yapay Sinir Ağları.

JEL Sınıflandırma Kodları: G00, G10, C45.

ABSTRACT

In the study, the sustainability index is estimated via financial indicators of the companies in the BIST Sustainability Index, and it is investigated whether a more objective and easily computable index could be achieved by comparing the current sustainability index with the index values obtained as a result of the proposed method. The research sample consists of 48 companies that are included in the Sustainability Index for the period of 2014-2019. The alternative sustainability index is estimated by using artificial neural networks. An effective method is determined by comparing the sustainability index estimates carried out. Artificial neural network management is used effectively in sustainability index estimation as a prediction tool that is found to be successful in modeling nonlinear systems. According to the results of the study, it is revealed that the data used for each of the training, verification and testing stages in the artificial neural network are above or very close to the regression line, and it is seen that the ANN model could be used as an effective estimation tool in calculating the BIST Sustainability Index.


Keywords: Financial Performance, BIST Sustainability Index, Artificial Neural Networks.

JEL Classification Codes: G00, G10, C45.

* Bu çalışma, 6. Uluslararası Muhasebe ve Finans Araştırmaları Kongresi'nde sözlü olarak sunulmuş ve sonrasında güncellenerek genişletilmiştir.

¹  Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Üniversitesi, İşletme Bölümü, edakose@nevsehir.edu.tr

²  Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Üniversitesi, İşletme Bölümü, serkangulal@nevsehir.edu.tr

³  Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Üniversitesi, İşletme Bölümü, gsecme@nevsehir.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The purpose of this research is to estimate the BIST Sustainability Index with artificial neural networks as an alternative method by using the financial indicators of the companies included in this index and to evaluate the forecast performance. Sustainability is focused on supporting the companies in increasing corporate transparency, strengthening risk management, improving stakeholder engagement and communications. These are advanced dimensions of economic, strategic, and operational factors which include economic and social applications. Based on the sustainability studies of the companies, sustainability indexes are created in global stock markets and it is pointed out that the companies included in this index are more sustainable companies and the index value can be evaluated as a measure of sustainable economic value. The fact that companies are included in the sustainability index affects not only the company gaining reputation but also the trust between the company and the investors. The formation of sustainability index in stock exchanges has been the subject of his researches. The inclusion of companies in the sustainability index is becoming the focus of research on stock prices, returns, and their effect on financial performance.

Design/methodology/approach:

In this study, the BIST sustainability index value is estimated by artificial neural network method using the financial indicators of the companies included in the BIST sustainability index. In the research, the data of 48 companies, whose data are consistent and accessible, are included in the BIST sustainability index between 2014-2019 were used. While the index value is used as the output variable, the financial performance indicators of companies that are Price/Earnings, Market to Book value, Earnings per Share, Equity/Assets, Return on Assets and Return on Equity ratios, used as inputs. The data used in the research were obtained from the Borsa İstanbul web page and Finnet/Stockkeys Pro database. Artificial neural networks used for estimating the sustainability index are systems that are inspired by the human biological nervous system, consist of a large number of artificial nerve cells that are parallel distributed and nonlinear, and can learn from past data and produce results accordingly (Subaşı, Beycioğlu, & Emiroğlu, 2009). Artificial neural networks are used as an important tool in the field of finance for financial failure prediction (Akkaya et al., 2009), financial information manipulation (Küçükkocaoğlu et al., 2007), financial failure estimation of banks (Altunöz, 2013), stock price estimation (Schöneburg, 1990; Tektaş and Karataş, 2004), stock market index estimation (Kutlu & Badur, 2004), estimating the direction of the ISE National-100 index (Diler, 2003), estimating the stock prices of firms in the ISE insurance index (Akcan & Kartal, 2011). The artificial neural network developed for the prediction of the BIST sustainability index consists of an input layer with 7 inputs, a hidden layer of 10 neurons, and an output layer having a single output. The sigmoid activation function was used to calculate the value of the hidden layer, and the linear activation function was used to calculate the value of the output layer. The Levenberg-Marquardt algorithm was used as the learning algorithm of the artificial neural network, and the time delay value was determined as 3 periods. 960 observations (20 time periods x 48 firms) in the data matrix were randomly separated and 70% (672) was used for training of the artificial neural network, 15% (144) for verification, and the remaining 15% (144) for testing. Analyzes were performed in the Matlab environment with a computer with Intel Core i3 3.1 GHz specifications.

Findings:

In the study, different network configurations were considered in the experiments to obtain the best parameters. The best results gained from 20 run with these parameters were used in the analysis. The MSE value of the predictions produced by the ANN during the training phase was found to be 454.29 that is nearly a half square of the minimum index value. As a measure of the correlation between input and output values, the R^2 value was found to be above 0.97 for all of the training, verification, and testing steps. For the training, verification, testing, and whole estimation process, it was determined that the output values and the target values were very close to each other, and the fit line overlaps most of the data points. In addition, apart from the mean square error (MSE) value used in the study, the mean absolute percentage error (MAPE) value is expected to be below 10% in order to evaluate the predictive power of the developed network. Since the MAPE value of the developed artificial neural network is 0.0607 (6.07%), it has been determined that ANN is an effective tool in predicting the sustainability index.

Conclusion and Discussion:

In this study, the BIST sustainability index value is estimated with artificial neural networks by using the financial indicators of the companies included in the index. Financial indicators of 48 companies included in the sustainability index between 2014 - 2019 were used in quarterly timesteps. The time variable was used as input, together with the Price/Earnings, Market to Book value, Earnings per Share, Equity/Assets, Return on Assets and Return on Equity ratios. The sustainability index value constitutes the output variable. The mean least-squares (MSE) value was found to be 471.41 for the verification process from the 20 runs, and it was observed that the developed artificial neural network produced results with acceptable error rates. It was observed that the data used for each of the training, verification, and testing stages in the artificial neural network were very close to the regression line, and the R-value was above 0.97. It has been seen that the developed ANN model can be used as an effective estimation tool for the estimation of the BIST sustainability index.

1. GİRİŞ

Günümüzde değişmekte olan rekabet koşulları, iklim değişikliği, sosyal, çevresel ve ekonomik karmaşıklıklar zorunlu olarak işletmeleri zorlu ve dinamik çalışma koşullarına yönlendirmektedir. Özellikle 2008 yılında ABD’de ortaya çıkana Mortgage krizinden sonra firmaların çevresel, sosyal ve ekonomik faaliyetlerini rapor olarak hazırlanması zorunlu hale gelmiştir. Sürdürülebilirlik raporlama, firmaların çevresel, sosyal ve ekonomik faaliyet sonuçlarını tek rapor şeklinde sunmaktadır.

Sürdürülebilirlik raporlama; çevresel ve sosyal uygulamaları da kapsayan ekonomik, stratejik ve operasyonel faktörlerin daha ileri boyutu olarak kurumsal şeffaflığı artırmak, risk yönetimini güçlendirmek, paydaş katılımı ve iletişiminin sağlanmasını desteklemektedir. Firmaların sürdürülebilirlik rapor hazırlamaya başlamasından sonra küresel borsalarda sürdürülebilirlik endeksi oluşturulmaya başlanmıştır. Bu endekste, firmaların yer almaları için belirli kriterler dikkate alınarak hesaplama yapılmış ve bu hesaplama sonucunda elde edilen verilere göre firmalar sürdürülebilirlik endeksinde yer almıştır. Firmaların sürdürülebilirlik endeksinde yer almaları, firmanın itibar kazanmasının yanı sıra firma ile yatırımcılar arasında güven olgusu oluşturmasını da etkilemektedir. Borsalarda sürdürülebilirlik endeksinin oluşmasıyla birlikte literatürde de araştırma konusu olmuştur. Firmaların sürdürülebilirlik endeksinde yer alması hisse senedi fiyatları, getiri oranları ve finansal performansı üzerine etkisi araştırmaların odak noktası haline gelmiştir.

Araştırmanın amacı, BİST Sürdürülebilirlik Endeksi’nde yer alan firmaların alternatif yöntem olarak finansal göstergeleri kullanılarak sürdürülebilirlik endeksinin yer alıp almayacağını tahmin etmek ve mevcut sürdürülebilirlik endeksi ile önerilen yöntem sonucu elde edilen endeks değerleri karşılaştırılarak daha objektif ve kolay hesaplanabilir bir endeks elde edilip edilemeyeceği saptamaktır. Araştırmanın ilk bölümünde kavramsal çerçeve kapsamında sürdürülebilirlik ve sürdürülebilirlik endeksi kavramları tanımlanmıştır. İkinci bölümde sürdürülebilirlik endeksi kapsamıyla ilgili literatür taraması yapılmıştır. Son bölümde ise veriler, yöntemle ilgili bulgular sunularak, elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Küreselleşme ekonomik büyümeyi de beraberinde getirmiştir. Bunun sonucu olarak ülkelerde olumlu gelişmeler olmakla birlikte birçok ülkede yoksulluk, gelir eşitsizliği, sağlık sorunları gibi yıkımlar ortaya çıkmıştır (Tokgöz ve Önce, 2009: 250). Bu yönüyle firmaların pazarda rekabet edebilmesi ve pazar payını koruyabilmesi için firmanın finansal performansının iyi olmasının yanı sıra bu durumun sürekliliği de önemli hale gelmiştir. Birçok alanda önemli bir kavram olarak ortaya çıkan “sürdürülebilirlik” firmaların faaliyetlerini değerlendirmesinde ön plana çıkmaktadır.

Sürdürülebilirlik kavramı, birçok alanda kullanıldığından dolayı tek bir tanımı bulunmamaktadır. Sürdürülebilirlik literatürde kalkınma, tarım, ekonomi, çevre ve büyüme gibi alanlarda kullanılmaktadır (Yavuz, 2010: 65). Chapin (1996), çevre alanında sürdürülebilirlik, gelecek dönemlerde çevresel faktörlerin devamlılığının sağlanması; Soubbotina (2004), insan taleplerinin karşılanması ve haklarının korunması; Çakar (2007), çevresel sürdürülebilirlik, mevcut kaynakları kullanırken gelecek kuşakları da düşünerek onların da bu kaynaktan faydalanma imkânı sağlamak; Aksoy (2013), firmalar sürdürülebilirlik kavramını, ulusal ya da uluslararası pazarda rekabet edebilmesi için ekonomik faaliyetlerinin yanı sıra çevresel ve sosyal sorumluluklarını da yerine getirmesi; Çamlıca ve Akar (2014), sürdürülebilirliği kalıcı hale getirmek olarak ifade edilmektedir.

Sürdürülebilirlik, firmalar açısından çevresel yaklaşımlar sonucunda genel farkındalığın bir parçası olmuştur. Firmalar açısından sürdürülebilirlik; ekonomik, çevresel ve sosyal boyutların entegrasyonuna yönelik geniş bir yaklaşım içermektedir (Kocmanova ve Hřebíček, 2011: 545). Ekonomik sürdürülebilirlik, işletmelerin kâr elde etmesi ve güvenilir bir finansal yapıya sahip olması; çevresel sürdürülebilirlik, işletmelerin faaliyetleri sürecinde çevreye zarar vermemesi ya da zarar verecek faktörlerin önlenmesi; sosyal sürdürülebilirlik, işletmede alışanlarının çalışma şartlarının iyileştirilmesi, müşterilerinin ve toplumun yaşam kalitesinin artırılması olarak açıklanmaktadır (Güçenme Gençoğlu ve Aytaç, 2016: 52).

Firmalarda sürdürülebilirlik olgusunun oluşturulması için öncelikle finansal tablo bilgilerinin manipülasyon yapılmadan gerçeğe uygun ve şeffaf bir şekilde sunulması gerekmektedir. Firmaların sürdürülebilirlik kapsamında ekonomik göstergelerinin yanı sıra firmanın faaliyetlerinde çevreye zarar vermeyen araçlar kullanmalı, çevreyi koruma bilincine sahip olmalı, çalışanlarına sağlıklı çalışma ortamı oluşturmalı ve var olan koşullar iyileştirilmeli, enerji tasarrufu yapması gerekmektedir. Ancak firmalar sürdürülebilirlik kavramını, hayırseverlik olarak

algılamışlardır. Örneğin, firmanın üretim sürecinde çevreye zarar vermesi ve bu zarara karşılık ağaçlandırma yapmak yerine çevreye zarar veren etkiyi ortadan kaldırmaya çalışması sürdürülebilirliğin oluşmasını sağlayacaktır (BIST, 2014: 5).

Yatırımcıların yatırım portföyü oluştururken sürdürülebilirlik faaliyetlerini bir kriter olarak değerlendirmesi, finansal piyasalara bağlı endeksin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sürdürülebilirlik endeksleri ilk olarak 1990 yılında oluşturulmuştur. Bu endeksler arasında 1990'da hesaplanmaya başlanan Domini 400 Sosyal Endeksi 1990, Dow Jones 1999, Financial Times Stock Exchange (FTSE) 2001 ve Türkiye'de ise 2014'de oluşturulmaya başlanmıştır (Gök ve Özdemir, 2017: 90). Bu endekslerin oluşturulma amacı, sürdürülebilirlik uygulamalarının ortakların uzun dönemde değer yaratmak için potansiyel bir unsur oluşturmaktır. Sürdürülebilirlik uygulamaları; fırsatların geliştirilmesine, ekonomik, çevresel ve sosyal risklerin yönetilmesine yardımcı olmaktadır. Yatırımcılar bu unsurları başarının elde edilmesi anlamında önemli bir değer olduğunu düşünmektedir (Cheney, 2004: 14).

Türkiye'de sürdürülebilirlik endeksinin oluşturmak amacıyla Türk İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD) ve Borsa İstanbul (BİST) ortaklaşa proje oluşturmuşlardır. Endeksin oluşturulmasındaki amaç, firmalarda sürdürülebilirlik bilgisinin ve uygulamasının artırılmasıdır. Bu doğrultuda firmalar, finansal tabloları hesap verilebilir, şeffaf, güvenilir şekilde sunabilecek aynı zamanda ortaya çıkabilecek riskleri engelleme stratejisi oluşturacaktır. Sürdürülebilirlik endeksine dahil olan firmalar uluslararası pazarda rekabet etme imkanı bulacak, kolay ve ucuz yatırım kaynakları elde edecektir (Sancar, 2013: 74).

BİST, Ethical Investment Research Services Limited (EIRIS) ile Ekim 2013'te anlaşma imzalayarak BİST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer alacak firmaları değerlendirmiş ve bu değerlendirme BİST 30 firmaları üzerinde yapılmıştır. BİST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer alan firmalar 4 Kasım 2014' de yayınlanmaya başlanmıştır. BİST Sürdürülebilirlik Endeksi Ekim-Kasım dönemleri olmak üzere 1 endeks dönemi olarak değerlemeye alınmakta ve her yıl değerlemeye tabi olan firmalar Aralık ayında revize edilerek yayınlanmaktadır. BİST Sürdürülebilirlik Endeksi 2019 yılı itibarıyla BİST100 ya da BİST Sürdürülebilirlik Endeksi'ne dahil edilecek firmalar isteğe bağlı olarak değerlemeye tabi tutulacaktır (<https://www.borsaistanbul.com/files/bist-surdurulebilirlik-endeksi-temel-kurallari-31122014.pdf>).

Endeksin finansal olarak hesaplanmasında BİST'te kayda alınan en son tutarlar kullanılmaktadır. Endeksin hesaplanması Eşitlik 1'de verilen formüle göre yapılmaktadır (BİST, 2014: 3);

$$E_t = \frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{F_{it}}{D_t} \right) * N_{it} * H_{it} * K_{it}}{B_t} \quad (1)$$

E_t = Endeksin t zamandaki değeri

n = Endekse dahil olan pay (şirket) sayısı

F_{it} = "i" nci payın t zamandaki fiyatı

N_{it} = "i" nci payın t zamandaki toplam sayısı

H_{it} = "i" nci payın t zamandaki endeks hesaplanmasında kullanılan fiili dolaşımda bulunan kısmının toplam pay sayısına oranı

K_{it} = "i" nci payın t zamandaki katsayısı

D_t = Endeksin döviz kurunun t zamandaki değeri

B_t = Endeksin t zamandaki bölen değeri

Aynı zamanda sürdürülebilirlik endeksi değerlemesinde; atık, iklim değişikliği, yolsuzlukla mücadele, insan hakları, atıkların geri dönüşümü, çalışanlara sağlanan sağlık ve güvenlik hizmetleri, tedarik zinciri, yönetim kurulu yapısı gibi çevresel, sosyal ve yönetim uygulamaları da kriter olarak kullanılmaktadır (Aytekin ve Erol, 2018: 871).

3. LİTERATÜR TARAMASI

Literatürde sürdürülebilirlik endeksi ile ilgili yapılan çalışmalarda çoğunlukla firmaların hisse senedi fiyatları ya da finansal performans üzerine etkisi araştırılmıştır. Bu araştırma daha önceki araştırmalardan farklı olarak ve literatüre katkısı sürdürülebilirlik endeksinde yer alacak firmaların finansal göstergeleri kullanılarak objektif bir şekilde endekste yer yer alıp almayacağı tahmin edilmiştir. Yapılmış çalışmalarının tamamı burada sıralamak araştırmanın kapsamını aşacağı için sürdürülebilirlik endeksinin firmaların hisse senedi ve finansal performansı üzerine olumlu veya olumsuz etkileri ile ilgili olarak günümüze kadar yapılmış bazılarına ilişkin ampirik araştırmalar ve elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir.

Curron ve Moran (2007), FTSE4Good UK sürdürülebilirlik endeksinde yer alan 54 firmanın 1999-2002 dönemleri arasında endekste yer almalarının hisse senedi fiyatı üzerine etkisini incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre, firmaların endekste yer almalarının hisse senedi fiyatı üzerine etkisi olmadığı saptanmıştır.

Aras, Aybars ve Kutlu (2010), İMKB 100 endeksinde yer alan 40 firmanın kurumsal sosyal sorumluluk ve finansal performans arasında ilişkiyi analiz etmişlerdir. Analiz sonucuna göre, bir ilişki olmadığı elde edilmiştir.

Lourançe, Branco, Curto ve Eugenio (2012), Kanada ve ABD’de faaliyet gösteren 600 firmanın 2007-2010 dönemine ait verileri kullanılarak Dow Jones Global Total Stock Market Index yer almalarının piyasadaki itibarı üzerine etkisine odaklanmışlardır. Araştırmada, firmaların sürdürülebilirlik endeksinde yer alan ve yer almayan olarak sınıflandırmıştır. Buna göre, sürdürülebilirlik endeksinde dahil olan firmalar piyasada daha çok itibar elde etmektedir.

Cheung ve Roca (2013), 2002-2010 dönemlerinde dokuz Asya Pasifik ülkesinde faaliyet gösteren ve Dow Jones Global Sürdürülebilirlik Endeksi’ne dahil olan firmaların ve endeksten çıkartılan firmaların risk, getiri ve likidite etkisini analiz etmişlerdir. Buna göre, endeksten çıkartılan firmaların hisse senetlerinde negatif ve anlamlı getiri oranı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çıtak ve Ersoy (2016), PD/DD oranı ile hisse senedi getiri oranlarını kullanarak sürdürülebilirlik endeksinde dahil edilen firmaların yatırımcı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Analiz sonucuna göre, sürdürülebilirlik endeksi ilan edildikten sonra kısa süre sonra yatırımcıların hisse senedine talepleri artmış, hisse senedi getiri oranlarında anlamlı bir değişiklik olmadığı ancak PD/DD oranlarının endekste dahil olmayan firmalara göre daha yüksek olduğuna ulaşılmıştır.

Şahin ve Akgün (2016), BİST sürdürülebilirlik endeksinde dahil olan firmaların finansal performanslarının ölçümü ve gelişmesini araştırmıştır. Araştırmada, BİST sürdürülebilirlik endeksi 2016 yılında dahil olan 18 firmanın finansal tablo bilgileri kullanılmış ve bulgulara göre, firmaların finansal etkinliklerinin arttığı sonucunu elde etmiştir.

Akyüz ve Yeşil (2017), BİST sürdürülebilirlik endeksinde yer alan ve üretim sektöründe faaliyet gösteren firmaların finansal performansları karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuca göre, İhlas Ev Aletleri İmalat Sanayi ve Ticaret A.Ş.’nin finansal performansı oran analizi yöntemine göre en düşük çıkmıştır.

Şamiloğlu, Bağcı ve Kahraman (2018), BİST sürdürülebilirlik endeksinde yer alan firmaların likiditeleri karşılaştırmıştır. BİST sürdürülebilirlik endeksinde yer alan 33 firmanın 2009-2016 yılları arasında likidite performansları karşılaştırmıştır. Elde edilen bulgulara göre, likiditesi en yüksek olan firma TURKCELL iken en düşük firma ise SABANCI olduğu saptanmıştır.

Yıldırım, Uzun Kocamış ve Tuncer Tokur (2018), BİST sürdürülebilirlik endeksinde yer alan firmaların endekse dahil oldukları dönem ve dahil olmadıkları dönemler arasında faaliyet ve finansal performans göstergeleri karşılaştırmışlardır. Çalışmanın sonucuna göre, aktif devir hızı, finansal kaldıraç ve özsermaye kârlılığı oranlarında anlamlı değişiklik olduğu saptanmıştır.

4. ARAŞTIRMA

4.1. Amaç ve Yöntem

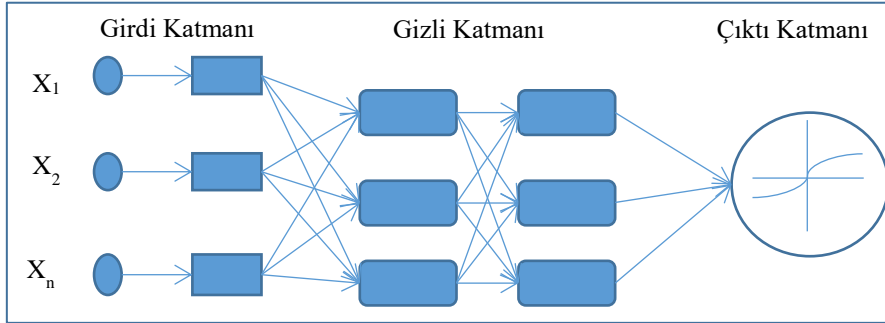
Bu araştırmanın amacı BİST sürdürülebilirlik endeks değerinin tahmininde alternatif bir yaklaşım olarak yapay sinir ağlarının kullanımının gösterilmesidir. Sürdürülebilirlik endeksinin belirli ve yönetsel ve finansal yeterliliğe sahip firmaların dâhil olduğu bir endeks olduğu düşünüldüğünde, bu nitelikteki firmaların finansal göstergelerinin şeffaf ve güvenilir şekilde hesaplandığı ve ilan edildiği, dolayısıyla da bu göstergeler üzerinden de sürdürülebilirlik endeksinde yönelik tahmin yapılabileceği öngörülmektedir.

BİST sürdürülebilirlik endeksinin tahmini için Yapay Sinir Ağları (YSA) kullanılmıştır. Yapay sinir ağları tahmin (pazar payı, hava durumu vb.), sınıflandırma (hastalık teşhis etme, karakter tanıma), kümeleme (iş gruplarının belirlenmesi, araçların, çalışanların kümelenmesi), sınıflandırma ve veri yorumlama ve filtreleme (gürültü ayıklama, ses ayıklama, görüntü netleştirme) gibi çok çeşitli problemler için etkin bir araç olarak kullanılmıştır (Sağiroğlu, Beşdok ve Erler, 2003).

Yapay sinir ağlarının finans alanındaki uygulamaları 1990'lı yıllarda artmaya başlamıştır. Yapay sinir ağları, firmalarda finansal başarısızlık tahminlemede (Akkaya, Yakut, Demireli ve Yakut, 2009), finansal bilgi manipülasyonunun tespitinde (Küçükkocaoğlu, Benli Keskin ve Küçüksözen, al2007), bankaların finansal başarısızlıklarının tahmininde (Altunöz, 2013), hisse senedi fiyat tahmininde (Schöneburg, 1990; Tektaş ve Karataş, 2004), borsa endeks tahmininde (Kutlu & Badur, 2004), İMKB Ulusal-100 endeksinin yönünün tahmin edilmesinde (Diler, 2003), İMKB sigorta endeksindeki firmaların hisse senedi fiyatlarının tahmininde (Akcan ve Kartal, 2011) kullanılmış ve finans alanındaki problemler için önemli bir araç olduğu gösterilmiştir. Ayrıca finans alanındaki tahmin problemlerin çözümünde yapay sinir ağlarının etkinliği Bansal, Kauffman ve Weitz (1993) çalışmalarında yapay sinir ağları ile doğrusal regresyon analizini karşılaştırması ile gösterilmiştir.

Yapay sinir ağları insan biyolojik sinir sisteminden esinlenerek geliştirilmiş, birbirine paralel ve dağıtılmış çok sayıda yapay sinir hücresinden oluşan, paralel dağılımlı ve doğrusal olmayan yapıyla geçmiş verilerden öğrenerek bunlara göre sonuçlar üretebilen sistemlerdir. YSA, insan beyninin ve sinir sisteminin özelliklerinden olan öğrenme yolu ile yeni bilgiler üretebilme, oluşturabilme, keşfedebilme gibi yetenekleri herhangi bir yardım almadan otomatik olarak gerçekleştirmek amacı ile geliştirilen bilgisayar sistemidir (Subaşı, Beycioğlu ve Emiroğlu, 2009).

Bir yapay sinir ağı temelde 3 temel bileşenden oluşur (Şekil 1). Birinci bileşen girdi verilerinin ağa iletildiği girdi katmanı, ikinci bileşen gizli katmanda bir ya da daha çok katmandan oluşan ve nöronların birbiriyle etkileşim halinde olduğu girdi katmanından gelen verilerin ağırlıklandırıldığı gizli katman ve son olarak gizli katmandan gelen verileri işleyerek bir eşik fonksiyondan geçirip ağı çıktısı olarak hesaplayan çıktı katmanıdır.



Şekil 1. Yapay Sinir Ağı Yapısı

Yapay sinir ağları, geçmiş verileri kullanarak istenilen çıktıyı en iyi şekilde verecek ağırlıkları belirleyerek sonuç üretirler. Bu süreç çoğunlukla kara kutu model yaklaşımı ile gösterilir. Yapay sinir ağlarının öğrenmesi için çeşitli sinir ağı yapıları ve öğrenme algoritmaları bulunmaktadır. Geri yayımlı ağ yapısı ve öğrenme yöntemi yaygın kullanılan öğrenme tekniklerindedir.

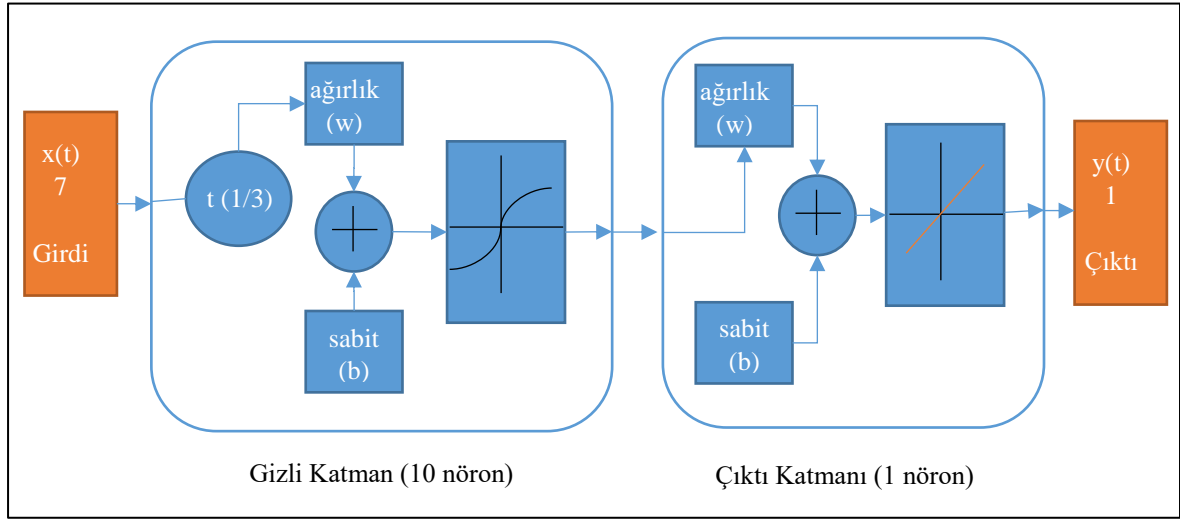
4.2. Veriler-Parametreler

BİST Sürdürülebilirlik Endeksinde 2014 ve 2015 yılında BİST 30 firmaları, 2016 yılı için BİST 50 firmaları, 2017 yılı için 43, 2018 ve 2019 yılları için ise sırasıyla belirlenmiş 62 ve 56 firma yer almıştır. Çalışmaya bunlar arasından verileri tutarlı olan ve bunlara sağlıklı bir şekilde ulaşılabilen 48 firma dâhil edilmiştir.

Sürdürülebilirlik endeksi tahmininde 2015-2019 yılları (5 yıl), çeyreklik dönemler halinde endekse dahil edilen firmaların 6 finansal göstergesi aracılığıyla (48 x 5 x 4) x 6 veri matrisi olarak kullanılmıştır. Araştırmada Sürdürülebilirlik Endeks değerinin hesaplanmasında; endekse dahil firmaların finansal performanslarını ortaya koyan fiyat/kazanç, piyasa değeri/defter değeri, hisse başına kâr, özsermaye/aktifler, aktif kârlılığı ve özsermaye kârlılığı oranları kullanılmıştır. Aynı yıllar için sürdürülebilirlik endeksi değerleri çıktı vektörü aynı tarihler için firma sayısı kadar tekrarlanmak üzere (1 x 960) olarak yıl sonu değerleri esas alınarak kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan veriler Borsa İstanbul web sayfasından ve Finnet/Stockkeys Pro veri tabanından elde edilmiştir. Finnet/Stockkeys pro veri tabanı internet üzerinden web tabanlı olarak çalışan bir temel analiz uygulamasıdır. Borsa İstanbul'da faaliyet gösteren firmaların bilançolarına dayalı verileri, anlık olarak kullanıcılarının finansal analiz yapmalarına olanak sağlayacak şekilde iletmektedir.

BIST sürdürülebilirlik endeksinin tahmini için geliştirilen yapay sinir ağının yapısı Şekil 2'de görülmektedir. Ağ problemde kullanılan 7 girdiden oluşan girdi katmanı, 10 nörondan oluşan gizli katman ve tek çıktıyı gösteren çıktı katmanından oluşmaktadır. Gizli katmanın çıktı değerinin hesaplanmasında sigmoid aktivasyon fonksiyonu, çıktı katmanını değerinin hesaplanmasında ise doğrusal aktivasyon fonksiyonu kullanılmıştır.



Şekil 2. Kullanılan YSA Modeli Çözüm Süreci Verileri

Geliştirilen zaman gecikmeli yapay sinir ağının parametreleri Tablo 1'de verilmiştir. Yapay sinir ağının öğrenme algoritması olarak Levenberg–Marquardt algoritması kullanılmış, 341 iterasyonda durdurma kriterini (doğrulama örneklerindeki hata kareleri ortalamasının artışının durması) sağlayan performans değerine ulaşılmış ve en küçük hata kareleri ortalaması (MSE) değeri 454,286 bulunmuştur. Geliştirilen YSA'nın zaman (girdi) gecikmesi değeri 3 dönem olarak bulunmuş ve gizli katmanda 10 nöron kullanılmıştır. Analizler Matlab 2017 ortamında Intel Core i3 3.1 Ghz özelliklerine sahip bilgisayar ile gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Geliştirilen Yapay Sinir Ağı Parametreleri

Parametre	Değer
Öğrenme algoritması	Levenberg–Marquardt
İterasyon	341
Zaman gecikmesi	1:3
Girdi sayısı	7
Gizli Katmandaki nöron sayısı	10
Çıktı sayısı	1
Süre	2 saniye
Performans (min MSE)	454,286

Çalışmada doğrusal olmayan girdi (x_t) ve çıktı (y_t) değerlerine sahip y_t serisinin tahmin edilmesi için x_t serisinin geçmiş değerleri kullanılmıştır.

$$Y_t = f(x_{t-1}), f(x_{t-2}) \dots f(x_{t-d}) \quad (2)$$

Girdi olarak belirlenen x_t serisi, endekse dahil firmaların fiyat/kazanç, piyasa değeri/defter değeri, hisse başına kâr, özsermaye/aktifler, aktif kârlılığı ve özsermaye kârlılığı oranlarından oluşmaktadır. Ayrıca zaman serisinin

zaman bileşeni de 7. değişken olarak girdilere dahil edilmiştir. Böylelikle (20 zaman dönemi*48 firma x 7 değişken) yapısında bir girdi matrisi kullanılmıştır. Çıktı y_t değişkeni olarak ise BİST sürdürülebilirlik endeksi değeri XUSRD kullanılmıştır (1x960). Veri matrisindeki tüm değerler rastgele karıştırılarak kullanılmıştır.

Doğrusal olmayan girdi çıktı ağı yapısında toplam 7 girdi (x_t) değişkenine karşılık 7 nöron giriş katmanında yer almış ve 1 y_t çıktı değişkenine karşılık da 1 hedef nöron tanımlanmıştır. Veri matrisindeki 960 zaman dönemi rastgele ayrıştırılarak %70'i (672) yapay sinir ağının eğitimi için, %15'i (144) doğrulama için ve kalan %15'i (144) de test için kullanılmıştır.

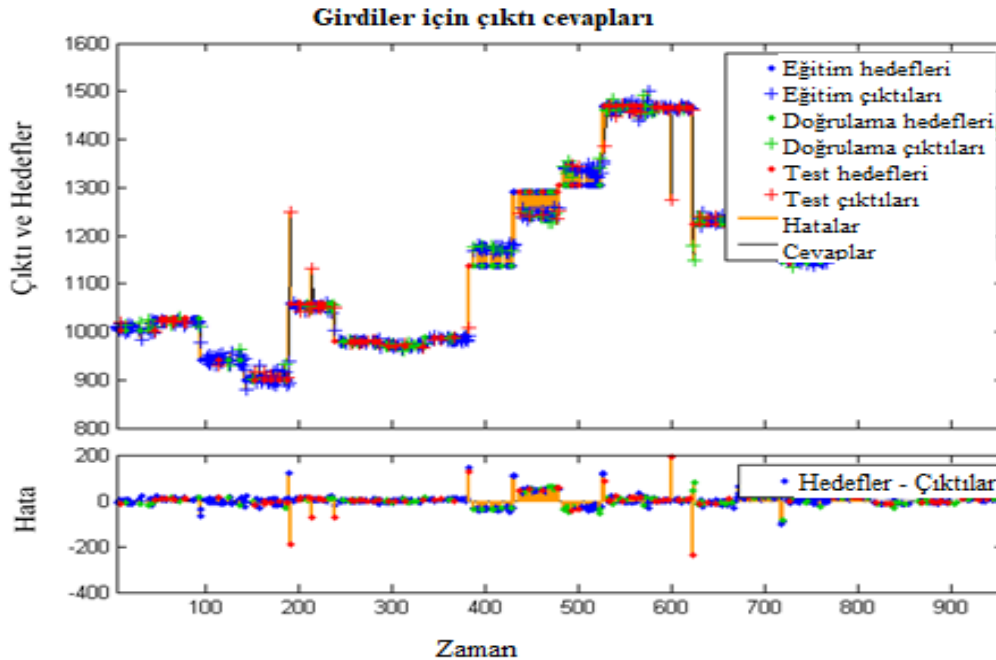
Oluşturulan yapay sinir ağının performans sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir. Toplamda 672 verinin kullanıldığı eğitim aşamasında YSA'nın ürettiği tahminlerin MSE değeri 454,286 bulunmuş, en küçük sürdürülebilirlik endeks değerinin 898,80 olduğu düşünüldüğünde bulunan MSE'nin en fazla minimum endeks değerinin yarısı kadar hata karesini işaret ettiği görülmektedir.

Tablo 2. Yapay Sinir Ağı Sonuç Sonuçlarının Performansı

	Veri Sayısı	MSE	R ²
Eğitim	672	454,28610	0,98343
Doğrulama	144	471,4141	0,97804
Test	144	1967,10608	0,94844

Girdi ve çıktı değerleri arasındaki korelasyonun bir ölçüsü olarak R² değeri eğitim, doğrulama ve test basamaklarının hepsi için de oldukça yüksek bulunmuştur. Çıktı ve girdi arasındaki bu yüksek korelasyon, çıktıların tahmininde doğru girdilerin kullanıldığının bir işareti olarak değerlendirilmektedir.

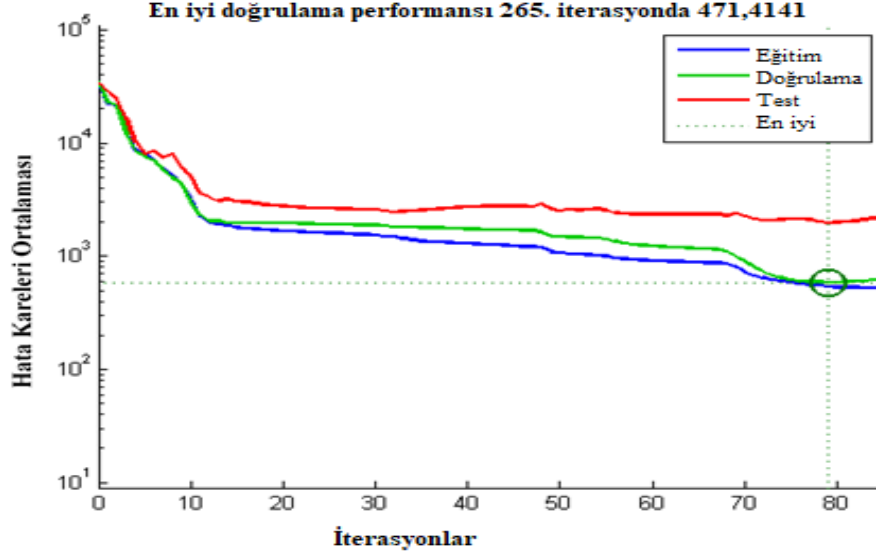
Geliştirilen yapay sinir ağının ürettiği çıktılar ve hedef değer ile yakınlığı aşağıda Şekil 3'de görülmektedir.



Şekil 3. Hedef Değer ve Çıktı Değerler ile Hatalar

Şekil 3'de eğitim, doğrulama ve test aşamalarının her birisinde gerçek değerler ile YSA'nın ürettiği değerler görülmektedir. YSA değerlerinin gerçek değerlere yakın olduğu görülmektedir.

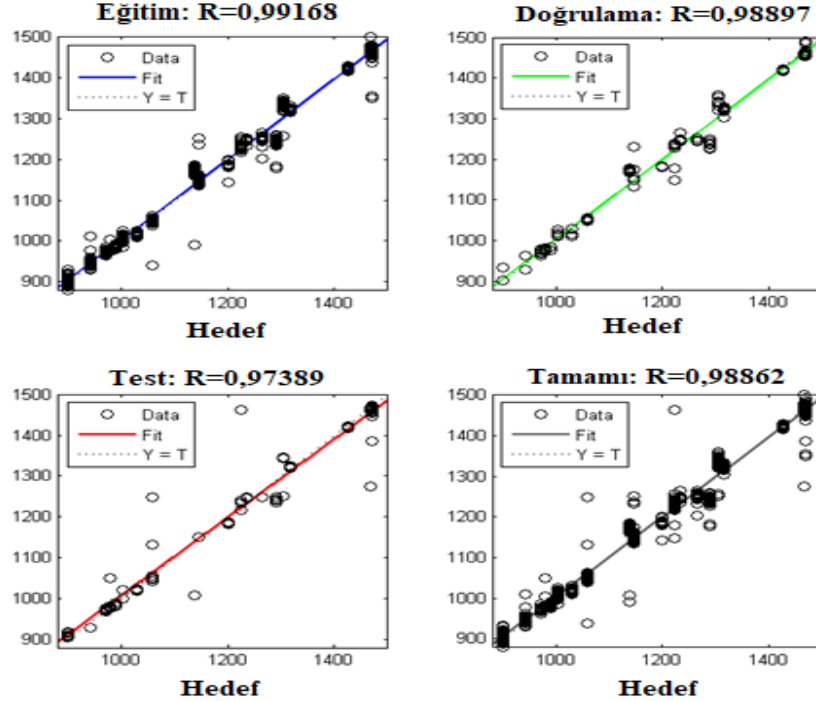
Şekil 4 daha kolay anlaşılır bir grafik olarak yapay sinir ağının performansını göstermektedir. En yaygın performans ölçüm araçlarından olan hata kareleri ortalaması (MSE) değerinin iterasyon sayısına göre değişimi incelendiğinde, MSE değerinin en düşük olduğu seviyenin 454,286 ile 265. iterasyon olduğu görülmüştür.



Şekil 4. YSA Performansı: Hata Kareleri Ortalaması

Mavi çizgi ile gösterilen eğitim aşamasında ve yeşil çizgi ile gösterilen doğrulama aşamasında MSE değerinin minimum seviyede (454,286) olduğu görülmektedir. Test aşamasındaki MSE değerinin ise daha yüksek seviyede gerçekleştiği görülmektedir. Bu sonuçlar YSA'nın iyi bir performans sergilediğini göstermektedir.

Eğitim, doğrulama, test ve tüm tahmin süreci için çıktılar ile hedef değerlerin uygunluk doğrularının durumu Şekil 5'de görülmektedir. Doğruların birbirine oldukça yakın olduğu, değerlerin doğrular üzerinde yer aldığı görülmektedir.



Şekil 5. Eğitim, Doğrulama, Test ve Tüm Çıktılar için Sapmalar

Tüm aşamalarda YSA tahmininin uygunluk doğruları ile büyük oranda çakıştığı, YSA' nın hedef değerlerini içeren sonuçlar ürettiği görülmektedir. Ayrıca çalışmada kullanılan hata kareleri ortalaması (MSE) değerinin dışında, geliştirilen ağı tahmin gücünün değerlendirilmesi için ortalama mutlak yüzde hata (MAPE) değerinin %10'un altında olması beklenmektedir. Geliştirilen yapay sinir ağının MAPE değeri 0,0607 (%6,07) bulunduğundan YSA' nın sürdürülebilirlik endeksinin tahmininde etkin bir araç olduğu görülmektedir.

Yukarıda açıklanan bulgular farklı ağ konfigürasyonları ile yapılan denemelerden elde edilen en iyi parametre ayarlarıyla yapılan 20 çalışmadan elde edilen en iyi sonuçları göstermektedir. Farklı ağ yapılarıyla ve farklı parametre değerleriyle ağın performansının değişeceği açıktır. Gelecekteki çalışmalarda farklı ağ yapılarının performans karşılaştırması ya da parametre değerlerinin optimizasyonuna yönelik araştırmalar yapılabilecektir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada BİST sürdürülebilirlik endeks değerinin, endekse giren firmaların finansal göstergeleri kullanılarak yapay sinir ağları ile tahmini yapılmıştır. Sürdürülebilirlik endeksine dahil 48 firmanın son beş yıldaki üçer aylık dönemler itibarıyla finansal göstergeleri kullanılmıştır. Fiyat/kazanç, piyasa değeri/defter değeri, hisse başına kâr, özsermaye/aktifler, aktif kârlılığı ve öz sermaye kârlılığı oranları ile birlikte zaman değişkeni de girdi olarak kullanılmıştır. Sürdürülebilirlik endeks değeri ise çıktı değişkenini oluşturmaktadır. Yapılan 20 tekrarlı iterasyonlar sonucunda en küçük hata kareleri ortalaması (MSE) değeri doğrulama süreci için 471,41 olarak bulunmuş, geliştirilen yapay sinir ağının kabul edilebilir hata oranlarında sonuçlar ürettiği görülmüştür. Yapay sinir ağında eğitim, doğrulama ve test aşamalarının her biri için kullanılan verilerin regresyon doğrusunun üzerinde ya da çok yakınında olduğu, R değerinin 0,97'nin üzerinde olduğu görülmüştür.

YSA modelinin etkili bir tahmin aracı olarak BİST sürdürülebilirlik endeksinin hesaplanmasında kullanılabileceği görülmektedir. Sürdürülebilirlik endeks değeri hisse senedi değerlerine bağlı olarak piyasada hesaplanmaktadır. Sürdürülebilirlik endeksine dahil edilecek firmaların seçimi ise diğer bir önemli noktayı işaret etmektedir. Firmaların sürdürülebilirlik endeksine dahil olacak firmaları belirlemek üzere yabancı danışmanlık firmaları tarafından uzun ve yüksek maliyetli bir süreç izlenmekte, bu süreçte firmaların değerlendirilmesinde kullanılacak nitel ve nicel veriler anket benzeri yöntemlerle elde edilmektedir. Dolayısıyla sürecin uzunluğu ve yüksek maliyeti, verilerin ve veri toplama yönteminin güvenilirliği değerlendirildiğinde sürdürülebilirlik endeksine girebilecek firmaların belirlenmesi/tahmin edilmesi bir diğer önemli problem alanı olacaktır. Bu sürecin kolaylaşması ve daha düşük maliyetle otomatik olarak yapılabilmesi önemli bir avantaj sağlayabilecektir. Yapay sinir ağları tahmin problemlerinde olduğu gibi sınıflandırma ve kümeleme problemlerinde de başarılı sonuçlar üreten bir yöntem olarak bu konuda yapılabilecek çalışmalarda da kullanılabilecektir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Birinci yazar makalenin literatür taraması ve literatürün yazılması aşamalarında, ikinci yazar veri toplanması aşamalarından, üçüncü yazar ise analiz ve sonuçların raporlanması aşamalarından sorumludur. Çalışmaya birinci yazar %33 oranında, ikinci yazar %33 ve üçüncü yazar ise %34 oranında katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Akcan, A. ve Kartal, C. (2011). İMKB sigorta endeksini oluşturan şirketlerin hisse senedi fiyatlarının yapay sinir ağları ile tahmini. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (51), 27-40.
- Akkaya, G., Yakut, E, Demireli, E. ve Yakut, H. (2009). İşletmelerde finansal başarısızlık tahminlemesi: Yapay sinir ağları modeli ile İMKB üzerine bir uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 187-216.
- Aksoy, Ç. (2013). *Sürdürülebilirlik performansının değerlendirilmesine yönelik ölçek önerisi ve Türkiye'deki işletmelerde uygulaması*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Akyüz, F. ve Yeşil T. (2017). BİST Sürdürülebilirlik Endeksine kayıtlı üretim sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin finansal performanslarının incelenmesi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 9(16), 61-78.
- Altunöz, U. (2013). Bankaların finansal başarısızlıklarının yapay sinir ağları modeli çerçevesinde tahmin edilebilirliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 189 – 217.
- Aras, G., Aybars, A. ve Kutlu, Ö. (2010). Investigating the relationship between corporate social responsibility and financial performance in emerging markets. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(3), 229-254.
- Aytekin, S. ve Erol, A. F. (2018). Finansal performans kurumsal sürdürülebilirlik performansının temel belirleyicisi midir? BİST Sürdürülebilirlik Endeksinde Aras yöntemi ile bir uygulama. *UIİD-IJEAS*, 2018(17. ÜİK Özel Sayısı), 869-886.
- Bansal, A., Kauffman, R. J. ve Weitz, R. R. (1993). Comparing the modeling performance of regression and neural networks as data quality varies; a business value approach. *Journal of Management Information Systems*, 10(1), 11-33.
- Borsa İstanbul. (2014). *Şirketler için sürdürülebilirlik rehberi*. Borsa İstanbul: Ekim.
- Borsa İstanbul. (2020). *Bist sürdürülebilirlik endeksi temel kuralları*. Erişim adresi: www.borsaistanbul.com/files/bist-surdurulebilirlik-endeksi-temel-kurallari-31122014.pdf, (10.09.2020).
- Chapin, F. S. (1996). Principles of ecosystem sustainability. *American Naturalist*, 148(6), 1016-1037.
- Cheney, G. (2004). The corporate conscience and the triple bottomline. *Accounting Today*, July(12), 13-14.
- Cheung, A. ve Roca, E. (2013). The effect on price, liquidity and risk when stocks are added to and deleted from a sustainability index: evidence from the asia pacific. *Journal of Asian Economics*, 24, 51-65.
- Curran, M. M. ve Moran, D. (2007). Impact of the FTSE4Good Index on firm price: an event study. *Journal of Environmental Management*, 82(4), 529-537.
- Çakar, U. (2007). Çevreci şirket ve çevre muhasebesi. *Mali Çözüm Dergisi*, 83.
- Çamlıca, Z. ve Akar, G. S. (2014). Lojistik sektöründe sürdürülebilirlik uygulamaları. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 5(11), 100-120.
- Çıtak, L. ve Ersoy, E. (2016). Firmaların BIST Sürdürülebilirlik Endeksine Alınmasına Yatırımcı Tepkisi: Olay Çalışması Ve Ortalama Testleri İle Bir Analiz, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 8(1), 43-57.
- Diler, A. İ. (2003). İMKB Ulusal – 100 endeksinin yönünün yapay sinir ağları hata geriye yayma yöntemi ile tahmin edilmesi. *İMKB Dergisi*, 7(25-26), 65-81.
- Gök, İ. Y. ve Özdemir, O. (2017). Borsa İstanbul sürdürülebilirlik endeksinin performans karakteristiği. *Sosyoekonomi*, 25(34), 87-105.
- Gücenme Gençoğlu, Ü. ve Aytaç, A. (2016). Kurumsal sürdürülebilirlik açısından entegre raporlamanın önemi ve BIST uygulamaları. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (72), 51-66.
- Kaynar, O. ve Taştan, S. (2015). Zaman serisi analizinde MLP yapay sinir ağları ve ARIMA modelinin karşılaştırılması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(33), 161-172.
- Kocmanova, A. ve Hřebíček, J. (2011). Corporate governance and sustainability. *Economics and Management*, 16, 543-550.
- Kutlu, B. ve Badur, B. (2009). Yapay sinir ağları ile borsa endeksi tahmini. *Yönetim*, 20(63), 25-40.
- Küçükkoçoğlu, G., Keskin, B. ve Küçüksözen, C. (2007). Finansal bilgi manipülasyonunun tespitinde yapay sinir ağı modelinin kullanımı. *İMKB Dergisi*, 9(36), 1-30.

- Lourenço, I. C., Branco, M. C., Curto, J. D. ve Eugenio, T. (2012). How does the market value corporate sustainability performance? *Journal of Business Ethics*, 108(4), 417-428. doi: 10.1007/s10551-011-1102-8.
- Sağiroğlu, Ş., Beşdok, E. ve Erler, M. (2003). *Mühendislikte yapay zeka uygulamaları-1: Yapay sinir ağları*. Kayseri: Ufuk Kitap Kırtasiye Yayıncılık.
- Sancar, G. A. (2013). Kurumsal sürdürülebilirlik bağlamında kurumsal yönetim: kavramın doğuşu, gelişimi ve değerlendirilmesi. *Selçuk İletişim*, 8(1) 71-84.
- Schöneburg, E. (1990). Stock price prediction using neural networks: A project report. *Neurocomputing*, 2(1), 17-27.
- Soubbotina, T. P. (2004). *Beyond economic growth an introduction to sustainable*. USA: World Bank.
- Subaşı, S., Beycioğlu, A. ve Emiroğlu, M. (2009). Beton mekanik özelliklerinin taze beton özelliklerinden yararlanılarak yapay sinir ağları ile tahmini. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 22(3), 147-155.
- Şahin, İ. E. ve Akgün, A. (2016). BIST sürdürülebilirlik endeksinde faaliyet gösteren şirketlerin finansal etkinliklerinin analizi. *Journal of Economics, Finance and Accounting*, 3(4), 355-369.
- Şamiloğlu, F., Bağcı, H. ve Kahraman, Y. E. (2018). İşletmelerin likidite düzeylerinin karşılaştırılması: BİST sürdürülebilirlik endeksi uygulaması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 115-129.
- Tektaş, A. ve A. Karataş. (2004). Yapay sinir ağları ve finans alanına uygulanması: Hisse senedi fiyat tahminlemesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(3-4), 338-349.
- Tokgöz, N. ve Önce, S. (2009). Şirket sürdürülebilirliği: geleneksel yönetim anlayışına alternatif. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(1), 249-275.
- Yavuz, V. A. (2010). Sürdürülebilirlik kavramı ve işletmeler açısından sürdürülebilir üretim stratejileri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14), 63-86.
- Yıldırım, G., Uzun Kocamış, T. ve Tuncer Tokur, Ö. (2018). Sürdürülebilirlik ve firma performansı: BİST sürdürülebilirlik endeksi şirketleri üzerine bir uygulama. *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(15), 90-96.

TÜRKİYE’NİN AVRUPA BİRLİĞİNE SEKTÖREL İHRACATI: PANEL VERİ ANALİZİ*

TURKEY’S SECTORAL EXPORTS TO EUROPEAN UNION: PANEL DATA ANALYSIS

Öğr. Gör. Şule GÜNGÖR¹

Doç. Dr. Fatih KAPLAN²

ÖZ

Bu çalışmanın amacı Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne yaptığı 34 sektör ihracatına döviz kurunun etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda Avrupa Birliği üyesi 27 ülkeye yapılan sektörel ihracat ve bu ülkelerin gelirleri, Türkiye’nin reel döviz kuru, Euro/Dolar paritesi, Euro/Dolar paritesi oynaklığı ve reel döviz kuru oynaklığı değişkenleri için 2002: I - 2017: IV dönemi üçer aylık seriler kullanılmıştır. Yapılan panel veri analizleri sonucunda reel döviz kurundaki artışın 14 sektörü (metal cevherleri, taş ocaklığı ve diğer madencilik, gıda ürünleri ve içecek, kağıt ve kağıt ürünleri vd.) pozitif yönde etkilediği; Euro/Dolar paritesindeki artışın 14 sektörü (maden kömürü, linyit ve turba, atık ve hurdalar, kok kömürü vd.) pozitif yönde etkilediği; ülkelere ait gelir artışının analize dâhil edilmiş sektörlerin tamamına yakın bir kısmını (ham petrol ve doğalgaz, giyim eşyası ile radyo, televizyon, haberleşme teçhizatı ve cihazları hariç) pozitif yönde etkilediği ortaya koyulmuştur. Elde edilen bu sonuçlara göre döviz kurunun, Euro/Dolar paritesinin ve ülkelere ait gelir değişimlerinin ihracat üzerindeki etkisinin sektörel bazda farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Döviz Kuru, Sektörel İhracat, Avrupa Birliği, Panel Veri Analizi.

JEL Sınıflandırma Kodları: F10, F40, C33.


ABSTRACT

The aim of the study is to evaluate the effect of the exchange rate on the exports of Turkey to the European Union in terms of 34 sectors. For this purpose; quarterly series of sectoral data which represents the export data to 27 European Union member countries and their income, Turkey's real exchange rate, the Euro/Dollar parity, Euro/Dollar parity volatility and real exchange rate volatility variables for the 2002: I - 2017: IV period are analyzed. As a result of the panel data analysis, it is revealed that the increase in the real exchange rate positively affects 14 sectors (metal ores, quarrying and other mining, activities related to entertainment, culture and sports, food products and beverages, paper and paper products et al.) and the increase the Euro/Dollar parity (coal, lignite and peat, quarrying and other mining, waste and scrap, coke coal et al.) positively affects 14 sectors, while the income increase of countries positively affects almost all of the sectors (excluding crude oil and natural gas, clothing and radio, television, communication equipment and devices). According to these results, it is determined that the effects of exchange rate, Euro/Dollar parity and country-specific income changes on exports differ on the sectoral basis.

Keywords: Exchange Rate, Sectoral Export, European Union, Panel Data Analysis.

JEL Classification Codes: F10, F40, C33.

* Bu çalışma Fatih KAPLAN danışmanlığında Şule GÜNGÖR tarafından hazırlanan ve 07.09.2018 tarihinde savunulan “Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Sektörel İhracatına Döviz Kurunun Etkisi” başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

¹  Tarsus Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Dış Ticaret Bölümü, sulegungor@tarsus.edu.tr

²  Tarsus Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, fkaplan@tarsus.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The European Union is an important market for Turkey. Approximately half of the total exports are exported only to EU member countries, and most of the imports are from these countries. In this direction, the aim of this study is to examine the effect of exchange rate on export to Turkey's EU country on sectoral basis. The reason for the sectoral examination is affected by variations in the exchange rate of Turkey's sectoral export to the EU. Because, in the literature review, a limited number of studies have been found that examine the effect of exchange rates on sectoral exports. Therefore, this study reveals the effect in the exchange rate of Turkey's sectoral export to the EU, also differs from other studies with its variables and samples.

Design/methodology/approach:

Turkey's EU member states sectoral export revenue, Euro/Dollar parity, data on gross domestic product of EU member states and Turkey's real exchange rate index data has been used for to examine the effect of the exchange rate of the sectoral export to Turkey's EU countries. Quarterly data for the period 2002: I - 2017: IV were used for the study. The reason for choosing this period is that the date when the EU passed to the Euro common currency is January 1, 2002. In this context, the year 2002 was considered as the starting year so that there would be no difference between the starting years of the series used. Turkey's sectoral export, Turkey's real exchange rate index, GDP data for countries, Euro/Dollar parity variable, Euro/Dollar parity volatility data and real exchange rate volatility data variables are used in the study. GDP and Euro/Dollar parity data of the countries used in the study are from the European Statistics Office (Eurostat) database, Turkey real exchange rate index from the Central Bank of the Turkish Republic (TCMB) database, Turkey's sectoral exports to the EU countries data from the Turkey Statistical Institute (TUIK) database. In the study, 27 EU countries (Austria, Belgium, Bulgaria, Croatia, Czech Republic, Denmark, England, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Ireland, Italy, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, Netherlands, Poland, Portugal, Romania, Spain, Sweden, Slovakia and Slovenia) are subject to analysis. Southern Cyprus is not included in the analysis due to their export business volume. The sectors used in the analysis are 34 sectors including wood and cork products (except furniture), wicker etc. knitted materials, base metal industry, waste and scraps, fishery, printing and publishing; record, tape etc., electrical machinery and equipment not elsewhere classified, machinery and equipment not classified elsewhere, office, accounting and information processing machines, tanned leather, suitcase, handbag, saddlery and shoes, other service activities other business activities, other means of transport, activities related to entertainment, culture and sports, electricity, gas and water, food products and beverages, clothing, crude oil and natural gas, paper and paper products, chemicals and products, coke coal, refined petroleum products and nuclear fuels, coal, lignite and peat, metal ores, metal goods industry (except machinery and equipment), other non-metallic mineral products, furniture and other products not elsewhere classified, motor vehicles and trailers, forestry and logging, plastic and rubber products, radio, television, communication equipment and devices, agriculture and animal husbandry, quarrying and other mining, textile products, medical instruments; precision optical instruments and clock and tobacco products. Euro/Dollar parity volatility and real exchange rate volatility data, taken as independent variables, were calculated using the Generalized Autoregressive Conditional Heteroscedastic (GARCH) econometric technique. Panel data analysis method was used in the study.

Findings:

As a result of the panel data analysis, it is revealed that the increase in the real exchange rate has positively affected 14 sectors (metal ores, quarrying and other mining, activities related to entertainment, culture and sports, food products and beverages, paper and paper products, coke, refined petroleum products and nuclear fuels, chemicals and products, plastic and rubber products, base metal industry, metalware industry, machinery and equipment not elsewhere classified, office, accounting and information processing machinery, medical instruments; precision optical instruments and clock, motor vehicles and trailers) and increase the Euro/Dollar parity (coal, lignite and peat, quarrying and other mining, waste and scrap, coke, refined petroleum products and nuclear fuels, chemicals and products, plastic and rubber products, base metal industry, metalware industry, machinery and equipment not elsewhere classified, medical instruments; precision optical instruments and clock, motor vehicles and trailers, furniture and product not elsewhere classified, other labor activities, other service activities) has positively affected 14 sectors, while the income increase of countries has positively affected almost all of the sectors (excluding crude oil and natural gas, clothing and radio, television, communication equipment and devices) included in the analysis.

Conclusion and Discussion:

In line with the results of other studies in the literature, it is observed that the effect of exchange rate on country exports differs on a sectoral basis. It has been observed that generalization by ignoring the sectors, exchange rate and its effect on exports is not always reliable. At the same time, the study differs considerably from other studies in terms of EU member countries and sectors considered as samples. In the literature review, no comprehensive study at this level was found in terms of country, sector details and the variables handled. For this reason, it is thought that the study contributes to the literature. In addition, it is expected to guide other studies on the necessity of analyzing individual country analyzes with sectoral distinctions. According to the results, the changes in the real exchange rate affected the export volume on a sectoral basis in different ways. The increase in the income of EU member countries has mostly affected the export sectors positively. It turned out that the judgment that the adjustments in the real exchange rate affect exports positively or negatively is not correct. In this context, it would be rational for the trade of the country that the economic policies and sectoral incentives implemented to increase exports are aimed at goods with high added value rather than low value added goods.

1. GİRİŞ

Sanayi devrimiyle beraber teknolojinin gelişmesi ülkelerdeki yatırımları hızlandırmış, ülkelerin üretim ve gelir seviyelerini artırmıştır. Bu durum özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra hız kazanmış ve savaş sonrasında serbest ticareti ekonomik büyümenin odağına alan ülkelerin uyguladıkları politikalar, küreselleşme olgusunu tüm ülkelere yaymaya başlamıştır. Küreselleşmenin dünyayı etkisi altına almasıyla beraber ülkelerin var olan ulusal ekonomik yapıları diğer ülkelerde yaşanan gelişmelere karşı daha duyarlı ve kısa sürede etkisi hissedilen bir hâl almıştır. Bu durum, dış ticareti ve dış ticaret esnasında kullanılan para birimlerinin etkisini artıran bir unsurdur. Ülkelerin ulusal para birimleri ile ülkeler arasında kullanılan ortak para birimlerinin birbirlerine kıyasla değerlerinin değişmesi ülkelerin ithalat ve ihracat yapılarını, üretim ve istihdam ölçeklerini, ekonomik büyüme ve refah seviyelerini ve benzeri makroekonomik göstergelerini yakından etkilediği için söz konusu değer değişimleri önem kazanmıştır.

Türkiye'de İkinci Dünya Savaşı'nın ardından sanayileşme süreci yükselişe geçmiştir. Bu dönemde Türkiye var olduğu coğrafi konumun da etkisiyle siyasi ve ekonomik ilerlemesini daha üst seviyelere çıkarabilmek amacıyla Avrupa ülkelerini yakından izlemeye ve takip etmeye yönelmiştir. Bu amaç doğrultusunda 1959 yılında Avrupa Ekonomik Topluluğuna (AET) başvurmuş ve 1973 yılında yürürlüğe giren katma protokol ile dış ticarete önemli bir atılım gerçekleştirmiştir. Türkiye ekonomisinde 1980 yılında ihracata dayalı büyüme modeline geçilmiş, 1996 yılında Avrupa Birliği (AB) ile gümrük birliği sağlanmış ve özellikle 2000 yılı sonrası liberal ekonomik politikalar uygulanmıştır.

Ekonomik açıdan bakıldığında AB, Türkiye için önemli bir pazar konumundadır. İhracata yönelik yapılan üretimin yaklaşık olarak yarısı sadece AB üyesi ülkelere ihraç edilirken, ihtiyaç duyulan ithalatın da benzer şekilde büyük bir kısmı bu ülkelerden yapılmaktadır. Türkiye'nin toplam ihracatında AB ülkelerinin payı göz önüne alınarak, bu çalışmanın amacı Türkiye'nin AB ülkelerine yapmış olduğu ihracata döviz kurunun etkisini sektörel düzeyde incelemektir. Sektörel kırılımlara inilmesinin temel noktası ise AB'ye her bir ülke bazında sektörel olarak Türkiye'nin yaptığı ihracatın döviz kurundaki değişimlerden etkilenme durumunun derinlemesine incelenmesinin gerekliliğidir. Çünkü yapılan literatür taramasında sektörel ihracata döviz kurunun etkisini inceleyen kısıtlı sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmalardan Nazlıoğlu (2013) AB içerisinde Euro Bölgesi ülkelerini ve Özsan (2015) AB'nin 27 üye ülkesini ele alarak döviz kurlarının sektörel bazda ihracata etkisini ele almıştır. Yapılan literatür taramasında döviz kurunun Türkiye'nin toplam ihracatına etkisini inceleyen çalışmalara yoğunlaşmıştır. Ancak literatür taramasına göre bu çalışmalarda çoğunlukla sektör analizi üzerinde durulmamış veya ana sektörler (tarım, sanayi veya hizmet sektörü gibi) analize dâhil edilmiş olmasına rağmen ithalatçı ülkeler daha kısıtlı sayıda tutulmuştur. Bu nedenle yapılan bu çalışma, Türkiye'nin AB ülkelerine yapmış olduğu sektörel ihracata döviz kurunun etkisini ortaya koymakta, ayrıca değişkenleri ve örnekleme ile diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın genel değerlendirilmesinin yapıldığı bölüm, birinci bölümdür. İkinci bölümde çalışma konusu ile ilişkili olarak yapılmış literatür taramasına yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde analizde kullanılan veri seti, model, analiz yöntemleri hakkında bilgi verilmiş, yapılan analiz sonuçları tablolar hâlinde verilerek genel bir değerlendirme yapılmıştır. Çalışmanın sonuç kısmını oluşturan dördüncü bölümde ise genel bir değerlendirme yapılmış ve politika yapıcılarına yönelik önerilerde bulunulmuştur.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Yapılan literatür taramasında döviz kuru ile ihracat arasındaki ilişkiyi araştıran çok sayıda çalışmaya ulaşılmışna rağmen, döviz kuru ile sektörel ihracat gelirleri arasındaki ilişkiyi araştıran sınırlı sayıda çalışmanın bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın amacına uygun olarak öncelikle Türkiye'nin AB'ye ihracatını konu alan çalışmalara; ardından Türkiye'nin toplam ihracatı üzerine yapılmış çalışmalara ve son olarak da döviz kuru ile ihracat arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara yer verilmiştir.

Nazlıoğlu (2013) Türkiye'nin Euro Bölgesi'ne yapılan 20 sektörün ihracatına döviz kuru oynaklığının etkisini araştırmıştır. Çalışmasında döviz kuru oynaklığının etkisinin büyüklüğü ihracat yapılan sektörler için farklılık göstermekle birlikte pozitif yönde olduğunu, Euro Bölgesi ülkelerin gelirlerinin Türkiye'nin ihracatının artmasında önemli bir rolü olduğunu tespit etmiştir. Benzer bir çalışmayı AB 27 üye ülkesi ve 10 sektör için ele alan Özsan (2015) ise reel döviz kuru endeksindeki artışların sektörel ihracatı negatif yönde etkilediğini gözlemlemiştir. AB 27 üye ülkesi ve 20 sektör için yapılan bir başka çalışmada ise Kaplan ve Güngör (2017) reel döviz kurunun sektörel ihracatı açıklama gücünün Euro/ABD Doları paritesinin açıklama gücüne göre daha

kuvvetli olduğu da vurgulanmıştır. Nazlıoğlu (2013), Özsan (2015) ve Kaplan ve Güngör (2017) çalışmalarına göre yüksek gelirli ülkelerle ticari ilişkilerin sürdürülmesinin Türkiye'nin sektörel ihracatı açısından oldukça önemli olduğu görülmektedir.

Türkiye'nin toplam ihracatını konu olarak yapılan diğer çalışmalardan Berberoğlu ve Oktay (1988), Egeli (1992), Terzi ve Zengin (1995), Öztürk ve Acaravcı (2002), Vergil (2002), Demirel ve Erdem (2004), Saatçioğlu ve Karaca (2004), Albeni, Demir ve Demirgil (2005), Barışık ve Demircioğlu (2006), Köse, Ay ve Topallı (2008), Tari ve Yıldırım (2009), Altıntaş ve Öz (2010), Saatçioğlu ve Karaca (2010), Ordu (2013), Özkul ve Öztürk (2019) döviz kuru ve ihracat arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu çalışmaların sonucunda döviz kuru ile ihracat arasında anlamlı bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Öztürk ve Acaravcı (2002), Vergil (2002), Demirel ve Erdem (2004), Saatçioğlu ve Karaca (2004), Köse, Ay ve Topallı (2008), Tari ve Yıldırım (2009), Altıntaş ve Öz (2010) döviz kuru belirsizliğinin ihracatı negatif yönde etkilediğini belirtmiştir. Bügük, Işık, Delal ve Allen (2001), Sivri ve Usta (2001), Yanıkkaya (2001), Çekerol ve Gürbüz (2003), Karagöz ve Doğan (2005), Gül ve İkinci (2006) ve Aktaş (2010) çalışmalarından elde edilen bulgulara göre reel döviz kurunun ihracat üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer ülkeler üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında Arize (1995) döviz kuru ile ABD ihracatı ilişkisini; benzer şekilde Arize (1997) Danimarka, Almanya, İtalya, Japonya, İsviçre, İngiltere, ABD ülkeleri için döviz kuru ve ihracat ilişkisini; Doğanlar (2002), Türkiye, Endonezya, Malezya, Güney Kore ve Pakistan'ı konu olarak döviz kuru ve ihracat ilişkisini; Arize, Malindretos ve Kasibhatla (2003) Burkina Faso, Kolombiya, Kosta Rika, Ürdün, Kenya, Kore, Myanmar, Pakistan, Güney Afrika, Venezuela için döviz kuru ve ihracat ilişkisini; Baak, Al-Mahmood ve Vixathep (2007) Hong Kong, Güney Kore, Singapur ve Tayland ülkelerinin Japonya ve ABD'ye olan ihracatına döviz kurunun etkisini; Sweidan (2013) Ürdün döviz kuru ile ihracat ilişkisini, Serenis ve Tsounis (2014) Hırvatistan ve Güney Kıbrıs Rum Kesimi döviz kuru ve ihracat ilişkisini incelemişlerdir. Çalışmaların tamamında döviz kuru ile ihracat arasında anlamlı ilişkiye ulaşılmıştır; Arize (1995), Arize (1997), Doğanlar (2002), Arize, Malindretos ve Kasibhatla (2003), Baak, Al-Mahmood ve Vixathep (2007) çalışmalarında negatif bir etki olduğunu ortaya koymuşlardır. Menon (1994) Avustralya ihracatı ile döviz kuru, Aristotelous (2001) İngiltere ve ABD'nin döviz kuru ve ihracat ilişkisini, Serenis D. ve Serenis P. (2008), Norveç, Polonya, Macaristan ve İsviçre için döviz kurunun ihracat etkisini analiz etmişlerdir. Çalışmaların sonucunda anlamlı bir etkiye rastlanmamıştır.

Literatürde yer alan çalışmalar dikkate alındığında, reel döviz kur endeksi/döviz kuru ve bu değişkenlerin oynaklıklarının/dalgalanmalarının toplam/sektörel ihracat üzerindeki etkisi ve etkinin yönü konusunda net bir görüş birliğine varılamadığı söylenebilir. Literatürde yer alan diğer çalışmalara göre bu çalışmanın, ele alınan verilerin zaman dönemi, ihracat yapılan sektörler ve kullanılan değişkenler açısından farklılık arz ettiğini ifade etmek mümkündür.

3. VERİ SETİ, MODEL, YÖNTEM VE ANALİZ

3.1. Veri Seti

Türkiye'nin AB ülkelerine yaptığı sektörel ihracatına döviz kurunun etkisini incelemek amacıyla Türkiye'nin AB üyesi ülkelere sektörel ihracat gelirleri, AB üyesi ülkelerin gayrisafı yurtiçi hâsıla (GSYİH) verileri, Euro/Dolar paritesi, Türkiye'nin reel döviz kur endeksi verileri kullanılmıştır. Söz konusu çalışma için 2002: I - 2017: IV dönemine ait üçer aylık verilerinden yararlanılmıştır. Bu dönemin seçilmesinin sebebi, AB'nin Euro ortak para birimine geçtiği tarihin 1 Ocak 2002 olmasıdır. Bu kapsamda, kullanılan serilerin başlangıç yılları arasında fark oluşmaması için 2002 yılı başlangıç yılı olarak dikkate alınmıştır.

Çalışmada kullanılan ülkelere ait GSYİH ve Euro/Dolar paritesi verileri Avrupa İstatistik Ofisi (European Statistics Office - Eurostat) veri tabanından, Türkiye'ye ait reel döviz kuru endeksi Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) veri tabanından, Türkiye'nin AB ülkelerine yaptığı ihracatın sektörel verileri ise Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) veri tabanından alınmıştır. Çalışmada analize konu olan 27 AB ülkesi Almanya, Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hırvatistan, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İspanya, İsveç, İtalya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, Slovenya ve Yunanistan'dır. AB üyesi ülkelere Güney Kıbrıs ihracat iş hacimleri nedeniyle analize dâhil edilmemiştir. Çalışmada yer alan sektörler için değerlendirme kapsamında ele alınan veriler ABD Doları cinsinde olup TÜİK veri tabanında ISIC REV3 Sınıflamasına tabi Düzey 2 (2 digit) başlığı altındaki 34

sektöre aittir. Düzey 2’de “99-Gizli Veri” sektörü hakkında herhangi bir yorumun yapılabilmesinin mümkün olmaması nedeniyle bu sektör incelemeye dâhil edilmemiştir. Çalışmada yer alan sektörler Tablo 1’de gösterilmiştir:

Tablo 1. Analizde Kullanılan Sektörler

Ağaç ve Mantar Ürünleri (Mobilya Hariç); Hasır vb. Örülerek Yapılan Maddeler	Kâğıt ve Kâğıt Ürünleri
Ana Metal Sanayi	Kimyasal Madde ve Ürünler
Atık ve Hurdalar	Kok Kömürü, Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri Ve Nükleer Yakıtlar
Balıkçılık	Maden Kömürü, Linyit ve Turba
Basım ve Yayım; Plak, Kaset vb.	Metal Cevherleri
Başka Yerde Sınıflandırılmamış Elektrikli Makine ve Cihazlar	Metal Eşya Sanayi (Makine ve Teçhizatı Hariç)
Başka Yerde Sınıflandırılmamış Makine ve Teçhizat	Metalik Olmayan Diğer Mineral Ürünler
Büro, Muhasebe ve Bilgi İşleme Makineleri	Mobilya ve Başka Yerde Sınıflandırılmamış Diğer Ürünler
Dabaklanmış Deri, Bavul, El Çantası, Saraciye ve Ayakkabı	Motorlu Kara Taşıtı ve Römorklar
Diğer Hizmet Faaliyetleri	Ormancılık ve Tomrukçuluk
Diğer İş Faaliyetleri	Plastik ve Kauçuk Ürünleri
Diğer Ulaşım Araçları	Radyo, Televizyon, Haberleşme Teçhizatı ve Cihazları
Eğlence, Kültür ve Sporla İlgili Faaliyetler	Tarım ve Hayvancılık
Elektrik, Gaz ve Su	Taş Ocakçılığı ve Diğer Madencilik
Gıda Ürünleri ve İçecek	Tekstil Ürünleri
Giyim Eşyası	Tıbbi Aletler; Hassas Optik Aletler ve Saat
Ham Petrol ve Doğalgaz	Tütün Ürünleri

Sektörler çalışmaya dair analiz sonuçlarında “imalat sanayi sektörler” olması ve “imalat sanayi sektörler hariç sektörler” olması yönünde önem kazanmıştır. Çalışmada kullanılan verilerin analiz terimlerine Tablo 2’de yer verilmiştir:

Tablo 2. Analizde Kullanılan Değişkenler, Tanımları ve Veri Seti Kaynağı

Değişkenin Adı	Değişkenin Tanımı	Kaynak
IHR	Türkiye’nin sektörel ihracatıdır. Euro cinsinden veriler olup mevsimsellikten arındırılmış ve logaritması alınmıştır.	TÜİK
RDK	Türkiye’nin reel döviz kur endeksidir.	TCMB
GSYİH	Ülkelere ait GSYİH verisidir. Euro cinsinden veriler olup mevsimsellikten arındırılmış ve logaritması alınmıştır.	Eurostat
Euro/Dolar	Euro/ABD Doları paritesi değişkenidir.	Eurostat
OynEuro/Dolar	Euro/ABD Dolar paritesi oynaklığı verisidir.	Eurostat
OynRDK	Reel döviz kuru oynaklığı verisidir.	TCMB

Çalışmada bağımsız değişkenler olarak alınan OynEuro/Dolar ve OynRDK verileri Genelleştirilmiş Ototegresif Koşullu Değişen Varyans (Generalized Autoregressive Conditional Heteroscedastic - GARCH) ekonometri tekniği kullanılarak hesaplanmıştır. Serilerin hesaplanmasında değişen varyans ve otokorelasyon problemleri dikkate alınarak GARCH (1,1) modeli tercih edilmiştir³.

3.2. Model, Yöntem ve Analiz

Çalışmada panel veri kullanılarak analizler yapılmıştır. Türkiye’nin AB ülkelerine yaptığı sektörel ihracatına döviz kurunun etkisini ölçmek için iki temel model oluşturulmuştur. Söz konusu modeller aşağıdaki gibidir:

$$IHR_{it} = c_0 + \alpha_1 RDK_{it} + \alpha_2 GSYİH_{it} + \alpha_3 Euro/Dolar_{it} + \alpha_4 OynEuro/Dolar_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$$IHR_{it} = c_0 + \alpha_1 RDK_{it} + \alpha_2 GSYİH_{it} + \alpha_3 Euro/Dolar_{it} + \alpha_4 OynRDK_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

³ Euro/Dolar paritesi ve RDK değişkenleri TCMB sayfasından alınmış olup yazarlar tarafından oynaklıkları hesaplanmıştır.

Model 1’de Euro/Dolar paritesi oynaklığı, Model 2’de ise reel döviz kuru oynaklığı modele dâhil edilmiştir. Türkiye’nin AB ülkelerine yaptığı ihracatın Euro, genel olarak ara malları ithalatının ise ABD Doları olması nedeniyle Euro/ Dolar paritesinde yaşanan değişimler Türkiye’nin ihracatının reel olarak etkilenmesini gündeme getirmiştir (Saatçioğlu ve Karaca, 2010: 106). Bu sebeple çalışmada Euro/Dolar paritesi kullanılmıştır. RDK ise modele, ülkeler arasındaki görece fiyat veya maliyet unsurunun bir ifadesi olarak eklenmiştir (Saygılı, Saygılı ve Yılmaz, 2010: 2). OynRDK ve OynEuro/Dolar değişkenleri ise oynaklığın sektörel ihracat üzerindeki etkilerini gözlemlemek için modelde yer almaktadır.

GSYİH ve Euro/Dolar değişkenlerinde artış durumunda Türkiye’nin ihracatının artması beklenmektedir. Reel döviz kuru arttığında ise (TL değer kazanacağı için) ihracatın azalması öngörülmektedir. Reel döviz kuru ve Euro/Dolar paritesi oynaklıklarının ihracat üzerindeki etkisi belirsizdir. Çünkü söz konusu oynaklıklar hem ihracatçı hem de ithalatçı ülkeler üzerinde farklı dinamikleri tetiklemektedir. Bu nedenle ihracat performansı hakkında önsel bir beklentide bulunmak doğru değildir.

3.3. Panel Veri Birim Kök Testleri ve Sonuçları

Zaman serilerinde olduğu gibi panel verilerinde de serinin durağanlığının araştırılması gerekmektedir. Durağan olmayan serilerle analiz yapıldığında sahte regresyon ile ifade edilen yanıltıcı sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Böyle bir durumda T testi, F testi ve R^2 değerleri sapmalı sonuçlar verebileceği için ilk olarak serilerin durağanlıkları test edilmelidir (Tatoğlu, 2012: 199). Zaman serisi analizinde ortalama ve varyans zamandan bağımsız, kovaryans ise iki zaman serisi arasındaki farka bağlı ise bunlar durağan seri olarak adlandırılmaktadır (Güriş, 2015: 203).

Panel birim kök testleri üzerine yapılan çalışmalar Birinci Nesil Birim Kök Testleri ve İkinci Nesil Birim Kök Testleri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Birinci Nesil Birim Kök Testleri, birimler arasında korelasyon olmadığını varsaymaktadır, korelasyon var ise bu testlerin gücü zayıftır. İkinci Nesil Birim Kök Testleri, birimlere ait seriler arasında korelasyon olduğunu varsaymaktadır (Tatoğlu, 2012: 199). Uygulamada yapılan analizlerde birimler arası korelasyonun olmadığı gözlenmiş, bu nedenle sadece Birinci Nesil Birim Kök Testlerine yer verilmiştir.

N adet yatay kesit biriminin, T dönemi için gözlemlendiği Genelleştirilmiş Dickey Fuller (ADF) modeli aşağıdaki hâli ile oluşturulmuştur (Tatoğlu, 2012: 199):

$$Y_{it} = \mu_i + \tau_i t + \rho Y_{it-1} + \delta_i \theta_t + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

μ_i sabit etkiler parametresi, τ_i trend parametresidir. ρ teriminin uygun yöntemler ile test edilmesi sonucu durağanlık araştırılabilmektedir. ρ teriminin birimden birime değişmediği Birinci Nesil Birim Kök Testlerine *Birinci Grup*, ρ teriminin birimden birime değiştiği Birinci Nesil Birim Kök Testlerine *İkinci Grup* denilmektedir (Tatoğlu, 2012: 199).

Birinci Grup testlerde, birim kök sürecinin var olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayımı Levin, Lin ve Chu (LLC) (2002) dikkate almaktadır. LLC Panel Birim Kök Testi, homojen birim kök testidir. Dengeli panel veri analizinde kullanılmaktadır. Tüm birimlerin aynı otoregresif parametreye sahip olduğunu kabul etmektedir (Tatoğlu, 2012: 200). Hipotezler ise aşağıdaki gibidir:

$$H_0: \text{Seride genel bir birim kök vardır. } H_0: \rho_i = \rho = 1$$

$$H_1: \text{Seride genel bir birim kök yoktur. } H_0: \rho_i = \rho < 1$$

Hipotezin testi için üç farklı model oluşturulmuştur. Bu modeller sabitsiz, sabitli ve sabitli-trendli modellerdir.

$$\text{Model 1: } \Delta Y_{it} = \rho Y_{it-1} + u_{it} \quad (4)$$

$$\text{Model 2: } \Delta Y_{it} = \alpha_{0i} + \rho Y_{it-1} + u_{it} \quad (5)$$

$$\text{Model 3: } \Delta Y_{it} = \alpha_{0i} + \alpha_{1i} t + \rho Y_{it-1} + u_{it} \quad (6)$$

Model 1 homojen paneli içermektedir. Model 2 sabit parametre ile heterojen paneli, Model 3 heterojen sabit trendi ve bireysel trendi içermektedir. Model 2 esas alınarak aşağıdaki model oluşturulmuştur:

$$\Delta Y_{it} = \rho Y_{it-1} + \sum_{l=1}^{p_i} \theta_{il} \Delta Y_{it-l} + \alpha_{mi} d_{mt} + u_{it} \quad (7)$$

d_{mt} her bir birim için kukla değişkenleri, α_{mi} bu değişkenlerin parametrelerini ifade etmektedir (Levin, Lin ve Chu, 2002: 4-6). ΔY_{it} ve ΔY_{it-1} 'in ΔY_{it-L} ile regresyonları bulunup kalıntılar elde edilmektedir. L terimi optimal gecikme uzunluğudur ($L = 1, \dots, P_i$). İkinci Grup testleri birimlerden en az birinin durağan olduğu hipotezini test etme amaçındadır. Her birimin kendi otokorelasyon katsayısına sahip olduğu varsayılmaktadır (Asteriou ve Hall, 2007: 367). Bu testlerden olan Im, Pesaran ve Shin (IPS) Panel Birim Kök Testi, katsayıların heterojen olmasına izin vermektedir, yatay kesit birimlerinin otoregresif katsayısının homojen olma sınırlaması bulunmamaktadır (Baltagi, 2005: 242). Test, verileri birleştirmek yerine tüm birimler için zaman serilerine ayrı ayrı birim kök testi uygulamaktadır. Bireysel ADF test istatistiklerinin tamamının ortalamasıdır. Test için kurulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_0 : Seride birim kök vardır. $H_0: \rho_i = 0$

H_1 : Seride birim kök yoktur. $H_1: \rho_i < 0$

Hipotezlere göre sıfır hipotezi panelin her serisinde tüm i 'ler için birim kök içerdiğini belirtmektedir. Alternatif hipotez en az birinin birim kök içermediğini, en az birinin durağan olduğunu belirtmekte; bazı birimlerin birim kök içermesine izin vermektedir. Test için kurulan model aşağıda gösterilmiştir:

$$\Delta Y_{it} = \rho_i Y_{it-1} + \sum_{L=1}^{\rho_i} \phi_{iL} Y_{it-L} + \mu'_Y + u_{it} \quad (8)$$

IPS testinde bireysel sabit ya da bireysel sabit ve trend terimleri kullanılabilir (Im, Pesaran ve Shin, 2003: 59). Testin kullanılabilmesi için dengeli panel veri şartı bulunmamaktadır, fakat birimlere ait zaman serilerinde boşluk olmaması gerekmektedir (Tatoğlu, 2012: 213). Birim kök testleri sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Birim Kök Testleri

	Levin, Lin ve Chu T		Im, Pesaran ve Shin W-Stat	
	Sabitli Model	Sabitli ve Trendli Model	Sabitli Model	Sabitli ve Trendli Model
GSYİH	-3.27* (0.00)	-5.86* (0.00)	-3.20* (0.00)	-4.93* (0.00)
Euro/Dolar Paritesi	-3.24* (0.00)	-2.46* (0.00)	-2.25** (0.01)	0.06 (0.52)
Reel Döviz Kuru Oynaklık	-4.93* (0.00)	-5.90* (0.00)	-11.10* (0.00)	-13.06* (0.00)
Reel Döviz Kuru	-5.06* (0.00)	-6.02* (0.00)	2.38 (0.99)	-0.53 (0.70)
Parite Oynaklık	-4.67* (0.00)	-5.69* (0.00)	-5.54* (0.00)	-5.61* (0.00)
Ağaç ve Mantar Ürünleri	-1.26 (0.10)	1.06 (0.85)	-0.82 (0.20)	0.25 (0.60)
Ana Metal Sanayi	-3.39* (0.00)	1.95 (0.97)	-3.20* (0.00)	-2.89* (0.00)
Atık ve Hurdalar	-1.43*** (0.07)	1.45 (0.92)	-2.17** (0.01)	-6.19* (0.00)
Balıkçılık	-0.12 (0.45)	-2.45* (0.00)	-3.63* (0.00)	-3.96* (0.00)
Basım ve Yayımlar; Plak, Kaset vb.	-3.38* (0.00)	-6.30* (0.00)	-1.99** (0.02)	-2.94* (0.00)
Başka Yerde Sınıflandırılmamış Elektrikli Makina ve Cihaz	-3.66* (0.00)	-4.34* (0.00)	-5.64* (0.00)	-3.80* (0.00)
Başka Yerde Sınıflandırılmamış Makine ve Teçhizat	-5.24* (0.00)	-9.35* (0.00)	-3.10* (0.00)	-5.24* (0.00)
Büro, Muhasebe ve Bilgi İşleme Makinaları	-2.82** (0.03)	-7.29* (0.00)	-1.98** (0.02)	-3.78* (0.00)
Dabaklanmış Deri, Bavul, El Çantası, Saracıye ve Ayakkabı	-8.10* (0.00)	-5.09* (0.00)	-4.98* (0.00)	-5.89* (0.00)
Diğer Hizmet Faaliyetleri	-	-7.10* (0.00)	-	-2.86* (0.00)

	Levin, Lin ve Chu T		Im, Pesaran ve Shin W-Stat	
	Sabitli Model	Sabitli ve Trendli Model	Sabitli Model	Sabitli ve Trendli Model
Diğer İş Faaliyetleri	-5.78* (0.00)	-5.76* (0.00)	-3.86* (0.00)	-10.81* (0.00)
Diğer Ulaşım Araçları	-3.68* (0.00)	-4.75* (0.00)	1.70 (0.95)	1.20 (0.99)
Eğlence, Kültür ve Sporla İlgili Faaliyetler	-2.43* (0.00)	-2.61* (0.00)	-2.01* (0.02)	-6.29* (0.00)
Elektrik, Gaz ve Su	-	-	-	-
Gıda Ürünleri ve İçecek	-5.32* (0.00)	-6.11* (0.00)	-1.96** (0.02)	-9.89* (0.00)
Giyim Eşyası	-3.23* (0.00)	-3.52* (0.00)	-9.06* (0.00)	-6.81* (0.00)
Ham Petrol ve Doğalgaz	-	-9.39* (0.00)	-	-6.97 (0.00)
Kâğıt ve Kâğıt Ürünleri	-3.41* (0.00)	-8.54* (0.00)	-2.28** (0.01)	-4.77* (0.00)
Kimyasal Madde ve Ürünler	-8.17* (0.00)	-6.31* (0.00)	-2.36* (0.00)	0.35 (0.63)
Kok Kömürü, Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri ve Nükleer Yakıtlar	-4.31* (0.00)	-5.74* (0.00)	-2.90* (0.00)	-2.57* (0.00)
Maden Kömürü, Linyit ve Turba	-3.64* (0.00)	-4.61* (0.00)	-8.48* (0.00)	-5.12* (0.00)
Metal Cevherleri	-17.29* (0.00)	-17.00* (0.00)	-14.66* (0.00)	-11.93* (0.00)
Metal Eşya Sanayi	-4.67* (0.00)	-3.37* (0.00)	-0.36 (0.35)	-8.95* (0.00)
Metalik Olmayan Diğer Mineral Ürünler	-3.16* (0.00)	-8.34* (0.00)	-5.17* (0.00)	-6.48* (0.00)
Mobilya ve Başka Yerde Sınıflandırılmamış Diğer Ürünler	-4.21* (0.00)	-5.28* (0.00)	-3.61* (0.00)	-3.20* (0.00)
Motorlu Kara Taşıtı ve Römork	-0.96 (0.16)	-0.68 (0.24)	-3.74* (0.00)	-6.67* (0.00)
Ormancılık ve Tomrukçuluk	-8.76* (0.00)	-9.03* (0.00)	-3.73* (0.00)	-17.51* (0.00)
Plastik ve Kauçuk Ürünleri	-9.81* (0.00)	-12.18* (0.00)	-1.61*** (0.05)	-2.21** (0.01)
Radyo, Televizyon, Haberleşme Teçhizatı ve Cihazları	2.89* (0.00)	-2.81* (0.00)	-5.36* (0.00)	-2.75* (0.00)
Tarım ve Hayvancılık	-5.52* (0.00)	-6.23* (0.00)	-2.58* (0.00)	-3.46* (0.00)
Taş Ocakçılığı ve Diğer Madencilik	-2.34* (0.00)	-2.92* (0.00)	-2.88* (0.00)	-3.74* (0.00)
Tekstil Ürünleri	-7.29* (0.00)	-4.43* (0.00)	-2.34* (0.00)	-3.45* (0.00)
Tıbbi Aletler; Hassas Optik Aletler ve Saat	-7.96* (0.00)	-3.96* (0.00)	-2.27** (0.01)	-2.26** (0.01)
Tütün Ürünleri	3.03* (0.00)	-3.75* (0.00)	2.78* (0.00)	-2.64* (0.00)

*, **, *** sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir. Parantez içindeki değerler olasılık düzeylerini ifade etmektedir.

LLC Birim Kök Testi sonuçlarına göre sabitli modelde, ağaç ve mantar ürünleri, balıkçılık ve motorlu kara taşıtı ve römork değişkenleri ve sabitli ve trendli modelde ağaç ve mantar ürünleri, ana metal sanayi, atık ve hurdalar, motorlu kara taşıtı ve römork değişkeni dışında kalan sektör değişkenlerinin tamamının durağan olduğu tespit edilmiştir. IPS Birim Kök Testi sonuçları incelendiğinde sabitli modelde reel döviz kuru, ağaç ve mantar ürünleri, diğer ulaşım araçları, metal eşya sanayi ve sabitli ve trendli modelde Euro/Dolar paritesi, reel döviz kuru, ağaç ve

mantar ürünleri, diğer ulaşım araçları, ham petrol ve doğalgaz, kimyasal madde ve ürünler değişkenleri dışında kalan tüm değişkenlerin durağan olduğuna ulaşılmıştır.

Panel veri analizlerinde tahmin edilen katsayıların anlamlılık değerlerinin güvenilir olabilmesi için hata terimlerinin otokorelasyonsuz ve sabit varyanslı olması gerekmektedir (Tari, 2010: 199). Panel veri analizinde otokorelasyonu test etmek için Bhargava, Franzini ve Narendranathan (1982)'in Durbin-Watson d İstatistiği ile Baltagi ve Wu'nun (1999) Yerel En İyi Değişmez (LBI) Testleri, değişen varyans sorununun var olup olmadığının testi için ise Breusch-Pagan LM Değişen Varyans Testi kullanılmıştır.

Panel veri analizlerinde tahmin edilen katsayıların anlamlılık değerlerinin güvenilir olabilmesi için hata terimlerinin otokorelasyonsuz ve sabit varyanslı olması gerekmektedir (Tari, 2010: 199). Panel veri analizinde otokorelasyonu test etmek için Bhargava, Franzini ve Narendranathan (1982)'in Durbin-Watson d İstatistiği ile Baltagi ve Wu'nun (1999) Yerel En İyi Değişmez (LBI) Testleri, değişen varyans sorununun var olup olmadığının testi için ise Breusch-Pagan LM Değişen Varyans Testi kullanılmıştır. Yapılan test sonuçlarına Tablo 4'te yer verilmiştir:

Tablo 4. Otokorelasyon ve Değişen Varyans Testleri

Bağımsız Değişkenler	Modeller	Breusch-Pagan		Durbin	Baltagi-
		χ^2	Prob	Watson	Wu
				d statistic	LBI
Ağaç ve Mantar Ürünleri	Model 1	4.05	0.04	0.95	1.00
	Model 2	4.26	0.03	0.95	1.00
Ana Metal Sanayi	Model 1	164.56	0.00	1.11	1.14
	Model 2	191.83	0.00	1.03	1.09
Atık ve Hurdalar	Model 1	52.44	0.00	1.00	1.04
	Model 2	49.30	0.00	1.05	1.10
Balıkçılık	Model 1	386.28	0.00	1.14	1.16
	Model 2	395.83	0.00	1.15	1.16
Basım ve Yayım; Plak, Kaset vb.	Model 1	41.84	0.00	1.98	1.99
	Model 2	47.89	0.00	1.01	1.01
Başka Yerde Sınıflandırılmamış Elektrikli Makina ve Cihaz	Model 1	95.20	0.00	0.58	0.67
	Model 2	78.73	0.00	0.59	0.67
Başka Yerde Sınıflandırılmamış Makine ve Teçhizat	Model 1	0.78	0.37	1.12	1.19
	Model 2	24.49	0.00	1.06	1.10
Büro, Muhasebe ve Bilgi İşleme Makinaları	Model 1	85.56	0.00	1.55	1.56
	Model 2	97.77	0.00	1.48	1.49
Dabaklanmış Deri, Bavul, El Çantası, Saraciye ve Ayakkabı	Model 1	7.75	0.00	1.46	1.47
	Model 2	15.11	0.00	1.47	1.49
Diğer Hizmet Faaliyetleri	Model 1	225.69	0.00	1.10	1.10
	Model 2	337.64	0.00	1.10	1.10
Diğer İş Faaliyetleri	Model 1	37.42	0.00	1.43	1.43
	Model 2	23.36	0.00	1.33	1.34
Diğer Ulaşım Araçları	Model 1	147.55	0.00	1.23	1.28
	Model 2	142.92	0.00	1.17	1.20
Eğlence, Kültür ve Sporla İlgili Faaliyetler	Model 1	6.33	0.01	1.01	1.03
	Model 2	3.55	0.05	1.01	1.03
Elektrik, Gaz ve Su	Model 1	4077.11	0.00	1.18	1.19
	Model 2	4241.22	0.00	1.18	1.19
Gıda Ürünleri ve İçecek	Model 1	18.74	0.00	1.41	1.44
	Model 2	13.85	0.00	1.39	1.41

Bağımsız Değişkenler	Modeller	Breusch-Pagan		Durbin	Baltagi-
		χ^2	Prob	Watson	Wu
				d statistic	LBI
Giyim Eşyası	Model 1	124.73	0.00	1.36	1.39
	Model 2	133.19	0.00	1.37	1.39
Ham Petrol ve Doğalgaz	Model 1	454.11	0.00	1.05	1.05
	Model 2	574.65	0.00	1.06	1.06
Kâğıt ve Kâğıt Ürünleri	Model 1	405.90	0.00	1.09	1.42
	Model 2	367.49	0.00	1.11	1.42
Kimyasal Madde ve Ürünler	Model 1	2.55	0.11	1.54	1.55
	Model 2	6.85	0.00	1.60	1.61
Kok Kömürü, Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri ve Nükleer Yakıtlar	Model 1	1025.65	0.00	1.54	1.62
	Model 2	1058.57	0.00	1.41	1.53
Maden Kömürü, Linyit ve Turba	Model 1	152.71	0.00	1.14	1.21
	Model 2	101.82	0.00	1.14	1.19
Metal Cevherleri	Model 1	500.61	0.00	1.41	1.44
	Model 2	153.50	0.00	1.39	1.41
Metal Eşya Sanayi	Model 1	7.67	0.00	1.36	1.39
	Model 2	7.03	0.00	1.37	1.39
Metalik Olmayan Diğer Mineral Ürünler	Model 1	26.95	0.00	1.05	1.05
	Model 2	19.83	0.00	1.06	1.06
Mobilya ve Başka Yerde Sınıflandırılmamış Diğer Ürünler	Model 1	91.79	0.00	1.09	1.42
	Model 2	137.42	0.00	1.11	1.42
Motorlu Kara Taşıtı ve Römork	Model 1	19.82	0.00	1.54	1.55
	Model 2	16.90	0.00	1.60	1.61
Ormancılık ve Tomrukçuluk	Model 1	263.32	0.00	1.54	1.62
	Model 2	207.95	0.00	1.41	1.53
Plastik ve Kauçuk Ürünleri	Model 1	4.55	0.03	1.14	1.21
	Model 2	2.96	0.08	1.14	1.19
Radyo, Televizyon, Haberleşme Teçhizatı ve Cihazları	Model 1	13.86	0.00	1.41	1.44
	Model 2	3.06	0.08	1.39	1.41
Tarım ve Hayvancılık	Model 1	18.29	0.00	1.36	1.39
	Model 2	22.50	0.00	1.37	1.39
Taş Ocaklığı ve Diğer Madencilik	Model 1	90.79	0.00	1.05	1.05
	Model 2	75.73	0.00	1.06	1.06
Tekstil Ürünleri	Model 1	57.08	0.00	1.09	1.42
	Model 2	57.55	0.00	1.11	1.42
Tıbbi Aletler; Hassas Optik Aletler ve Saat	Model 1	173.86	0.00	1.54	1.55
	Model 2	181.79	0.00	1.60	1.61
Tütün Ürünleri	Model 1	72.67	0.00	1.54	1.62
	Model 2	63.77	0.00	1.41	1.53

Tablo 4’te otokorelasyon ve değişen varyans test sonuçlarına yer verilmiştir. Yapılan regresyon tahminlerinin bir bütün oluşturması açısından tüm testlerde değişen varyans ve otokorelasyon sorunu olduğu kabul edilmiştir. Bu varsayımdan hareketle yapılan tahminlerin sonucunda hata teriminde değişen varyans ve otokorelasyon varlığında standart hataları düzelten yöntemin kullanılmasına karar verilmiştir.

Beck-Katz (1995), Parks-Kmenta Yöntemi’nin kabul edilemeyecek kadar küçük standart hatalar ürettiğini belirterek Panel Düzeltilmiş Standart Hataları (PCSE) geliştirmiştir. Beck (1995) Tahmincisi, birimler arası

korelasyonu düzeltmek için kullanılan ve büyük T asimptotik temelli standart hatalar üreten PCSE yönteminin küçük panellerde de kullanıma uygun olduğunu göstermiştir (Tatoğlu, 2012: 260). Fakat PCSE tahmincisinin küçük örnek özellikleri (yatay kesit boyutu, zaman boyutundan büyük olması durumunda) zayıftır, PCSE metodu ile elde edilen tahminler sapmalı olacaktır (Beck ve Katz, 1995: 641). Bu sebeple orta ve uzun mikro ekonometrik panellerde birimler arası korelasyon için parametrik düzeltme yapılması uygundur (Tatoğlu, 2012: 260). Yapılan Beck-Katz Tahmincisi analiz sonuçları Tablo 5 ve Tablo 6'da verilmiştir. Bu tablolar oluşturulurken, TÜİK tarafından oluşturulan İhracat Sektörlerinin Uluslararası Standart Sınıflaması dikkate alınmış, analiz sonuçları imalat sanayi sektörü ve imalat sanayi sektörü hariç olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Bu şekilde ayrıma gidilmesinin nedeni, imalat ana sanayi sektörünün diğer ana sektörlerle göre daha fazla alt başlıktan oluşmasıdır.

Tablo 5. Beck-Katz Tahmincisi Sonuçları (İmalat Sanayi Hariç)

Bağımsız Değişkenler	Modeller	Bağımlı Değişkenler					
		Sabit Terim	GSYİH	Euro/Dolar	RDK	OynEuro/Dolar	OynRD K
Tarım ve Hayvancılık	Model 1	4.86*	1.04*	-0.67*	0.00**	0.25***	-
	R ² %30	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.03)	(0.06)	-
	Model 2	4.94*	1.04*	-0.62*	0.00	-	0.00
	R ² %30	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.30)	-	(0.32)
Ormanlık ve Tomrukçuluk	Model 1	-14.54*	2.15*	-0.28*	-0.00*	1.14*	-
	R ² %35	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	-
	Model 2	-13.32*	2.05*	-0.21**	-0.00*	-	-0.00*
	R ² %34	(0.00)	(0.00)	(0.02)	(0.00)	-	(0.00)
Balıkçılık	Model 1	-164.64*	14.28*	-4.21*	-0.11*	1.70	-
	R ² %45	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.26)	-
	Model 2	-159.68*	13.82*	-4.65*	-0.09*	-	-0.06*
	R ² %46	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	-	(0.00)
Maden Kömürü, Linyit ve Turba	Model 1	-53.64*	3.65*	2.83*	0.03*	14.64*	-
	R ² %14	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	-
	Model 2	-46.11*	3.10*	5.17*	-0.00	-	0.04*
	R ² %9	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.76)	-	(0.00)
Ham Petrol ve Doğalgaz	Model 1	4.76**	-0.38**	0.07	0.00	0.27	-
	R ² %1	(0.01)	(0.01)	(0.68)	(0.18)	(0.54)	-
	Model 2	4.35**	-0.33**	0.21	0.00	-	0.00**
	R ² %1	(0.03)	(0.02)	(0.25)	(0.96)	-	(0.04)
Metal Cevherleri	Model 1	20.67*	-0.74	-2.13*	0.06*	-11.47*	-
	R ² %7	(0.00)	(0.100)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	-
	Model 2	16.99*	-0.52	-4.34*	0.10*	-	-0.06*
	R ² %5	(0.00)	(0.25)	(0.00)	(0.00)	-	(0.00)
Taş Ocakçılığı ve Diğer Madencilik	Model 1	-24.76*	2.91*	0.15*	0.00*	-0.21	-
	R ² %74	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.10)	-
	Model 2	-24.32*	2.87*	0.02	0.01*	-	-0.00*
	R ² %74	(0.00)	(0.00)	(0.61)	(0.00)	-	(0.00)
Elektrik, Gaz ve Su	Model 1	-13.39*	1.11*	-0.34**	-0.01*	-0.04	-
	R ² %8	(0.00)	(0.00)	(0.04)	(0.00)	(0.90)	-
	Model 2	-12.61*	1.03*	-0.48*	-0.00**	-	-0.01*
	R ² %8	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.03)	-	(0.00)
Atık ve Hurdalar	Model 1	-16.69*	2.41*	0.47*	-0.00	1.02*	-
	R ² %60	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.65)	(0.00)	-
	Model 2	-16.05*	2.36*	0.62*	-0.00***	-	0.00
	R ² %60	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.05)	-	(.42)
Diğer İş Faaliyetleri	Model 1	-215.14*	16.16*	8.81*	-0.08*	-19.16*	-
	R ² %35	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	-
	Model 2	-222.53*	16.65*	5.33*	-0.02***	-	-0.09*
	R ² %32	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.06)	-	(0.00)
Eğlence, Kültür ve Sporla İlgili Faaliyetler	Model 1	-33.84*	3.25*	-1.96*	0.03*	-0.42	-
	R ² %13	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.52)	-
	Model 2	-33.49*	3.21*	-2.12*	0.03*	-	-0.01
	R ² %13	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	-	(0.14)

Bağımsız Değişkenler	Modeller	Bağımlı Değişkenler					
		Sabit Terim	GSYİH	Euro/Dolar	RDK	OynEuro/Dolar	OynRD K
Diğer Hizmet Faaliyetleri	Model 1	-8.69**	0.59**	0.82**	-0.00	-1.33	-
	R ² %1	(0.02)	(0.03)	(0.02)	.88	(0.12)	-
	Model 2	-11.83*	0.88*	1.04*	-0.01***	-	0.03*
	R ² %1	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.06)	-	(0.00)

*, **, *** sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir. Parantez içindeki değerler olasılık düzeylerini ifade etmektedir.

GSYİH değişkeninin ihracatı pozitif ve anlamlı etkilemesi beklenmektedir. Bu beklenti AB üyesi ülkelerin gelirlerinin artması hâlinde Türkiye ihracatının da artacağı şeklinde yorumlanmaktadır. Tablo 5'te GSYİH değişkeni imalat sanayi hariç sektörünün tüm modellerinde (metal cevherleri sektörü hariç) ihracatı anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Ham petrol ve doğalgaz sektörü ihracatı ise GSYİH değişkeninden negatif yönde etkilenmektedir. Ancak ham petrol ve doğalgaz ihracatının özel anlaşmalarla uzun yılları kapsayacak şekilde yapılması, sektörün kritik öneme sahip olması ve ithalatçı ülkelerin arz güvenlikleri için tedarikçi çeşitlendirmesine gitmelerinin etkisi ile bu sonuca varıldığı düşünülmektedir.

Euro/Dolar paritesi değişkeninin artması hâlinde, ithalatçı ülkelerin çoğunlukla Euro para birimi üzerinden ticaret yapmaları nedeniyle, ihracatın da artması beklenmektedir. Tablo 5'te Euro/Dolar paritesi genel olarak tüm sektörlerde ve modellerde (Ham Petrol ve Doğalgaz sektörü ile taş ocakçılığı ve diğer madencilik sektörü Model 2 hariç) ihracat üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Ancak, ihracatı ithalata bağımlı olduğu düşünülen ve katma değeri düşük olan sektör ihracatlarında Euro/Dolar paritesi, ihracatı negatif yönde etkilemektedir. Örneğin tarım ve hayvancılık, ormancılık ve tomrukçuluk, balıkçılık ve metal cevherleri sektörleri gibi katma değeri düşük olan sektörlerin tüm modelleri ile ihracatı ithalata bağımlı olan elektrik, gaz ve su ile eğlence, kültür ve sporla ilgili faaliyetler sektörlerinde Euro/Dolar paritesi ihracatı negatif yönde etkilemektedir. İhracatı daha çok yerli hammaddeye bağlı olan maden kömürü, linyit ve turba, taş ocakçılığı ve diğer madencilik, atık ve hurdalar, diğer iş faaliyetleri ve diğer hizmet faaliyetleri sektörleri ihracatı ise Euro/Dolar paritesindeki artıştan pozitif yönde etkilenmektedir.

Reel döviz kuru artışlarının, TL'nin değerini arttıracığı için ihracatı olumsuz yönde etkilemesi umulurken reel döviz kuru değerindeki azalışlarda ise ihracatın artması beklenmektedir. Ancak bu durum, reel döviz kurunun değerindeki azalışların talep üzerindeki pozitif etkisi olarak gözlemlenmişse, AB için zorunlu olmayan mallarda geçerli değildir. Çünkü reel döviz kuruna bağlı olarak ihraç edilen malın fiyatının ucuzlaması, talep esnekliğine bağlı olarak ihracatı arttırabilmektedir. Reel döviz kurunun değerinin artmasının etkisi ile Tablo 5'te yer alan ormancılık ve tomrukçuluk, balıkçılık, diğer iş faaliyetleri ve elektrik, gaz ve su sektörlerinin tüm modellerinde ihracatın azalması beklenen bir sonuçtur. Çünkü bu sektörlerin ihracatı AB için pahalı hâle gelmektedir. Atık ve hurdalar (Model 1 hariç) ile diğer hizmet faaliyetleri (sadece Model 2) sektörleri kısıtlı bir şekilde bu kapsamda değerlendirilebilmektedir. Ancak, reel döviz kurunun artması sonucu metal cevherleri, taş ocakçılığı ve diğer madencilik ile eğlence, kültür ve sporla ilgili faaliyetler sektörlerinin tüm modellerinde ihracattaki artış, bu sektörlerin AB için önemli birer sektör olduğunu göstermektedir. Tarım ve hayvancılık (Model 2 hariç) ile maden kömürü, linyit ve turba (Sadece Model 1) sektörleri bu kapsama kısmen de olsa dâhil edilebilmektedir.

Oynaklık serilerinin sektör ihracatına etkisi belirsizdir. Çünkü Euro/Dolar paritesi veya döviz kuru için oynaklığın söz konusu olması, dış ticaret yapan firmaların riskten kaçınma güdüsü ile maliyetleri arttırabileceği ve döviz kurunda yaşanan değişimlerin etkisi ile kâr beklentilerinin düşeceğini düşünmeleri ithalat ve ihracatlarını yavaşlatabilecektir. Bu bakış açısıyla oynaklık serilerinin sektörel ihracata etkisi incelendiğinde, imalat sanayi dışında kalan sektörler arasında, maden kömürü, linyit ve turba sektöründeki tüm modellerde oynaklıkların etkisinin ihracatı arttırdığı, metal cevherleri ve diğer iş faaliyetleri sektörlerindeki modellerin tamamında oynaklıkların etkisinin ihracatı azalttığı görülmektedir.

Tablo 6. Beck-Katz Tahmincisi Sonuçları (İmalat Sanayi)

Bağımsız Değişkenler	Modeller	Bağımlı Değişkenler					
		Sabit Terim	GSYİH	Euro/Dolar	RDK	OynEuro/Dolar	OynRDK
Gıda Ürünleri ve İçecek	Model 1	-18.92*	2.75*	-0.03 (0.45)	0.00*	-0.27*	-
	R ² %81	(0.00)	(0.00)		(0.00)	(0.00)	
	Model 2	-19.09*	2.77*	-0.07***	0.00*	-	-0.00
	R ² %81	(0.00)	(0.00)	(0.09)	(0.00)		(0.74)
Tütün Ürünleri	Model 1	-161.71*	13.31*	0.80**	-0.07*	-4.86*	-
	R ² %62	(0.00)	(0.00)	(0.02)	(0.00)	(0.00)	
	Model 2	-166.20*	13.69*	0.36	-0.07*	-	0.01***
	R ² %61	(0.00)	(0.00)	(0.30)	(0.00)		(0.05)
Tekstil Ürünleri	Model 1	8.52*	0.85*	-0.02	-0.00*	0.01	-
	R ² %50	(0.00)	(0.00)	(0.46)	(0.00)	(0.87)	
	Model 2	8.53*	0.85*	-0.01	-0.00*	-	0.00
	R ² %50	(0.00)	(0.00)	(0.51)	(0.00)		(0.89)
Giyim Eşyası	Model 1	23.79*	-0.26*	-0.25*	0.00*	0.03	-
	R ² %22	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.48)	
	Model 2	23.75*	-0.25*	-0.24*	0.00	-	0.00**
	R ² %22	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.21)		(0.04)
Dabaklanmış Deri, Bavul, El Çantası, Saraciye ve Ayakkabı	Model 1	-20.52*	2.78*	-0.51*	-0.00*	-0.38*	-
	R ² %80	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	
	Model 2	-21.01*	2.82*	-0.52*	-0.00*	-	0.00*
	R ² %80	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)		(0.00)
Ağaç ve Mantar Ürünleri	Model 1	2.63*	0.91*	-0.23*	-0.00*	-0.02	-
	R ² %29	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.81)	
	Model 2	2.65*	0.91*	-0.25*	-0.00**	-	-0.00
	R ² %29	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.03)		(0.60)
Kâğıt ve Kâğıt Ürünleri	Model 1	-46.24*	4.51*	-0.02	0.01*	-0.03	-
	R ² %86	(0.00)	(0.00)	(0.63)	(0.00)	(0.80)	
	Model 2	-46.55*	4.54*	0.01	0.01*	-	0.00*
	R ² %86	(0.00)	(0.00)	(0.74)	(0.00)		(0.00)
Basım ve Yayım; Plak, Kaset vb.	Model 1	5.31*	0.73*	-0.23*	0.00***	0.07	-
	R ² %17	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.05)	(0.55)	
	Model 2	5.03*	0.75*	-0.17*	-0.00	-	0.00*
	R ² %18	(0.00)	(0.00)	(0.006)	(0.63)		(0.00)
Kok Kömürü, Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri ve Nükleer Yakıtlar	Model 1	-313.09*	23.01*	8.68*	0.09*	3.33**	-
	R ² %67	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.01)	
	Model 2	-303.38*	22.10*	7.82*	0.13*	-	-0.11*
	R ² %68	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)		(0.00)
Kimyasal Madde ve Ürünler	Model 1	-21.07*	2.79*	0.35*	0.00*	0.29*	-
	R ² %89	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	
	Model 2	-20.67*	2.75*	0.35*	0.01*	-	-0.00*
	R ² %89	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)		(0.00)
Plastik ve Kauçuk Ürünleri	Model 1	-35.88*	3.95*	0.48*	0.00*	-0.07	-
	R ² %95	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.26)	
	Model 2	-35.75*	3.94*	0.44*	0.00*	-	-0.00*
	R ² %95	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)		(0.00)
Metalik Olmayan Diğer Mineral Ürünler	Model 1	-5.46*	1.71*	-0.11*	0.00*	-0.02	-
	R ² %82	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.001)	(0.65)	
	Model 2	-5.70*	1.73*	-0.08*	0.00	-	0.00*
	R ² %83	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.51)		(0.00)
Ana Metal Sanayi	Model 1	-45.27*	4.57*	0.84*	0.01*	-0.20***	-
	R ² %91	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.05)	
	Model 2	-44.79*	4.52*	0.71*	0.01*	-	-0.01*
	R ² %91	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)		(0.00)

Bağımsız Değişkenler	Modeller	Bağımlı Değişkenler					
		Sabit Terim	GSYİH	Euro/Dolar	RDK	OynEuro/Dolar	OynRDK
Metal Eşya Sanayi	Model 1 R ² %93	-37.95* (0.00)	4.10* (0.00)	0.79* (0.00)	0.00* (0.00)	-0.46* (0.00)	-
	Model 2 R ² %93	-38.18* (0.00)	4.12* (0.00)	0.72* (0.00)	0.00* (0.00)	-	-0.00 (0.10)
Başka Yerde Sınıflandırılmamış Makine ve Teçhizat	Model 1 R ² %96	-34.71* (0.00)	3.88* (0.00)	0.61* (0.00)	0.00* (0.00)	-0.09 (0.13)	-
	Model 2 R ² %96	-34.35* (0.00)	3.85* (0.00)	0.53* (0.00)	0.01* (0.00)	-	-0.00* (0.00)
Büro, Muhasebe ve Bilgi İşleme Makineleri	Model 1 R ² %69	-32.69* (0.00)	3.25* (0.00)	-0.29* (0.00)	0.04* (0.00)	0.65* (0.00)	-
	Model 2 R ² %70	-31.04* (0.00)	3.10* (0.00)	-0.42* (0.00)	0.05* (0.00)	-	-0.01* (0.00)
Başka Yerde Sınıflandırılmamış Elektrikli Makine ve Cihazlar	Model 1 R ² %84	-14.26* (0.00)	2.42* (0.00)	-0.28* (0.00)	-0.00 (0.30)	-0.28* (0.00)	-
	Model 2 R ² %84	-14.53* (0.00)	2.44* (0.00)	-0.31* (0.00)	-0.00 (0.26)	-	0.00 (0.13)
Radyo, Televizyon, Haberleşme Teçhizatı ve Cihazları	Model 1 R ² %4	19.80* (0.00)	-0.05 (0.39)	-0.28* (0.001)	-0.00* (0.00)	-0.32 (0.11)	-
	Model 2 R ² %5	19.09* (0.00)	0.00 (0.91)	-0.23* (0.00)	-0.00* (0.00)	-	0.00* (0.00)
Tıbbi Aletler; Hassas Optik Aletler ve Saat	Model 1 R ² %90	-46.74* (0.00)	4.53* (0.00)	0.31* (0.00)	0.01* (0.00)	-0.20*** (0.06)	-
	Model 2 R ² %90	-46.71* (0.00)	4.52* (0.00)	0.25* (0.00)	0.01* (0.00)	-	-0.00** (0.01)
Motorlu Kara Taşıtı ve Römorklar	Model 1 R ² %88	-25.58* (0.00)	3.35* (0.00)	0.18* (0.00)	0.00* (0.00)	0.39* (0.00)	-
	Model 2 R ² %88	-25.58* (0.00)	3.35* (0.00)	0.28* (0.00)	0.00** (0.04)	-	0.00* (0.00)
Diğer Ulaşım Araçları	Model 1 R ² %11	-16.30* (0.00)	2.56* (0.00)	-0.74* (0.00)	-0.00 (0.21)	-0.30 (0.608)	-
	Model 2 R ² %12	-14.73* (0.00)	2.40* (0.00)	-1.09* (0.00)	0.00 (0.19)	-	-0.02* (0.00)
Mobilya ve Başka Yerde Sınıflandırılmamış Diğer Ürünler	Model 1 R ² %66	-7.54* (0.00)	1.83* (0.00)	0.42* (0.00)	0.00 (0.17)	0.58* (0.00)	-
	Model 2 R ² %66	-7.52* (0.00)	1.84* (0.00)	0.56* (0.00)	-0.00* (0.00)	-	0.00* (0.00)

*, **, *** sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir. Parantez içindeki değerler olasılık düzeylerini ifade etmektedir.

Tablo 6'da GSYİH değişkeni imalat sanayi sektörünün tüm modellerinde ihracatı anlamlı bir şekilde etkilemektedir. İmalat sanayi sektörleri arasında giyim eşyası sektörünün tüm modelleri ile radyo, televizyon, haberleşme teçhizatı ve cihazları sektörünün Model 1'inde GSYİH artışı, ihracatı negatif yönde etkilerken diğer sektörlerin modellerinin tamamında ihracatı pozitif yönde etkilemektedir. Bu durumun nedeni olarak, AB ülkelerinin artan gelirleri ile Türkiye'nin ürettiği giyim eşyası ve radyo, televizyon, haberleşme teçhizatı ve cihazları sektörleri ürünlerini tercih etmedikleri, bu sektörler için mallar yerine daha lüks malları tercih ettikleri düşünülmektedir.

Tablo 6'da Euro/Dolar paritesindeki artışın kâğıt ve kâğıt ürünleri ile tekstil ürünleri sektörlerinin tüm modellerinde, gıda ürünleri ve içecek sektörü Model 1 ile tütün ürünleri sektörü Model 2'de ihracatı etkilememektedir. Euro/Dolar paritesindeki artış kok kömürü, rafine edilmiş petrol ürünleri ve nükleer yakıtlar, kimyasal madde ve ürünler, plastik ve kauçuk ürünleri, ana metal sanayi, metal eşya sanayi, başka yerde sınıflandırılmamış makine ve teçhizat, tıbbi aletler; hassas optik aletler ve saat, motorlu kara taşıtı ve römorklar sektörlerinin tüm modellerinde ihracatı arttırmaktadır. Euro/Dolar paritesindeki artışın ihracatı arttırması beklenirken, söz konusu sektörlerde katma değer imalat sektörü alt başlığındaki diğer sektörler için daha fazla olması dikkat çekicidir. Giyim eşyası, dabalı deri, bavul, el çantası, saraciye ve ayakkabı, ağaç ve mantar ürünleri, büro, muhasebe ve bilgi işleme makineleri, başka yerde sınıflandırılmamış elektrikli makine ve cihazlar,

radio, televizyon, haberleşme teçhizatı ve cihazları ile diğer ulaşım araçları sektörlerinin tüm modellerinde Euro/Dolar paritesindeki artış ihracatı azaltmaktadır. Bu durumun nedenlerinin sektörlere ait malların katma değerinin düşük olması ve Euro/Dolar paritesindeki artışın etkisiyle ithalatçı ülkelerin başka ülkelere ithalat yapmayı tercih etmeleri olduğu düşünülmektedir.

Tablo 6'ya bakıldığında reel döviz kurundaki artışın etkisi ile tütün ürünleri, tekstil ürünleri, dabalıanmış deri, bavul, el çantası, saraciye ve ayakkabı, ağaç ve mantar ürünleri, radyo, televizyon, haberleşme teçhizatı ve cihazları sektörlerindeki tüm modellerde ihracatın azalması beklentilerle uyumludur. Ancak gıda ürünleri ve içecek, giyim eşyası (Model 2 hariç), kâğıt ve kâğıt ürünleri, basım ve yayım; plak, kaset vb. (Model 2 hariç), kok kömürü, rafine edilmiş petrol ürünleri ve nükleer yakıtlar, kimyasal madde ve ürünler, plastik ve kauçuk ürünleri, metalik olmayan diğer mineral ürünler (Model 2 hariç), ana metal sanayi, metal eşya sanayi, başka yerde sınıflandırılmamış makine ve teçhizat, büro, muhasebe ve bilgi işleme makineleri, tıbbi aletler; hassas optik aletler ve saat, motorlu kara taşıtı ve römorklar sektörlerindeki modellerde reel döviz kuru artışı, ihracatı da arttırmıştır. Reel döviz kuru artışına rağmen, söz konusu sektörlerde ihracat artıyorsa bu sektörlerin de AB pazarı için önemli sektörler hatta bu sektörler için ürünlerin de zorunlu mal olduğu düşünülmektedir.

Diğer sektörler için genel bir değerlendirme yapılması mümkün olmamıştır. OynEuro/Dolar ve OynRDK değişkenlerinin diğer sektörlerde olduğu gibi imalat sanayi sektörlerinde de ihracat üzerindeki etkileri belirsizdir. OynEuro/Dolar değişkeninin (tütün ürünleri Model 1 hariç) ihracat üzerindeki etkisi, Euro/Dolar paritesinin ihracat üzerindeki etkisi ile aynıdır. Sektörel bazda OynEuro/Dolar değişkeninin ihracat üzerindeki anlamsız etkisi, belirsizliğin bir göstergesi olduğu şeklinde ifade edilmiştir. OynRDK değişkenindeki artış ve azalışlar imalat sanayi sektörlerinden kâğıt ve kâğıt ürünleri ile motorlu kara taşıtı ve römorklar sektörü hariç reel döviz kuru değişkeninin artış ve azalışlarının ihracat üzerindeki anlamlı etkisi ile aynıdır. Basım ve yayım, dabalıanmış deri, bavul, el çantası, saraciye ve ayakkabı, giyim eşyası, ham petrol ve doğalgaz, kâğıt ve kâğıt ürünleri, maden kömürü, linyit ve turba, metalik olmayan diğer mineral ürünler, radyo, televizyon, haberleşme teçhizatı ve cihazları ile tütün ürünleri sektörleri reel döviz kuru oynaklığı söz konusu olduğu hâlde ihracat rakamlarında artış göstermeye devam etmektedir. İstatistiki sonuçlar pozitif ve anlamlıdır. Bu sonuç beklentilerle uyumsuzdur. Diğer birçok sektörde ise reel döviz kuru değişkeni ile OynRDK değişkeninin ihracat üzerindeki anlamlı etkisi birbirleriyle zıt işaretlidir. Bu sonuç, sektörel bazda OynRDK değişkeninin dikkate alınması gereken bir değişken olduğunu açıkça göstermektedir. Son olarak, sektörel bazda OynEuro/Dolar değişkeninin yorumlanmasında olduğu gibi, OynRDK değişkeninin ihracat üzerindeki anlamsız etkisi de belirsizliğin bir göstergesi olarak değerlendirilmiştir.

Yapılan analiz sonuçlarında bazı sektörler (Maden Kömürü, Linyit ve Turba, Ham Petrol ve Doğalgaz, Metal Cevherleri, Elektrik, Gaz ve Su, Eğlence, Kültür ve Sporla İlgili Faaliyetler, Diğer Hizmet Faaliyetleri, Giyim Eşyası, Ağaç ve Mantar Ürünleri, Basım ve Yayım; Plak, Kaset vb., Radyo, Televizyon, Haberleşme Teçhizatı ve Cihazları, Diğer Ulaşım Araçları) ilişkin modellerin R²lerinin göreceli olarak düşük hesaplandıkları gözlemlenmiştir. Böyle bir sonucun ortaya çıkmasının temel nedeni öncelikle analiz dönemindeki ihracat verilerinin düşük hacimli olmasıdır. Ayrıca, ihracatı etkileyen diğer faktörlerin (özel anlaşmalar, taşıma maliyetleri, zevk ve tercihler vb.) model dışında bırakılmış olması da bir başka önemli nedendir.

Çalışmaya dair analiz sonuçlarının genel değerlendirilmesinin yapılabilmesi ve kolayca yorumlanabilmesi için Ek 2 ve Ek 3 oluşturulmuştur. Söz konusu tablolardaki artı (+) ve eksi (-) işaretleri analiz sonuçlarının verildiği Tablo 5 ve Tablo 6'daki tahmin edilen katsayıların işaretidir. Tablolardaki yeşil renk, Tablo 5 ve Tablo 6'daki tahmin edilen ilgili değişkenin istatistiki olarak anlamlılığını; kırmızı renk ise anlamsızlığını ifade etmektedir.

4. SONUÇ

Yapılan çalışma, Nazlıoğlu (2013), Özsan (2015) ve Kaplan ve Güngör'ün (2017) elde ettiği sonuçlarla örtüşerek döviz kurunun ülke ihracatına etkisinin sektörel bazda farklılık gösterdiğini, döviz kurunun ve ihracata etkisinin sektörleri göz ardı ederek genellemenin her zaman için güvenilir olmadığını ortaya koymuştur. Aynı zamanda çalışma, örneklem olarak değerlendirilen AB üyesi ülkeler ve sektörler açısından diğer çalışmalardan oldukça farklılaşmaktadır. Literatür taramasında ülke, sektör detayı ve ele alınan değişkenler itibarıyla bu seviyede kapsamlı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple çalışmanın literatüre katkısı olduğu düşünülmektedir. Ayrıca yapılacak olan diğer çalışmalara, ülkelerin bireysel olarak analizlerinin sektörel ayrımlarına etkilerinin incelenmesi gerektiği yönünde yol gösterici olması da beklenmektedir.

Genel itibariyle sonuçlar değerlendirildiğinde reel döviz kurunda yaşanan değişimler ihracat hacmini sektörler bazında farklı şekillerde etkilemiştir. AB üyesi ülkelerin gelirlerinde yaşanan artış çoğunlukla ihracat sektörlerini olumlu yönde etkilemiştir. Diğer taraftan reel döviz kurunun etkisine bakıldığında reel döviz kurunda yapılacak ayarlamaların ihracata olumlu veya olumsuz etkide bulunduğu yargısının doğru olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda ihracatı artırmak amacıyla uygulanan ekonomi politikalarının ve sektörel teşviklerin katma değeri düşük mallardan ziyade katma değeri yüksek olan mallara yönelik yapılması ülke ticareti açısından rasyonel olacaktır.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Aktaş, C. (2010). Türkiye’de reel döviz kuru ile ihracat ve ithalat arasındaki ilişkinin VAR tekniğiyle analizi. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 123-140.
- Albeni, M., Demir, Y. ve Demirgil, H. (2005). Döviz kurlarındaki değişim ve kur sistemlerinin ihracat üzerindeki etkisi-Türk imalat sanayiinde bir uygulama. *Review Of Social, Economic & Business Studies*, 5(6), 261-284.
- Altıntaş, H. ve Öz, B. (2010). Türkiye’de kur değişkenliği ve ihracat ilişkisinin ekonometrik analizi: 1989-2008. *Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi*. Sayı: I. Küresel Krizler ve Ekonomik Yönetiş, Malatya.
- Aristotelous, K. (2001). Exchange-rate volatility, exchange-rate regime and trade volume: evidence from the UK-US export function (1989-1999). *Economic Letters*, 72, 87-89.
- Arize, A., Malindretos, J. ve Kasibhatla K. M. (2003). Does exchange-rate volatility depress export flows: the case of Ldc’s. *International Advances in Economic Research*, 9(1), 7-19.
- Arize, A. C. (1995). The effects of exchange-rate volatility on U.S. exports: an empirical investigation. *Southern Economic Journal*, 62(1), 34-43.
- Arize, A. C. (1997). Conditional exchange rate volatility and the volume of foreign trade: evidence from seven industrialized countries. *Southern Economic Journal*. 64, 235-254.
- Asteriou, D., Hall, S. G. (2007). *Applied econometrics: a modern approach using Eviews and Microfit*. New York: Palgrave Macmillan.
- Baak, S. J., Al-Mahmood, M. A. ve Vixathep, S. (2007). Exchange rate volatility and exports from east asian countries to Japan and the USA. *Applied Economics*, 39(8), 947-959.
- Baltagi, B. H., Wu, P. X. (1999). Unequally spaced panel data regressions with AR(1) disturbances. *Econometric Theory*. 15, 814-823.
- Baltagi, B. H. (2008). Forecasting with panel data. *Journal of Forecasting*. 27(2), 153-173.
- Barışık, S. ve Demircioğlu, E. (2006). Türkiye’de döviz kuru rejimi, konvertibilite, ihracat-ithalat ilişkisi (1980-2001). *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 2(3), 71-84.
- Beck, N., Katz, J. N. (1995). What to do (and not to do) with time-series crosssection data. *American Political Science Review*, 89(3), 634-647.
- Berberoğlu, N. C. ve Oktay, N. (1988). A statistical analysis of the relationship between the foreign exchange rates and the direction of exports: the Turkish example. *Eskişehir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 135-142.
- Bhargava, A., Franzini, L. ve Narendranathan, W. (1982). Serial correlation and the fixed effects model. *Review of Economic Studies*, 49, 533-549.

- Breusch, T. ve Pagan, A. (1980). The lagrange multiplier test and its applications to model specification in econometrics. *Review of Economic Studies*, 47(1), 239-253.
- Bügük, C., Isık, M., Dellal, İ. ve Allen, A. (2001). The impact of exchange rate variability on agriculture exports of developing countries: the case of Turkey. *Journal Of International Food & Agribusiness Marketing*, 13, 83-105.
- Çekerol, K. ve Gürbüz, H. (2003). REDK değişimleri ile sektörel dış ticaret fiyatları arasındaki uzun dönem ilişki. *ODTÜ Ekonomi Kongresi*, Ankara, 6-9 Eylül 2003.
- Demirel, B. ve Erdem, C. (2004). Döviz kurlarındaki dalgalanmaların ihracata etkileri: Türkiye örneği. *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 19(223), 116-127.
- Doğanlar, M. (2002). Estimating the impact of exchange rate volatility on export: evidence from Asian countries. *Applied Economics Letters*, 9, 859-863.
- Dücan, E. ve Akal, M. (2017). Komşu ülkelerle yapılan dış ticaretin DYY girişleri üzerine etkisi: gelişmekte olan ülkeler için panel veri analiz. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 63-80.
- Egeli, H. A. (1992). Türkiye’de 1980 sonrası dönemde ihracatın gelişimi ve izlenen politikaların etkinlikleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 117-131.
- Egeli, H. A. ve Egeli, P. (2007). İhracat-millî gelir ilişkisi: Asya ülkeleri üzerine panel veri analizi. Uluslararası Asya ve Kuzey Afrika Çalışmaları Kongresi, *Bilkent Üniversitesi*, Ankara. 101-118.
- Gül, E. ve Ekinci, A. (2006). Türkiye’de reel döviz kuru ile ihracat ve ithalat arasındaki nedensellik ilişkisi: 1990-2006. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 165-190.
- Güriş, S. (2015). *Stata ile panel veri modelleri*. İstanbul: Der Yayınları.
- Im, K.S., Pesaran, M. H. ve Shin, Y. (2003). *Testing for unit roots in heterogeneous panels*. *Journal of Econometrics*, 115, 53-74.
- Kaplan, F. ve Güngör, Ş. (2017). Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne sektörel ihracatına döviz kurunun etkisi: panel veri analizi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 9(1), 33-48.
- Karagöz, M. ve Doğan, Ç. (2005). Döviz kuru dış ticaret ilişkisi: Türkiye örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 219-228.
- Köse, N., Ay, A. ve Topallı, N. (2008). Döviz kuru oynaklığının ihracata etkisi: Türkiye örneği (1995-2008). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 25-45.
- Levin, A., Lin, C.F. ve Chu, C.S.J. (2002). Unit root tests in panel data: Asymptotic and finitesample properties, *Journal of Econometrics*, 108, 1-24.
- Menon, J. (1994). Exchange rates and prices of Australian manufactured exports. *Weltwirtschaftliches Archive*, 695-710.
- Nazlıoğlu, Ş. (2013). Exchange rate volatility and Turkish industry-level export: panel cointegration analysis. *The Journal of International Trade & Economic*, 22(7), 1088-1107.
- Ordu, C.F. (2013). *Döviz kuru dış ticaret ilişkisi: Türkiye örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Özkul, G. ve Öztürk, A. (2019). Yapısal kırılmalar eşliğinde döviz kuru oynaklığı ile Türkiye’nin sektörel dış ticareti arasındaki etkileşim. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(4), 1069-1095.
- Özsarı, A. G. (2015). Avrupa Birliği’ndeki ekonomik yavaşlamanın Türkiye’nin sektörel ihracatı üzerindeki etkisi. *Kalkınma Bakanlığı Ekonomi Çalışma Tebliğleri Serisi*, 2015(2), 1-22.
- Öztürk, İ. ve Acaravcı, A. (2002). Döviz kurundaki değişkenliğin Türkiye ihracatı üzerine etkisi: Ampirik bir çalışma. *Review of Social, Economic and Business Studies*, 2, 197-206.

- Saatçioğlu, C. ve Karaca, O. (2004). Döviz kuru belirsizliğinin ihracata etkisi: Türkiye örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(2), 183-195.
- Saatçioğlu, C. ve Karaca, O. (2010). Dolar/Euro paritesinin Türkiye'nin ihracatına etkisi: Ekonometrik bir analiz. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 106-118.
- Saygılı, H., Saygılı, M. ve Yılmaz, G. (2010). Türkiye için yeni reel efektif döviz kuru endeksleri. *TCMB, Çalışma Tebliği*. 10(12).
- Serenis, D. ve Serenis, P. (2008). The impact of exchange rate volatility on exports: Evidence from four European countries. *International Conference on Applied Economics*. 835-837.
- Serenis, D. ve Tsounis, N. (2014). Exchange rate volatility and aggregate exports: evidence from two small countries. *Hindawi Publishing Corporation Isrn Economics*. 1-10.
- Sivri, U. ve Usta, C. (2001). Reel döviz kuru, ihracat ve ithalat arasındaki ilişki. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 1-17.
- Sweidan, O.D. (2013). The effect of exchange rate on exports and imports: The case of Jordan. *The International Trade Journal*, 27(2), 156-172.
- Şimşek, N. (2008). *Türkiye'nin endüstri içi dış ticaretinin analizi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tarı, R. (2010). *Ekonometri*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Tarı, R. ve Yıldırım, D. Ç. (2009). Döviz kuru belirsizliğinin ihracata etkisi: Türkiye için bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi*, 16(2), 95-105.
- Tatoğlu, F.Y. (2012). *İleri panel veri analizi Stata uygulamalı*. İstanbul: Beta Basım.
- Terzi, H. ve Zengin, A. (1995). Türkiye'de kur politikası, ithalat, ihracat ve dış ticaret dengesi ilişkisinin ekonometrik analizi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 11(1-2), 247-266
- Vergil, H. (2002). Exchange rate volatility in Turkey and its effect on trade flows. *Journal Of Economic and Social Research*. 4(1), 83-99.
- Yanıkaya, H. (2001). The influence of real exchange rates on Turkish agricultural exports. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2, 69-80.

Ek 1. Analizde Yer Alan AB Üyesi Ülkeler

Almanya	Hırvatistan	Lüksemburg
Avusturya	Hollanda	Macaristan
Belçika	İngiltere	Malta
Bulgaristan	İrlanda	Polonya
Çek Cumhuriyeti	İspanya	Portekiz
Danimarka	İsveç	Romanya
Estonya	İtalya	Slovakya
Finlandiya	Letonya	Slovenya
Fransa	Litvanya	Yunanistan

Ek 2. ISIC REV3 Düzey 2 Özet Sonuçları (İmalat Sanayi Hariç)

Bağımsız Değişkenler	Modeller	Bağımlı Değişkenler				
		GSYİH	Euro/Dolar	RDK	OynEuro/Dolar	OynRDK
Tarım ve Hayvancılık	Model 1	+	-	+	+	
	Model 2	+	-	+		+
Ormançılık ve Tomrukçuluk	Model 1	+	-	-	+	
	Model 2	+	-	-		-
Balıkçılık	Model 1	+	-	-	+	
	Model 2	+	-	-		-
Maden Kömürü, Linyit ve Turba	Model 1	+	+	+	+	
	Model 2	+	+	-		+
Ham Petrol ve Doğalgaz	Model 1	-	+	+	+	
	Model 2	-	+	+		+
Metal Cevherleri	Model 1	-	-	+	-	
	Model 2	-	-	+		-
Taş Ocakçılığı ve Diğer Madencilik	Model 1	+	+	+	-	
	Model 2	+	+	+		-
Elektrik, Gaz ve Su	Model 1	+	-	-	-	
	Model 2	+	-	-		-
Atık ve Hurdalar	Model 1	+	+	-	+	
	Model 2	+	+	-		+
Diğer İş Faaliyetleri	Model 1	+	+	-	-	
	Model 2	+	+	-		-
Eğlence, Kültür ve Sporla İlgili Faaliyetler	Model 1	+	-	+	-	
	Model 2	+	-	+		-
Diğer Hizmet Faaliyetleri	Model 1	+	+	-	-	
	Model 2	+	+	-		+

Ek 3. ISIC REV3 Düzey 2 Özet Sonuçları (İmalat Sanayi)

Bağımsız Değişkenler	Modeller	Bağımlı Değişkenler				
		GSYİH	Euro/Dolar	RDK	OynEuro/Dolar	OynRDK
Gıda Ürünleri ve İçecek	Model 1	+	-	+	-	-
	Model 2	+	-	+	-	-
Tütün Ürünleri	Model 1	+	+	-	-	-
	Model 2	+	+	-	-	+
Tekstil Ürünleri	Model 1	+	-	-	+	-
	Model 2	+	-	-	-	+
Giyim Eşyası	Model 1	-	-	+	+	-
	Model 2	-	-	+	-	+
Dabaklanmış Deri, Bavul, El Çantası, Saracıye ve Ayakkabı	Model 1	+	-	-	-	-
	Model 2	+	-	-	-	+
Ağaç ve Mantar Ürünleri	Model 1	+	-	-	-	-
	Model 2	+	-	-	-	-
Kâğıt ve Kâğıt Ürünleri	Model 1	+	-	+	-	-
	Model 2	+	+	+	-	+
Basım ve Yayımlar; Plak, Kaset vb.	Model 1	+	-	+	+	-
	Model 2	+	-	-	-	+
Kok Kömürü, Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri ve Nükleer Yakıtlar	Model 1	+	+	+	+	-
	Model 2	+	+	+	-	-
Kimyasal Madde ve Ürünler	Model 1	+	+	+	+	-
	Model 2	+	+	+	-	-
Plastik ve Kauçuk Ürünleri	Model 1	+	+	+	-	-
	Model 2	+	+	+	-	-
Metalik Olmayan Diğer Mineral Ürünler	Model 1	+	-	+	-	-
	Model 2	+	-	+	-	+
Ana Metal Sanayi	Model 1	+	+	+	-	-
	Model 2	+	+	+	-	-
Metal Eşya Sanayi	Model 1	+	+	+	-	-
	Model 2	+	+	+	-	-
Başka Yerde Sınıflandırılmamış Makine ve Teçhizat	Model 1	+	+	+	-	-
	Model 2	+	+	+	-	-
Büro, Muhasebe ve Bilgi İşleme Makineleri	Model 1	+	-	+	+	-
	Model 2	+	-	+	-	-
Başka Yerde Sınıflandırılmamış Elektrikli Makine ve Cihazlar	Model 1	+	-	-	-	-
	Model 2	+	-	-	-	+
Radyo, Televizyon, Haberleşme Teçhizatı ve Cihazları	Model 1	-	-	-	-	-
	Model 2	+	-	-	-	+
Tıbbi Aletler; Hassas Optik Aletler ve Saat	Model 1	+	+	+	-	-
	Model 2	+	+	+	-	-
Motorlu Kara Taşıtı ve Römorklar	Model 1	+	+	+	+	-
	Model 2	+	+	+	-	+
Diğer Ulaşım Araçları	Model 1	+	-	-	-	-
	Model 2	+	-	+	-	-
Mobilya ve Başka Yerde Sınıflandırılmamış Diğer Ürünler	Model 1	+	+	+	+	-
	Model 2	+	+	-	-	+

KATILIM BANKALARININ CAMELS ORANLARININ ANALİZİ: MULTIMOORA VE MAUT YÖNTEMLERİ İLE BİR ARAŞTIRMA*

ANALYSIS OF CAMELS RATIOS OF PARTICIPATION BANKS: A RESEARCH WITH MULTIMOORA AND MAUT METHODS

Fatma YÖRÜK EREN¹

Doç. Dr. Aşkın ÖZDAĞOĞLU²

Prof. Dr. İsmail BEKÇİ³

ÖZ

Bu çalışmada; Türkiye’de 2018 yılında faaliyet gösteren beş katılım bankası ve 2019 yılında faaliyet gösteren altı katılım bankasının, CAMELS oranları kullanılarak çok kriterli karar verme yöntemlerinden olan MULTIMOORA yöntemi ve MAUT yöntemi ile performanslarının ölçülmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda CAMELS kapsamında değerlendirilen oranlar hesaplanmıştır. Oranların hesaplanmasında 31 Aralık 2018 ve 31 Aralık 2019 tarihlerinde sona eren iki ayrı hesap dönemine ait, konsolide finansal tablolar ve bağımsız denetim raporları ile 31 Aralık 2018 ve 31 Aralık 2019 konsolide bilanço ve gelir tabloları kullanılmıştır. Oran hesaplamasının ardından oran yönleri belirlenmiştir. 2018 yılı verileri ile bulunan oranlar, MULTIMOORA yöntemi ile bütünleştirilerek katılım bankalarının sıralaması yapılmış ve ilk sırayı Vakıf Katılım Bankasının aldığı tespit edilmiştir. 2019 yılı verileri ile bulunan oranlar ise MAUT yöntemi yardımıyla sıralanmıştır. Bu sıralamada ise ilk sırayı Kuveyt Türk Katılım Bankası’nın aldığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: CAMELS, MULTIMOORA, MAUT, ÇKKV, Katılım Bankacılığı.

JEL Sınıflandırma Kodları: C02, C44, G21, L25.


ABSTRACT

In the study it is aimed to measure the performance of five participation banks operating in Turkey as of 2018 and six participation banks operating as of 2019 with MULTIMOORA method and MAUT method which are among the multi-criteria decision-making methods using CAMELS ratios. For this purpose, the rates evaluated within the scope of CAMELS are calculated. Consolidated financial statements and independent audit reports for the two separate accounting periods ended as of December 31, 2018 and December 31, 2019, and the consolidated balance sheet and income statements of December 31, 2018 and December 31, 2019 are used in the calculation of the ratios. After the calculation, the ratio directions are determined. The rates found with 2018 data are integrated with the MULTIMOORA method and the participation banks are ranked and it is determined that Vakıf Participation Bank takes the first place. The rates found with 2019 data are listed with the help of the MAUT method in this ranking, it is seen that Kuveyt Türk Participation Bank takes the first place.

Keywords: CAMELS, MULTIMOORA, MAUT, MCDM, Participation Banking.

JEL Classification Codes: C02, C44, G21, L25.

* Bu çalışma, 5. Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumunda kabul edilen bildiri olup, 2019 yılı verileri ile genişletilip, güncellendikten sonra farklı bir analiz yönteminin de kullanılmasıyla zenginleştirilmiştir.

¹  Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora öğrencisi, yoruk.fatma@hotmail.com

²  Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, askin.ozdagoglu@deu.edu.tr

³  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ismailbekci@sdu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Participation banks operating in Turkey using CAMELS rates to measure the performances of 2018 and 2019 years separately with MULTIMOORA and MAUT methods, which are among the multi-criteria decision-making methods.

Design/methodology/approach:

Odds called CAMELS; It consists of Capital Adequacy Ratios, Asset Quality Ratios, Management Adequacy Ratios, Profit-Profitability Ratios, Liquidity Ratios and Market Risk Sensitivity Ratios. After the direction of the ratio expressing the desired situations were determined as plus (+) and minus (-), the ratios were calculated and tabulated. MULTIMOORA (Multi-Objective Optimization on the Basis of Ratio Analysis) was introduced in 2010 by Brauers and Zavadskas and is a holistic evaluation of Moora ratio, Moora reference point, Moora full multiplication form approaches. The method provides the opportunity to choose the best alternative by evaluating the criteria, which are different measurement units together. In addition to this advantage, it allows to examine together the criteria in which the larger the value indicates the better situation and the criteria where the smaller the value indicates the better situation. With the MULTIMOORA method, the consolidated financial statements and independent audit reports of five participation banks for the accounting period of 01 January 2018- 31 December 2018 were used. Decision matrix was created according to MULTIMOORA approach. Later since the evaluation status of each ratio is different normalization process was performed. With this process, the ratios can be compared with each other, converted into standard numbers whose values vary between 0 and 1. After the normalization processes, the performance value of each participation bank was calculated according to the MOORA-Ratio approach. Later, operations in accordance with the MOORA- reference point approach were carried out. Then, calculations were made according to the MOORA- Full Multiplication form. After performing the operations according to three different approaches, by looking at the order of the alternatives in each method, the ranking was made according to the MULTIMOORA dominance status. MAUT (Multi Attribute Utility Theory) is one of the Multi-Criteria Decision-Making methods. The theory of the method was written by Keeney and Raiffa in 1976. The MAUT method allows to reach the most beneficial alternative by comparing all alternatives simultaneously. It can provide the order of preference of all alternatives simultaneously, taking into account any difference in any criterion. With the MAUT method, the consolidated financial statements and independent audit reports of six participation banks for the accounting period of 01 January 2019 – 31 December 2019 were used. In the first step of the MAUT method, the decision matrix is created. The decision matrix contains the performance values assigned to each alternative in terms of each criterion. Then, normalization process is applied to the values in the decision matrix and a normalized decision matrix is formed. Normalization process for the utility-oriented criteria where the larger and smaller the value indicates the better situation was carried out using the equations. The normalized decision matrix is formed by selecting the appropriate one from the equations according to the criteria. In the following stage weighted normalized performance values are calculated using the equation. As a result of the application of this calculated equation to all values in the decision matrix, a weighted normalized decision matrix equation was created. In the last step of the MAUT method, the general weighted utility values of each alternative in the decision-making problem are calculated. According to the MAUT method, the largest of the overall weighted utility values indicates the best alternative.

Findings:

After the CAMELS rates calculated using the 2018 data of five participation banks were tabulated, analyzes were made according to the MULTIMOORA method. Firstly, according to the MOORA-Rate approach, it was determined that Vakıf Katılım is in the first place and Albaraka Türk Katılım Bank is in the fifth place. Later, as a result of the transactions carried out according to the MOORA-Reference Point approach, it was determined that Vakıf Katılım ranked first and Albaraka Türk Katılım ranked fifth. Then, calculations were carried out according to the MOORA-Full Multiplication form. As a result of the calculations, it was seen that Vakıf Katılım ranked first and Albaraka Türk Katılım ranked fifth. The choices were made by listing the alternatives according to the MULTIMOORA dominance status. In the bank rankings made according to all three methods, it is seen that the order is the same, so there is absolute dominance. Accordingly, it has been determined that the most dominant bank is Vakıf Katılım Bank. CAMELS rates calculated using the 2019 data of six participation banks were tabulated. Operations were performed according to the MAUT method, which is one of the Multi Criteria Decision Making Methods. Then, normalization was performed to the calculated CAMELS ratio values. After the weighted normalized values were calculated, they were tabulated. Then, general weighted benefit values are calculated. When the benefit value calculation is analyzed, Kuveyt Türk Katılım took the first place with a value of 0,581. Then respectively, Ziraat Katılım to the value 0,557, with value of 0,529 Vakıf Katılım, with the values of 0,509 Türkiye Finans Katılım, Albaraka Türk Katılım with 0,400 and it has been seen that Emlak Katılım Bank has a value of 0,394.

Conclusion and Discussion:

As a result of the analyzes made with the MULTIMOORA method using the data of 2018 and using the CAMELS rates of the participation banks, the 5 participation banks subject to evaluation were ranked according to their performances and Vakıf Katılım Bank took the first place. CAMELS rates using data from the 2019 six participation banks operating in Turkey was evaluated by MAUTE method. As a result of the analysis, it was seen that Kuveyt Türk Katılım Bank took the first place. In our study, since the number of banks was not the same over the years, CAMELS rates were analyzed in separate years using different methods. No comparison has been made between years.

1. GİRİŞ

Finansal piyasaların sektörel olarak temel kurumu bankalardır. Sektörde yer alan bankalar, üretime katkı sağlayan kuruluşlara verdiği finansal imkanlar sayesinde yurt içindeki işletmelerin rekabetçi yapısının ve makro ekonomik gelişmelerinin de belirleyicisi durumundadır. Ekonominin güçlü olabilmesi, finansal piyasaların ve bankacılık sektörünün büyüklüğü, sağlamlığı ve yapısı ile ilişkilidir (Kapucu ve Şiriner; 2007: 164).

Bankalar, dünyada ve ülkemizde de en önemli finans kuruluşlarıdır. Bununla birlikte global rekabetin artmasıyla birlikte, faiz temelli bankalara ilave olarak kar ve zarara katılım esasına dayanan faizsiz bankacılık ortaya çıkmıştır (Parlakkaya ve Çürük, 2011: 397). Faizsiz bankacılık, faizli işlem yapmak istemeyen atıl yatırımcıları ekonomik sisteme dahil etmektedir (Keskin Benli, Karaca ve Bozdan, 2018:198). Katılım bankacılığı ekonomik, dini, sosyal ve politik nedenlerden dolayı ortaya çıkmıştır (Akyüz, 2019:8). Türkiye’de; Albaraka Türk (1984), Kuveyt Türk (1989), Türkiye Finans (2005), Ziraat Katılım (2015), Vakıf Katılım (2016) ve Türkiye Emlak Katılım (2019) olmak üzere 6 katılım bankası bulunmaktadır (www.tkbb.org.tr).

CAMELS değerlendirme sistemi, ABD’de denetim otoriteleri tarafından oluşturulmuştur. Bankalarda risk denetimi uygulamasında, genel durum tespitinde ve uzaktan gözetim faaliyetlerinde kullanılan bir değerlendirme (reyting) sistemidir. CAMELS değerlendirme sistemi, ülkelerin denetim otoritelerince kullanımı yanında, uluslararası derecelendirme kuruluşlarınca da bankaların değerlendirilmesinde kullanılmaktadır (Çelik, 2004:83).

Bankaların performans değerlendirmelerinde sermaye yapısı, aktif kalitesi, yönetim yeterliliği, karlılık durumu, likidite ve risk oranları göz önünde bulundurulmaktadır. Çalışmamızda, katılım bankalarının finansal ve yönetsel performans değerlendirme oranlarının tümünü içeren CAMELS oranlarından faydalanılmıştır.

CAMELS değerlendirme sistemi, 6 bileşenden meydana gelen bir oran yaklaşımıdır. C; sermaye yeterliliği, A; aktif kalitesi, M; yönetim yeterliliği, E; kazanç- karlılık durumu, L; likidite durumu, S; piyasa riskine karşı duyarlılık olarak ifade edilmiştir (Karaçor, Mangır, Kodaz ve Kartal, 2017: 50-51).

Sermaye yeterliliği; bankanın alacaklı ve borçlularına güven vermesi, uluslararası piyasalarda pasif yönetimi uygulayarak fon kaynağı oluşturması ve bankanın özkaynak/yabancı kaynak dengesi açısından büyük öneme sahiptir. Aktif kalitesi; muhtemel mevduat çekimlerinin, bankanın mevcut fonksiyonlarının sürdürülmesinde gerekli fonların ve piyasanın kredi talebinin karşılanabilmesi için yeterli likidite gücünü ifade etmektedir (Gökmen, 2007: 61-77). Yönetim yeterliliği; yönetim ve yönetim kurulunun görevleriyle ilgili olarak, etkinliklere ilişkin riskleri tanımlama, ölçme, izleme ve kontrol etme ve yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere uygun olarak güvenli ve etkili işletimini sağlama yeteneği bu aşamada yansıtılır. Kazanç- karlılık durumu; bankaların karlılığını değerlendiren bir bileşen olup, tarihsel ve kalite olarak kazançları değerlendirmekle birlikte mevcut yapının sürdürülebilirliğini de dikkate almaktadır (Sakarya, 2010: 15). Likidite durumu, bankaların belirli bir zamanda ödemesi gereken borçlarını ödeyebilme yeteneğini belirtmektedir. Bütün varlıklar hızla paraya çevrilemedikleri için, her bankanın kendi mevcudiyet özelliğine göre borç ve taahhüt vadelerini dikkate alarak likidite düzeyini tespit etmesi gerekmektedir. Yani; mevduat sahiplerinin mevduatlarını ve diğer kredi verenlerin alacaklarını geri ödeyebilmek için yeterli fonun elde tutulması anlamına gelmektedir (Durer, 1988: 103). Piyasa riskine karşı duyarlılık; bankaların hisse senedi fiyatlarında, faiz oranlarında, kurlarda ve piyasa fiyatlarındaki değişimlerden kaynaklanan duyarlılığı ifade etmektedir (Sakarya, 2010: 16).

Banka performanslarının incelenmesi öncelikle analizciler, banka yöneticileri ve paydaşlar tarafından önemsenen verilerdir. Bu bağlamda çalışmanın amacı; Türkiye’de faaliyet gösteren katılım bankalarının performanslarını CAMELS oranları kullanarak çok kriterli karar verme yöntemlerinden olan MULTIMOORA ve MAUT yöntemleri ile ayrı ayrı ölçmektir.

Çalışmada, beş katılım bankasının 01 Ocak 2018- 31 Aralık 2018 hesap dönemine ait konsolide finansal tablolar ve bağımsız denetim raporları kullanılmış ve MULTIMOORA yöntemi uygulanarak 2018 yılı performans sıralaması yapılmıştır. 2019 yılı verileri olarak da 01 Ocak 2019- 31 Aralık 2019 hesap dönemine ait konsolide finansal tablolar ve bağımsız denetim raporları kullanılmış ve MAUT yöntemi uygulanarak performans sıralaması yapılmıştır. Amaç, güncel veriler kullanılarak yıllar arasında kıyaslama yapmaksızın, farklı yöntemler kullanarak analiz gerçekleştirmektir. 2018 yılında faaliyette bulunan beş banka performans sıralaması için MULTIMOORA yöntemi, 2019 yılında faaliyette bulunan altı banka performans sıralaması için ise MAUT yöntemi kullanılmıştır. 2019 yılında faaliyette bulunan banka sayılarının aynı olmadığından objektif bir değerlendirme olamayacağı ve verilerde negatif değerlerin olması sebebiyledir. Gerek banka sayılarının değişikliği gerekse analiz sonuçlarından

çıkan değerler bizi farklı analiz denemeye yöneltmiştir. Dolayısıyla, katılım bankalarının CAMELS değerlendirme sistemi kapsamında değerlendirilen, 2018 ve 2019 yılı oranları, ayrı ayrı hesaplanmış ve yıllar arasında karşılaştırma yapılmaksızın, farklı analiz yöntemleri kullanılarak literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Çalışmamızda kısıt olarak; 2019 yılında kurulan Türkiye Emlak Katılım Bankası ile Türkiye’de faaliyet gösteren 6 katılım bankası mevcut iken, 2018 yılı verileri ve finansal oranlarını 5 banka içerdiği için çalışmaya 5 banka dahil edilmiştir. Dolayısıyla, Türkiye Emlak Katılım Bankası 2018 yılında araştırma dışında bırakılmış, 2019 yılı verileri ile değerlendirilmeye alınmıştır.

Çalışmada, yapılan literatür taramasının ardından, MULTIMOORA ve MAUT yöntemlerinin işleyişi matematiksel olarak ayrı ayrı açıklanmıştır. Çalışmada kullanılan CAMELS Oranları, Gündoğdu (2017: 33), Keskin Benli, Karaca ve Bozdan (2018: 205), Abdullayev (2013:101) kaynaklarından derlenmiştir. Oranlar, bankaların 01 Ocak 2018 -31 Aralık 2018 ile 01 Ocak 2019 -31 Aralık 2019 konsolide finansal tabloları ve bağımsız denetim raporları kullanılarak hesaplanmıştır. Ardından oran yönleri belirlenerek, şeffaf karar vermeyi hedefleyen ÇKKV (Çok Kriterli Karar Verme) yöntemlerinden MULTIMOORA ve MAUT yöntemleriyle katılım bankalarının performansları incelenmiştir. Daha sonra CAMELS oranları MULTIMOORA ve MAUT yöntemlerinin algoritmasına uygun olarak analiz edilmiş ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Çalışmanın ana konusu olan CAMELS oranları analizi için katılım bankacılığı, MULTIMOORA ve MAUT yöntemlerinin uygulandığı çalışmaları kapsayan literatür taraması yapılmıştır. Bu anlamda katılım bankalarının performansları üzerinde yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Burada, bu çalışmalardan bazıları sunulmuştur.

Sarker (1999), Bangladeş’te 1988- 1997 yılları arasında faaliyette bulunan 6 İslami banka üzerinde, bankacılık sisteminin etkinliğini ölçmek için 5 verimlilik kriterini, ekonomik kalkınmaya yardımcı olan, PLS (Partial Least Squares) Operasyon Modları üzerinden incelemiştir. Sonuçta; geleneksel bankacılık çerçevesi altında faaliyet gösterilmesi durumunda, İslami bankaların tam verimlilik düzeyinde faaliyet gösteremeyebileceğini ortaya koymuştur. Bangladeş’te elde edilen kanıtlarla İslami bankaların PLS’den, ticaretle ilgili finansman yöntemlerine kadar, geleneksel bir bankacılık çerçevesi içinde dahi hayatta kalabileceğini göstermiştir.

Sarker (2008), Bangladeş Merkez Bankası ve Bangladeş Bankası kurumlarının saha dışı denetimi için CAMELS standartlarını ve bunların İslami bir düzen ile uyumluluğunu incelemiştir. Şeriat uzmanlarından ve uzman İslami bankacılardan yorum ve öneriler almak için bir Şeriat Matrisi ortaya koymuştur. İslami bankacılığın 20 yıldan fazla süredir varlığını sürdürmesine ve hızla büyümesine rağmen ülkedeki İslami bankaların geleneksel bankalar ve finans kurumları için kullanılan seküler (laik) denetim ve düzenleyici sistemlere göre denetlenmeye devam ettiğini göstermiştir. Dolayısıyla, İslami şeriat doğrultusunda yaptırım ve denetim eksikliğinin İslami bankaları sistematik şeriat sıkıntısına sürükleyebileceği, İslami bankalarla ilgili mevcut kurallar, düzenlemeler ve yönergelerin yetersiz olduğunu ifade etmiştir. Sonuçta; merkez bankalarının, İslami bankaların mali ve operasyonel koşullarının sağlamlığını temin etmek için belirli kurallar ve düzenlemeler geliştirmesini, müşterilerin İslami bir bankadan güven sağlaması için şeriata uymanın öncelik olduğunu ve İslami bir bankanın finansal tedbirsizlikler kadar şeriata uyulmaması nedeniyle de başarısız olabileceğini göstermiştir.

Abdullayev (2013), Kamu, özel ve yabancı sermayeli mevduat bankalarının (TMSF dışındaki) performans endekslerinin hesaplanmasında CAMELS analizini kullanmış, 2005-2008 yılları arasındaki performanslarını, bankalar için oran, bileşen ve CAMELS değerleri üzerinden karşılaştırmasını yapmıştır. Seçilen göstergeleri ait oldukları bileşende endekse dönüştürmüştür. Endekslerin ağırlıklı ortalamalarını alarak bileşik endeks elde etmiştir. Sonuçta; 2005- 2008 yılları arasında mevduat bankalarının CAMELS değerlerinin sürekli iyileşen bir trende sahip olduğunu göstermiştir. Kamu sermayeli mevduat bankaları 1. sırada yer almıştır.

Brauers, Ginevicius ve Podvezko (2014), 2008- 2009 durgunluk yıllarında, Litvanya’da kayıtlı 8 bankanın, karşılaştırma amaçlı, CAMEL sınıflandırmasından türetilen 10 hedefe dayandırmışlardır. Bankaların aynı makro ekonomik ortamda çalışmasından dolayı hedefleri, CAMEL sınıflandırmasına göre seçmişlerdir. MULTIMOORA yöntemi ile sıralamasını yapmışlar ve olumlu sonuçlar elde etmişlerdir. Sonuçta; 2008 durgunluk yılında Swedbank performans açısından 1. sırayı alırken, 2009 yılında 1. sırayı Medicinos bankası almıştır.

Tunca, Ömürbek, Cömert ve Aksoy (2016) çalışmalarında; petrol ihraç eden ülkeler örgütü OPEC'i oluşturan 12 üye ülkeyi, 11 kriter üzerinden, ÇKKV yöntemlerinden MAUT yöntemi ile değerlendirerek sıralamasını yapmışlardır. Sonuçta; en iyi performansa sahip ülkenin İran olduğunu göstermişlerdir.

Gündoğdu (2017), Türkiye'nin aktif büyüklüğü açısından büyük 10 bankanın, 2005-2015 yılları arasındaki finansal performanslarını Camels derecelendirme sistemine göre ölçmüştür. Seçilen yıllarda, en iyi performans sıralamasının; Akbank, Garanti Bankası, Ziraat Bankası, Halkbank, İş Bankası ve Vakıflar Bankası'nın olduğunu göstermiştir.

Esmer, Y. ve Bağcı, H. (2016), 2005- 2014 yılları arasında katılım bankalarının performanslarını, Topsis metodu ile değerlendirdikleri çalışmalarında, 4 katılım bankasını değerlendirmişlerdir. 2 katılım bankasını, yeni kuruldukları için değerlendirme dışı bırakmışlardır. 7 adet rasyo kullanarak yaptıkları çalışmalarında, finansal performans değerlendirmesi yapmışlardır. 10 yıllık banka değerlemesinde ilk sıraların yıllar itibarıyla; 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 ve 2011 yıllarında Bank Asya' nın, 2012 yılında Türkiye Finans' ın, 2013 yılında Bank Asya' nın, 2014 yılında Kuveyt Türk Katılım Bankası' nın aldığını göstermişlerdir.

Ömürbek, Delibaş ve Altın (2017) çalışmasında, 2000 yılı öncesinde kurulan 53 devlet üniversitesinin performans değerlendirmesinde, 7 kriter üzerinden, Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerini uygulamışlardır. Sonuçta; en iyi performansın İstanbul Teknik Üniversitesi, en düşük performansın ise Balıkesir Üniversitesi' nin olduğunu göstermişlerdir.

Atukalp (2018), çalışmasında 2015-2016-2017 yıllarında, endekste yer alan 8 özel sermayeli mevduat bankasının, karlılık, likidite, aktif kalitesi, sermaye yeterliliği ve gelir- gider yapısından oluşan, finansal performanslarını incelemiştir. Finansal yapı ile ilgili 10 orandan faydalanarak, MULTIMOORA yöntemi ile banka sıralaması yapmıştır. Seçtiği kriterler doğrultusunda, 3 yıl boyunca Akbank' in en iyi finansal performansa sahip özel sermayeli banka olduğunu göstermiştir.

Keskin Benli vd. (2018), 2010- 2017 yılları arasındaki 8 yıllık süreçte, 3 katılım bankasının, 6 grupta toplam 18 orandan oluşan, finansal oranlarının hesaplanmasından sonra, CAMELS derecelendirme yöntemine göre sınıflandırmasını yapmışlardır. CAMELS analizi sonucunda; performansı en iyi bankanın Türkiye Finans Katılım Bankası olduğunu göstermişlerdir.

Rao (2018), İslami bankalar için S: Şeriat Derecelendirmenin CAMELS'de önemini ortaya koymak için girişimde bulunmuştur. İslami bankaların genel sağlamlığı ve risk faktörlerini tanımlamanın önemi üzerinde durmuştur. İslami finans sektörünün istikrarını sağlamak için, etkili bir şeriat denetim sistemine ihtiyaç olduğunu söylemiştir. En güçlü kurumsal düzenlemelerden bir olarak bilinen Şeriat Kurulunun, bankaların tüm şeriat yönlerinde; denetim, izleme, denetleme ve yayınlama kuralları ve fetvanın kritik bir rol oynadığını ifade etmiştir.

3. MULTIMOORA YÖNTEMİ

MULTIMOORA (Multi Multi-Objective Optimization on the Basis of Ratio Analysis) 2010 yılında Brauers, Zavadskas tarafından ortaya konulmuş olup, Moora oran, Moora referans noktası, Moora tam çarpım formu yaklaşımlarının bütünsel bir değerlendirmesidir. Yöntem birbirinden farklı ölçüm birimleri olan kriterleri bir arada değerlendirerek en iyi alternatif seçmeye imkân sağlamaktadır. Bu avantajının yanında değer büyük olmasının daha iyi durumu gösterdiği kriterler ile değer küçük olmasının daha iyi durumu gösterdiği kriterleri de birlikte inceleye olanak sağlamaktadır. MULTIMOORA yönteminin işleyişi aşağıda matematiksel olarak sunulmaktadır (Özbek, 2017). MULTIMOORA yönteminde ilk olarak karar matrisi oluşturulmalıdır.

i : alternatifler; $i = 1,2,3, \dots, m$

j : kriterler; $j = 1,2,3, \dots, n$; n_i : alternatifler; $i = 1,2,3, \dots, m$

X : karar matrisi, m

Bu sembollere göre oluşturulan karar matrisi Eşitlik 1'de verilmiştir.

$$X = [x_{ij}] = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ x_{m1} & x_{m2} & \dots & x_{mn} \end{bmatrix} \quad (1)$$

İzleyen adımda karar matrisi normalleştirilir. MULTIMOORA yönteminde normalleştirme işlemi vektör normalizasyonu ile gerçekleştirilir. Vektör normalizasyonu işlemi Eşitlik 2’de gösterilmiştir.

$$x_{ij}^* = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m x_{ij}^2}}; \forall i, j \text{ için} \quad (2)$$

Bu işlemin karar matrisindeki tüm hücrelere uygulanması sonucu normalize karar matrisi oluşur. Normalize karar matrisinin yapısı Eşitlik 3’te verildiği gibidir.

X^* : normalize karar matrisi

$$X^* = [x_{ij}^*] = \begin{bmatrix} x_{11}^* & x_{12}^* & \dots & x_{1n}^* \\ x_{21}^* & x_{22}^* & \dots & x_{2n}^* \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ x_{m1}^* & x_{m2}^* & \dots & x_{mn}^* \end{bmatrix} \quad (3)$$

Normalize karar matrisi kullanılarak Moora-Oran yaklaşımına göre her bir alternatifin performans değeri Eşitlik 4 ile belirlenir.

j : değerin büyük olmasının iyi olduğu kriterler; $j = 1, 2, 3, \dots, g$

j : değerin küçük olmasının iyi olduğu kriterler; $j = g + 1, g + 2, g + 3, \dots, n$

y_i^* : i . alternatifin performans değeri

$$y_i^* = \sum_{j=1}^g x_{ij}^* - \sum_{j=g+1}^n x_{ij}^*; \forall i \text{ için} \quad (4)$$

Moora-Oran yönteminde son olarak performans değerine göre alternatifler sıralanır. Burada en yüksek değer en iyi alternatifi göstermektedir. Moora-Oran yönteminin ardından Moora-Referans Noktası yaklaşımına uygun ek işlemler gerçekleştirilir. Normalize karar matrisindeki değerler yardımı ile her bir kriter için referans noktası hesaplanır. Referans noktasının hesaplanması Eşitlik 5, Eşitlik 6 kullanılarak yapılmaktadır.

r_j : j . kriter için referans noktası

$$r_j = \min_j \{x_{1j}^*; x_{2j}^*; x_{3j}^*; \dots; x_{mj}^*\}; j = g + 1, g + 2, g + 3, \dots, n \quad (5)$$

$$r_j = \max_j \{x_{1j}^*; x_{2j}^*; x_{3j}^*; \dots; x_{mj}^*\}; j = 1, 2, 3, \dots, g \quad (6)$$

Referans noktalarının bulunmasının ardından her bir alternatifin her bir kriterle göre referans noktasına olan mutlak uzaklıkları hesaplanır. Bu işlem Eşitlik 7’de gösterilmiştir.

d_{ij} : i . alternatifin j . kritere göre referans noktasına uzaklığı

$$d_{ij} = |r_j - x_{ij}^*|; \forall i, j \text{ için} \quad (7)$$

Bu işlemin ardından her bir alternatifin sıralaması gerçekleştirilir. Bu uzaklık değerleri küçükten büyüğe sıralanarak en iyi seçenek belirlenir. Bu işlem Eşitlik 8’de verilmiştir.

P_i = i . alternatifin uzaklık değeri; $\forall i$ için

$$P_i = \min_i \left(\max_j d_{ij} \right); \forall i \text{ için} \quad (8)$$

Moora-Referans Noktası yaklaşımı işlemleri Eşitlik 8 ile tamamlanmaktadır. Moora-Referans Noktası yaklaşımının ardından Moora-Tam Çarpım formuna göre hesaplamalar gerçekleştirilmektedir. Moora-Tam Çarpım formunda öncelikle değerin büyük olması istenen kriterler için karar matrisindeki değerler çarpılır. Daha sonra değerin küçük olması istenen kriterler için karar matrisindeki değerler çarpılır ve bu iki çarpım işleminin sonuçları her alternatif için sırasıyla birbirine oranlanır. Değerinin büyük olmasının iyi durumu yansıttığı kriterler için yapılan işlem Eşitlik 9’da değerinin küçük olmasının iyi durumu yansıttığı kriterler için yapılan işlem ise Eşitlik 10’da verilmiştir.

A_i : i . alternatif için değerin büyük olması istenen kriterlerdeki değerlerin çarpımı

B_i : i . alternatif için değer küçük olması istenen kriterlerdeki değerlerin çarpımı

$$A_i = \prod_{j=1}^g x_{ij}; \forall i \text{ için} \quad (9)$$

$$B_i = \prod_{j=g+1}^n x_{ij}; \forall i \text{ için} \quad (10)$$

Sonraki aşamada söz konusu çarpımlar birbirine oranlanarak her bir alternatifin performans değeri bulunur. Moora-Tam Çarpım formuna göre performans değeri hesaplama süreci Eşitlik 11’de gösterilmiştir.

U_i : i . alternatifin performans değeri

$$U_i = \frac{A_i}{B_i}; \forall i \text{ için} \quad (11)$$

Bu bağlamda, çalışmada kullanılan CAMELS oranları aşağıdaki Tablo 1’de ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 1. CAMELS Oranları

CAMELS Oranları	Oran Kodu	Oran Yönü
C (Sermaye Yeterlilik Oranları)		
1- Özkaynaklar/ Toplam Aktifler	C1	+
2- (Özkaynaklar- Duran Aktifler) / Toplam Aktifler	C2	+
3- Özkaynaklar/ (Mevduat+ Mevduat Dışı Kaynaklar)	C3	+
4- Net Dönem Karı/ Toplam Aktifler	C4	+
5- Net Çalışma Sermayesi/ Toplam Aktifler	C5	+
A (Aktif Kalitesi Oranları)		
1- Duran Aktifler/ Toplam Aktifler	A1	+
2- Finansal Varlıklar Net/ Toplam Aktifler	A2	+
3- Toplam Verilen Krediler/ Toplam Mevduat	A3	+
4- Toplam Krediler ve Alacaklar/ Toplam Aktifler	A4	+
5- Toplam Verilen Krediler/ Toplam Aktifler	A5	+
6- Toplam Alınan Krediler/ Toplam Pasifler	A6	-
7- Toplam Krediler ve Alacaklar/ Toplam Mevduat	A7	+
M (Yönetim Yeterliliği Oranları)		
1- Şube Başına Net Kar = Net Kar/ Şube Sayısı	M1	+
2- Diğer Faaliyet Giderleri/ Toplam Aktifler	M2	-
3- Toplam Faaliyet Gelirleri Net/ Toplam Aktifler	M3	+
4- (Personel Giderleri+ Kıdem Tazminatı) / Toplam Aktifler	M4	-
5- Kar Payı Dışı Gelirler Net/ Toplam Aktifler	M5	+
6- Kar Payı Dışı Gelirler Net/ Diğer Faaliyet Giderleri	M6	+
E (Kazanç- Karlılık Oranları)		
1- Net Dönem Karı (Zararı)/ Özkaynaklar	E1	+
2- Net Dönem Karı (Zararı)/ Toplam Aktifler	E2	+
3- Net Dönem Karı (Zararı)/ Ödenmiş Sermaye	E3	+
4- Toplam Gelirler/ Toplam Giderler	E4	+
5- Özel Karşılıklar Sonrası Net Kar Payı Gelirleri/ Toplam Aktifler	E5	+
6- Kar Payı Gelirleri/ Kar Payı Giderleri	E6	+
7- Kar Payı Dışı Gelirler/ Kar Payı Dışı Giderler	E7	+
8- Vergi Öncesi Kar/ Toplam Aktifler	E8	+

CAMELS Oranları	Oran Kodu	Oran Yönü
L (Likidite Oranları)		
1- Likit Aktifler/ Toplam Aktifler	L1	+
2- Likit Aktifler/ Kısa Vadeli Yükümlülükler (Vadesiz ve 1 Ay Vadeli)	L2	+
3- Likit Aktifler/ (Mevduat+ Mevduat Dışı Kaynaklar)	L3	+
4- TP Likit Aktifler/ Toplam Aktifler	L4	+
5- YP Likit Aktifler/ YP Pasifler	L5	+
S (Piyasa Riskine Duyarlılık Oranları)		
1- Kar Payı Gelirleri/ Toplam Aktifler	S1	+
2- YP Aktifler/ YP Pasifler	S2	+
3- YP Aktifler/ Toplam Aktifler	S3	+
4- TP Aktifler/ Toplam Aktifler	S4	+
5- TP Krediler ve Alacaklar/ Toplam Krediler ve Alacaklar	S5	+
6- Kar Payı Giderleri/ Toplam Giderler	S6	-
7- Kar Payı Dışı Gelirler / Toplam Aktifler	S7	+

Kaynak: (Gündoğdu, 2017: 33; Keskin Benli vd., 2018: 205; Abdullayev, 2013: 101).

Yukarıdaki Tablo 1’de yer alan oranların yönü açıklanacak olursa, artı (+) işaretli oranlar, değer büyük olmasının istenildiği durumları, eksi (-) işareti olan oranlar ise değer küçük olmasının istenildiği durumları ifade etmektedir. Bu değerlerin en yükseği Moora-Tam Çarpım formuna göre en iyi alternatifi gösterecektir. Üç farklı yaklaşıma göre bu işlemler gerçekleştirildikten sonra her bir yöntemdeki alternatiflerin sıralamasına bakılarak MULTIMOORA ile baskınlık durumuna göre alternatifler sıralanarak tercih gerçekleştirilir (Özbek, 2017).

4. MULTIMOORA YÖNTEMİ BULGULARI VE TARTIŞMA

Bu çalışmada yapılan analizde, öncelikle uygulama kapsamındaki katılım bankalarına ait CAMELS oranları yukarıdaki Tablo 1’de toplu halde verilen oranlar ile bunların ideal durumunu gösteren yapı hesaplanmıştır. Çalışma kapsamında analiz edilen bankalar ve kodları ise aşağıdaki Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Katılım Bankalarının Kodları

Banka Adı	Banka Kodu
Albaraka Türk	B1
Kuveyt Türk	B2
Türkiye Finans	B3
Vakıf Katılım	B4
Ziraat Katılım	B5

Yukarıda verilen tasarım ve yöntem ışığında Türkiye’de faaliyet gösteren katılım bankalarına yönelik hesaplanan CAMELS oranları aşağıdaki Tablo 3’te gösterilmiştir. Bu çalışmada yapılan analizde, öncelikle uygulama kapsamındaki katılım bankalarına ait CAMELS oranları yukarıdaki Tablo 1’de toplu halde verilen oranlar ile bunların ideal durumunu gösteren yapı hesaplanmıştır. Çalışma kapsamında analiz edilen bankalar ve kodları ise aşağıdaki Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 3. Katılım Bankalarının Hesaplanan CAMELS Oranları

	B1	B2	B3	B4	B5
C1	0,084	0,072	0,092	0,072	0,099
C2	0,008	0,017	0,015	0,050	0,084
C3	0,094	0,080	0,105	0,078	0,111
C4	0,004	0,010	0,009	0,015	0,014
C5	0,036	0,042	0,043	0,050	0,084
A1	0,076	0,055	0,077	0,022	0,015
A2	0,040	0,083	0,055	0,068	0,058
A3	0,910	0,850	1,120	0,880	1,170
A4	0,810	0,080	0,750	0,780	0,900
A5	0,620	0,626	0,645	0,643	0,799
A6	0,080	0,020	0,110	0,090	0,080
A7	1,200	1,090	1,310	1,080	1,330
M1	751,700	1965,800	1455,400	3590,900	4033,300
M2	0,028	0,021	0,020	0,016	0,007
M3	0,047	0,062	0,055	0,045	0,038
M4	0,012	0,002	0,009	0,007	0,005
M5	0,815	0,804	0,757	0,789	0,909
M6	28,543	36,833	37,004	47,894	115,168
E1	0,048	0,149	0,103	0,213	0,145
E2	0,004	0,010	0,009	0,015	0,014
E3	0,192	0,233	0,171	0,320	0,184
E4	1,255	1,674	1,522	1,424	1,531
E5	0,010	0,016	0,014	0,019	0,023
E6	1,531	2,124	1,809	1,556	1,584
E7	25,662	27,025	21,096	23,661	48,385
E8	0,004	0,014	0,012	0,019	0,018
L1	0,068	0,055	0,103	0,118	0,016
L2	0,105	0,103	0,171	0,190	0,025
L3	0,076	0,061	0,117	0,127	0,017
L4	0,031	0,015	0,009	0,045	0,015
L5	0,425	0,379	0,379	0,461	0,275
S1	0,071	0,080	0,083	0,081	0,094
S2	0,886	0,893	0,784	0,978	0,868
S3	0,483	0,512	0,426	0,463	0,349
S4	0,516	0,487	0,573	0,536	0,650
S5	0,464	0,514	0,626	0,530	0,622
S6	0,618	0,635	0,693	0,761	0,882
S7	0,815	0,804	0,757	0,789	0,909

Tablo 3'ün devriği MULTIMOORA yöntemine göre Eşitlik 1'de gösterilen karar matrisini oluşturmaktadır. Bu tablodaki her bir oranın değerlendirme durumu farklı olduğu için normalizasyon işlemi yapılması gerekmektedir. Bu normalizasyon işlemi bütün oranları birbiri ile karşılaştırılabilir, ölçüm birim olmayan, değeri 0 ile 1 arasında

değişen standart sayılara çevirir. MULTIMOORA yöntemine göre Eşitlik 2’de gösterilen vektör normalizasyonu işleminin sonucu aşağıdaki Tablo 4’te verildiği gibi hesaplanmıştır.

Tablo 4. Normalizasyon Sonucu

	B1	B2	B3	B4	B5
C1	0,445	0,381	0,487	0,381	0,524
C2	0,079	0,169	0,149	0,497	0,834
C3	0,445	0,379	0,497	0,369	0,525
C4	0,161	0,402	0,362	0,603	0,563
C5	0,299	0,349	0,358	0,416	0,698
A1	0,612	0,443	0,620	0,177	0,121
A2	0,286	0,594	0,394	0,487	0,415
A3	0,409	0,382	0,503	0,396	0,526
A4	0,498	0,049	0,461	0,480	0,554
A5	0,414	0,418	0,431	0,429	0,533
A6	0,438	0,109	0,602	0,492	0,438
A7	0,445	0,404	0,486	0,400	0,493
M1	0,126	0,329	0,244	0,601	0,675
M2	0,637	0,478	0,455	0,364	0,159
M3	0,420	0,554	0,491	0,402	0,339
M4	0,689	0,115	0,517	0,402	0,287
M5	0,446	0,440	0,415	0,432	0,498
M6	0,207	0,267	0,268	0,347	0,833
E1	0,151	0,468	0,323	0,669	0,455
E2	0,161	0,402	0,362	0,603	0,563
E3	0,379	0,460	0,338	0,632	0,363
E4	0,377	0,503	0,458	0,428	0,460
E5	0,263	0,421	0,369	0,500	0,606
E6	0,395	0,547	0,466	0,401	0,408
E7	0,373	0,393	0,307	0,344	0,703
E8	0,124	0,434	0,372	0,589	0,558
L1	0,378	0,305	0,572	0,655	0,089
L2	0,355	0,348	0,578	0,642	0,084
L3	0,382	0,307	0,588	0,638	0,085
L4	0,523	0,253	0,152	0,759	0,253
L5	0,489	0,436	0,436	0,530	0,316
S1	0,387	0,436	0,452	0,441	0,512
S2	0,448	0,452	0,397	0,495	0,439
S3	0,480	0,509	0,423	0,460	0,347
S4	0,416	0,392	0,462	0,432	0,524
S5	0,374	0,414	0,505	0,427	0,501
S6	0,382	0,392	0,428	0,470	0,545
S7	0,446	0,440	0,415	0,432	0,498

Tablo 4’ün devrik hali Eşitlik 3’te gösterilmiş olan normalize karar matrisini ifade etmektedir. Bu işlemin ardından Eşitlik 4 kullanılarak Moora oran yaklaşımına göre her bir katılım bankasının performans değeri hesaplanır. Moora

oran yaklaşımına göre her bir katılım bankasının performans değeri ile büyükten küçüğe sıra değerleri aşağıdaki Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. MOORA Oran Yaklaşımına göre Sonuçlar

	y_i^*	Sıralama
B1	10,045	5
B2	12,385	3
B3	12,133	4
B4	14,765	1
B5	14,469	2

Tablo 5'te görüleceği üzere Moora Oran yaklaşımına göre ilk sırada Vakıf Katılım, beşinci sırada ise Albaraka Türk Katılım Bankası'nın olduğu tespit edilmiştir.

Moora-Oran yönteminin ardından Moora-Referans Noktası yaklaşımına uygun ek işlemler gerçekleştirilmiştir. Normalize karar matrisindeki değerler yardımı ile her bir oran için referans noktası hesaplanmıştır. Eksi yönlü oranlar için referans noktasının hesaplanması Eşitlik 5, artı yönlü oranlar için referans noktasının hesaplanması ise Eşitlik 6 kullanılarak yapılmıştır. Referans noktalarının bulunmasının ardından her bir alternatifin her bir kritere göre referans noktasına olan mutlak uzaklıkları hesaplanmış olup bu işlem Eşitlik 7'de gösterilmiştir. Eşitlik 5, 6 ve 7'nin uygulanması sonucu bulunan değerler aşağıdaki Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. MOORA Referans Noktaları ve Uzaklıklar

	r_j	B1	B2	B3	B4	B5
C1	0,524	0,079	0,143	0,037	0,143	0,000
C2	0,834	0,755	0,666	0,685	0,338	0,000
C3	0,525	0,080	0,147	0,028	0,156	0,000
C4	0,603	0,442	0,201	0,241	0,000	0,040
C5	0,698	0,399	0,349	0,341	0,283	0,000
A1	0,620	0,008	0,177	0,000	0,443	0,499
A2	0,594	0,308	0,000	0,201	0,107	0,179
A3	0,526	0,117	0,144	0,022	0,130	0,000
A4	0,554	0,055	0,504	0,092	0,074	0,000
A5	0,533	0,119	0,115	0,103	0,104	0,000
A6	0,109	0,328	0,000	0,492	0,383	0,328
A7	0,493	0,048	0,089	0,007	0,093	0,000
M1	0,675	0,549	0,346	0,431	0,074	0,000
M2	0,159	0,478	0,319	0,296	0,205	0,000
M3	0,554	0,134	0,000	0,062	0,152	0,214
M4	0,115	0,574	0,000	0,402	0,287	0,172
M5	0,498	0,051	0,058	0,083	0,066	0,000
M6	0,833	0,627	0,567	0,566	0,487	0,000
E1	0,669	0,518	0,201	0,345	0,000	0,213
E2	0,603	0,442	0,201	0,241	0,000	0,040
E3	0,632	0,253	0,172	0,294	0,000	0,268
E4	0,503	0,126	0,000	0,046	0,075	0,043
E5	0,606	0,342	0,184	0,237	0,105	0,000
E6	0,547	0,153	0,000	0,081	0,146	0,139

	r_j	B1	B2	B3	B4	B5
E7	0,703	0,330	0,310	0,397	0,359	0,000
E8	0,589	0,465	0,155	0,217	0,000	0,031
L1	0,655	0,278	0,350	0,083	0,000	0,566
L2	0,642	0,287	0,294	0,064	0,000	0,557
L3	0,638	0,256	0,332	0,050	0,000	0,553
L4	0,759	0,236	0,506	0,607	0,000	0,506
L5	0,530	0,041	0,094	0,094	0,000	0,214
S1	0,512	0,125	0,076	0,060	0,071	0,000
S2	0,495	0,047	0,043	0,098	0,000	0,056
S3	0,509	0,029	0,000	0,085	0,049	0,162
S4	0,524	0,108	0,131	0,062	0,092	0,000
S5	0,505	0,131	0,090	0,000	0,077	0,003
S6	0,382	0,000	0,010	0,046	0,088	0,163
S7	0,498	0,051	0,058	0,083	0,066	0,000

Daha sonra Eşitlik 8 yardımıyla Moora-Referans Noktası yaklaşımına göre alternatifler sıralanmıştır. Her bir katılım bankasının referans noktasına uzaklık değeri ve sıralamadaki yeri ise aşağıdaki Tablo 7 'de verildiği gibidir.

Tablo 7. MOORA Referans Noktası Yaklaşımına Göre Sonuçlar

	P_i	Sıralama
B1	0,755	5
B2	0,666	3
B3	0,685	4
B4	0,487	1
N B5	0,566	2

Tablo 7'den de görüleceği üzere referans noktasına olan uzaklıklar küçükten büyüğe doğru sıralandığında, Moora Oran yaklaşımında olduğu gibi Moora referans noktası yaklaşımında birinci sırada Vakıf Katılım, beşinci sırada ise Albaraka Türk' ün olduğu tespit edilmiştir.

Moora-Referans Noktası yaklaşımının ardından Moora-Tam Çarpım formuna göre hesaplamalar gerçekleştirilmiştir. Eşitlik 9, 10 ve 11'in uygulanması sonucu bulunan değerler ile Moora tam çarpım formuna göre sıralamalar aşağıdaki Tablo 8'de ki gibi tespit edilmiştir.

Tablo 8. MOORA Tam Çarpım Formuna Göre Sonuçlar

	A_i	B_i	U_i	Sıralama
B1	3,84E-23	1,66118E-05	2,312E-18	5
B2	3,40E-21	5,3340E-07	6,370E-15	3
B3	3,09E-20	1,37214E-05	2,254E-15	4
B4	8,62E-18	7,67088E-06	1,123E-12	1
B5	9,03E-20	2,46960E-06	3,657E-14	2

CAMELS analizinde kullanılan değerler çok küçük değerler olduğu için Moora tam çarpım formunda bulunan değerler de çok küçük olmaktadır. Buradaki değerleri bir örnekle açıklamak gerekirse Albaraka Türk'ün performans değeri $2,312 \cdot 10^{-18}$ olarak ifade edilebilir. Tablo 5'teki değerler yorumlanacak olursa, Moora Oran yaklaşımı ve Moora referans noktası yaklaşımında olduğu gibi ilk sırada Vakıf Katılım, beşinci sırada ise Albaraka Türk' ün olduğu tespit edilmiştir.

Üç farklı yaklaşıma göre bu işlemler gerçekleştirildikten sonra her bir yöntemdeki alternatiflerin sıralamasına bakılarak MULTIMOORA ile baskınlık durumuna göre alternatifler sıralanarak tercih gerçekleştirilmiştir. Her üç yöntemde göre yapılan sıralamalar ile MULTIMOORA yöntemi baskınlık durumuna göre sıralamalar Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. MULTIMOORA Baskınlık Durumuna Göre Sıralamalar

	Moora Oran	Moora Referans Noktası	Moora Tam Çarpım	Multimoora
B1	5	5	5	5
B2	3	3	3	3
B3	4	4	4	4
B4	1	1	1	1
B5	2	2	2	2

Yukarıda verilen Tablo 9’a göre, her üç yöntemde göre de sıralamalar aynı olduğu için mutlak baskınlık durumu söz konusudur. Buna göre, en baskın durumdaki bankanın Vakıf Katılım Bankası olduğu tespit edilmiştir.

5. MAUT YÖNTEMİ

Oranlar, bankaların 31 Aralık 2019 konsolide finansal tabloları ve bağımsız denetim raporları, konsolide bilançolar ve gelir tabloları kullanılarak hesaplanmıştır. Ardından oran yönleri belirlenerek, şeffaf karar vermeyi hedefleyen ÇKKV (Çok Kriterli Karar Verme) metodlarından MAUT yöntemiyle altı katılım bankasının, makro yaklaşım izlenerek performansları incelenmiştir.

MAUT (Multi Attribute Utility Theory – Çok Nitelikli Fayda Teorisi) Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) yöntemlerinden birisidir. Yöntemin teorik alt yapısını Keeney ve Raiffa 1976 yılında yazmışlardır. MAUT yöntemi, tüm alternatifleri eş zamanlı olarak karşılaştırarak en faydalı alternatife ulaşılmasına olanak sağlamaktadır. Herhangi bir kriterdeki herhangi bir farkı hesaba katarak tüm alternatiflerin tercih sırasını eş zamanlı olarak sağlayabilmektedir (Wang, Lin ve Lo, 2010: 756). MAUT yöntemi aşağıda denklemler yardımıyla açıklanmıştır (Zhu vd., 2017, 429-430).

i : alternatifler; $i = 1,2,3, \dots, m$

j : kriter; $j = 1,2,3, \dots, n$

m : karar verme problemindeki alternatif sayısı

n : karar verme problemindeki kriter sayısı

x_{ij} : i . alternatifin j . kriter açısından sahip olduğu performans değeri

D : karar matrisi

MAUT yönteminin ilk adımında karar matrisi oluşturulmalıdır. Karar matrisi uzmanların her bir kriter açısından her bir alternatife atadıkları performans değerlerini içerir. Karar matrisi Eşitlik 12’de gösterilmiştir.

$$D = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ x_{m1} & x_{m2} & \dots & x_{mn} \end{bmatrix} \quad (12)$$

y_{ij} : i . alternatifin j . kriter açısından normalize performans değeri

Ardından karar matrisindeki değerlere normalizasyon işlemi uygulanarak normalize edilmiş karar matrisi oluşturulur. Değerin daha büyük olmasının daha iyi durumu gösterdiği fayda yönlü kriterler için normalizasyon işlemi Eşitlik 13 kullanılarak gerçekleştirilir.

$$y_{ij} = \frac{x_{ij} - \min_i x_{ij}}{\max_i x_{ij} - \min_i x_{ij}} \quad (13)$$

Değerin daha küçük olmasının daha iyi durumu gösterdiği kriterler için ise normalizasyon işlemi Eşitlik 14 kullanılarak gerçekleştirilir.

$$y_{ij} = \frac{\max_i x_{ij} - x_{ij}}{\max_i x_{ij} - \min_i x_{ij}} \quad (14)$$

Eşitlik 13 ve Eşitlik 14'ten kritere göre uygun olanı seçilerek oluşan normalize edilmiş karar matrisi Eşitlik 15'teki gibi oluşur.

Y: normalize edilmiş karar matrisi

$$Y = \begin{bmatrix} y_{11} & y_{12} & \dots & y_{1n} \\ y_{21} & y_{22} & \dots & y_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ y_{m1} & y_{m2} & \dots & y_{mn} \end{bmatrix} \quad (15)$$

İzleyen aşamada ağırlıklı normalize performans değerleri Eşitlik 16 kullanılarak hesaplanır.

w_j: j. kriterin ağırlık değeri

N: ağırlıklı normalize karar matrisi

n_{ij}: i. alternatifin j. kriter açısından ağırlıklı normalize performans değeri

$$n_{ij} = w_j \cdot y_{ij}; \forall i, j \text{ için} \quad (16)$$

Eşitlik 16'nın karar matrisindeki tüm değerlere uygulaması sonucu ağırlıklı normalize karar matrisi Eşitlik 17'deki gibi oluşur.

$$N = \begin{bmatrix} n_{11} & n_{12} & \dots & n_{1n} \\ n_{21} & n_{22} & \dots & n_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ n_{m1} & n_{m2} & \dots & n_{mn} \end{bmatrix} \quad (17)$$

MAUT yönteminin son adımında karar verme problemindeki her bir alternatifin genel ağırlıklı fayda değeri hesaplanır. Bu değer hesaplanması Eşitlik 18 vasıtasıyla gerçekleştirilir.

U_i: i. alternatifin genel ağırlıklı fayda değeri

$$U_i = \sum_{j=1}^n n_{ij} \quad (18)$$

MAUT yöntemine göre genel ağırlıklı fayda değerlerinin en büyüğü en iyi alternatifi göstermektedir.

6. MAUT YÖNTEMİ BULGULARI VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, öncelikle uygulama kapsamındaki katılım bankalarına ait CAMELS oranları hesaplanmıştır. Analizde kullanılan oranlar ile bunların ideal durumunu gösteren yapı aşağıda Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. CAMELS Oranları- Oran Kodu- Oran Yönü

CAMELS Oranları	Oran Kodu	Oran Yönü
C (Sermaye Yeterlilik Oranları)		
1- Özkaynaklar/ Toplam Aktifler	C1	+
2- (Özkaynaklar- Duran Aktifler) / Toplam Aktifler	C2	+
3- Özkaynaklar/ (Mevduat+ Mevduat Dışı Kaynaklar)	C3	+
4- Net Dönem Karı/ Toplam Aktifler	C4	+
5- Net Çalışma Sermayesi/ Toplam Aktifler	C5	+

CAMELS Oranları	Oran Kodu	Oran Yönü
A (Aktif Kalitesi Oranları)		
1- Duran Aktifler/ Toplam Aktifler	A1	+
2- Finansal Varlıklar Net/ Toplam Aktifler	A2	+
3- Toplam Verilen Krediler/ Toplam Mevduat	A3	+
4- Toplam Verilen Krediler/ Toplam Aktifler	A4	+
5- Toplam Krediler ve Alacaklar/ Toplam Aktifler	A5	+
6- Toplam Krediler ve Alacaklar/ Toplam Mevduat	A6	+
7- Toplam Alınan Krediler/ Toplam Pasifler	A7	-
M (Yönetim Yeterliliği Oranları)		
1- Şube Başına Net Kar = Net Kar/ Şube Sayısı	M1	+
2- Diğer Faaliyet Giderleri/ Toplam Aktifler	M2	-
3- Toplam Faaliyet Gelirleri Net/ Toplam Aktifler	M3	+
4- (Personel Giderleri+ Kıdem Tazminatı) / Toplam Aktifler	M4	-
5- Kar Payı Dışı Gelirler Net/ Toplam Aktifler	M5	+
6- Kar Payı Dışı Gelirler Net/ Diğer Faaliyet Giderleri	M6	+
E (Kazanç- Karlılık Oranları)		
1- Net Dönem Karı (Zararı)/ Özkaynaklar	E1	+
2- Net Dönem Karı (Zararı)/ Toplam Aktifler	E2	+
3- Net Dönem Karı (Zararı)/ Ödenmiş Sermaye	E3	+
4- Toplam Gelirler/ Toplam Giderler	E4	+
5- Özel Karşılıklar Sonrası Net Kar Payı Gelirleri/ Toplam Aktifler	E5	+
6- Kar Payı Gelirleri/ Kar Payı Giderleri	E6	+
7- Kar Payı Dışı Gelirler/ Kar Payı Dışı Giderler	E7	+
8- Vergi Öncesi Kar/ Toplam Aktifler	E8	+
L (Likidite Oranları)		
1- Likit Aktifler/ Toplam Aktifler	L1	+
2- Likit Aktifler/ Kısa Vadeli Yükümlülükler (Vadesiz ve 1 Ay Vadeli)	L2	+
3- Likit Aktifler/ (Mevduat+ Mevduat Dışı Kaynaklar)	L3	+
4- TP Likit Aktifler/ Toplam Aktifler	L4	+
5- YP Likit Aktifler/ YP Pasifler	L5	+
S (Piyasa Riskine Duyarlılık Oranları)		
1- Kar Payı Gelirleri/ Toplam Aktifler	S1	+
2- YP Aktifler/ YP Pasifler	S2	+
3- YP Aktifler/ Toplam Aktifler	S3	+
4- TP Aktifler/ Toplam Aktifler	S4	+
5- TP Krediler ve Alacaklar/ Toplam Krediler ve Alacaklar	S5	+
6- Kar Payı Giderleri/ Toplam Giderler	S6	-
7- Kar Payı Dışı Gelirler / Toplam Aktifler	S7	+

Tablo 10'da yer alan oranların yönü açıklanacak olursa artı işareti olanlar, değer büyük olmasının, eksi işareti olanlar ise değer küçük olmasının istenildiği durum olarak ifade edilmektedir. Çalışma kapsamında analiz edilen bankalar ve kodları ise Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Katılım Bankalarının Kodları

Banka Adı	Banka Kodu
Albaraka Türk	B1
Kuveyt Türk	B2
Türkiye Finans	B3
Vakıf Katılım	B4
Ziraat Katılım	B5
Emlak Katılım	B6

Çalışmada, Katılım bankalarına yönelik olarak hesaplanan CAMELS oranları ise aşağıdaki Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Katılım Bankalarının CAMELS Oranları

	B1	B2	B3	B4	B5	B6
C1	0,078	0,064	0,093	0,065	0,087	0,126
C2	-0,003	0,029	0,039	0,039	0,069	0,072
C3	0,090	0,071	0,109	0,072	0,099	0,168
C4	0,002	0,010	0,007	0,011	0,014	0,005
C5	0,052	0,072	0,095	0,071	0,105	0,196
A1	0,082	0,035	0,054	0,026	0,018	0,054
A2	0,302	0,406	0,338	0,353	0,171	0,210
A3	0,771	0,649	0,818	0,810	1,018	0,963
A4	0,595	0,536	0,626	0,613	0,712	0,617
A5	0,617	0,559	0,608	0,620	0,812	0,736
A6	0,799	0,677	0,794	0,820	1,160	1,147
A7	0,027	0,032	0,029	0,018	0,023	0,116
M1	420,778	2571,021	1217,513	3130,212	5556,290	4089,000
M2	0,010	0,009	0,011	0,008	0,007	0,008
M3	0,041	0,058	0,056	0,046	0,046	0,030
M4	0,013	0,010	0,010	0,008	0,005	0,008
M5	0,024	0,024	0,019	0,024	0,009	0,006
M6	2,411	2,662	1,676	3,041	1,413	0,787
E1	0,024	0,165	0,078	0,166	0,163	0,038
E2	0,002	0,010	0,007	0,011	0,014	0,005
E3	0,108	0,281	0,145	0,319	0,295	0,060
E4	1,529	2,045	1,748	1,624	1,595	1,707
E5	0,001	0,008	0,012	0,007	0,022	0,015
E6	1,344	1,894	1,764	1,419	1,615	2,026
E7	1,022	1,477	0,809	1,208	0,555	0,390
E8	0,002	0,013	0,009	0,015	0,019	0,005
L1	0,252	0,250	0,224	0,161	0,105	0,102
L2	0,361	0,334	0,305	0,249	0,206	0,167
L3	0,291	0,280	0,264	0,178	0,119	0,136
L4	0,049	0,017	0,011	0,004	0,003	0,008
L5	0,368	0,408	0,387	0,327	0,228	0,168

	B1	B2	B3	B4	B5	B6
S1	0,064	0,071	0,086	0,076	0,099	0,046
S2	0,954	1,093	0,984	1,161	0,963	1,001
S3	0,526	0,626	0,541	0,557	0,429	0,560
S4	0,474	0,374	0,459	0,443	0,571	0,440
S5	0,535	0,544	0,619	0,561	0,610	0,480
S6	0,826	0,803	0,813	0,874	0,902	0,742
S7	0,024	0,024	0,019	0,024	0,009	0,006

Bu tablonun devriği MAUT yönteminin açıklandığı kısımdaki, Eşitlik 12’de gösterilen karar matrisini ifade etmektedir. Bu tablodaki her bir oranın değerlendirme durumu farklı olduğu için normalizasyon işlemi yapılması gerekmektedir. Bu normalizasyon işlemi bütün oranları birbiri ile karşılaştırılabilir, ölçüm birim olmayan, değeri 0 ile 1 arasında değişen standart sayılara çevirir. Rasyonun küçük olmasının daha iyi durumu gösterdiği A7, M2, M4 ve S6 rasyoları için Eşitlik 14, diğer tüm rasyolar için Eşitlik 13 kullanılarak MAUT yöntemine göre normalizasyon işlemleri gerçekleştirilir. Eşitlik 13 ve Eşitlik 14’ün kullanılması sonucu elde edilen normalize değerler Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13. Normalizasyon Sonucu

	B1	B2	B3	B4	B5	B6
C1	0,237	0,000	0,467	0,019	0,376	1,000
C2	0,000	0,427	0,558	0,558	0,971	1,000
C3	0,200	0,000	0,391	0,006	0,290	1,000
C4	0,000	0,699	0,434	0,719	1,000	0,241
C5	0,000	0,138	0,298	0,129	0,367	1,000
A1	1,000	0,268	0,571	0,134	0,000	0,574
A2	0,557	1,000	0,712	0,777	0,000	0,167
A3	0,331	0,000	0,457	0,437	1,000	0,851
A4	0,337	0,000	0,513	0,437	1,000	0,463
A5	0,227	0,000	0,192	0,242	1,000	0,698
A6	0,251	0,000	0,240	0,295	1,000	0,972
A7	0,908	0,858	0,888	1,000	0,943	0,000
M1	0,000	0,419	0,155	0,528	1,000	0,714
M2	0,247	0,442	0,000	0,758	1,000	0,712
M3	0,392	1,000	0,935	0,579	0,599	0,000
M4	0,000	0,366	0,377	0,653	1,000	0,640
M5	0,992	1,000	0,688	0,950	0,171	0,000
M6	0,721	0,832	0,394	1,000	0,278	0,000
E1	0,000	0,995	0,381	1,000	0,981	0,102
E2	0,000	0,699	0,434	0,719	1,000	0,241
E3	0,183	0,851	0,329	1,000	0,908	0,000
E4	0,000	1,000	0,424	0,184	0,128	0,344
E5	0,000	0,341	0,513	0,272	1,000	0,671
E6	0,000	0,806	0,617	0,111	0,398	1,000
E7	0,582	1,000	0,385	0,753	0,152	0,000
E8	0,000	0,642	0,396	0,718	1,000	0,150
L1	1,000	0,987	0,815	0,394	0,019	0,000

	B1	B2	B3	B4	B5	B6
L2	1,000	0,863	0,711	0,422	0,202	0,000
L3	1,000	0,936	0,841	0,344	0,000	0,096
L4	1,000	0,299	0,185	0,028	0,000	0,115
L5	0,836	1,000	0,916	0,664	0,253	0,000
S1	0,342	0,465	0,753	0,564	1,000	0,000
S2	0,000	0,672	0,146	1,000	0,042	0,227
S3	0,492	1,000	0,567	0,650	0,000	0,662
S4	0,508	0,000	0,433	0,350	1,000	0,338
S5	0,399	0,462	1,000	0,584	0,930	0,000
S6	0,475	0,621	0,557	0,178	0,000	1,000
S7	0,992	1,000	0,688	0,950	0,171	0,000

Yukarıdaki Tablo 13'ün devrik hali Eşitlik 15'te gösterilen normalize karar matrisini ifade etmektedir. Bu işlemin ardından Eşitlik 16 kullanılarak ağırlıklı normalize değerler hesaplanır. Ağırlıklı normalize değerler Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14. Ağırlıklı Normalize Değerler

	B1	B2	B3	B4	B5	B6
C1	0,006	0,000	0,012	0,001	0,010	0,026
C2	0,000	0,011	0,015	0,015	0,026	0,026
C3	0,005	0,000	0,010	0,000	0,008	0,026
C4	0,000	0,018	0,011	0,019	0,026	0,006
C5	0,000	0,004	0,008	0,003	0,010	0,026
A1	0,026	0,007	0,015	0,004	0,000	0,015
A2	0,015	0,026	0,019	0,020	0,000	0,004
A3	0,009	0,000	0,012	0,011	0,026	0,022
A4	0,009	0,000	0,013	0,012	0,026	0,012
A5	0,006	0,000	0,005	0,006	0,026	0,018
A6	0,007	0,000	0,006	0,008	0,026	0,026
A7	0,024	0,023	0,023	0,026	0,025	0,000
M1	0,000	0,011	0,004	0,014	0,026	0,019
M2	0,006	0,012	0,000	0,020	0,026	0,019
M3	0,010	0,026	0,025	0,015	0,016	0,000
M4	0,000	0,010	0,010	0,017	0,026	0,017
M5	0,026	0,026	0,018	0,025	0,005	0,000
M6	0,019	0,022	0,010	0,026	0,007	0,000
E1	0,000	0,026	0,010	0,026	0,026	0,003
E2	0,000	0,018	0,011	0,019	0,026	0,006
E3	0,005	0,022	0,009	0,026	0,024	0,000
E4	0,000	0,026	0,011	0,005	0,003	0,009
E5	0,000	0,009	0,014	0,007	0,026	0,018
E6	0,000	0,021	0,016	0,003	0,010	0,026
E7	0,015	0,026	0,010	0,020	0,004	0,000
E8	0,000	0,017	0,010	0,019	0,026	0,004

	B1	B2	B3	B4	B5	B6
L1	0,026	0,026	0,021	0,010	0,000	0,000
L2	0,026	0,023	0,019	0,011	0,005	0,000
L3	0,026	0,025	0,022	0,009	0,000	0,003
L4	0,026	0,008	0,005	0,001	0,000	0,003
L5	0,022	0,026	0,024	0,017	0,007	0,000
S1	0,009	0,012	0,020	0,015	0,026	0,000
S2	0,000	0,018	0,004	0,026	0,001	0,006
S3	0,013	0,026	0,015	0,017	0,000	0,017
S4	0,013	0,000	0,011	0,009	0,026	0,009
S5	0,011	0,012	0,026	0,015	0,024	0,000
S6	0,012	0,016	0,015	0,005	0,000	0,026
S7	0,026	0,026	0,018	0,025	0,005	0,000

Tablo 14'ün devrik hali Eşitlik 17'de gösterilen ağırlıklı normalize karar matrisini ifade etmektedir. MAUT yöntemine göre son aşamada Eşitlik 18 kullanılarak her bir katılım bankasının genel ağırlıklı fayda değeri hesaplanır. Bulunan sonuçlar Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15. MAUT Sonuçları

	MAUT Değer	MAUT Sıra
B1	0,400	5
B2	0,581	1
B3	0,509	4
B4	0,529	3
B5	0,557	2
B6	0,394	6

Tablo 15'teki değerleri yorumlamak gerekirse, tüm rasyolar birlikte incelendiğinde 0,581 değeri ile Kuveyt Türk ilk sırayı almıştır. Ardından sırasıyla 0,557 değeri ile Ziraat Katılım, 0,529 değeri ile Vakıf Katılım, 0,509 değeri ile Türkiye Finans Katılım, 0,400 değeri ile Albaraka Türk Katılım ve 0,394 değeri ile Emlak Katılım Bankaları 2019 yılı performans sıralaması yapılmıştır.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

2018 yılı verileri kullanılarak MULTIMOORA yöntemi ile yapılan ve katılım bankalarına ait CAMELS oranlarının kullanıldığı analizler sonucunda değerlendirmeye konu edilen 5 katılım bankası, performanslarına göre sıralanmış ve ilk sırayı Vakıf Katılım Bankası almıştır. Daha sonra sırasıyla Ziraat Katılım Bankası, Kuveyt Türk Katılım Bankası, Türkiye Finans Katılım Bankası ve Albaraka Türk Katılım Bankası'nın olduğu görülmüştür.

2019 yılı verileri kullanılarak Türkiye'de faaliyet gösteren 6 katılım bankasının CAMELS oranlarının 2019 yılı verilerinde negatif değerlerin olması nedeniyle MAUT yöntemi ile değerlendirmesi yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde ilk sırayı Kuveyt Türk Katılım Bankasının aldığı görülmüştür. Daha sonra sırasıyla; Ziraat Katılım, Vakıf Katılım, Türkiye Finans Katılım, Albaraka Türk Katılım ve Emlak Katılım Bankaları olduğu görülmüştür.

Brauers vd. (2014) nin, 2008- 2009 resesyon yıllarında, Litvanya' da aynı bankalar üzerinden yaptıkları çalışmalarında; MULTIMOORA yöntemi ile sıralama yapmışlar ve 2008 yılında, 1. sırada Swedbank, 2. sırada Siauliu bankası, 3. sırada da Ukio bankasının olduğunu, 2009 yılında 1. sırayı Medicinos bankası, 2. sırayı Siauliu bankası, 3. sırayı Snoras bankasının olduğunu göstermişlerdir. Değerlendirmeye aldıkları bankaların aynı olması nedeniyle karşılaştırma yapmışlardır. Çalışmamızda, bankalar yıllar itibarıyla aynı olmadığından dolayı, CAMELS oranları ayrı ayrı yıllarda, farklı yöntemler kullanılarak analiz edilmiş, yıllar arasında kıyaslama yapılmamıştır. Katılım bankalarının güncel verilerini kullanarak yaptığımız çalışmanın hem yatırımcılara hem de literatüre olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma ile; objektif olarak yapılan finansal tabloların analiziyle, makro ekonomik düzeyde can damarı durumunda olan bankacılık sektörüyle ilişkili olarak katılım bankalarının performansları hakkında doğru ve güncel verilerle bilgilendirme yapılmak istenmiştir. Elde edilen sonuçlar, yatırımcılara ve yöneticilere referans olmakla birlikte, sonuçların yatırımcılar tarafından kullanılmasının göreceli olabileceği de değerlendirilmelidir. Konu, gelecekte farklı analiz yöntemleri ile ele alınarak incelenebilir. Bu durum, yatırımcıların karar verirken alternatifleri değerlendirme noktasında daha etkin karar almalarına yardımcı olacaktır.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Abdullayev, M. (2013). Türk bankacılık sektöründe dezenflasyon sürecinde Camels analizi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 37, 97-112.
- Akyüz, F. (2019). *Katılım bankalarında performans değerlendirilmesi: Camels analizine dayalı bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Albaraka Türk Katılım Bankası. (2019). *Yatırımcı ilişkileri*. Erişim adresi: <https://www.albaraka.com.tr/assets/tr/pdf/yatirimci-iliskileri/bagimsiz-denetim-raporlari/konsilde/31-12-2018-Bagimsiz-Denetim-Raporu-Konsolide.pdf>, (19.07.2019).
- Atukalp, M. E. (2018). Özel sermayeli mevduat bankalarının finansal performanslarının incelenmesi: Türkiye örneği. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 7(14), 38-52.
- Brauers, W. K. M., Ginevicius, R. ve Podvezko, A. (2014). Ranking of the Lithuanian banks during the recession of 2008-2009 by the Multimoora method. *Annals of Management Science*, 3(1), 1-28.
- Çelik, P. (2004). *Bankaların risk derecelendirmesi*, TCMB uzmanlık tezi, Ankara.
- Durer, S. (1988). *Türkiye’de ticari bankaların sermaye yapısı ve yeterliliği*. Yapı ve Kredi Bankası, Yayın No:8, İstanbul.
- Emlak Katılım Bankası. (2019). *Yatırımcı ilişkileri*. Erişim adresi: <https://emlakkatilim.com.tr/tr/denetim-raporlari>, (02.09.2020).
- Esmer, Y. ve Bağcı, H. (2016). Katılım bankalarında finansal performans analizi: Türkiye örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 17- 30.
- Gökmen, B. (2007). *Bankalarda finansal tablolar analizi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gündoğdu, A. (2017). Türkiye’de mevduat bankalarının Camels analizi. *Bankacılık ve Finansal Araştırmalar Dergisi* (BAFAD), 4(2), 26-43.
- Kamu Aydınlatma Platformu. (2020). *Bildirim sorguları*. Erişim adresi: <https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/849592>, (02.09.2020).
- Kapucu, H. ve Şiriner, İ. (2007). Kriz sonrası yabancı sermaye akımlarının Türk bankacılık sektöründeki sermaye yoğunlaşması üzerine etkisi (2000-2007). *Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu Uluslararası Finans Sempozyumu*, İstanbul, 163-182.
- Karaçor, Z. Ö., Mangır, F., Kodaz, Ş. S. ve Kartal, M., (2017). Kamusal ve özel sermayeli bankaların Camels performans analizi: Türkiye örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 47-65.
- Keeney, R. L. ve Raiffa, H. (1976). *Decisions with multiple objectives: preferen-ces and value trade offs*. John Wiley & Sons, New York.

- Keskin Benli, Y., Karaca, S. S. ve Bozdan, D. N. (2018). Measuring of performance of participation banks with Camels analysis in Turkey. *Journal of Current Researches on Business and Economics*, 8(2), 197-210.
- Keskin, E. (1986). *Türk banka sisteminde bilanço yapısı ve bilanço analizi (1981-1984)*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuveyt Türk Katılım Bankası. (2019). *Yatırımcı ilişkileri*. Erişim adresi: <https://www.kuveytturk.com.tr/yatirimci-iliskileri/finansal-bilgiler/konsolide-mali-tablolar> (19.07.2019).
- Ömürbek, N., Delibaş, D. ve Altın, F. G., (2017). Entropi temelli Maut yöntemine göre devlet üniversiteleri kütüphanelerinin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 13, 72-89.
- Özbek, A. (2017). *Çok kriterli karar verme yöntemleri ve Excel ile problem çözümü*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Parlakaya, R. ve Çürük, S.A. (2011). Finansal rasyoların katılım bankaları ve geleneksel bankalar arasında bir tasnif aracı olarak kullanımı: Türkiye örneği. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(3), 397-405.
- Rao, P. (2018). A Review on CAMELS+ (S): (S) Shariah rating for İslamic banks. *The International Journal Research Publication's Research Journal of Economics and Business Studies*, 7(7), 68-72.
- Sakarya, Ş. (2010). Camels derecelendirme sistemine göre İMKB' deki yerli ve yabancı sermayeli bankaların karşılaştırmalı analizi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, (Prof. Dr. Alaeddin Yavaşca Özel Sayısı), 7-21.
- Sarker, A. A. (2008). CAMELS rating system in the context of İslamic banking: A proposed "s" for shariah framework. *Journal of İslamic Economics and Finance*, 1, 78-84.
- Sarker, M. A. A. (1999). Islamic banking in Bangladesh: performance, problems, and prospects. *International Journal of Islamic Financial Services*, 1(3), 15-36.
- Tunca, M. Z., Ömürbek, N., Cömert, H. G. ve Aksoy, E., (2016). OPEC ülkelerinin performanslarının çok kriterli karar verme yöntemlerinden Entropi ve Maut ile değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 1-12.
- Türkiye Finans Katılım Bankası. (2019). *Yatırımcı ilişkileri*. Erişim adresi: <https://www.turkiyefinans.com.tr/tr-tr/yatirimci-iliskileri/finansal-raporlar/Sayfalar/bagimsiz-denetim-raporlari.aspx>, (19.07.2019)
- Türkiye Katılım Bankaları Birliği. (2020). Sektör bilgileri. Erişim adresi: <https://www.tkbb.org.tr/veri-seti>, (20.08.2020).
- Türkiye Katılım Bankaları Birliği. (2020). *Sektör bilgileri*. Erişim adresi: <https://www.tkbb.org.tr/denetim-raporlari#1744>, (20.08.2020).
- Wang, M., Lin, S. J. ve Lo, Y. C. (2010). The comparison between MAUT and PROMETHEE. In *Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM)*. 2010 IEEE International Conference, 753-757.
- Yatırım Ürünleri Vakıf Katılım. (2019). *Yatırımcı ilişkileri*. Erişim adresi: <https://www.vakifkatilim.com.tr/tr/yatirimci-iliskileri/bagimsiz-denetim-raporlari>, (19.07.2019).
- Zhu, H. Ou, C.X.J. Van den Heuvel, W.J.A.M. ve Liu, H. (2017). Privacy calculus and its utility for personalization services in e-commerce: An analysis of consumer decision-making. *Information & Management*, 54, 427-437.
- Ziraat Katılım. (2019). *Yatırımcı ilişkileri*. Erişim adresi: <https://www.ziraatkatilim.com.tr/yatirimci-iliskileri/finansal-bilgileri>, (19.07.2019).

MİNİMUM GİDERLİ AĞAÇ OYUNLARININ AFET DURUMLARINA UYGULANMASI*

AN APPLICATION OF MINIMUM COST SPANNING TREE GAMES TO DISASTER SITUATIONS

Hatice YILDIRIM¹

Dr. Öğr. Üyesi Osman PALANCI²

ÖZ

Çalışmada oyun teorisi genel hatlarıyla anlatılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda öncelikle oyun teorisine ilişkin genel bilgilerden ve oyun teorisinin bilimsel bir disiplin olarak tarih sahnesinde ortaya çıkışından bahsedilmiştir. Çalışmada işbirlikçi oyun teorisi kullanılmıştır. Ayrıca işbirlikçi oyun teorisinin önemli çözüm yöntemlerinden olan Shapley değeri ve τ -değeri incelenmiştir. Çalışmada minimum giderli ağaç durumları üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda minimum giderli ağaç oyunlarının (MCST) uygulama alanlarından bahsedilerek minimum giderli ağaç bulma problemi örnek yardımıyla açıklanmıştır. Afet durumunda toplanma alanları ile geçici barınma alanları arasındaki bağlantının oyun teorisi ile belirlenmesi üzerine bir uygulama yapılmıştır. Uygulama Isparta ilinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı afet sonrasında bireylerin kendilerini güvende hissedecekleri toplanma alanları ile sonrasında yerleşecekleri geçici barınma alanı arasındaki bağlantıyı oyun teorisini kullanarak belirlemektir. Toplanma alanlarındaki afetzedelerin hangi çözüm yöntemini seçmesi gerektiği bulunmuştur. Shapley değeri çözümünün üç toplanma alanı için de uygun bir çözüm olduğu sonucuna ulaşılmıştır. τ -değeri çözümünün iki toplanma alanı için uygun olduğu ve bir toplanma alanı için uygun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Afet durumunda Shapley değeri ve τ -değerine göre bulunan çözümlerin kullanılması hızlı, etkili ve doğru karar verebilmek için başta insanların can ve mal güvenliği olmak üzere birçok alanda fayda sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Oyun Teorisi, İşbirlikçi Oyun Teorisi, Minimum Giderli Ağaç Durumları, PMAS, Afet Durumları.

JEL Sınıflandırma Kodları: C02, C44, C71.


ABSTRACT

In the study, game theory is explained in general terms. In this context, firstly, general information about game theory and the emergence of game theory as a scientific discipline on the stage of history are explored. Cooperative game theory is used in the study. In addition, Shapley value and τ -value, which are important solution methods of cooperative game theory, are examined. In the study, the minimum cost spanning tree situations are discussed. In this context, the application areas of minimum cost spanning tree games (MCST) are mentioned and the problem of finding minimum cost spanning tree is explained with the help of an example. In the event of a disaster, an application is made to determine the connection between gathering areas and temporary shelter areas by game theory. The application is carried out in Isparta province. The aim of the study is to determine the connection between the gathering areas where individuals would feel safe after the disaster and the temporary shelter area they would settle after using game theory. The solution method that the disaster victims in the gathering areas should choose is determined. It is concluded that the Shapley value solution is a suitable solution for all three gathering areas. It is also concluded that the τ -value solution is suitable for two gathering areas and not suitable for one gathering area. The use of solutions based on Shapley value and τ -value in the event of disaster would provide benefits in many areas, especially in the safety of people and property, in order to make fast, effective and correct decisions.

Keywords: Game Theory, Cooperative Game Theory, The Minimum Cost Spanning Tree Situations, PMAS, Disaster Situations.

JEL Classification Codes: C02, C44, C71.

* Bu çalışma Osman PALANCI danışmanlığında Hatice YILDIRIM tarafından hazırlanan "Minimum Giderli Ağaç Oyunlarının Afet Durumlarına Uygulanması" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

¹  Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, ihteyldrm@gmail.com

²  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, osmanpalanci@sdu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The aim of the study is to determine the connection between the gathering areas where individuals will feel safe after the disaster and the temporary shelter area they will settle after using game theory. In order to achieve this goal, it is necessary to make a fast, effective and correct decision. In this context, the application of game theory, which aims to achieve minimum loss or maximum profit, in the disaster situation, will undoubtedly provide great benefits in the realization of these objectives.

Design/methodology/approach:

In cooperative game theory, players will be able to increase their earnings more or reduce their losses by cooperating. The solution methods on how individuals or companies willing to cooperate form a coalition and how to distribute the gains and losses fairly among the members of the formed coalitions are given. It has been demonstrated on the application using Shapley value and τ -value, which are the most important solution methods of cooperative game theory. In addition, the problems that have been solved are checked on MATLAB. An application has been made on determining the connection between gathering areas and temporary shelter areas in case of disasters with game theory. The application is carried out in Isparta province. In practice, meeting areas in the neighborhoods are determined as nodes. Temporary shelter area is determined as a resource and a tree with minimum cost spanning is created. After determining the players coalition values, Shapley value and τ -value are calculated. One of the ways to test the quality of the solutions found is to check whether the scheme consisting of these solutions is PMAS. Using this method, it has been revealed that the solutions are of good quality for which player and for which player they are not. Then, by comparing the solutions consisting of Shapley value and τ -value, it is tried to decide which solution is more suitable for the application.

Findings:

As a result of the solutions given, it is determined that it would be more advantageous for the disaster victims in the gathering areas to choose which coalition. The implementation of the aforementioned solution methods will facilitate the elimination of some problems such as the distribution of aid materials that arise in the event of a disaster and providing all kinds of transportation opportunities from the gathering areas to the temporary shelter areas. In addition, search and rescue efforts can be carried out as soon as possible, reaching the missing persons, ensuring the security of individuals in the shortest time and in the best way, at a time when there are limited resources and possibilities and where rapid action is required, it will only be possible with these solution methods. As you can see, the use of the solution methods will provide benefits in many areas, especially in the life and property safety of people.

Conclusion and Discussion:

In the event of a possible disaster, using the game theory method, it is found which solution method the victims in the meeting areas should choose. It is concluded that the Shapley value solution is a suitable solution for all three gathering areas. It is concluded that the τ -value solution is suitable for two gathering areas and not suitable for one gathering area. The use of solutions based on Shapley value and τ -value in case of disaster will provide benefits in many areas, especially in the life and property safety of people, in order to make fast, effective and correct decisions. In this study, using game theory, it has been shown that it is possible to correctly solve some of the crises expected to occur in possible disaster situations. The study is limited to the province of Isparta and examined the evacuation of the victims in only three gathering areas to the temporary shelter area. However, this study can be expanded to include the whole of Isparta province and even regional or national level in possible disaster situations. In addition, the method used in the study will provide effective, fast and correct decision-making not only for the evacuation decision, but also in other possible crisis situations that may arise in disaster situations. The future goal of the study is to prevent any chaos in possible disasters in our country or in the world, to minimize the loss of life and property, and also to help the relevant units take the necessary measures quickly, effectively and accurately with the least cost. To make the right decision by using game theory in the planned evacuation from the gathering areas to the temporary shelter areas, which is one of the main problems in disaster situations.

1. GİRİŞ

Akademik araştırmalara bağlı olarak kullanım alanı yaygınlaşan oyun teorisinin önemi özellikle 1990'lardan itibaren anlaşılmış olup günümüzde başta matematik ve ekonomi olmak üzere neredeyse her alanda kullanılmaktadır. Özellikle ekonomi alanında rekabet analizi gibi geniş bir uygulama alanı ortaya çıkmıştır. Aslında modern oyun teorisi bugün karşımıza çıkan şekline uzun bir gelişme sürecinden sonra ulaşmıştır (Biçici, 2009: 1). Her ne kadar günlük hayatta doğrudan doğruya oyun teorisi ile karşılaşmak mümkün değilse de hiç şüphesiz söz konusu teori sayesinde geliştirilen uygulamaların yaşantımıza katkısı yadsınamaz. Dünyadaki gelişmelere paralel olarak Türkiye'de de oyun teorisi öncelikle akademik alanda ilgi odağı olmuş sonrasında ise uygulamaları ile birlikte birçok alanda kullanılmıştır.

Çalışmada minimum giderli ağaç durumları oyun teorisine birlikte ele alınmıştır. Bu kapsamda minimum giderli ağaç oyunlarının uygulama alanları ve her minimum giderli ağaç oyununun çekirdek elemanını sağlayan popülasyona bağlı monoton paylaşım şeması (PMAS) olup olmadığı üzerinde durulmuştur. Her oyuncu kendisinden büyük koalisyona girdikçe daha fazla kazanıyorsa bu şema PMAS'tır. Eğer kendisinden büyük koalisyona girdikçe kazancı azalıyorsa bu şema PMAS değildir. Bu yüzden PMAS şeması teşvik edici ve kaliteli olmalıdır.

Afet durumunda toplanma alanları ile geçici barınma alanları arasındaki bağlantının oyun teorisi ile belirlenmesi üzerine bir uygulama yapılmıştır. Çalışmada afet yönetimi hakkında genel bilgiler verilerek Isparta'nın afetselliği incelenmiştir. Devamında afet sonrası toplanma ve geçici barınma alanlarından bahsedilmiştir. Afet durumunda hızlı, etkili ve doğru karar verebilmek için afet sonrası toplanma ve geçici barınma alanlarının önceden belirlenmesi önemlidir. Söz konusu çalışma bu temeller üzerine kurulmuştur.

Uygulama Isparta ilinde gerçekleştirilmiştir. Uygulamada mahallelerdeki toplanma alanları düğümler olarak belirlenmiştir. Geçici barınma alanı ise kaynak olarak belirlenmiş ve minimum giderli ağaç oluşturulmuştur. Oyuncuların koalisyon değerleri de belirlendikten sonra Shapley değeri ve τ -değeri hesaplanmıştır. Bulunan çözümlerin hangi oyuncular için kaliteli olduğunu göstermek amacıyla Shapley değeri ve τ -değerine göre popülasyona bağlı monoton gider paylaşım şeması oluşturulmuştur. Shapley değerine göre oluşan bu şemanın kaliteli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. τ -değerine göre ise oluşan bu şema kaliteli değildir. Verilen çözümler sonucunda toplanma alanlarındaki afetzedelerin hangi koalisyonu seçmesinin daha avantajlı olduğu belirlenmiştir. Söz konusu çözüm yöntemlerinin uygulanması afet durumunda ortaya çıkan yardım malzemelerinin dağıtılması ve toplanma alanlarından geçici barınma alanlarına her türlü ulaşım imkânının sağlanması gibi birtakım problemlerin ortadan kalkmasını kolaylaştıracaktır. Bunun yanında arama kurtarma çalışmalarının en kısa zamanda yapılabilmesi, kayıp olan kişilere ulaşılması, bireylerin güvenliğinin en kısa zamanda ve en iyi şekilde sağlanması, sınırlı kaynak ve imkânların olduğu ve hızlı bir şekilde hareket edilmesi gereken bir zamanda ancak söz konusu çözüm yöntemleri ile mümkün hale gelecektir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Oyun teorisi son yıllarda akademik alanda olduğu kadar günlük hayatta da kullanılmaya başlanmıştır. Çalışmanın bu aşamasında yapılan literatür taramasında oyun teorisi ile ilgili yapılan bazı çalışmalar Tablo 1'de verilmiştir. Afet durumları ile ilgili yapılan çalışmalar ise Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 1. Oyun Teorisi ile İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar

Literatür	Çalışmanın Adı	Kapsam
Shapley, 1953: 307-317	N-Kişilik Oyunlar İçin Bir Değer	İşbirlikçi oyun teorisi için önemli çözüm kavramlarından biri olan Shapley değerini bulmuştur. Shapley her oyuncuya büyük koalisyonun değerini belli oranda dağıtarak oyunu basite indirmiştir.
Sprumont, 1990: 378-394	Transfer Edilebilir Faydalı İşbirlikçi Oyunlar İçin Popülasyona Bağlı Monoton Paylaşım Şemaları	İşbirlikçi oyun için her koalisyonun değerinin nasıl paylaşılacağını paylaşım şeması ile belirlemiştir. Her oyuncunun kazancı daha büyük koalisyona girdiğinde artıyorsa bu şemanın PMAS olduğu ortaya çıkmıştır.

Literatür	Çalışmanın Adı	Kapsam
Norde, Moretti ve Tijs, 2001: 1-20	Minimum Giderli Ağaç Oyunları ve Popülasyona Bağlı Monoton Paylaştırma Şemaları	Her minimum giderli ağaç oyunlarının, paylaştırma şeması olan popülasyona bağlı monoton paylaşım şeması (PMAS) olup olmadığı üzerinde durulmuştur. Minimum giderli ağaç bulmak için algoritmalarından yararlanılmıştır.
Moretti, Norde, Pham Do ve Tijs, 2002: 83-99	Dağlardaki Bağlantı Problemleri ve Monoton Paylaştırma Şeması	Dağların etrafında yaşayan insanların evlerindeki kirli suyu temizlemeleri için en az maliyetle su temizleyicisine nasıl bağlanması gerektiği oyun teorisi ile modellenmiştir.
Özer, 2004	Oyun Teorisi ve Tarımda Uygulanması	Oyun teorisi tarımda uygulanmıştır. Çiftçinin tabiat koşulları nedeniyle üretimin ne şekilde olacağı konusunda yaşadığı belirsizlik ve bu belirsizlik altında çiftçi ve doğa arasında oynanan oyunlar ele alınmıştır.
Alparslan Gök, 2009	İşbirlikçi Aralık Oyunları	İşbirliğine ait aralık oyunları incelenmiştir. Klasik işbirliğine ait oyun teorisini işbirliğine ait aralık oyun teorisine genişletilmiştir. Aralık verili havaalanı, iflas ve sıralama gibi bazı ekonomik ve yönelem araştırması durumları ve alakalı aralık oyunları üzerinde durulmuştur.
Moretti, Alparslan Gök, Branzei, Tijs, 2011: 1638-1645	Belirsizlik Altında Bağlantı Durumları ve Gider Monotonik Çözümler	Gider paylaşım probleminin pratik bir örneği üzerinde durulmuştur. Bu örnekte, servis sağlayıcısına bağlanmak isteyen kullanıcıların telekomünikasyon ağının tasarımı incelenmiştir. Çalışma sonucunda optimal ağın gerçekleşmesinden önce ya da sonra kullanıcılar işbirliği yapma durumunda kalmaktadır.
Palancı, 2016	İşbirlikçi Aralık Oyunları: Aralık Çözümlerinin Aksiyomatik Karakterizasyonları ve Bazı Uygulamalar	İşbirlikçi oyun teorisindeki önemli çözüm kavramlarından biri olan Shapley değeri ve τ -değeri incelenmiştir. τ -değeri aralık kavramı kullanılarak yeniden tanımlanmıştır. Shapley değeri ve τ -değeri için aralık kavramı kullanılarak yeni aksiyomatik karakterizasyonlar verilmiştir.
Olgun, 2017	İşbirlikçi Gri Stok Oyunları	İlk defa gri Shapley değeri, gri çekirdek ve gri çekirdekçik çözüm yöntemlerini geliştirerek özellikleri incelenmiştir. Av silahlı sektörde faaliyet gösteren ve aynı ürünleri sipariş veren üç firma üzerinde uygulama yapılmıştır.

Tablo 2. Afet Durumu ile İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar

Literatür	Çalışmanın Adı	Kapsam
Kongsomsaksakul, Yang ve Chen, 2005: 4237-4252	Sel Tahliye Planlaması için Konum Tahsis Modeli	Sel tahliye planlaması için uygun barınma yerleri incelenmiştir. Barınma yeri sorunu bir Stackelberg oyunu olarak ele alınmıştır. Bu oyunda iki oyuncu vardır. Birinci oyuncu planlama yetkilisi ve ikinci oyuncu tahliye olanlardır. Planlama yetkilisi, toplam ağ tahliye süresini en aza indirmek amacıyla barınakların sayısını ve yerlerini belirlemektedir. Tahliye edilenler hangi sığınağa hangi yoldan gideceklerine karar vermektedir. Sonuçlar barınak yeri seçiminin önemini ve tahliye planındaki kapasite kısıtlamalarının etkilerini doğrulamaktadır.
Çiçekdağı ve Kırış, 2012: 67-76	Afet İstasyonu ve Toplanma Merkezi için Yer Seçimi ve bir Uygulama	Afet istasyonlarının yer seçimi ve kişilerin toplanma merkezinin belirlenmesi problemi ele alınmıştır. Kümeleme analizi ve ağırlık merkezi yöntemini kullanarak bir üniversite yerleşkesi üzerinde uygulama yapılmıştır ve afet istasyon yerleri belirlenmiştir.
Bayram, Tansel ve Yaman, 2015: 146-163	Barınma Yeri ve Tahliye Planlamasında Uzlaşma Sistemi ve Kullanıcı Faydaları	Geçici barınma yerlerini en uygun şekilde konumlandırın ve afetzedeleri en yakın geçici barınma yerlerine atayan bir matematiksel model önerilmiştir. Çalışmanın amacı afetzedeleri en kısa ve en yakın yollara atayarak toplam tahliye süresini minimize etmektir.

Literatür	Çalışmanın Adı	Kapsam
Ergin ve Erenoğlu, 2016: 1-2	Heyelan Duyarlılık Değerlendirilmesinde Oyun Teorisinin Kullanılması: İntepe, Çanakkale Örneği	Olası bir heyelan sonrasında arama ve kurtarma çalışmaları için ekiplerin bölgeye sevk edilmesi konusu ele alınmıştır ve tarafların çeşitli stratejileri göz önünde tutularak her iki taraf için en iyi stratejilerin oyun teorisi tekniğinden yararlanarak bulunması amaçlanmıştır. Oyun teorisi, yıkıcı heyelan oluşumunun öncesinde ve sonrasında arama kurtarma kaynaklarının acil müdahale için optimize edilmesi konusunda başarılı bir şekilde sonuçlanmıştır.
Şahin ve Altın, 2016: 323-336	Çadırkent Yer Seçimi Problemi İçin Bir Atama Modeli: Isparta Örneği	Isparta ilinde meydana gelecek olası bir deprem sonrası kullanılacak geçici iskân alanlarının ve bu alanlara atanacak mahallelerin belirlenmesi problemi ele alınmıştır. Altı aday bölgeden dört tanesinin geçici iskân alanı olarak kullanılmasının uygun olacağı sonucuna ulaşılmıştır.
Çınar, Akgün ve Maral, 2018: 179-200	Afet Sonrası Acil Toplanma ve Geçici Barınma Alanlarının Planlanmasındaki Faktörlerin İncelenmesi: İzmir-Karşıyaka Örneği	İzmir'deki afet sonrası acil toplanma ve geçici barınma alanlarının tespitine yönelik yapılmış çalışmalar incelenmiştir. Acil toplanma alanlarının işlevini yitirdiği tespit edilmiştir.
Usta, Ergün ve Alparslan Gök, 2019: 779-786	Afet Sonrası Geçici Konutlar İçin Bir Kooperatif Oyun Teorisi Modeli	Afet sonrası geçici konut problemini çözmek için oyun teorisi kullanılmıştır. Kooperatif aralıklı oyun teorisini belirsizlik altında tesis yeri oyunlarını kullanarak konut sorununu desteklemek için özel kuruluşlar arasında adil bir maliyet tahsisi tanımlamasında başarılı olunmuştur.

3. OYUN TEORİSİ

Dünya çapında "Game Theory" olarak ifade edilen ve dilimize birebir çevrilen oyun teorisi genel olarak uygulamalı matematiğin anlaşmazlık ve işbirliği durumları ile ilgilenen bir alt dalı olarak tanımlanmaktadır. Yalnızca matematik alanına özgü olmayan oyun teorisi sosyal bilimler alanında başta ekonomi olmak üzere endüstri, biyoloji, yöneylem araştırması, mühendislik, politik bilimler, bilgisayar bilimleri (temel olarak yapay zekâ çalışmaları üzerine) ve felsefe olmak üzere birçok alanda da kullanılır. Ayrıca ürün kalitesinin belirlenmesi, reklam politikaları, satın alma süreçleri, yeni mamuller arasından seçim yapma, fiyatlama vb. işletme ve üretim yönetimi alanlarında da uygulamaları mevcuttur. Tüm bunlara ek olarak şirketlerin mali durumlarında, çalışanların incelenmesinde de kullanılmaktadır (Akdağ, 2005: 25).

Ventsell'e göre oyun teorisinin amacı "bir çatışma ve işbirliği durumunda oyuncular için rasyonel hareket yollarını incelemektir." Rakibimiz en az bizim kadar akıllıdır ve bizi amacımıza ulaşmamızı engellemek için gücünün yettiği her şeyi yapacaktır. İşte oyun teorisi bu temeller üzerine kurulmuştur (Ventsell, 1965: 10).

Oyun teorisinin gelişmesi takriben 2. Dünya Savaşı sonrası yıllara denk gelmektedir. Soğuk savaş dönemi olarak adlandırılan söz konusu yıllarda oyun teorisi özellikle askeri stratejilerin belirlenmesi ve karar alma süreçlerinde uygulanmıştır. Oyun teorisinin uygulama alanı elbette askeri alanlar ile sınırlı kalmayıp çok sayıda bilim insanının katkıları sayesinde geliştirilmiş ve söz konusu alan yüzlerce yeni kavram ile tanışmıştır. Bununla birlikte oyun teorisi 20. yüzyılın en önemli bilimsel başarılarından biri olarak kabul edilmektedir. Zira oyun teorisi alanında çalışan bilim insanlarından kayda değer bir kısmı Nobel ödülü almıştır. Nash, Harsanyi ve Selten 1994 yılında, Vickrey 1996 yılında, Aumann ve Schelling 2005'te, Hurwicz, Myerson ve Maskin 2007'de, Roth ve Shapley 2012'de ve Tirole 2014 yılında ekonomi dalında Nobel Ödülünü almışlardır (Karabacak, 2016: 9).

Oyun modeli farklı seçeneklere sahip oyuncuların anlaşıp anlaşmamasına göre "işbirlikçi olan oyunlar" ve "işbirlikçi olmayan oyunlar" olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Acar, Usul ve Ünal, 2013: 4). İki tür oyun arasındaki temel fark, işbirlikçi (anlaşmalı) oyunlarda katılımcılar tarafından verilen taahhütlerin oyuncuyu bağlayıcı olması, işbiriksiz (anlaşmalı olmayan) oyunlarda ise, oyuncunun herhangi bir tercihe yönelik taahhüdünün bağlayıcılığının olmamasıdır (Kural, 2007: 19).

3.1. İşbirlikçi Oyun Teorisi

İşbirlikçi oyun teorisi temel olarak oyuncuların hareketlerini kontrol eden ve kazançlarını paylaşan koalisyonlarla yani oyuncu gruplarıyla ilgilenir. Oyuncuların her S kümesi için, $v(S)$; oyuncuların koalisyona girdikleri

zaman elde edeceği kazanç miktarını göstermektedir. İşbirlikçi oyun teorisinin önemli problemlerinden biri de bu kazancın koalisyona giren oyuncular arasında nasıl paylaşılacağıdır.

$N = \{1, \dots, n\}$ oyuncuların kümesi olmak üzere, N 'nin alt kümelerinden oluşan küme 2^N ile gösterilir. 2^N 'nin her bir elemanı da koalisyon olarak adlandırılır. N kümesi, farklı işbirlikçi olasılıklarının dikkate alındığı oyuncuların boştan farklı sonlu bir kümesi olsun. $\forall S \subset N$ alt kümesi, koalisyon olarak ve N ise büyük koalisyon olarak isimlendirilir. Bu koalisyonların kümesi yani N 'nin tüm alt kümelerinden oluşan küme 2^N ile gösterilir.

Karakteristik formda, işbirlikçi oyun $\langle N, v \rangle$ sıralı ikilisi ile gösterilir. Burada $N = \{1, \dots, n\}$ oyuncuların kümesi, $v(\emptyset) = 0$ olacak şekilde $v: 2^N \rightarrow \mathbb{R}$ karakteristik fonksiyondur.

Karakteristik formda işbirlikçi oyun genellikle transfer edilebilir fayda oyunu ya da kısaca TU-oyunu olarak dikkate alınır. Tüm işbirlikçi oyunların kümesi ise G^N ile gösterilir.

3.2. İşbirlikçi Oyun Teorisindeki Çözüm Yöntemleri

İşbirlikçi oyun teorisindeki temel problemlerden biri olan “Tüm koalisyonlar oluşturulduğunda, elde edilen kazanç veya kayıp nasıl paylaşılır?” sorusunun cevabını bulmaya çalışalım. Bu sorunun cevabı işbirlikçi oyun teorisindeki çözüm yöntemlerinde gizlidir. Bu çözüm yöntemleri von Neumann (1928) tarafından üretilen “von Neumann çözümü”, von Neumann ve Morgenstern (1944) tarafından bulunan “kararlı kümeler”, Shapley (1953)'nin bulduğu “Shapley değeri”, Gillies (1959) tarafından bulunan “çekirdek (core)”, Tijs (1981) tarafından üretilen “ τ -değeri (τ -value)” vb. çözümlerdir. Çözüm yöntemleri yukarıda bahsettiğimiz sorunun cevabını bize verir. Böylece işbirlikçi oyun teorisinde bir çözüm yöntemleri, en azından bir $x = (x_i)_{i \in N} \in \mathbb{R}^N$ ödeme vektörüne karşılık gelir. O halde işbirlikçi oyun teorisinde çözüm denildiğinde aşağıdaki tanımlar akla gelmelidir (Palancı, 2016: 7).

Küme değerli çözüm: Küme değerli bir çözüm $F: G^N \rightarrow \mathbb{R}^N$ çoklu dönüşümdür.

Tek nokta çözümü: Tek değerli bir çözüm $f: G^N \rightarrow \mathbb{R}^N$ dönüşümdür.

Şimdi önemli çözüm kavramlarından bahsedelim. Kısıt kümesi ve çekirdek çözümü küme değerli çözümleri iken, Shapley değeri ve τ -değeri ise tek nokta çözümüdür.

$v \in G^N$ oyunun Shapley değeri olan $\Phi(v)$, bir oyunun marjinal vektörlerinin ortalamasıdır. Yani

$$\Phi(v) := \frac{1}{n!} \sum_{\sigma \in \Pi(N)} m^\sigma(v) \quad (1)$$

dir.

O halde, Shapley değeri, her $v \in G^N$ için \mathbb{R}^N 'de bir tane ödeme vektörü karşılık getirir.

Shapley değeri, işbirlikçi oyun teorisindeki önemli çözüm kavramlarından biri olmakla birlikte günümüze gelene kadar işbirlikçi oyun teorisi çalışanlar arasında önemli ilgi alanlarından biri olmuştur (Shapley, 1953). Shapley değerinin önemli olmasının sebebi, oyun teorisinin göstermeye çalıştığı kompleks stratejik problemlere farklı bir bakış açısı sunmasıdır (Palancı, 2016: 1).

İşbirlikçi oyun teorisinin önemli çözüm kavramlarından biri de τ -değeri. τ -değeri 1981 yılında Tijs tarafından bulunmuştur. Bu değeri elde edebilmek için iki tane vektöre ihtiyaç duyulmaktadır. Bu vektörler alt ve üst vektörler olarak adlandırılan vektörlerdir. τ -değeri bu iki vektörün konveks kombinasyonu şeklinde yazılabilen ve

verimlilik koşulunu sağlayan değer olarak adlandırılır. τ -değeri yarı-dengeli oyunlar sınıfında tanımlıdır (Palancı, 2016: 12).

Yukarıda bahsettiğimiz gibi τ -değerini tanımlamak için iki tane vektöre ihtiyacımız vardır. Bahsettiğimiz iki vektörü $m(v)$ ve $M(v)$ ile göstereceğiz. Burada $M(v)$ vektörü marjinal vektör veya üst vektör olarak adlandırılırken, $m(v)$ vektörü ise alt vektör olarak adlandırılır. Şimdi bu vektörlerin matematiksel tanımlarını verelim.

$\langle N, v \rangle$ oyunu verilsin. Bir oyuncunun marjinal vektörü (üst vektörü)

$$M_i(v) := v(N) - v(N \setminus \{i\}) \quad (2)$$

olarak tanımlanır. Aynı şekilde oyuncunun alt vektörü ise

$$m_i(v) := \max_{S:i \in S} \left(v(S) - \sum_{j \in S \setminus \{i\}} M_j(v) \right) \quad (3)$$

olarak tanımlanır. Burada; $v(S) - \sum_{j \in S \setminus \{i\}} M_j(v)$ vektörü genelde $R_v(S, i)$ ile gösterilir. $R_v(S, i)$ fonksiyonu v oyunu verildiğinde S koalisyonundaki i oyuncusunun kalan fonksiyonu olarak adlandırılır.

τ -değerini tanımlayabilmek için özel bir sınıfa ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sınıfa yarı-dengeli sınıf denilmektedir. Şimdi yarı dengeli oyunların tanımını verelim.

Yarı-dengeli oyun: $\langle N, v \rangle$ oyunu verilsin. Eğer v oyunu

$$\bullet \quad m(v) \leq M(v) \quad (4)$$

$$\bullet \quad \sum_{i=1}^n m_i(v) \leq v(N) \leq \sum_{i=1}^n M_i(v) \quad (5)$$

şartlarını sağlıyorsa bu oyuna yarı-dengeli oyun denir.

N oyuncu kümeli yarı-dengeli oyunların sınıfı QB^N ile gösterilir. Burada;

$$QB^N := \left\{ v \in G^N \mid m(v) \leq M(v), \sum_{i=1}^n m_i(v) \leq v(N) \leq \sum_{i=1}^n M_i(v) \right\} \quad (6)$$

olarak gösterilir.

τ -değeri QB^N üzerinde tanımlı bir çözüm kavramı olup her $v \in QB^N$ oyununa $\tau(v) \in \square^N$ vektörü karşılık getirir. Aslında bakıldığında, τ -değeri bir oyunun alt ve üst vektörleri arasındaki tahmin edilen bir değerdir. τ -değerini bu iki vektörün lineer birleşimi olarak yazılabilen ve verimlilik koşulunu sağlayan değer olarak görebiliriz. Ayrıca τ -değeri $\sum_{i=1}^n x_i = v(N)$ hiperdüzleminde bulunur.

Bu bilgilere dayanarak τ -değerinin formülü

$$\tau(v) := m(v) + \alpha_v (M(v) - m(v)) \quad (7)$$

şeklinde verilir. Burada α_v değeri,

$$\begin{cases} 0, & \text{eğer } M(v) = m(v) \text{ ise,} \\ \frac{v(N) - \sum_{i \in N} m_i(v)}{\sum_{i \in N} M_i(v) - \sum_{i \in N} m_i(v)} & \text{aksi halde,} \end{cases} \quad (8)$$

şeklinde tanımlanır.

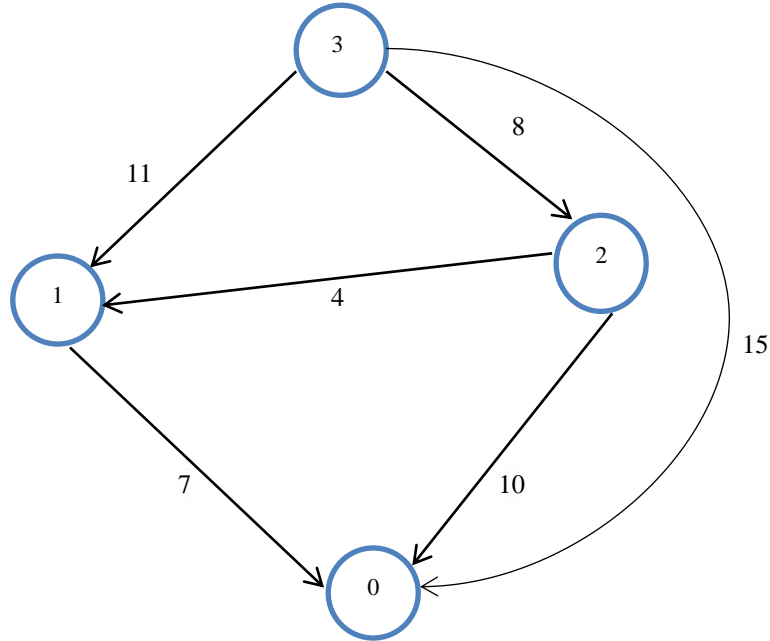
4. MİNİMUM GİDERLİ AĞAÇ DURUMLARI

Bir kaynağa direkt olarak veya acenteler vasıtasıyla bağlanmak isteyen bir grup acentenin varlığı sonucunda bağlantı durumu ortaya çıkar. Eğer acenteler arasındaki bağlantılar masraflıysa, o zaman her acente giderlerini azaltmak için diğer acentelerle işbirliği yapmanın olanaklarını bulmaya çalışacaktır. Eğer bir grup acente işbirliği yapmaya karar verirse bağlantının tüm giderini minimize eden bağlantıların oluşumu minimum giderli ağaç (mcut) ile sağlanır.

Minimum giderli ağaç bulma problemi literatürde önerilen farklı algoritmalar kullanılarak kolaylıkla çözülebilir (Graham ve Hell, 1985). Ancak mcut bulma her şeyin iyi gideceği anlamına gelmemektedir. Hali hazırda acenteler mcut'nin giderini desteklemeli ve gider paylaşım problemi çözülmelidir. Gider paylaşım problemi ilk olarak Claus ve Kleitman (1973) tarafından bahsedilmiş olup Bird (1976)'dan bu yana işbirlikçi oyun teorisinde çalışılmaya başlanmıştır (Palancı, 2016: 116).

Minimum giderli ağaçtaki temel amaç, tüm düğümleri içermek koşuluyla iki nokta arasındaki mümkün yollardan en kısasının elde edilmesidir. Bu probleme örnek olarak, bütün şehirler arasında minimum uzaklıkta telefon bağlantısının aynı şehirden tekrar geçmeksizin inşa edilmesinde, ağ uygulamalarında ve entegre devrelerinin tasarımında minimum kablo uzunluğu ile bağlantının kurulması uygulamaları verilebilir (Nabiyev, 2013: 361). Ayrıca kanalizasyon sistemlerinin tasarımında en az uzunlukta boru kullanımı ve çok sayıda bilgisayar sitelerinin yüksek hızdaki hatlarla en düşük maliyetle birbirine bağlanması uygulamaları örnek olarak verilebilir (Mahmood, 2005: 3).

Örnek:



Şekil 1. Minimum Giderli Ağaç Oyunu

Minimum giderli ağaç probleminde, her bir oyuncunun kaynağa bağlanması gerekmektedir. Son oyuncu olarak koalisyon dışında kalanlar bu bağlantıları kullanamaz. Her bir koalisyon üyesinin kaynağa olan bağlantılarının en küçük maliyet fonksiyonu aşağıda gösterilmektedir (Olgun ve Özdemir, 2015: 75).

$N = \{1, 2, 3\}$ oyuncuların kümesi ve koalisyon değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Koalisyon Değerleri

S	\emptyset	$\{1\}$	$\{2\}$	$\{3\}$	$\{1,2\}$	$\{1,3\}$	$\{2,3\}$	$\{1,2,3\}$
$v(S)$	0	7	10	15	11	18	18	19

Minimum giderli ağaç oyununun koalisyon değerleri aşağıdaki gibi bulunur. Burada amaç minimum değeri bulmaktır. Koalisyon değerlerinin nasıl bulunduğu aşağıda şekilsel ve ayrıntılı olarak ifade edilmiştir.

- $S = \{1\}$ için



$$v(1) = 7$$

- $S = \{2\}$ için



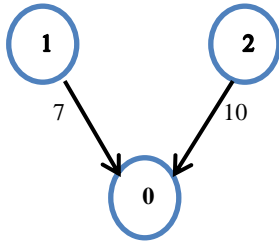
$$v(2) = 10$$

- $S = \{3\}$ için



$$v(3) = 15$$

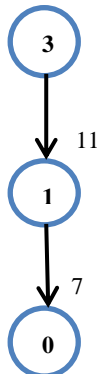
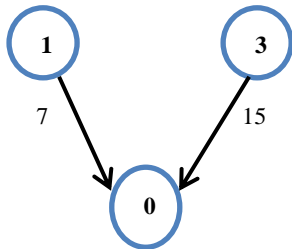
- $S = \{1, 2\}$ için



$$\min\{17, 11\} = 11$$

$$v(12) = 11$$

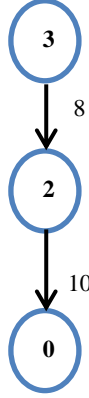
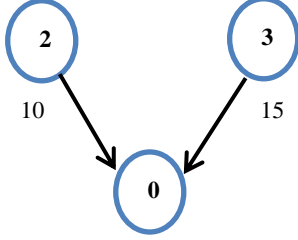
- $S = \{1, 3\}$ için



$$\min\{22, 18\} = 18$$

$$v(13) = 18$$

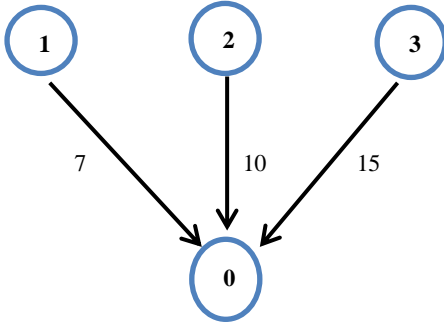
- $S = \{2, 3\}$ için



$$\min \{25, 18\} = 18$$

$$v(23) = 18$$

- $S = \{1, 2, 3\}$ için



$$\min \{32, 19\} = 19$$

$$v(123) = 19$$

Yukarıdaki minimum giderli ağaç oyununda kaynağa giden bütün koalisyonlar tek tek incelenmiştir. Düğümleri birbirine bağlayan bütün yollar denenerek tüm koalisyonlar için minimum değerler bulunmuştur. Burada amaç minimum değeri bulmaktır. Bu oyun yönlü graf olduğu için çözüm biraz daha kolaylaşmıştır. Oyun yönsüz graf olsaydı $S = \{1, 2, 3\}$ için yalnızca $3 \rightarrow 2 \rightarrow 1 \rightarrow 0$ yolu değil birbirini bağlayan bütün yollar denenerek çözüme ulaşılabilecektir.

Bu bölümde her minimum giderli ağaç oyunlarının çekirdek elemanı sağlayan bir paylaşım şeması olan popülasyona bağlı monoton paylaşım şeması (PMAS) olup olmaması üzerinde durulacaktır.

Popülasyona bağlı monoton paylaşım şemaları ilk olarak Sprumont (1990) tarafından gösterilmiştir. $\langle N, c \rangle$ gider oyunu için popülasyona bağlı monoton paylaşım şeması $[\alpha_{S,i}]_{S \in 2^N \setminus \{\emptyset\}, i \in S}$ ile gösterilir (Thomson, 1995). Burada

$\forall S, T \in 2^N$ ve $i \in S \subset T$ olmak üzere $\forall i \in N$ için $\alpha_{S,i} \geq \alpha_{T,i}$,

monotonluk şartı sağlanır.

Kazanç oyununda, her oyuncu kendisinden büyük bir koalisyona girdikçe daha fazla kazanıyorsa bu şema PMAS'tır. Aksi halde koalisyona büyüdükçe kazanç azaldığı zaman PMAS değildir. Gider oyununda ise her oyuncu kendisinden büyük bir koalisyona girdikçe gideri azalıyorsa PMAS'tır. Aksi halde koalisyona büyüdükçe gider arttığı zaman PMAS değildir.

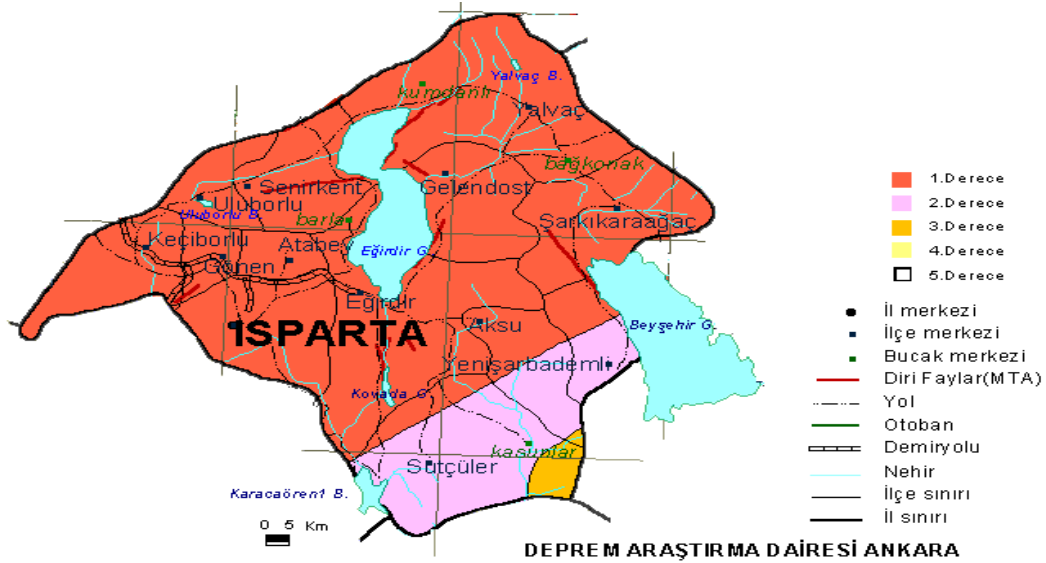
5. AFET DURUMUNDA TOPLANMA ALANLARI İLE GEÇİCİ BARINMA ALANLARI ARASINDAKİ BAĞLANTININ OYUN TEORİSİ İLE BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Afet, toplumun tamamı veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran, normal hayatı ve insan faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğratan, etkilenen toplumun baş etme kapasitesinin yeterli olmadığı doğa, teknoloji veya insan kaynaklı olaylardır. Afet bir olayın kendisi değil, doğurduğu sonuçtur (Açıklamalı Afet Terimleri Sözlüğü, 2014: 23). Afet yönetimi, afet olayları öncesinde, afet anında ve afet sonrasındaki durumlarla başa çıkmaktadır (Kongsomsaksakul vd., 2005: 4238).

Afet yönetim faaliyetlerinin hedefi, hızlı, etkili ve koordineli bir şekilde afetin etkilerini azaltmaya ve hayatı kaldığı yerden normal haline getirmeye yöneliktir (Köseoğlu, 2015: 15). Afet sırasında alınacak olan kararların doğru biçimde verilmesi çok da mümkün olamayacağı için afetlerden önce hazırlanan eylem planları doğrultusunda daha hızlı bir şekilde koordinasyon sağlanabilir (Aslan, Yıldız ve Uysal, 2015: 120).

Afetler meydana gelmeden önce yapılması gereken hazırlıkların önemi ülkemizde 2000'li yılların başında anlaşılmıştır. Zira ülkemiz 17 Ağustos 1999'da tarihinin en ağır depremlerinden birini yaşamıştır. Geçmişteki depremler sınırlı alanlarda etkisini gösterirken, Marmara Depremi öncekilerden farklı olarak, çok geniş bir alanda etkili olması ve bu bölgenin ülkenin en gelişmiş üretim merkezi niteliği taşıması sebebiyle depremi önemli hale getirmiştir (Aktel ve Çağlar, 2007: 148).

Şekil 2'de Isparta İli deprem risk alanları gösterilmiştir. Isparta İli Türkiye'nin deprem riski dağılım haritasında genel olarak birinci derecedeki deprem kuşağı üzerinde yer almaktadır. İl, Isparta-Dinar-Çivril-Uşak deprem hattı üzerindedir. Sadece Sütçüler ve Yenişarbademli ilçelerinde ikinci derece ve Sütçüler'in doğu sınırındaki dar bir alanda üçüncü derece deprem riski taşıyan bir dağılım bulunmaktadır. Nüfus olarak ise Isparta nüfusunun yaklaşık %93'ünden fazlası 1. derece deprem bölgesinde, %5-7 civarında bir oranı da 2. derece deprem bölgesinde yaşamaktadır (Isparta İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2020).



Şekil 2. Isparta İli Deprem Risk Alanları

Kaynak: (T.C. Isparta Valiliği İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü Isparta İl Afet Müdahale Plan Taslağı, 2014: 15).

Isparta ili ve çevresinde tarih içinde birçok deprem meydana gelmiştir. 03-05 Mayıs 1875 tarihlerinde 6.9, 02-14 Mayıs 1890 tarihlerinde 5.2, 1901 yılında 6.4 büyüklüğünde çeşitli depremler olmuştur. Bu tarihsel depremler içinde en fazla can kaybı ve hasara neden olanı ise 03 Ekim 1914 tarihinde 7.1 büyüklüğünde meydana gelen depremdir. Bu deprem başta Isparta olmak üzere Burdur, Dinar, Gönen ve Atabey ilçelerinde ve deprem merkezine yakın diğer birçok yerleşim merkezinde oldukça etkili olmuştur. 1914 depreminde 2000'den fazla kişi ölmüş ve 10.000 civarında aile evsiz kalmıştır. 1914 yılından sonra Isparta ve çevresinde meydana gelen onlarca depremden bazıları ise; 1925'te 5.9, 1933'te 6.0, 1964'te 5.7, 1971'de 5.9, 1995'te 6.1, 2002'de 6.4 büyüklüğündeki depremlerdir (T.C. Isparta Valiliği İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü Isparta İl Afet Müdahale Plan Taslağı, 2014: 15).

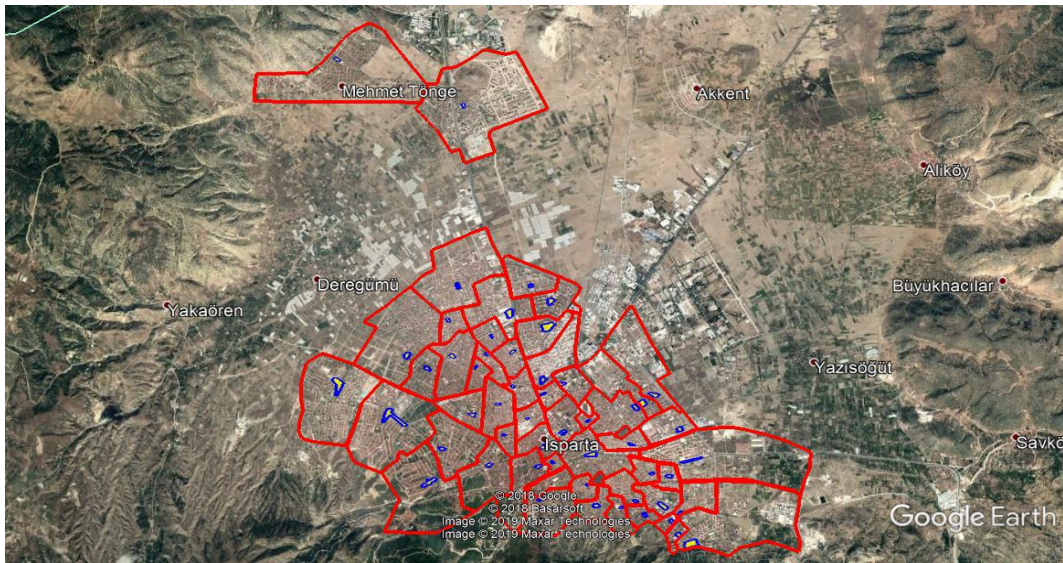
Isparta tarihindeki doğal afetler incelendiğinde deprem, feyzan, yangın, toprak kayması, kaya düşmesi, sel afetlerinin kayda geçtiği görülmektedir. Isparta İli genelinde 1986 yılından bu yana adı geçen afetlerde ortaya çıkan can kaybı sayısı, 74'ü Senirkent feyzanında, 5'i Sütçüler su baskınında, 2'si Yalvaç su baskınında olmak üzere toplam 81'dir (Isparta İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2020). Ayrıca Senirkent feyzanında 46 kişi yaralanmış ve 2000 kişi evsiz kalmıştır. Bu olay nedeniyle uğranılan doğrudan ekonomik kayıp 65 milyon ABD doları düzeyine ulaşmıştır (Ergünay, 2007: 11).

5.1. Afet Sonrası Toplanma ve Geçici Barınma Alanları

Toplanma alanları, afet ve acil durumlar sonrasında geçici barınma merkezleri hazır olana kadar geçecek süre içerisinde yaşanacak paniği önlemek ve sağlıklı bilgi alışverişini sağlamak amacıyla halkın tehlikeli bölgeden uzaklaşarak toplanabileceği güvenli alanlardır (T.C. İçişleri Bakanlığı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, 2019).

Olası bir afet durumunda, müdahaleye ihtiyaç duyan afetzedelerin acil yardıma daha hızlı ulaşabilmeleri, etkili biçimde organize olabilmeleri, mahallelerde eksik olan kişilerin tespiti ve bunun sonucunda gerekli arama kurtarma faaliyetlerinin yönlendirilmesi açısından acil toplanma alanlarının ulusal ve uluslararası ölçütlere uygun olarak belirlenmesi çok önemlidir. Bu nedenle risk dağılımı açısından en riskli mahalleler başta olmak üzere, öncelikle acil toplanma alanlarının belirlenmesi, afetzedelerin bu alanlara ulaşılabilirliği, alanların kullanılabilirliği, kişi sayısına göre alan kapasitelerinin göz önünde tutularak gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir (Çınar vd., 2018: 195).

Isparta merkeze bağlı 50 mahalle içerisinde 55 adet toplanma alanı Isparta İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü tarafından belirlenmiştir. Isparta merkezde bulunan toplanma alanları aşağıda Şekil 3'te Google Earth üzerinde gösterilmiştir.



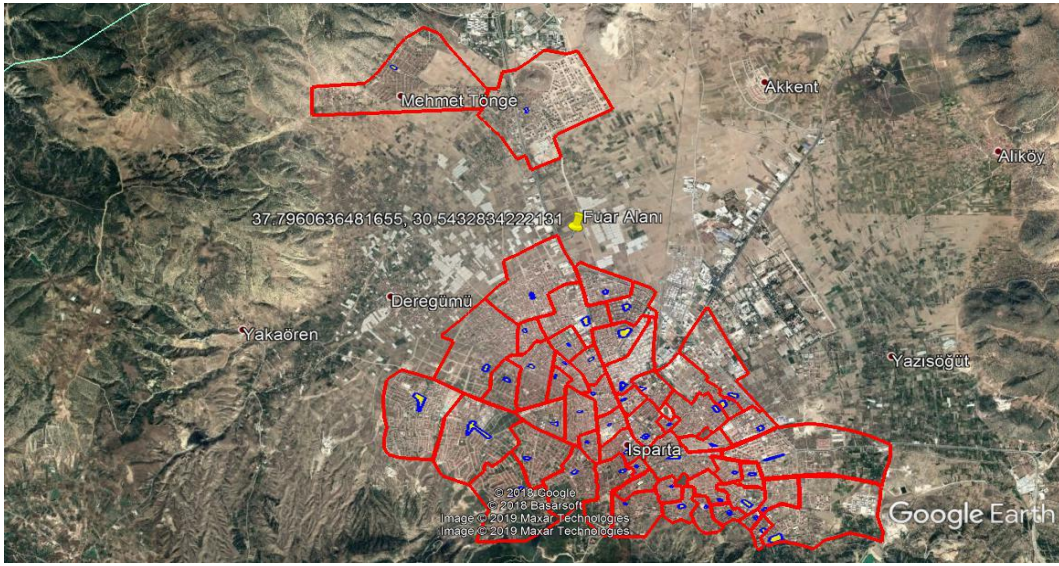
Şekil 3. Isparta İli Toplanma Alanları

Kaynak: (Isparta İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü, 2019).

Geçici barınma alanları, konutu afet ve acil durum nedeniyle kullanılamaz hâle gelen veya konutun kullanılmasının riskli olması sebebiyle açıkta kalan afetzedeler ile tahliyeye tabi olanların buldukları yerlerde veya başka yerlerde münferit veya toplu hâlde geçici olarak barınmalarının sağlanması olarak tanımlanmaktadır (Açıklamalı Afet Terimleri Sözlüğü, 2014: 76).

Barınma, her büyük depremi izleyen önemli bir sorundur. Toplumsal ve ekonomik yaşam üzerindeki etkisi sebebiyle deprem sonrasında barınma sorununun en kısa zamanda çözülmesi önemli bir konudur. Toplanma alanları ve geçici barınma alanlarının kurulmasındaki temel amaç, afetzedelerin günlük yaşam ihtiyaçlarını en kısa sürede sağlayarak ekonomik ve sosyal yaşamın normalleşmesini sağlayabilmektir (Şengül ve Turan, 2012: 113).

Aşağıdaki Şekil 4'te geçici barınma alanı olarak belirlenen fuar alanının konumu ve koordinatları gösterilmiştir.



Şekil 4. Fuar Alanının Toplanma Alanlarına Konumu

Kaynak: (Isparta İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü, 2019).

5.2. Uygulamanın Amacı

- Isparta ilinde olası bir afet durumunda afetzedelerin önceden belirlenmiş olan en yakın, en geniş ve güvenli bölgelerde toplanmalarını sağlamak.
- Afet sonrası oluşan panik havasını en aza indirmek ve afet sonrasında en verimli şekilde değerlendirmek.
- İnsanların toplanma alanlarından barınma alanlarına tahliyesinde en iyi rotayı belirlemek.
- İnsanları toplandıkları bölgelerden kaynak adını verdiğimiz alana ulaşmalarını sağlayabilmek için en iyi rotayı kullanarak en kısa mesafeyi hesaplayabilmek.
- Kaynağa ulaşan insanlara gerekli yardımı ulaştırmak ve ihtiyaç malzemelerini sağlamak.
- Kaynaktaki insanların kısa yoldan evlerine geri ulaşmasını sağlamak.
- İnsanların güvenliğini ön planda tutarak bu işlemleri uygulamak.
- Oyun teorisinin günlük hayatta kullanılmasına olanak sağlamak ve oyun teorisine olan ilgiyi en üst seviyelere çıkarmak.
- Geleceğe yönelik hedef ise, bu çalışmanın Türkiye'nin afet açısından riskli olan diğer bölgelerine genişlemesini sağlamak.

5.3. Yöntem

Uygulamada Isparta ilinde olası bir afet durumunda afetzedelerin toplanma alanlarından, jeolojik bakımdan güvenli olan alanlarda kurulacak olan geçici barınma alanlarına en hızlı ve en kısa şekilde transfer edilmesini sağlamak hedeflenmiştir. Kısacası afetzedelerin belirli bölgelerden kaynağa nasıl ulaşması gerektiği

amaçlanmıştır. Kaynak seçimi çeşitli opsiyonlar dikkate alınarak yapılmıştır. Çeşitli opsiyonlar arasında Fuar Alanının aranılan kriterlere uygun olduğu saptanmıştır. Fuar Alanını kaynak olarak seçmemizin diğer sebepleri ise hem yol üzerinde olması ve havaalanına yakın olması hem de Isparta'nın şehir merkezinde olup geniş ve insanların kolay sığınabileceği fiziki imkânları olan bir yer olmasındandır.

Moretti vd., (2002: 83-99) çalışmalarındaki dağ durumları koşulları tekrar düzenlenerek çalışma konusu problemde uygulanmaya çalışılmıştır. Daha sonra çözümün kaliteli olması için işbirlikçi oyun teorisindeki temel çözüm yöntemleri kullanılmıştır. Söz konusu yöntemlerin uygulanabilmesi için öncelikle toplanma noktalarının barınma alanına uzaklıkları ve ayrı ayrı kendi aralarındaki mesafenin bulunması gerekmektedir. Bu mesafeler Google Maps yardımıyla bulunmuştur. Ayrıca Isparta İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğünden yardım alınarak Fuar Alanının koordinatlarına ulaşılmış ve böylece en kısa rota hesaplanmıştır. Bu hesaplamalar sonucunda minimum giderli ağaç oluşturulmuştur. Ardından Shapley değeri ve τ -değeri çözümleri bu mesafeler baz alınarak hesaplanmıştır. En kaliteli çözüme ulaşabilmek hedeflenmiştir.

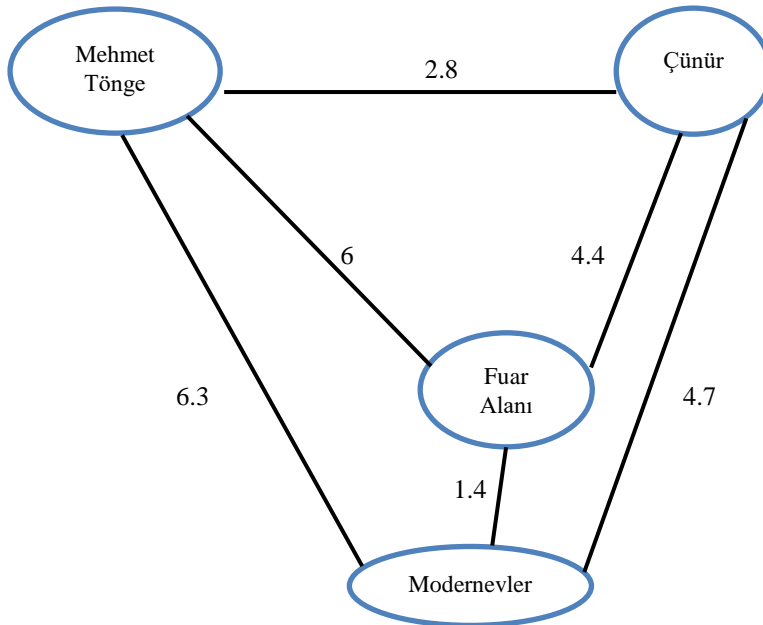
Bulunan çözümlerin kaliteli olup olmadığını test etmenin yollarından birisinin de bu çözümlerden oluşan şemanın PMAS olup olmadığını kontrol edilmesidir. Bu yöntemi kullanarak çözümlerin hangi oyuncu için kaliteli hangi oyuncu için kaliteli olmadığı ortaya çıkmıştır. Daha sonra Shapley değeri ve τ -değerinden oluşan çözümler karşılaştırılarak hangi çözümün uygulamaya daha uygun olduğuna karar vermeye çalışılmıştır.

Sonuç olarak, bu çalışmada oyun teorisi kullanılarak bir dağ durumu oluşturulmuştur. Bu dağ durumunda kaynak Fuar Alanı, oyuncular da mahallelerde bulunan toplanma alanlarıdır. Daha sonra bu dağ durumu oyun olarak yeniden düzenlenmiştir. Elde edilen oyun için iki farklı çözüm bulunmuştur ve bu çözümlerin kaliteli olup olmadığı karşılaştırılmıştır.

Shapley değeri ve τ -değerinin bulunmasında MATLAB programından yararlanılmaktadır. Çözümleri yapılan problemlerin MATLAB üzerinde sağlaması da yapılmıştır.

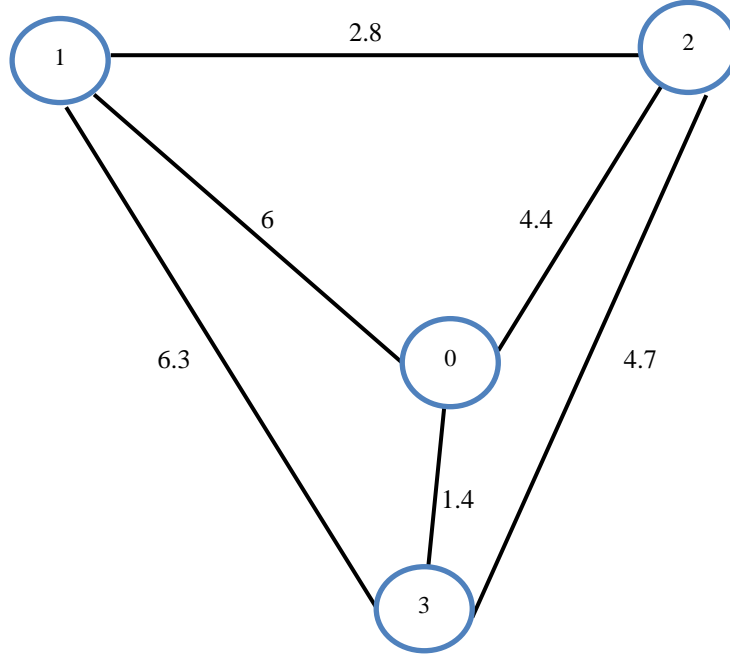
5.4. Uygulama

Şahin ve Altın (2016) çalışmasında, 21 mahallenin fuar alanına atamasını öngörmüştür. Bu çalışmada ise Binbirevler ve Keçeci mahallelerinde toplanma alanları olmadığı için 19 mahalle dikkate alınmıştır. Fuar alanına ulaşımı sağlanacak olan 3 mahallenin seçimi minimum giderli ağaç oyunları ile belirlenmiştir. Ekler kısmında verilen bilgiler kullanılarak çalışma diğer mahallelerdeki toplanma alanları üzerinde de uygulanabilir. Bu uygulamada gider olarak belirlenen mesafeler ulaşım giderleri, taşıma giderleri vb. baz alınarak hesaplanmıştır.



Şekil 5. Minimum Giderli Ağaç Oyunu

Çalışmada kaynak olarak Isparta’da afet durumunda barınma alanlarından biri olan fuar alanı seçilmiştir. Düğümler de toplanma alanları olarak belirlenmiştir. Düğümler Mehmet Töngge Mahalle Parkı, Çünür Şevket Demirel Anaokulu bahçesi ve Modernevler Mahallesi Sağlık Parkı olarak belirlenmiştir. Böylece minimum giderli ağaç yukarıdaki Şekil 5’deki gibi oluşmuştur. Kaynak ile düğümler arasındaki mesafe şekil üzerinde gösterilmiştir. Her mahallede bulunan toplanma alanlarından kaynağa yapılacak olan ulaşımın nasıl sağlanması gerektiği ile ilgili bilgiler aşağıda Şekil 6’da verilmiştir.



Şekil 6. Minimum Giderli Ağaç Oyunu

Yukarıda verilen minimum giderli ağaç oyununun karakteristik fonksiyonları aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

Tablo 4. Koalisyon Değerleri

S	\emptyset	{1}	{2}	{3}	{1,2}	{1,3}	{2,3}	{1,2,3}
$c(S)$	0	6	4.4	1.4	7.2	7.4	5.8	8.6

5.5. Uygulamanın Shapley Değeri İle Çözümü

$c \in G^N$ oyunun Shapley değeri olan $\Phi(c)$, bir oyunun marjinal vektörlerinin ortalamasıdır. Yani

$$\Phi(c) := \frac{1}{n!} \sum_{\sigma \in \Pi(N)} m^{\sigma}(c)$$

dir.

3 kişilik $\langle N, c \rangle$ oyununun karakteristik fonksiyonları

Tablo 5. Koalisyon Değerleri

S	\emptyset	{1}	{2}	{3}	{1,2}	{1,3}	{2,3}	{1,2,3}
$c(S)$	0	6	4.4	1.4	7.2	7.4	5.8	8.6

şeklinde verilsin. Şimdi marjinal vektörler hesaplanacaktır. Marjinal vektörleri hesaplamak için önemli noktalardan biri permütasyonlardır. $N = \{1, 2, 3\}$ kümesindeki elemanların permütasyonları,

$$\{\sigma_1 = (1, 2, 3), \sigma_2 = (1, 3, 2), \sigma_3 = (2, 1, 3), \sigma_4 = (2, 3, 1), \sigma_5 = (3, 1, 2), \sigma_6 = (3, 2, 1)\}$$

şeklinde dir.

$\sigma_1 = (1, 2, 3)$ için marjinal vektörler,

$$m_1^{\sigma_1} = c(1) = 6,$$

$$m_2^{\sigma_1} = c(12) - c(1) = 7.2 - 6 = 1.2,$$

$$m_3^{\sigma_1} = c(123) - c(12) = 8.6 - 7.2 = 1.4$$

şeklinde dir. Buradan $m^{\sigma_1} = (6, 1.2, 1.4)$ olarak bulunur.

$\sigma_2 = (1, 3, 2)$ için marjinal vektörler,

$$m_1^{\sigma_2} = c(1) = 6,$$

$$m_2^{\sigma_2} = c(123) - c(13) = 8.6 - 7.4 = 1.2,$$

$$m_3^{\sigma_2} = c(13) - c(1) = 7.4 - 6 = 1.4$$

şeklinde dir. Buradan $m^{\sigma_2} = (6, 1.2, 1.4)$ olarak bulunur.

$\sigma_3 = (2, 1, 3)$ için marjinal vektörler,

$$m_1^{\sigma_3} = c(12) - c(2) = 7.2 - 4.4 = 2.8,$$

$$m_2^{\sigma_3} = c(2) = 4.4,$$

$$m_3^{\sigma_3} = c(123) - c(12) = 8.6 - 7.2 = 1.4$$

şeklinde dir. Buradan $m^{\sigma_3} = (2.8, 4.4, 1.4)$ olarak bulunur.

$\sigma_4 = (2, 3, 1)$ için marjinal vektörler,

$$m_1^{\sigma_4} = c(123) - c(23) = 8.6 - 5.8 = 2.8,$$

$$m_2^{\sigma_4} = c(2) = 4.4,$$

$$m_3^{\sigma_4} = c(23) - c(2) = 5.8 - 4.4 = 1.4$$

şeklinde dir. Buradan $m^{\sigma_4} = (2.8, 4.4, 1.4)$ olarak bulunur.

$\sigma_5 = (3, 1, 2)$ için marjinal vektörler,

$$m_1^{\sigma_5} = c(13) - c(3) = 7.4 - 1.4 = 6,$$

$$m_2^{\sigma_5} = c(123) - c(13) = 8.6 - 7.4 = 1.2,$$

$$m_3^{\sigma_5} = c(3) = 1.4$$

şeklindedir. Buradan $m^{\sigma_5} = (6, 1.2, 1.4)$ olarak bulunur.

Son olarak $\sigma_6 = (3, 2, 1)$ için marjinal vektörler,

$$m_1^{\sigma_6} = c(123) - c(23) = 8.6 - 5.8 = 2.8,$$

$$m_2^{\sigma_6} = c(23) - c(3) = 5.8 - 1.4 = 4.4,$$

$$m_3^{\sigma_6} = c(3) = 1.4$$

şeklindedir. Buradan ise $m^{\sigma_6} = (2.8, 4.4, 1.4)$ olarak bulunur.

O halde marjinal vektörler Tablo 6'daki gibi verilebilir.

Tablo 6. Marjinal Vektörler

σ	$m_1^\sigma(v)$	$m_2^\sigma(v)$	$m_3^\sigma(v)$
(1, 2, 3)	6	1.2	1.4
(1, 3, 2)	6	1.2	1.4
(2, 1, 3)	2.8	4.4	1.4
(2, 3, 1)	2.8	4.4	1.4
(3, 1, 2)	6	1.2	1.4
(3, 2, 1)	2.8	4.4	1.4

Shapley değeri de marjinal vektörlerin ortalaması olduğundan,

$$\begin{aligned}\Phi(c) &= \frac{1}{3!} \sum_{\sigma \in \Pi(3)} m^\sigma(c) \\ &= \frac{1}{6} (26.4, 16.8, 8.4) \\ &= (4.4, 2.8, 1.4)\end{aligned}$$

olarak bulunur.

Shapley değerini bulduktan sonra $\{1, 2, 3\}, \{1, 2\}, \{1, 3\}, \{2, 3\}, \{1\}, \{2\}, \{3\}$ koalisyonları için popülasyona bağlı monoton paylaşım şemasını (PMAS) oluşturalım.

N koalisyonu için Shapley değeri,

$$\Phi(c) = (4.4, 2.8, 1.4)$$

şeklindedir. O zaman şemanın N koalisyonu için satırı sırasıyla; 4.4, 2.8, 1.4 olur.

$\{1, 2\}$ koalisyonu için Shapley değeri,

$$\Phi(c) = (4.4, 2.8)$$

olarak bulunur. Böylece şemanın $\{1, 2\}$ koalisyonu için satırı sırasıyla; 4.4, 2.8, * olur.

$\{1, 3\}$ koalisyonu için Shapley değeri,

$$\Phi(c) = (6, 1.4)$$

olarak bulunur. Böylece şemanın $\{1, 3\}$ koalisyonu için satırı sırasıyla; 6, *, 1.4 olur.

$\{2, 3\}$ koalisyonu için Shapley değeri,

$$\Phi(c) = (4.4, 1.4)$$

olarak bulunur. Böylece şemanın $\{2, 3\}$ koalisyonu için satırı sırasıyla; *, 4.4, 1.4 olur.

Şimdi de $\{1\}, \{2\}, \{3\}$ koalisyonları için Shapley değerini bulalım. Tek koalisyonlu durumlarda Shapley değeri direkt o koalisyon değerine eşit olduğundan, $\{1\}$ koalisyonu için Shapley değeri $c(1)$ 'e, $\{2\}$ koalisyonu için Shapley değeri $c(2)$ 'ye ve $\{3\}$ koalisyonu için de Shapley değeri $c(3)$ 'e eşittir.

O zaman şemanın $\{1\}, \{2\}, \{3\}$ koalisyonları için satırları sırasıyla; $(6, *, *)$, $(*, 4.4, *)$, $(*, *, 1.4)$ şeklindedir.

Bu bilgilere dayanarak gider paylaşım şeması aşağıda verilmiştir.

Tablo 7. Gider Paylaşım Şeması

S	1	2	3
123	4.4	2.8	1.4
12	4.4	2.8	*
13	6	*	1.4
23	*	4.4	1.4
3	*	*	1.4
2	*	4.4	*
1	6	*	*

Verilen çözümlerin hangi oyuncular için kaliteli olduğunu göstermek amacıyla hazırlanan şema yukarıda gösterilmiştir. Shapley değerini dikkate alarak hazırlanan gider dağıtım şemasının her bir oyuncu için PMAS olup olmadığını kontrol edelim. 3 oyuncu için verilen gider paylaşım şemasının çözümünün kaliteli olup olmadığı ayrı ayrı hesaplanmaktadır. Oyunculardan birinin çözümü koalisyon yapmaya teşvik edici olmadığı zaman bu gider paylaşım şeması kaliteli değildir.

Oyun gider oyunu olduğu için koalisyon büyüdükçe giderin de azalması gerekir. Koalisyon büyüdükçe gider azaldığı için 1. oyuncu PMAS'tır. 1. oyuncu tek başına oyuna girdiği zaman kaynağa 6 km mesafededir. 1. oyuncu, 3. oyuncu ile koalisyona girdiği zaman bu mesafe değişmemektedir. 1. oyuncu, 2. oyuncu ile koalisyona girdiğinde ise bu mesafe 4.4 km'ye düşmektedir. Koalisyon büyüdükçe gider azalacağı için 1. oyuncunun 2. oyuncu ile

birleşerek kaynağa ulaşması tek başına kaynağa ulaşmasından daha avantajlıdır. 1. oyuncu, 2. oyuncu ve 3. oyuncu birlikte koalisyona girdikleri zaman da mesafe değişmemektedir. Sonuç olarak oyuncular kendisinden büyük koalisyona girdikçe gider azalmaktadır. Bu yüzden 1. oyuncu için bu şema PMAS'tır.

Koalisyon büyüdükçe gider azaldığı için 2. oyuncu da PMAS'tır. 2. oyuncu tek başına oyuna girdiği zaman kaynağa 4.4 km mesafededir. 2. oyuncu, 3. oyuncu ile koalisyona girdiği zaman mesafe değişmemektedir. 2. oyuncu, 1. oyuncu ile koalisyona girdiğinde ise mesafe 2.8 km'ye düşmektedir. 2. oyuncu, 1. oyuncu ve 3. oyuncu ile koalisyona girdiği zaman da mesafe 2.8 km olmaktadır. Sonuç olarak 2. oyuncunun 1. oyuncu ile veya hep birlikte birleşerek kaynağa ulaşması tek başına kaynağa ulaşmasından daha avantajlıdır. Bu durumda gider paylaşım şeması 2. oyuncu için PMAS'tır.

Koalisyon büyüdükçe gider azaldığı için 3. oyuncu da PMAS'tır. 3. oyuncu tek başına oyuna girdiği zaman kaynağa 1.4 km mesafededir. 3. oyuncu, 2. oyuncu ve 1. oyuncu ile koalisyona girdiği zaman mesafe değişmemektedir. 3. oyuncu hep birlikte koalisyona girdiği zaman da mesafe değişmemektedir. Bu durumda gider paylaşım şeması 3. oyuncu için de PMAS'tır.

Sonuç olarak Mehmet Töngge Mahalle Parkından Fuar alanına olan mesafe 6 km'dir. Olası bir afet durumunda Mehmet Töngge Mahalle Parkında toplanan afetzedelerin ve Çünür Şevket Demirel Anaokulu bahçesinde toplanan afetzedelerle Fuar alanına gitmeleri Shapley değerine göre kalitelidir. Shapley değerine göre Mehmet Töngge Mahalle Parkında toplanan afetzedelerin, Çünür Şevket Demirel Anaokulu ve Modernvler Mahallesi Sağlık Parkında toplanan afetzedelerle fuar alanına gitmeleri de kalitelidir.

Çünür Şevket Demirel Anaokulundan Fuar alanına olan mesafe 4.4 km'dir. Olası bir afet durumunda Çünür Şevket Demirel Anaokulunda toplanan afetzedelerin Mehmet Töngge Mahalle Parkında toplanan afetzedelerle birlikte Fuar alanına gitmeleri Shapley değerine göre kalitelidir.

Modernevler Mahallesi Sağlık Parkından Fuar alanına olan mesafe 1.4 km'dir. Olası bir afet durumunda Modernvler Mahallesi Sağlık Parkında toplanan afetzedelerin Mehmet Töngge Mahalle Parkında toplanan afetzedelerle ve Çünür Şevket Demirel Anaokulu bahçesinde toplanan afetzedelerle birlikte fuar alanına gitmesi Shapley değerine göre kalitelidir.

Shapley değerine göre bulunan çözümler afet durumunda hızlı, etkili ve doğru karar verebilmek için önemlidir. Zira afet durumunda gerek yardım malzemelerinin dağıtılması olsun ve gerekse toplanma alanlarından geçici barınma alanlarına her türlü ulaşım imkânının sağlanması olsun çoğu zaman hayati bir önem taşımaktadır. Ayrıca arama kurtarma çalışmalarının en kısa zamanda yapılabilmesi, kayıp olan kişilere ulaşılması, bireylerin güvenliğinin en kısa zamanda ve en iyi şekilde sağlanması, sınırlı kaynak ve imkânların olduğu ve hızlı bir şekilde hareket edilmesi gereken bir zamanda ancak kaliteli çözüm yöntemleri ile mümkün hale gelecektir. Görüldüğü üzere bulunan çözüm yöntemlerinin kullanılması başta insanların can ve mal güvenliği olmak üzere birçok alanda fayda sağlayacaktır.

5.6. Uygulamanın τ -Değeri ile Çözümü

Oyuncuların kümesi $N = \{1, 2, 3\}$ ve koalisyon değerleri

Tablo 8. Marjinal Vektörler

S	\emptyset	{1}	{2}	{3}	{1,2}	{1,3}	{2,3}	{1,2,3}
$c(S)$	0	6	4.4	1.4	7.2	7.4	5.8	8.6

şeklinde. Bu oyunun τ -değeri hesaplanacaktır. İlk olarak oyuncuların marjinal vektörleri bulunmalıdır.

$\langle N, c \rangle$ oyunu verilsin. Bir oyuncunun marjinal vektörü (üst vektörü)

$$M_i(c) := c(N) - c(N \setminus \{i\})$$

olarak tanımlanır. Aynı şekilde oyuncunun alt vektörü ise

$$m_i(c) := \max_{S:i \in S} \left(c(S) - \sum_{j \in S \setminus \{i\}} M_j(c) \right)$$

olarak tanımlanır.

$$M_1(c) = c(N) - c(\{2,3\}) = 8.6 - 5.8 = 2.8,$$

$$M_2(c) = c(N) - c(\{1,3\}) = 8.6 - 7.4 = 1.2,$$

$$M_3(c) = c(N) - c(\{1,2\}) = 8.6 - 7.2 = 1.4$$

olup marjinal vektör $M(c) = (2.8, 1.2, 1.4)$ olarak elde edilir.

$$\begin{aligned} m_1(c) &= \max \{c(1), c(12) - M_2, c(13) - M_3, c(N) - M_2 - M_3\} \\ &= \max \{6, 7.2 - 1.2, 7.4 - 1.4, 8.6 - 1.2 - 1.4\} \\ &= \max \{6, 6, 6, 6\} \\ &= 6 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} m_2(c) &= \max \{c(2), c(12) - M_1, c(23) - M_3, c(N) - M_1 - M_3\} \\ &= \max \{4.4, 7.2 - 2.8, 5.8 - 1.4, 8.6 - 2.8 - 1.4\} \\ &= \max \{4.4, 4.4, 4.4, 4.4\} \\ &= 4.4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} m_3(c) &= \max \{c(3), c(13) - M_1, c(23) - M_2, c(N) - M_1 - M_2\} \\ &= \max \{1.4, 7.4 - 2.8, 5.8 - 1.2, 8.6 - 2.8 - 1.2\} \\ &= \max \{1.4, 4.6, 4.6, 4.6\} \\ &= 4.6 \end{aligned}$$

$m(c) = (6, 4.4, 4.6)$ olarak elde edilir.

Biliyoruz ki,

$$\sum_{i \in N} \tau_i(c) = c(N) = 8.6$$

olmalıdır. O zaman,

$$\begin{aligned} \tau(c) &= \alpha m + (1 - \alpha) M \\ &= \alpha (6, 4.4, 4.6) + (1 - \alpha) (2.8, 1.2, 1.4) \\ &= (6\alpha, 4.4\alpha, 4.6\alpha) + (2.8 - 2.8\alpha, 1.2 - 1.2\alpha, 1.4 - 1.4\alpha) \\ &= (2.8 + 3.2\alpha, 1.2 + 3.2\alpha, 1.4 + 3.2\alpha) \end{aligned}$$

olarak bulunur.

$$\begin{aligned}c(N) &= \tau_1 + \tau_2 + \tau_3 \\8.6 &= 2.8 + 3.2\alpha, 1.2 + 3.2\alpha, 1.4 + 3.2\alpha \\8.6 &= 5.4 + 9.6\alpha \\3.2 &= 9.6\alpha \\ \alpha &= 0.33\end{aligned}$$

O halde τ -değeri,

$$\begin{aligned}\tau(c) &= (2.8 + 3.2\alpha, 1.2 + 3.2\alpha, 1.4 + 3.2\alpha) \\ &= (2.8 + 1.056, 1.2 + 1.056, 1.4 + 1.056) \\ &= (3.856, 2.256, 2.456)\end{aligned}$$

olarak bulunur.

τ -değerini bulduktan sonra $\{1, 2, 3\}, \{1, 2\}, \{1, 3\}, \{2, 3\}, \{1\}, \{2\}, \{3\}$ koalisyonları için popülasyona bağlı monoton paylaşım şemasını (PMAS) oluşturalım.

N koalisyonu için τ -değeri,

$$\tau(c) = (3.856, 2.256, 2.456)$$

şeklinde. O zaman şemanın N koalisyonu için satırı sırasıyla; 3.856, 2.256, 2.456 olur.

$\{1, 2\}$ koalisyonu için τ -değeri,

$$\tau(c) = (4.4, 2.8)$$

olarak bulunur. Böylece şemanın $\{1, 2\}$ koalisyonu için satırı sırasıyla; 4.4, 2.8, * olur.

$\{1, 3\}$ koalisyonu için τ -değeri,

$$\tau(c) = (6, 1.4)$$

olarak bulunur. Böylece şemanın $\{1, 3\}$ koalisyonu için satırı sırasıyla; 6, *, 1.4 olur.

$\{2, 3\}$ koalisyonu için τ -değeri,

$$\tau(c) = (4.4, 1.4)$$

olarak bulunur. Böylece şemanın $\{2, 3\}$ koalisyonu için satırı sırasıyla; *, 4.4, 1.4 olur.

Şimdi de $\{1\}, \{2\}, \{3\}$ koalisyonları için τ -değerini bulalım. Tek koalisyonlu durumlarda τ -değeri direkt o koalisyon değerine eşit olduğundan, $\{1\}$ koalisyonu için τ -değeri $c(1)$ 'e, $\{2\}$ koalisyonu için τ -değeri $c(2)$ 'ye ve $\{3\}$ koalisyonu için ise τ -değeri $c(3)$ 'e eşittir.

O zaman şemanın $\{1\}, \{2\}, \{3\}$ koalisyonları için satırları sırasıyla; $(6, *, *)$, $(*, 4.4, *)$, $(*, *, 1.4)$ şeklindedir.

Bu bilgilere dayanarak gider paylaşım şeması aşağıda verilmiştir.

Tablo 9. Gider Paylaşım Şeması

S	1	2	3
123	3.856	2.256	2.456
12	4.4	2.8	*
13	6	*	1.4
23	*	4.4	1.4
3	*	*	1.4
2	*	4.4	*
1	6	*	*

τ -değeri hesaplanarak bulunan çözümlerin hangi oyuncular için kaliteli olduğunu göstermek amacıyla hazırlanan şema yukarıda gösterilmiştir. Gider dağıtım şemasının her bir oyuncu için PMAS olup olmadığını kontrol edelim. Oyunculardan birinin çözümü koalisyon yapmaya teşvik edici olmadığı zaman bu gider paylaşım şeması kaliteli değildir. PMAS olması için bu şemanın koalisyon yapmaya teşvik edici olması gerekmektedir.

Oyun gider oyunu olduğu için oyuncular kendisinden büyük koalisyonla girdikçe giderin azalması gerekir. 1. oyuncu kendisinden büyük koalisyonla girdikçe gideri azaldığı için PMAS'tır. 1. oyuncu tek başına oyuna girdiği zaman kaynağa 6 km mesafededir. 1. oyuncu ile 3. oyuncu koalisyonla girdiği zaman bu mesafe değişmemektedir. 1. oyuncu ile 2. oyuncu koalisyonla girdiğinde ise bu mesafe 4.4 km'ye düşmektedir. Bu durumda 1. oyuncunun 2. oyuncu ile koalisyonla girmesi tek başına oyuna girmesinden daha avantajlıdır. Ancak τ -değerine göre 1. oyuncu, 2. oyuncu ve 3. oyuncunun birlikte koalisyonla girmesi 1. oyuncunun mesafesini daha da azaltacaktır. Bu koalisyondan 1. oyuncunun kaynağa olan mesafesi 3.856 km'ye düşecektir. Sonuç olarak oyuncular kendisinden büyük koalisyonla girdikçe gider azalmaktadır. Bu yüzden 1. oyuncu için bu şema PMAS'tır.

Kendisinden büyük koalisyonla girdikçe gideri azaldığı için 2. oyuncu da PMAS'tır. 2. oyuncu tek başına oyuna girdiği zaman kaynağa 4.4 km mesafededir. 2. oyuncu ile 3. oyuncu koalisyonla girdiği zaman bu mesafe değişmemektedir. 2. oyuncu ile 1. oyuncu koalisyonla girdiğinde ise bu mesafe 2.8 km'ye düşmektedir. Bu durumda 2. oyuncunun 1. oyuncu ile koalisyonla girmesi tek başına oyuna girmesinden daha avantajlıdır. Ancak τ -değerine göre 1. oyuncu, 2. oyuncu ve 3. oyuncunun birlikte koalisyonla girmesi 2. oyuncunun mesafesini daha da azaltacaktır. Bu koalisyonda 2. oyuncunun kaynağa olan mesafesi 2.256 km'ye düşecektir. Gider paylaşım şeması 2. oyuncu için de PMAS'tır.

Bu şema 3. oyuncu için PMAS değildir. Çünkü kendisinden büyük koalisyonla girdikçe gideri artmaktadır. 3. oyuncu tek başına oyuna girdiği zaman kaynağa 1.4 km mesafededir. 3. oyuncu ile hem 2. oyuncu hem de 1. oyuncu koalisyonla girdiği zaman bu değer değişmemektedir. Ancak hep birlikte koalisyonla girdiklerinde 3. oyuncunun gideri artmaktadır. 3. oyuncunun kaynağa olan mesafesi 2.456 km olmaktadır. Bunun sonucunda hep birlikte koalisyonla girmeleri 3. oyuncu için avantajlı değildir ve çözüm kaliteli değildir.

Sonuç olarak Shapley değerine ve τ -değerine göre oyuncuların $\{12\}, \{13\}$ ve $\{23\}$ koalisyon değerleri aynıdır. Toplanma alanlarından kaynağa ulaşmak için yapılacak olan koalisyonlar Shapley değeri çözümünde ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

Şimdi hangi oyuncunun hangi çözüm yöntemini seçmesi gerektiğini söyleyebiliriz. Shapley değeri çözümünün 1. oyuncu, 2 oyuncu ve 3. oyuncu için uygun bir çözüm olduğu sonucuna ulaşılmıştır. τ -değeri çözümünün 1. oyuncu ve 2. oyuncu için uygun olduğu 3. oyuncu için uygun bir çözüm olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. 1.oyuncu τ -değerini seçerse kaynağa Shapley değerine göre daha az giderle bağlanacaktır. 2. oyuncu da τ -değerini seçerse kaynağa Shapley değerine göre daha az giderle bağlanacaktır. 3. oyuncu ise Shapley değerini seçerse kaynağa τ -değerine göre daha az giderle bağlanacaktır.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışmada ilk olarak oyun teorisine ilişkin genel bilgiler verilmiştir. Daha sonra işbirlikçi oyun teorisinden bahsedilmiştir. İşbirlikçi oyun teorisinde oyuncular işbirliği yaparak kazançlarını daha çok arttırabilecekler ya da kayıplarını daha aza indirebileceklerdir. İşbirliği yapmak isteyen şahıslar veya şirketlerin nasıl koalisyon oluşturacağı, oluşturulan koalisyonların üyeleri arasında kazançların ve kayıpların adaletli bir şekilde nasıl dağıtılacağı ile ilgili çözüm yöntemleri verilmiştir. İşbirlikçi oyun teorisinin en önemli çözüm yöntemlerinden olan Shapley değeri ve τ -değeri MATLAB programı kullanılarak uygulama üzerinde gösterilmiştir.

Bu çalışmada minimum giderli ağaç oyunu uygulamaları oyun teorisi kullanılarak modellenmiş ve minimum giderli ağaç oyunlarının kullanım alanlarından bahsedilmiştir. Yapılan bu çalışmada her minimum giderli ağaç oyununun çekirdek elemanını sağlayan popülasyona bağlı monoton paylaşım şeması (PMAS) incelenmiştir. Kazanç oyununda ve gider oyununda PMAS farklı şekillerde çözülmektedir. Uygulamada bir kazanç söz konusu olmadığı için gider oyunu olarak hesaplanmıştır.

Çalışmanın uygulama kısmında afet durumu ele alınmıştır. Bu kapsamda afet sonrasında bireylerin kendilerini güvende hissedecekleri toplanma alanları ile sonrasında yerleşecekleri geçici barınma alanları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada da belirtildiği üzere afet durumunda öncelik her zaman bireylerin can ve mal güvenliğinin sağlanmasıdır. Söz konusu amaca ulaşabilmek için hızlı, etkili ve doğru karar vermek gerekmektedir. Bu çerçevede minimum zarar veya maksimum kâr elde etmeyi hedefleyen oyun teorisinin afet durumuna da uygulanması söz konusu amaçların gerçekleşmesinde hiç şüphesiz büyük faydalar sağlayacaktır.

Uygulamada belirlenen toplanma alanlarının geçici barınma alanları ile bağlantısının oluşturulması neticesinde minimum giderli ağaç elde edilmiştir. Verilen çözümlerin hangi oyuncular için kaliteli olduğunu göstermek amacıyla ilk olarak Shapley değeri ve τ -değerine göre popülasyona bağlı monoton gider paylaşım şeması oluşturulmuştur. Shapley değerine göre ortaya çıkan sonuçta çözümün kaliteli olduğu görülmüştür. Örneğin Mehmet Töngge Mahalle Parkında toplanan afetzedelerin ve Çünür Şevket Demirel Anaokulu bahçesinde toplanan afetzedelerle Fuar alanına gitmeleri Shapley değerine göre kalitelidir. Ya da söz konusu üç toplanma yeri arasında kurulacak bir ağda Modernevler Mahallesi Sağlık Parkının da koalisyona dâhil edilmesi kaliteli bir çözüm olacaktır.

τ -değerine göre 3. oyuncunun çözümü koalisyon yapmaya teşvik edici olmadığı için gider paylaşım şeması kaliteli değildir. Ancak 1. oyuncu ve 2. oyuncu kendisinden büyük koalisyona girdikçe gideri azaldığı için PMAS'tır. Örneğin τ -değerine göre Mehmet Töngge Mahalle Parkı ve Çünür Şevket Demirel Anaokulunun sonucu Shapley değerine göre daha az giderli çıkmıştır. Onlar için hep birlikte koalisyon yapmak daha avantajlı olacaktır. Sonuç olarak τ -değerine göre Modernevler Mahallesi Sağlık Parkının hep birlikte koalisyona girmemesinin daha avantajlı olacağı öngörülmektedir.

Yapılan çalışmalar sonucunda olası bir afet durumunda, Mehmet Töngge Mahalle Parkında toplanan afetzedeler için τ -değeri kaliteli sonuç vermiştir. Çünür Şevket Demirel Anaokulunda toplanan afetzedeler için τ -değeri kaliteli sonuç vermiştir. Modernevler Sağlık Parkında toplanan afetzedeler için Shapley değeri kaliteli sonuç vermiştir. Verilen çözümler sonucunda toplanma alanlarındaki afetzedelerin hangi koalisyonu seçmesinin daha avantajlı olduğu belirlenmiştir.

Çalışmanın gelecekteki hedefi ise ülkemizde veya Dünyada olması muhtemel afet durumlarında herhangi bir kargaşaya mahal vermemek, can ve mal kaybını en aza indirmek ve ayrıca ilgili birimlerin gerekli tedbirleri en az maliyet ile hızlı, etkili ve doğru bir şekilde alabilmesine yardımcı olmaktır. Afet durumlarında temel sorunlardan biri olan toplanma alanlarından geçici barınma alanlarına planlı tahliyenin yapılmasında oyun teorisini kullanarak doğru karar verebilmeyi sağlamaktır.

Bu çalışmada oyun teorisi kullanılarak olası afet durumlarında ortaya çıkması beklenen birtakım krizlerin doğru bir şekilde çözümünün mümkün olduğu ortaya konulmuştur. Çalışma Isparta iliyle sınırlı tutulmuş olup yalnızca üç toplanma alanında bulunan afetzedelerin geçici barınma alanına tahliyesini incelemiştir. Ancak bu çalışma genişletilerek olası afet durumlarında Isparta ilinin tamamını ve hatta bölgesel veya ülkesel düzeyde kapsayıcı olacak şekilde yapılabilir. Bunun yanında çalışmada kullanılan yöntem yalnızca tahliye kararı için değil afet durumlarında ortaya çıkabilecek olan muhtemel diğer kriz hallerinde de etkili, hızlı ve doğru karar vermeyi sağlayacaktır.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Acar, D., Usul, H. ve Ünal, G. F. (2013). Bağımsız denetim maliyetinin işbirlikçi oyun modeli yaklaşımıyla minimizasyonu. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(18), 1-17.
- Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. (2014). *Açıklamalı afet terimleri sözlüğü*. Ankara.
- Akdağ, Y. (2015). *Oyun teorisi yaklaşımı ile reklam aracı seçim sürecinin ekonomiye etkileri: Bulanık TOPSIS yöntemiyle vakıf üniversitelerinin eğitim sektörü üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktek, M. ve Çağlar, N. (2007). Isparta ili afet (kriz) yönetim yapılanması üzerine bir çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 147-162.
- Alparslan Gök, S. Z. (2009). *Cooperative interval games*. PhD Dissertation Thesis, Middle East Technical University Institute of Applied Mathematics, Ankara.
- Aslan, H. M., Yıldız, M. S. ve Uysal, H. T. (2015). Afet istasyonlarının kuruluş yeri seçiminde bulanık TOPSIS yönteminin uygulanması: Düzce’de bir lokasyon analizi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 111-128.
- Bayram, V., Tansel, B. Ç. ve Yaman, H. (2015). Compromising system and user interests in shelter location and evacuation planning. *Transportation Research Part B*, 72, 146-163.
- Biçici, Ü. (2009). *Dağıtım kanallarında oyun teorisi yaklaşımının kullanımı ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bird, C. G. (1976). On cost allocation for a spanning tree: A game theoretic approach. *Networks*, 6(4), 335-350.
- Claus, A. ve Kleitman, D. J. (1973). Cost allocation for a spanning tree. *Networks*, 3(4), 289-304.
- Çınar, A. K., Akgün, Y. ve Maral H. (2018). Afet sonrası acil toplanma ve geçici barınma alanlarının planlanmasındaki faktörlerin incelenmesi: İzmir-Karşıyaka örneği. *TMMOB Şehir Plancıları Odası Planlama Dergisi*, 28(2), 179-200.
- Çiçekdağı, H. İ. ve Kırış, Ş. (2012). Afet istasyonu ve toplanma merkezi için yer seçimi ve bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 28, 67-76.
- Ergin, E. ve Erenoğlu, R. C. (2016). Heyelan duyarlılık değerlendirilmesinde oyun teorisinin kullanılması: İntepe, Çanakkale örneği. *69. Türkiye Jeoloji Kurultayı*, Ankara, 1-2.
- Ergünay, O. (2007). Türkiye’nin afet profili. *TMMOB Afet Sempozyumu*, 5-7 Aralık 2007, Ankara, 1-14.
- Gillies, D. (1959). Solutions to general non-zero-sum games. A.W. Tucker ve R.D. Luce (Ed.), Contributions to theory of games IV, *Annals of Mathematical Studies* 40 içinde (47-85), Princeton: Princeton University Press.
- Graham, R. L. ve Hell, P. (1985). On the history of the minimum spanning tree problem. *Annals of the History of Computing*, 7(1), 43-57.
- Isparta İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü. (2020). *Jeolojik Yapı*, Erişim adresi: <https://isparta.ktb.gov.tr/TR-71017/jeolojik-yapi.html>, (06.01.2020).
- Karabacak, H. (2016). *Herkes için oyun teorisi: oyunlar-kavramlar-stratejiler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kongsomsaksakul, S., Yang, C. ve Chen, A. (2005). Shelter location-allocation model for flood evacuation planning. *Journal of the Eastern Asia Society for Transportation Studies*, 6, 4237-4252.

- Köseoğlu, M. (2015). *Afet yönetimi ve insani yardım: Lojistik süreçler ve uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kural, H. (2007). *Karar verme sürecinde oyun teorisi ve sektörel uygulamalar*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Mahmood, H. Sh. (2005). *Derece kısıtlı minimum yayılan ağaç problemi için genetik algoritmalar*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Moretti, S., Alparslan Gök, S. Z., Branzei, R. ve Tijs, S. (2011). Connection situations under uncertainty and cost monotonic solutions. *Computers and Operations Research*, 38(11), 1638-1645.
- Moretti, S., Norde, H., Pham Do, K. H. ve Tijs, S. (2002). Connection problems in mountains and monotonic allocation schemes. *TOP*, 10(1), 83-99.
- Nabiyev, V. N. (2013). *Algoritmalar: Teoriden uygulamalara*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Norde, H., Moretti, S. ve Tijs, S. (2001). Minimum cost spanning tree games and population monotonic allocation schemes. *CentER Discussion Paper*, Tilburg University, Tilburg, The Netherlands, , 18, 1-18.
- Olgun, M. O. (2017). *İşbirlikçi gri stok oyunları*. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Olgun, M. O. ve Özdemir, G. (2015). İşbirlikçi stok oyunları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(1), 71-75.
- Özer, O. O. (2004). *Oyun teorisi ve tarımda uygulanması*. Doktora Semineri, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Palancı, O. (2016). *İşbirlikçi aralık oyunları: Aralık çözümlerinin aksiyomatik karakterizasyonları ve bazı uygulamalar*. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Shapley, L. S. (1953). A value for n-person games. *Annals of Mathematics Studies*, 28, 307-317.
- Sprumont, Y. (1990). Population monotonic allocation schemes for cooperative games with transferable utility. *Games and Economic Behavior*, 2(4), 378-394.
- Şahin, Y. ve Altın, F. G. (2016). Çadırkent yer seçimi problemi için bir atama modeli: Isparta örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 323-336.
- Şengül, M. ve Turan, M. (2012). Erciş depremi örneğinde afet sonrası geçici yerleşim alanlarında yönetim uygulamaları ve sorunları. *Mülkiye Dergisi*, XXXVI(274), 113-148.
- T.C. Isparta Valiliği İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü. (2020). *Isparta il afet müdahale plan taslağı Ocak-2014*. Erişim adresi: <https://docplayer.biz.tr/13963-T-c-isparta-valiligi-il-afet-ve-acil-durum-mudurlugu-isparta-il-afet-mudahale-plan-taslagi.html>, (07.03.2020).
- T.C. İçişleri Bakanlığı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. (2019). *Toplanma alanları*. Erişim adresi: https://www.afad.gov.tr/upload/Node/39521/xfiles/toplanma_alanlari.pdf, (01.08.2019).
- Thomson, W. (1995). Population-monotonic solutions to the problem of fair division when preferences are single-peaked. *Economic Theory*, Springer-Verlag, 5, 229-246.
- Tijs, S. (1981). Bounds for the core of a game and the τ -value. O. Moeschlin ve D. Pallaschke (Ed.), *Game Theory and mathematical economics* içinde (123-132), Amsterdam: North Holland Publishing Company.
- Usta, P., Ergün, S. ve Alparslan Gök, Z. S., (2019). A cooperative game theoretical model in temporary housing for post-disaster situations, *Journal of Engineering Sciences and Design*, 7(4), 779-786.
- Ventsell, E. S. (1965). *Oyunlar teorisine giriş*. H. Yüksel (Çev.), İstanbul: Türk Matematik Derneği.
- von Neumann, J. ve Morgenstern, O. (1944). *Theory of games and economic behavior*. Princeton: Princeton University Press.

Ek 1. Fuar Alanı ile Mahallelerdeki Toplanma Alanları Arasındaki Mesafe

	AKKENT	ANADOLU	BAĞLAR	BAHÇELİEVLER	BATIKENT	ÇÜNÜR	FATİH	GÜLİSTAN	HIZIRBEY	İŞİKKENT	İSKENDER	M. TÖNGE	MODERNEVLER	M. TÜRKİŞ	PİRİMEHMET	SANAYİ	TURAN	YEDİŞEHİTLER	ZAFER	FUAR ALANI
Akkent	0	7	9,2	8,9	12	5,7	9,8	9,4	10,4	10,9	10,3	8,6	8,5	11	8,8	7,9	9,7	9,2	10	8,3
Anadolu	7	0	2,9	0,9	5,1	4,9	2,5	2,6	3,5	4	3,6	7,7	0,9	3,2	2,4	1,1	3,3	1,6	2,1	2,3
Bağlar	9,2	2,9	0	2,7	3,4	6,7	3,2	0,8	1,6	2,2	2,3	9,1	3,4	2,7	0,6	1,4	1,1	1,8	2,6	4,1
Bahçelievler	8,9	0,9	2,7	0	4,2	4,6	1,6	2,4	2,9	3,4	3,4	6,8	1	2	2,2	1,5	3,1	1,1	1,2	1,6
Batıkent	12	5,1	3,4	4,2	0	8	3,3	3,1	2,6	2	5,7	9,2	4,7	1,7	3,9	4,2	4,2	3,5	3	5,4
Çünür	5,7	4,9	6,7	4,6	8	0	5	7,2	8,2	8,2	8,2	2,8	4,7	6,9	7	7	7,9	5,9	6	4,4
Fatih	9,8	2,5	3,2	1,6	3,3	5	0	3,2	3,5	3,6	4,9	6,3	2	2	3,3	2,9	4,7	1,4	1	2,7
Gülistan	9,4	2,6	0,8	2,4	3,1	7,2	3,2	0	1,2	1,7	3	8,9	3,1	2,4	1,1	2	1,8	1,4	2,2	3,9
Hızırbey	10,4	3,5	1,6	2,9	2,6	8,2	3,5	1,2	0	1,2	3,4	9,8	3,9	2,4	2,3	2,9	2,2	2,2	3	4,6
İşikkent	10,9	4	2,2	3,4	2	8,2	3,6	1,7	1,2	0	4,6	9,1	4	1,3	2,8	3,4	3,1	2,7	2,4	4,7
İskender	10,3	3,6	2,3	3,4	5,7	8,2	4,9	3	3,4	4,6	0	9,6	3,9	4,2	1,5	2,3	1	2,9	3,7	4,6
M. Töngge	8,6	7,7	9,1	6,8	9,2	2,8	6,3	8,9	9,8	9,1	9,6	0	6,3	8	8,5	7,9	9,4	7,4	7,1	6
Modernevler	8,5	0,9	3,4	1	4,7	4,7	2	3,1	3,9	4	3,9	6,3	0	3	2,9	1,8	3,8	1,9	2	1,4
M. Türkes	11	3,2	2,7	2	1,7	6,9	2	2,4	2,4	1,3	4,2	8	3	0	2,9	3	3,6	1,8	1,4	3,7
Pirimehmet	8,8	2,4	0,6	2,2	3,9	7	3,3	1,1	2,3	2,8	1,5	8,5	2,9	2,9	0	1	1,1	1,5	2,3	3,7
Sanayi	7,9	1,1	1,4	1,5	4,2	7	2,9	2	2,9	3,4	2,3	7,9	1,8	3	1	0	1,9	1,4	2,2	3,1
Turan	9,7	3,3	1,1	3,1	4,2	7,9	4,7	1,8	2,2	3,1	1	9,4	3,8	3,6	1,1	1,9	0	2,5	3,5	5
Yedişehitler	9,2	1,6	1,8	1,1	3,5	5,9	1,4	1,4	2,2	2,7	2,9	7,4	1,9	1,8	1,5	1,4	2,5	0	1	2,8
Zafer	10	2,1	2,6	1,2	3	6	1	2,2	3	2,4	3,7	7,1	2	1,4	2,3	2,2	3,5	1	0	2,5
Fuar alanı	8,3	2,3	4,1	1,6	5,4	4,4	2,7	3,9	4,6	4,7	4,6	6	1,4	3,7	3,7	3,1	5	2,8	2,5	0

KARAR VERME STİLİ VE RİSK ALMA EĞİLİMİ: X VE Y KUŞAKLARI AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME*

DECISION MAKING STYLE AND RISK TAKING PROPENSITY: AN EVALUATION OF GENERATION X AND Y

Onur SARIKAYA¹

Doç. Dr. Nuray ATSAN²

ÖZ

Karar verme ve risk alma davranışları bireylerin özel ve çalışma hayatlarında önemli etkiye sahiptir. Bireylerin karar verme ve risk alma davranışları arasında farklılıklar görülebilmektedir. Öte yandan birey, doğumundan itibaren, kendisiyle benzer yıllarda doğan diğer kişilerin oluşturduğu kuşak adı verilen grubun bir parçası olur. Kuşaklar arasında çeşitli özellikler açısından farklılıklar görülmektedir. Karar verme ve risk alma davranışı açısından da kuşaklar arasında farklılıklar olabileceği yazında yer almaktadır. Bu bağlamda, bu araştırmayla X ve Y kuşağına dâhil olan bireylerin karar verme ve risk alma davranışlarına ışık tutacak bilgi üretilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Akdeniz Üniversitesi öğretim elemanları ve öğrencileri oluşturmuştur. X kuşağından 167, Y kuşağından 204 kişi araştırmaya katılmıştır. Katılımcılardan online soru formu yoluyla veri toplanmıştır. Analiz sonuçları, X ve Y kuşakları arasında rasyonel ve anlık (spontane) karar verme stilleri ile risk alma eğilimi açısından anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: X Kuşağı, Y Kuşağı, Karar Verme Stilleri, Risk Alma Eğilimi.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10.


ABSTRACT


Decision-making and risk-taking behaviors have significant influence on private and working lives of individuals. Furthermore, differences can be seen between individuals' decision-making and risk-taking behaviors. Moreover, from its birth on an individual becomes a part of a group which is called the generation formed by all people born in the same years. There are some differences among generations in terms of various characteristics. However, individuals from different generations have to live and work together in almost every area of modern life. Therefore, it is significant to understand the differences between generations. Although there are many studies related to generational differences, there are still many behavioral characteristics awaiting examination of possible relationships such as decision-making and risk-taking. The study aims to produce information that would set light to the decision-making and risk-taking behaviors of generations X and Y. The universe of the quantitative research is composed of the academicians and students of Akdeniz University. The data are collected with online survey method and analyzed with SPSS 21 software. The findings show that there are significant differences between generations X and Y in terms of rational and spontaneous decision-making styles and risk taking propensity.

Keywords: Generation X, Generation Y, Decision-Making Styles, Risk Taking Propensity.

JEL Classification Codes: M10.

* Bu çalışma Nuray ATSAN danışmanlığında Onur SARIKAYA tarafından hazırlanan ve 10.07.2018 tarihinde savunulan "X ve Y Kuşaklarının Karar Verme Stilleri ve Risk Alma Eğilimleri Açısından Karşılaştırmalı Analizi" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Çalışma için, Akdeniz Üniversitesi Etik Kurulundan 55578142-050.01.04-E.31340 sayılı ve 08.03.2018 tarihli etik kurul onayı alınmıştır. Çalışmanın bir bölümü 2-3 Kasım 2018 tarihinde 6. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulmuş ve kongre bildiri kitabında yayımlanmıştır.

¹  Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, onursarikaya1993@gmail.com

²  Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, atsan@akdeniz.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Individuals have to make decisions on many issues related to both their private and working lives and to cope with various risks throughout their lives. On the other hand, although many studies have been conducted on the subject of generational differences, there are still behavioral characteristics waiting to be examined for possible relationships. Decision making and risk-taking behaviors, which have an important place in individuals' lives, are among these behavioral features. Since generations have to work together in today's business environment, there is a need to produce scientific knowledge regarding these characteristics. Accordingly, the aim of this study is to compare the decision-making and risk-taking behaviors of generations X (Gen X) and Y (Gen Y). The main question is "Is there a significant difference between the Gen X and Gen Y in terms of decision-making behavior and risk-taking propensities (RTP)?" With this research, it is aimed to produce empirical data that will shed light on the decision-making and risk-taking behavior of individuals included in the Gen X and Gen Y. It is thought that the research will contribute to the literature by producing knowledge about the behavioral characteristics of generations.

Design/methodology/approach:

The study was conducted on a sample of academicians and students at Akdeniz University. The online questionnaires were administered to 371 participants. Of the 371 participants, 167 participants are the members of Gen X and 204 participants are the members of Gen Y. The research instrument was structured into two parts. The first part included demographic variables and decision making scale which was developed by Scott and Bruce (1995). This scale was composed of 25 statements with 5 different sub-dimensions: "rational", "intuitive", "dependent", "avoidant" and "spontaneous" decision making styles (DMS). The second part included risk taking behavior scale with 7 statements developed by Hisrich and Peters (2002). In order to compare DMS and RTP of Gen X and Y, the means of the responses of the participants to the sub-dimensions of the scales were calculated and these averages were used for comparisons. First of all, whether the data was normally distributed was examined with the Kolmogorov-Smirnov suitability test, and it was determined that the data did not have a normal distribution ($p < .05$). For this reason, the non-parametric alternative of the independent samples t test, the Mann-Whitney U test, was used in the comparison of two independent groups.

Findings:

The Mann Whitney U test results show that there is a difference between Gen X and Y in terms of rational style ($p < .05$). A difference was also found between Gen X and Y in terms of spontaneous style ($p < .05$). It was also found that there was a difference between Gen X and Y in terms of RTP ($p < .05$). However, the results show that there is no significant difference between Gen X and Y in terms of intuitive, dependent, and avoidant DMS. In addition, in order to compare the results of the Mann Whitney U test, the DMS and RTP of the generations were analyzed once with the independent sample t test, and results similar to the Mann Whitney U test results were obtained.

Conclusion and Discussion:

As a result of the research, it was determined that there are significant differences between the DMS and RTP of the Gen X and Y. While there is a significant difference between the Gen X and Y in terms of rational and spontaneous DMS, it has been found that there is no statistically significant difference between the generations in terms of intuitive, dependent and avoidant DMS. In addition, it was concluded that there is a significant difference between the Gen X and Y in terms of RTP. As a result of the research, it was seen that the average of the responses given to the questions about the rational DMS of Gen X (individuals born between 1961-1980) was higher compared to Gen Y (individuals born between 1981-2000). Based on the fact that this difference between the averages is at a statistically significant level, it can be interpreted that Gen X tends to act in a more "rational" way when making decisions compared to the Gen Y. When the responses about the spontaneous DMS were examined, it was seen that the average of the responses of the members of the Gen Y was higher than the members of the Gen X. This difference between averages is statistically significant, just as with rational DMS. Accordingly, it can be interpreted that the Gen Y tends to behave in a more "spontaneous" way when making decisions compared to the Gen X. The study has some limitations. This research covers academic staff working at Akdeniz University and students studying at Akdeniz University. Using different scales, different populations and larger sample groups are important for increasing the generalizability of the findings of this study. The work to be done on generational differences is also important. There are still many features such as risk perception, self-esteem, and impulsiveness waiting to be examined for possible similarities or differences between generations. There is a lack of empirical work on these features in the field and it is thought that the works to be done in this direction will contribute to the enrichment of related literature.

1. GİRİŞ

Bireyler, yaşamları boyunca hem özel hem de çalışma hayatları ile ilgili birçok konuda karar vermek ve çeşitli risklerle başa çıkmak durumunda kalmaktadırlar. Bireylerin, ilgili durumlarda yaptıkları seçimler, hem kendilerinin hem de çevresindekilerin hayatlarını etkileyebilmektedir (Sağır, 2006; Saraç ve Kahyaoğlu, 2011). Bireylerin karar verme ve risk alma davranışları arasında farklılıklar görülebilmektedir. Bahsi geçen davranışların bireylerin yaşamlarında güçlü bir etkiye sahip olduğu düşünüldüğünde, bu davranışlar arasındaki farklılıkların ve bu farklılıkları etkileyen faktörlerin araştırılması da önem kazanmaktadır.

Öte yandan bireyler, doğumlarıyla birlikte, içinde yaşadığı zaman diliminde doğmuş olan tüm kişilerin oluşturduğu grubun bir parçası olmaktadır (Baydar, 2016). Yaklaşık aynı yıllarda doğan, dönemin ortak koşulları içerisinde yetişen, benzer düşünce ve algılara sahip, ortak tutum ve davranış özellikleri ile birbirine yakın bireylerin oluşturduğu bu gruplara kuşak adı verilmektedir (Erol, 2011). Her kuşağın sahip olduğu kendine has özellikler bulunmakta ve kuşaklar arasında çeşitli yönlerden farklılıklar görülebilmektedir. Ancak farklı kuşaklara mensup olan bireyler, modern yaşamın neredeyse tüm alanlarında beraber çalışmak ve yaşamak zorundadırlar. Bu durum ise kuşaklar arasındaki farklılıkların anlaşılmasını önemli bir konu haline getirmektedir.

Alanyazında karar verme davranışı, risk alma davranışı ve kuşak farklılıkları konuları ile ilgili çeşitli çalışmalar bulunmakla birlikte, hâlen kuşak farklılıkları olgusu ile ilgili, olası ilişkilerin incelenmesini bekleyen, kuşakların karar verme ve risk alma davranışları gibi birçok davranışsal özellik mevcuttur. Ayrıca, alanyazın taraması sonucunda, kuşak farklılıkları üzerine yapılmış olan çalışmaların önemli bir bölümünün görgül verilere dayanmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda, temel sorusu "X ve Y kuşakları arasında karar verme davranışları ve risk alma eğilimleri açısından anlamlı bir fark var mıdır?" olan bu araştırmayla, X ve Y kuşaklarına dâhil olan bireylerin karar verme ve risk alma davranışlarına ışık tutacak görgül veri üretilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın, kuşakların davranışsal özelliklerine ilişkin bilgi üretimiyle alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kuşak Farklılıkları

İnsanlar, doğumla birlikte, içinde yaşadıkları zaman diliminde doğmuş olan diğer kişilerin oluşturduğu grubun bir parçası olurlar (Baydar, 2016). Kuşak olarak adlandırılan bu gruplar; yaklaşık aynı yıllarda doğmuş ve dönemin ortak şartları içerisinde yetişmiş, benzer düşünce, inanç ve algılara sahip olan, ortak tutum ve davranış özellikleriyle birbirine benzeyen bireylerin oluşturduğu topluluklardır (Erol, 2011). Her kuşağın kendine has özellikleri, değer yargıları ve tutumları, güçlü ve zayıf yönleri vardır (Baydar, 2016). Bir toplumda kaynakların dağılımını etkileyecek derecede önemli bir demografik değişim, ekonomik kriz gibi bir kuşağı başarı yahut başarısızlık döngüsüne sürükleyecek bir dönem, yaptıklarıyla toplumları peşinden sürükleyen liderler, teknoloji vb. konularda yenilik yapan kişiler, savaşlar ve yaşamsal sonuçları, müzik akımları, icatlar ve yeni ilgi alanları gibi unsurlar bir kuşağın oluşmasına sebep olabilecek unsurlardan bazılarıdır (Arsenault, 2004; Uysal, 2015).

Bugüne kadar tanımlanmış beş kuşak bulunmaktadır. Bunlar, Sessiz Kuşak (Silent Generation), Bebek Patlaması Kuşağı (Baby Boomers), X Kuşağı (Generation X), Y Kuşağı (Generation Y) ve Z Kuşağı (Generation Z) olarak ifade edilebilir (Strauss ve Howe, 1991; Williams ve Page, 2011). Bu çalışmada X ve Y kuşaklarının davranış örüntülerindeki farklılıklara odaklanılmıştır. O nedenle bu kuşakların özellikleri daha detaylı ele alınacaktır.

2.1.1. X ve Y Kuşakları

X kuşağı bireyler 1961-1980 yılları arasında doğmuşlardır (Arsenault, 2004; Lamm ve Meeks, 2009; Strauss ve Howe, 1991). Bu yıllar, Batılı ülkelerde Fordist üretimin güç kazandığı, gelişmekte ve az gelişmiş ülkelerde planlı ve ithal ikameye dayalı ekonomik sistemlerin hâkim olduğu, sanayileşme, yerli üretim ve tüketim değerlerinin toplumu şekillendirdiği bir dönemdir. Aynı zamanda sosyal refah devleti bilincinin, toplumsal sorumluluğun, kamunun, yurtseverliğin kıymetli olduğu yıllardır (Yücesan Özdemir, 2019). 1961-1980 yılları döneminin bu özellikleri, X kuşağının çalışkan, disiplinli, sorumluluk sahibi, tutumlu, sadık, otoriteye saygılı olma özelliklerini geliştirmiştir. Birçok televizyon kanalının açılmış olduğu bir döneme denk gelmiş olan X Kuşağı, televizyon ve medya araçları ile büyüdüğünden, önceki kuşaklara nazaran dünya olayları ve popüler kültürün etkilerine daha fazla maruz kalmış bir kuşaktır (Engizek ve Şekerkeya, 2016; Hansen ve Leuty, 2012).

X kuşağı mensupları, problem çözmede pratik yaklaşımlara sahip, teknik konulara karşı yetenekli, çeşitliliğe, rekabete, değişime ve çoklu görevlere açık (Smola ve Sutton, 2002), idealist (Ayhün, 2013), girişimci, bağımsızlığına düşkün, amaç odaklı (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014), karamsar ve bireyci bir yapıya sahiptirler (Wong, Gardiner, Lang ve Coulon, 2008). Toplumsal sorunlara karşı duyarlıdırlar (Akdemir vd., 2013). Eğitim ve yaratıcılık kavramlarına oldukça önem verir, yeni maharetler geliştirmekten ve kendilerine yeni fırsatlar tanınmasından hoşlanırlar (Lamm ve Meeks, 2009; Başgöze ve Bayar, 2015; Çınar, 2016). Gelecek kaygısı taşımaktadırlar (Arslan ve Staub, 2015). Yaşamış oldukları bu gelecek kaygısı, onları kariyer yapmaya, daha çok çalışmaya ve daha çok maddi kazanç sağlamaya yöneltmiştir (Altuntuğ, 2012).

Öte yandan, 1981-2000 yılları arasında doğan bireylerin ise Y Kuşağına mensup oldukları kabul görmektedir (Arsenault, 2004; Lamm ve Meeks, 2009). 1980'lerden itibaren serbest piyasa ve özel teşebbüs ekonomisi yaygınlaşmış, iletişim ve ulaşım teknolojisindeki gelişmeler ve küreselleşme toplumun inanç ve değerlerini değiştirmeye başlamış, bireyselleşme eğilimleri artmıştır. Bunun sonucunda Y kuşağı girişimci, risk almayı seven, daha mobil, daha bireyci, esnek çalışmayı seven, iş değiştirmekten çekinmeyen değerlerle biçimlenmiştir (Yücesan Özdemir, 2019).

X Kuşağı mensupları televizyon ile büyümüşken, Y kuşağı mensupları bilgisayarla ve internetle büyümüşlerdir (Washburn, 2000). Yanı sıra, yükselen cinsiyet eşitliği, çalışan anne, çocuk merkezli kültür ve benzeri sosyal konular bu kuşağa dâhil olan kişileri etkileyen önemli gelişmelerdendir (Karaaslan, 2014). Bu bireyler, küreselleşme olgusu dolayısı ile çeşitli kültürlerle iç içe yetişmiş, ellerindeki imkânlar sayesinde dünyada yaşanan her çeşit olaydan haberdar olmuşlardır (Mücevher, 2015).

Arsenault (2004) bu kuşağa ait temel değerleri iyimserlik, vatandaşlık, güven ve başarı kavramlarıyla, Tapscott (2009) ise özgürlük, kişiselleştirme, irdeleme-inceleme, dürüstlük/şeffaf olma, işbirliği, eğlence, hız ve yenilikçilik kavramlarıyla ifade etmiştir. Y kuşağı bireyleri, rahatsız oldukları bir konuda çekinmeden tartışabilmektedirler. Ebeveynleri tarafından sürekli olarak soru sormaya teşvik edilerek yetiştirilmiş olmaları bu durumun nedeni olarak görülmektedir.

Kendisinden önceki kuşaklara kıyasla çok daha eğitilmiş kişilerden oluşan Y kuşağı, aynı şekilde kendisinden önceki kuşaklara nazaran daha yüksek beklentilere sahip, geribildirim ve bilgiye çabuk bir şekilde ulaşmak isteyen kişilerden oluşmaktadır (Özer, 2014). Bu kuşak bireylerinin, ne istediklerini belirleme ve istedikleri şeyleri elde etmek için nelere ihtiyaçları olduğunu tespit etme konusunda önceki kuşaklara kıyasla daha becerikli oldukları ifade edilmektedir (Etlican, 2012). Ayrıca, içinde buldukları koşullar dolayısı ile yüklü miktarda bilgi bombardımanına maruz kalmaya alışkın olan Y kuşağı mensupları, hem çeşitli kaynaklardan bilgi toplamada, hem de bu bilgileri ilgili problemlerin çözümünde kullanma konusunda oldukça yeteneklidirler (Buckley, Beu, Novicevic ve Sigerstad, 2001).

2.2. Karar Verme Davranışı

Karar, iki veya daha çok seçenek içinden yapılan bir seçimdir (Robbins ve Coulter, 2012). Karar verme ise bir değerlendirme ve seçme işlemi (Simon vd., 1987) olup, bir süreci ifade etmektedir (Nas, 2010). Karar verme, insan hayatının her alanında gerekli olan kritik bir bilişsel süreçtir. Bireyler, bu süreçte aktif bir rol oynayıp, karar verme becerileriyle uyumlu çıktılar elde ederler. Bu nedenle, karar verme sürecinin etkin bir şekilde yönetilmesi, yaşamın seyrini, yaşam tatminini ve bireyin sosyal ilişkilerini etkileyebilmektedir (Colakkadioglu ve Celik, 2016).

Karar verme süreci, kişinin, iç dünyasında bir denge ve tatmin sağlama sürecidir. Karar vermek durumunda kalan kişi, çevresel beklentileri de karşılamaya çalışmaktadır (Sardoğan, Karahan ve Kaygusuz, 2006). Bu süreç, algılama ve yargılama süreci olup, psikolojik bir yöne sahiptir. Esasen verilen kararlar, kişilerin karar verme stilleri ile ilişkilidir (Ünnü, 2014) ve karar vericilerin özelliklerine dair fikir vermektedir (Öneren ve Çiftçi, 2013).

Karar verme stillerine dair alanyazındaki yaklaşımlar incelendiğinde, alanyazında en sık yer bulan yaklaşımın karar verme stillerini genel bir bakış açısıyla inceleyen Scott ve Bruce (1995) yaklaşımı olduğu görülmektedir. Scott ve Bruce (1995) karar verme stili kavramını, karar vericinin bir karar verme durumu ile karşılaştığında sergilediği, öğrenilmiş, alışılmış tepkiler olarak tanımlamış; rasyonel (rational), sezgisel (intuitive), bağımlı (dependent), kaçınan (avoidant) ve anlık (spontaneous) olmak üzere beş genel karar verme stili belirlemiştir. *Rasyonel karar verme stiline* sahip olan karar vericiler, karar verilecek alternatiflere dair kapsamlı bir araştırma yapma ve bu alternatifleri mantıklı bir şekilde değerlendirme, *sezgisel karar verme stiline* sahip olan karar vericiler ise karar verirken, sezgi ve duygularına güvenme eğilimindedirler. *Bağımlı karar verme stiline* sahip olan karar

vericiler, karar verirken başkalarının tavsiye ve yönlendirmelerine ihtiyaç duymakta ve bu doğrultuda bir arayışa girmektedirler. *Kaçınan karar vericiler*, karar vermekten kaçınma eğilimindedirler. *Anlık karar verme stiline sahip olanlar* ise aciliyet duygusuyla hareket etme eğiliminde olup, karar verme sürecini mümkün olan en kısa süre içerisinde sonlandırmak istemektedirler. Bununla birlikte, karar vericilerin tek bir karar verme stiline sahip olmadıkları, önemli kararlar verirken karar verme stillerini birlikte kullanabildikleri ifade edilmektedir (Scott ve Bruce, 1995).

Alanyazında, Scott ve Bruce (1995) genel karar verme stilleri çerçevesini ele alan birçok araştırma bulunmaktadır. Örneğin, Russ, McNeilly ve Comer (1996) satış yöneticilerinin karar verme stilleri ve performansları arasındaki ilişkileri, Taşdelen (2002) ise psiko-sosyal değişkenler açısından öğretmen adaylarının karar verme stillerini incelemiştir. Thunholm (2004) özsayı gibi bazı zihinsel özellikler ile karar verme stilleri arasındaki ilişkileri ele almıştır. Galotti vd. (2006) ise üniversite seçimi gibi önemli kararlarda karar verme stillerinin rolünü araştırmışlardır. Tekin ve Ehtiyar (2010) Batı Antalya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde çalışan departman yöneticilerinin karar verme stillerini, Altay (2011) yöneticilerin duygusal zeka düzeylerinin karar verme stillerine etkisini, Topal (2013) ise karar verme stillerinin örgüt kültürüne etkisini araştırmıştır.

Alanyazında X ve Y kuşaklarının karar verme davranışlarına dair bilgilerin çoğunluğu, bu kuşakların kararlarını alırken gösterdikleri bağımlılık/bağımsızlık özelliği hakkındadır. Bu bağlamda, X kuşağının bağımsız özellik gösterdiği düşünülmektedir. X kuşağı bireylerinin çoğunun, çocukluklarında karşılaştıkları sorunları kendi başlarına çözmek zorunda kaldıkları ve kendi başlarına karar verme yeteneklerinin geliştiği belirtilmektedir (Cole, Smith ve Lucas, 2002). Y kuşağı bireylerinin ise, kendileriyle yakından ilgilenen ebeveynlerle büyümüş oldukları aktarılmakta ve bu bireylerin karar verirken, tanıdıkları, güvendikleri kişilerin düşüncelerine ihtiyaç duydukları ifade edilmektedir (Akdemir vd., 2013; Berkup, 2015).

Yanı sıra X ve Y kuşağının karar verme davranışlarını; tüketici davranışları, liderlik yaklaşımları, finansal davranışlar açısından ele alan çalışmalar vardır. Engizek ve Şekerkeya (2016) yaptıkları çalışmada X ve Y kuşağı kadınların tüketici karar verme tarzları arasında farklılıklar olduğunu tespit etmişlerdir. Kraus'un (2017) çalışmasında ise iki jenerasyon arasında liderlik tarzları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulgulanmıştır. Benzer şekilde Chan'ın (2005) çalışması da X ve Y jenerasyonlarının işle ilgili değerleri, inançları ve beklentileri açısından farklılıkları olduğunu vurgulamaktadır. Heaney de (2007) çalışmasında jenerasyonların internet bankacılığı açısından karar stillerinin farklılaştığını göstermiştir. Bu bağlamda araştırmanın ilk hipotezi ve alt hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

Hipotez 1: X ve Y kuşaklarının karar verme stilleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H1a: X ve Y kuşakları arasında rasyonel karar verme stili açısından anlamlı bir fark vardır.

H1b: X ve Y kuşakları arasında sezgisel karar verme stili açısından anlamlı bir fark vardır.

H1c: X ve Y kuşakları arasında bağımlı karar verme stili açısından anlamlı bir fark vardır.

H1d: X ve Y kuşakları arasında kaçınan karar verme stili açısından anlamlı bir fark vardır.

H1e: X ve Y kuşakları arasında anlık (spontane) karar verme stili açısından anlamlı bir fark vardır.

2.3. Risk Alma Eğilimi

Risk alma, sonucun ne olacağını bilmeden, bilinmeyen koşullar altında karar vermek anlamına gelmektedir (Özdemir, Saygılı ve Yıldırım, 2016). Bireylerin risk alma davranışları da, tıpkı karar verme davranışları gibi, birçok faktörün etkisi altındadır. Bireylerin risk algıları (Sitkin ve Pablo, 1992; Sitkin ve Weingart, 1995), risk tercihleri (Sitkin ve Pablo, 1992), sosyal çevreleri (Rhodes, 1997; Sitkin ve Pablo, 1992), ruhsal durumları (Yuen ve Lee, 2003), stres düzeyleri (Sobkow, Traczyk ve Zaleskiewicz, 2016; Traczyk, Sobkow ve Zaleskiewicz, 2015) ve geçmişte aldıkları riskler sonucu edindikleri tecrübeler (Sitkin ve Pablo, 1992; Sitkin ve Weingart, 1995; Thaler ve Johnson, 1990) onların risk alma davranışlarını etkileyen faktörlerdendir.

Risk alma eğilimi, karar vericinin, risk alma yahut riskten kaçınma eğilimidir (Sitkin ve Weingart, 1995). Bireylerin risk alma konusundaki isteklilikleri olarak da ifade edilebilecek olan risk alma eğilimi kavramı, risk alma davranışı üzerinde etkili olan temel faktörlerdendir (Sitkin ve Pablo, 1992).

Risk alma eğilimine kuşak farklılıkları açısından bakıldığında, alanyazının çoğunlukla bu kuşakların risk alma konusundaki istekliliklerini ele aldığı görülmektedir. Y kuşağının risk alma konusunda daha istekli bir tavır

sergilediği belirtilmekte (Srinivasan, 2012; Özçay, 2015; Berkup, 2015; Baltacı, 2016), X kuşağının ise risk alma konusunda isteksiz olduğu ve risk almaktan kaçındığı ifade edilmektedir (Baltacı, 2016; Srinivasan, 2012; Şenturan, Köse, Dertli, Başak ve Şentürk, 2016). Konuya finansal risk alma perspektifinden yaklaşan çalışmalarda da benzer şekilde, Y kuşağının risk alma konusunda istekli olduğu (Mottola, 2014; Sabri, 2016), X kuşağının ise riskten kaçınan bir tutum sergilediği (Schooley ve Worden, 2003) vurgulanmaktadır. Bu tespitlerden yola çıkarak çalışmada, X ve Y kuşaklarının arasında risk alma eğilimi açısından da anlamlı bir fark olduğu varsayılmıştır.

Hipotez 2: X ve Y kuşaklarının risk alma eğilimleri arasında anlamlı bir fark vardır.

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem

Araştırmanın evrenini, Akdeniz Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanları ve Akdeniz Üniversitesinde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde, Akdeniz Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanı sayısı yaklaşık 2500, öğrenim gören öğrenci sayısı ise yaklaşık 70000 kişidir. Akdeniz Üniversitesi e-posta sistemleri aracılığıyla tüm öğretim elemanları ve öğrencilere e-posta gönderilmiş, 391 katılımcıdan geri dönüş alınmıştır. Katılımcıların % 43'ü (167 kişi) 1961-1980, % 52,6'sı (204 kişi) 1981-2000 yılları arasında doğmuştur. Buna göre, 167 katılımcı X, 204 katılımcı ise Y kuşağına dâhildir. Katılımcılardan 17'sinin soru formları bu kişiler ne X ne de Y kuşağında olmadıkları için, 3 kişinin cevapları ise soru formundaki eksiklikler nedeniyle analiz dışı bırakılmıştır. Dolayısıyla analize alınan soru formu sayısı 371'dir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri online anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan anketin uygulanması için Akdeniz Üniversitesi Etik Kurulundan 55578142-050.01.04-E.31340 sayılı ve 08.03.2018 tarihli "Etik Kurul Onayı" alınmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, katılımcıların, cinsiyet, doğum tarihi aralığı, unvan ve çalıştığı/öğrenim gördüğü birim bilgilerini edinmek amacıyla oluşturulmuş 4 demografik soruyu içermektedir. İkinci bölümde ise, katılımcıların karar verme stilleri ve risk alma eğilimlerini tanımlamak üzere oluşturulmuş toplam 32 ifade mevcuttur. Katılımcılardan, 5'li Likert tipi ölçek doğrultusunda oluşturulan bu ifadelerin her biri için "1- Kesinlikle katılmıyorum", "2- Katılmıyorum", "3- Ne katılıyorum ne de katılmıyorum", "4- Katılıyorum", "5- Kesinlikle katılıyorum" seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiştir.

Katılımcıların karar verme stillerini ölçmek üzere Scott ve Bruce (1995) tarafından geliştirilen 25 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek, "rasyonel", "sezgisel", "bağımlı", "kaçıngan" ve "anlık (spontane)" olmak üzere beş farklı alt boyutu içermektedir. Ölçeğin Türkçeye çevrilmesi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını Taşdelen (2002) gerçekleştirmiş ve ölçeği kendi araştırmasında da kullanmıştır. Tüm ölçeklere ait güvenilirlik analizleri Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre tüm alt ölçekler iç tutarlılığa sahiptir. X ve Y kuşaklarının risk alma eğilimleri ise Hisrich ve Peters (2002) tarafından geliştirilen 7 ifadeli bir ölçekle ölçülmüştür. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlama ve güvenilirlik çalışmalarını Alpan, Keskin ve Zehir (2002) gerçekleştirmiş ve ölçeği kendi araştırmalarında da kullanmışlardır. Ölçekte "bir soru sormadan önce cevabı bilmek isterim" ve "bir şeyi daha önce başkaları denememişse ben de denemem" ifadeleri yapılan analizlerde ters kodlanmıştır. Araştırma kapsamında tekrar yapılan güvenilirlik analizi sonucu, "bir soru sormadan önce cevabı bilmek isterim" ifadesinin çıkarılmasıyla, ölçeğin Cronbach's alpha değeri 0.637 ile kabul edilebilir bir değere yükselmiştir. Dolayısıyla X ve Y kuşaklarının risk alma eğilimleri 6 madde üzerinden ölçülmüştür.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Risk Alma Eğilimi	6	0,637
Karar Verme Stilleri (KVS)	25	0,669
KVS Alt Ölçekleri		
Rasyonel KVS	5	0,651
Sezgisel KVS	5	0,782
Bağımlı KVS	5	0,784
Kaçıngan KVS	5	0,832
Anlık (Spontane) KVS	5	0,721

3.3. Veri Analizi

Toplanan veriler SPSS 21 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri frekans analizi ile incelenmiştir. X ve Y kuşaklarının karar verme stilleri ve risk alma eğilimlerinin karşılaştırılması amacıyla, katılımcıların ölçeklerin alt boyutlarına verdikleri yanıtların ortalamaları hesaplanmış ve karşılaştırmalarda bu ortalamalar kullanılmıştır. Öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığı Kolmogorov-Smirnov uygunluk testiyle incelenmiş, verilerin normal dağılıma sahip olmadığı ($p < .05$) tespit edilmiştir. Bu nedenle, iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında, bağımsız örneklem t testinin parametrik olmayan alternatifi Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Veriler

Araştırmada cevapları analize dâhil edilen toplam katılımcı sayısı 371'dir. Katılımcıların % 43'ü (167 kişi) 1961-1980, % 52,6'sı (204 kişi) 1981-2000 yılları arasında doğmuştur. %52,6'sı (204) kadın, %47,4'ü (184) erkektir. Katılımcıların %12,9'u (50) öğrenci, %26,8'i (104) araştırma görevlisi, % 18'i (70) öğretim görevlisi, %19,1'i (74) doktor öğretim üyesi, %12,6'sı (49) doçent doktor, %10,6'sı (41) ise profesör doktor unvanına sahiptir.

4.2. Kuşaklar Arası Karşılaştırma

Tablo 2'de karar verme stilleri ve risk alma eğilimi açısından kuşakların karşılaştırılması görülmektedir. Mann Whitney U testi sonuçları, X ve Y kuşakları arasında rasyonel karar verme stili açısından anlamlı bir fark bulunduğunu göstermektedir ($U = 12341, p < .05$). X ve Y kuşakları arasında anlık (spontane) karar verme stili açısından da anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($U = 14088.5, p < .05$). Ayrıca, X ve Y kuşakları arasında risk alma eğilimleri açısından da anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır ($U = 14887.5, p < .05$). Bununla birlikte, sonuçlar X ve Y kuşakları arasında sezgisel, bağımlı ve kaçınan karar verme stilleri açısından anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir. Buna göre, H1, H1a, H1e ve H2 hipotezleri desteklenirken, H1b, H1c ve H1d hipotezleri desteklenmemiştir.

Tablo 2. X ve Y Kuşaklarının KVS ve RAE Açısından Karşılaştırılması

Değişkenler	Rasyonel KVS	Sezgisel KVS	Bağımlı KVS	Kaçınan KVS	Spontane KVS	Risk Alma Eğilimi	
Mann-Whitney U	12341,000	15312,000	15890,500	15272,500	14088,500	14887,500	
Z	-4,614	-1,687	-1,119	-1,725	-2,884	-2,097	
Anlamlılık	0,000**	0,092	0,263	0,085	0,004**	0,036**	
Ortalama	X Kuşağı	214,10	175,69	179,15	175,45	168,36	173,15
	Y Kuşağı	163	194,44	191,61	194,63	200,44	196,52

* % 10 düzeyinde, ** % 5 düzeyinde, *** % 1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, Mann Whitney U testi sonuçlarının karşılaştırılması maksadıyla, kuşakların karar verme stilleri ve risk alma eğilimleri bir kez de bağımsız örneklem t testi ile incelenmiş ve Mann Whitney U testi sonuçlarına benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre, X ($Ort. = 4.2216, S = .53234$) ve Y ($Ort. = 4.0304, S = .45708$) kuşakları arasında rasyonel karar verme stili açısından anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t = 3.721, p < .05$). X ($Ort. = 2.3557, S = .58181$) ve Y ($Ort. = 2.55, S = .64575$) kuşakları arasında anlık (spontane) karar verme stili açısından da anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($t = -3.014, p < .05$). Ayrıca, X ($Ort. = 3.4830, S = .60305$) ve Y ($Ort. = 3.6217, S = .59580$) kuşakları arasında risk alma eğilimleri açısından da anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t = -2.219, p < .05$). Bununla birlikte, t testi sonuçları da X ve Y kuşakları arasında sezgisel, bağımlı ve kaçınan karar verme stilleri açısından anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir. Dolayısıyla, sonuçlar Mann Whitney U testi sonuçlarıyla tutarlıdır. t değerleri Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3. X ve Y Kuşaklarının Karar Verme Stilleri ve Risk Alma Eğilimlerinin Karşılaştırılması (T Testi)

Değişkenler	X Kuşağı (n = 167)		Y Kuşağı (n = 204)		t	Z	p
	Ort.	S	Ort.	S			
Rasyonel KVS	4.2216	.53234	4.0304	.45708	3.721	-4.614	0.000**
Sezgisel KVS	3.4240	.63694	3.5137	.65991	-1.324	-1.687	0.186
Bağımlı KVS	3.4515	.69420	3.5255	.63489	-1.061	-1.119	0.289
Kaçıngan KVS	2.4144	.76507	2.5265	.75846	-1.411	-1.725	0.159
Spontane KVS	2.3557	.58181	2.5500	.64575	-3.014	-2.884	0.003**
RAE	3.4830	.60305	3.6217	.59580	-2.219	-2.097	0.027**

* % 10 düzeyinde, ** % 5 düzeyinde, *** % 1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Kuşak farklılıkları konusuyla ilgili birçok araştırma yapılmış olmasına rağmen, hâlen olası ilişkilerin incelenmesini bekleyen davranışsal özellikler bulunmaktadır. Bireylerin yaşamlarında önemli bir yer tutan karar verme ve risk alma davranışları da bu davranışsal özelliklerdendir. Bu çalışma ile X ve Y kuşaklarının karar verme stilleri ve risk alma eğilimlerini inceleyip karşılaştırarak, bu kuşakların karar verme ve risk alma davranışlarına ışık tutacak bilgiler üretilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda, X ve Y kuşaklarının karar verme stilleri ve risk alma eğilimleri arasında anlamlı farklılıklar var olduğu tespit edilmiştir. X ve Y kuşakları arasında rasyonel ve anlık karar verme stilleri açısından anlamlı bir fark olduğu görülürken, sezgisel, bağımlı ve kaçingan karar verme stilleri açısından ise kuşaklar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, X ve Y kuşakları arasında risk alma eğilimi açısından anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda, X kuşağının (1961-1980 yılları arasında doğan bireyler) rasyonel karar verme stili ile ilgili sorulara verdiği yanıtların ortalamalarının, Y kuşağına (1981-2000 yılları arasında doğan bireyler) kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Ortalamalar arasındaki bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı bir düzeyde olmasından yola çıkılarak, X kuşağının Y kuşağına kıyasla, karar verirken daha “rasyonel” bir şekilde hareket etme eğiliminde olduğu yorumu yapılabilir. Burada “rasyonellik” kavramı ile kastedilen, karar verilecek alternatiflere dair kapsamlı bir araştırma yapmak ve bu alternatifleri mantıklı bir şekilde değerlendirmektir.

Bir diğer karar verme stili olan anlık karar verme stili ile ilgili sorulara verilen yanıtlar incelendiğinde, Y kuşağı üyelerinin yanıtlarının ortalamalarının, X kuşağı üyelerine kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Ortalamalar arasındaki bu fark, tıpkı rasyonel karar verme stilinde olduğu gibi, istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu doğrultuda, Y kuşağının, X kuşağına kıyasla, karar verirken daha “spontane” bir şekilde davranma eğiliminde olduğu yorumu yapılabilir. Burada, “spontane” kavramı ile kastedilen, karar verirken aciliyet duygusu ile hareket etmek ve karar verme sürecini mümkün olan en kısa sürede sonlandırma arzusunda olmaktır.

Araştırma sonucunda, X ve Y kuşakları arasında tespit edilen bir diğer anlamlı farklılık, bu kuşakların risk alma eğilimleri ile ilgilidir. Risk alma eğilimi ile ilgili sorulara verilen yanıtlar, Y kuşağının risk alma eğilimi sorularına verdikleri yanıtların ortalamalarının, X kuşağına kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre, Y kuşağının risk alma eğilimi, X kuşağına kıyasla daha yüksektir. Bu sonuç, Y kuşağı üyelerinin X kuşağı üyelerine kıyasla, risk almaya daha meyilli olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Elde edilen bulgular ve alanyazındaki mevcut veriler doğrultusunda, X ve Y kuşakları arasındaki bu anlamlı farklılıkların nedenlerine dair birtakım önermelerde bulunulabilir. Örneğin, X kuşağının Y kuşağına kıyasla daha “rasyonel” bir şekilde karar verme eğiliminde olmasının nedeni, bu kuşağın geçmişteki olumsuz tecrübeleri ve Y kuşağına kıyasla daha fazla problemi barındıran sosyoekonomik koşullar altında yetişmesi olabilir. X kuşağı, ekonomi, eğitim ve benzeri unsurlar açısından çeşitli sorunların bulunduğu, belirsizliklerle dolu bir dönemde yetişmiş, şüpheli ve gelecek kaygısı taşıyan bir kuşaktır (Kupperschmidt, 2000; Altuntuğ, 2012; Berkup, 2014; Arslan ve Staub, 2015). Geçmiş kararların veya sosyoekonomik koşulların yaşattığı duygular gelecek kararları etkileyebilmektedir (Dietrich, 2010). Buna göre X kuşağı mensuplarının, yetiştikleri dönemde, bizzat kendilerinin olmasa da ailelerinin veya yaşadıkları toplumu yönetenlerin verdiği hatalı kararlar sonucu yaşadıkları olumsuz deneyimler ve bu deneyimler sonucunda şekillendiği kabul edilen şüpheli ve kaygılı yapıları, bu kuşağa dâhil olan

bireylerin karar verirken daha detaylı araştırma yapma ve daha mantıklı bir şekilde değerlendirme eğiliminde olmalarına, yani daha “rasyonel” davranmalarına yol açmış olabilir.

Y kuşağı mensuplarının, X kuşağı mensuplarına kıyasla daha “spontane” bir şekilde karar verme eğilimi göstermeleri, sabırsız ve hızlı olma özellikleriyle (Tapscott, 2009; Gurlaş, 2016) açıklanabilir. Y kuşağı, çocuk merkezli bir kültürde yetişmiş olup, önceki kuşaklara kıyasla ebeveynleri tarafından daha çok ilgi görmüş bir kuşaktır (Karaaslan, 2014). Yetiştikleri dönemde, bilgisayar ve internet gibi imkânlar sayesinde dünyadaki olaylardan kendisinden önceki kuşaklara kıyasla çok daha kolay ve hızlı bir şekilde haberdar olmuş, sosyal çevreleriyle daha hızlı bir şekilde iletişime geçmişlerdir (Mücevher, 2015). Tüm bu unsurlar, bu kuşak üyelerinin sabırsız ve hızlı olma isteği taşıyan bir karakter geliştirmelerine neden olmuştur. Bu özelliklerin ise, bu kuşak mensuplarının karar verme davranışlarına aciliyet duygusuyla hareket etme ve karar verme sürecini bir an önce sonlandırma eğilimi şeklinde yansımış gözükmektedir.

X ve Y kuşaklarının risk alma eğilimleri arasındaki anlamlı farklılığın nedenleri ise öncelikle X kuşağı üzerinden incelenebilir. Buna göre, X kuşağının Y kuşağına kıyasla risk alma konusunda daha az isteklilik göstermesinin nedeni, X kuşağının yetiştiği dönemdeki koşulların Y kuşağına kıyasla çok daha fazla belirsizlik içermesidir. X kuşağı mensuplarının belirsizliklerle dolu bir dönemde yetişip, ilgili olumsuz koşulları gözlemlemiş olmaları, bu bireylerin belirsizlikten kaçınma eğilimi göstererek, risk alma konusunda daha tereddütlü olmalarına sebep olmuş olabilir. X ve Y kuşaklarının risk alma eğilimleri arasındaki farklılığa Y kuşağı açısından bakıldığında ise, bu kuşağın risk alma eğiliminin X kuşağına kıyasla daha yüksek olmasının nedeni, bu kuşak üyelerinin yenilikçi ve meydan okumayı seven bir yapıya sahip olmaları olabilir. Y kuşağı, yeni beceriler kazanmak ve yeni öğrenme fırsatları yakalamak isteyen, çatışma durumunda meydan okumaktan hoşlanan bir kuşaktır (Berkup, 2014). Araştırmada kullanılan risk alma eğilimi ölçeğindeki ifadelerden yola çıkılarak, risk alma eğilimi ile yenilikçilik ve meydan okumak gibi kavramlar arasında bir ilişki kurmak mümkündür. Dolayısıyla, Y kuşağının risk alma konusunda daha istekli olması, yeniliklere açık olmaları ve meydan okumayı seven bir yapıya sahip olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Bununla birlikte, tüm bu önermelerin doğrulanabilmesi için daha fazla görgül çalışmaya ihtiyaç vardır.

Araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Bu araştırma, Akdeniz Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanları ve Akdeniz Üniversitesinde öğrenim gören öğrencileri kapsamaktadır. Farklı ölçeklerin kullanılması, farklı evrenler, daha geniş çaplı örneklem grupları üzerinde incelemeler yapılması, bu araştırmada elde edilen bulguların genellenebilirliğinin artırılması için önemlidir.

Kuşak farklılıkları son yıllarda ilgi gören bir konudur. Bununla birlikte hâlen, kuşaklar arasındaki olası ilişkilerin, benzerlik veya farklılıkların incelenmesini bekleyen risk algısı, özsaygı, fevriyet gibi birçok davranışsal özellik bulunmaktadır. Bu araştırmanın odaklandığı X ve Y kuşakları veya diğer kuşakların bu davranışsal özellikler açısından değerlendirilmesi karar verme davranışlarına ilişkin çizilecek resmi güçlendirecektir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Çalışmaya birinci yazar %60 oranında, ikinci yazar %40 oranında katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., Batur, Z. H. ve Ekşili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve Y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: Mobil yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 165-182.
- Akdemir, A., Konakay, G., Demirkaya, H., Noyan, A., Demir, B., Ağ, C., Pehlivan, Ç., Özdemir, E., Akduman, G., Eregez, H., Öztürk, İ. ve Balcı, O. (2013). Y kuşağının kariyer algısı, kariyer değişimi ve liderlik tarzı beklentilerinin araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 11-42.
- Alpkan, L., Keskin, H. ve Zehir, C. (2002). Girişimcilik hisleriyle girişimcilik potansiyeli arasındaki ilişki: Gebze ve civarındaki girişimciler üzerine bir saha araştırması. *21. Yüzyılda KOBİ'ler: Sorunlar, Fırsatlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumu*. Doğu Akdeniz Üniversitesi, 3-4 Ocak 2002, Kıbrıs, 34-39.

- Altay, Ü. (2011). *Yöneticilerin duygusal zeka özelliklerinin karar verme stillerine etkisi ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altuntuğ, N. (2012). Kuşaktan kuşağa tüketim olgusu ve geleceğin tüketici profili. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 203-212.
- Arsenault, P. M. (2004). Validating generational differences: A legitimate diversity and leadership issue. *The Leadership & Organizational Development Journal*, 25(2), 124-141.
- Arslan, A. ve Staub, S. (2015). Kuşak teorisi ve içgirişimcilik üzerine bir araştırma. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(11), 1-24.
- Ayhün, S. E. (2013). Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 93-112.
- Baltacı, H. Ö. (2016). *İletişim becerileri ve empatik eğilim arasındaki ilişkinin X ve Y kuşaklarına göre farklılıklarının incelenmesi ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Başgöze, P. ve Bayar, N. A. (2015). Eko otellerden hizmet satın alımında kuşaklar arası farklılaşmalar üzerine bir araştırma. *Sosyoekonomi*, 23(24), 118-130.
- Baydar, B. (2016). *Bazı demografik özelliklere göre farklı kuşakların yaşam doyumlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Berkup, S. B. (2014). Working with generations X and Y in generation Z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218-229.
- Berkup, S. B. (2015). *Sosyal ağlarda bireysel mahremiyet paylaşımı: X ve Y kuşakları arasında karşılaştırmalı bir analiz*. Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Buckley, M. R., Beu, D. S., Novicevic, M. M. ve Sigerstad, T. D. (2001). Managing generation next: Individual and organizational perspectives. *Review of Business*, 22(1), 81-85.
- Chan, D. S. H. (2005). *Relationship between generation-responsive leadership behaviors and job satisfaction of generations X and Y professionals*. Doktora Tezi, University of Phoenix, Arizona.
- Colakkadioglu, O. ve Celik, D. B. (2016). The effect of decision-making skill training programs on self-esteem and decision making styles. *Eurasian Journal of Educational Research*, 65, 259-276.
- Cole, G., Smith, R. ve Lucas, L. (2002). The debut of generation Y in the american workforce. *Journal of Business Administration Online*, 1(2), 1-10.
- Çınar, E. S. (2016). *Farklı kuşaklardaki hemşirelerin çalışma ortamları algısı ile işten ve meslektan ayrılma niyetinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Dietrich, C. (2010). Decision making: Factors that influence decision making, heuristics used, and decision outcomes. *Inquiries Journal/Student Pulse*, 2(02), 1-3.
- Engizek, N. ve Şekerkaya, A. (2016). X ve Y kuşağı kadınlarının karar verme tarzları bakımından incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(36), 242-271.
- Erol, K. (2011). Kültür değişmesi ve Safiye Erol'un "Kadıköyü'nün romanı" ve "Ülker fırtınası" adlı romanlarında kuşak çatışması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 387-406.
- Etlican, G. (2012). *X ve Y kuşaklarının online eğitim teknolojilerine karşı tutumlarının karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Galotti, K. M., Ciner, E., Altenbaumer, H. E., Geerts, H. J., Rupp, A. ve Woulfe, J. (2006). Decision-making styles in a real life decision: Choosing a college major. *Personality and Individual Differences*, 41(4), 629-639.
- Gurlaş, M. S. (2016). *Jenerasyon teorisine göre X ve Y kuşakların örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti farklılıklarının incelenmesi; kamuda vergi dairesi çalışanları üzerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Hansen, J. C. ve Leuty, M. E. (2012). Work values across generations. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 34-52.
- Heaney, J. G. (2007). Generations X and Y's internet banking usage in Australia. *Journal of Financial Services Marketing*, 11(3), 196-210.
- Hisrich, R. D. ve Peters, M. P. (2002). *Entrepreneurship*. Boston: McGraw-Hill.
- Karaaslan, S. (2014). *Kuşaklararası farklılıkları örgütler üzerinden anlamak*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kraus, M. (2017). Comparing Generation X and Generation Y on their preferred emotional leadership style. *Journal of Applied Leadership Management*, 5, 62-75.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigenerational employees: Strategies for effective management. *Health Care Manager*, 19(1), 65-76.
- Lamm, E. ve Meeks, M. D. (2009). Workplace fun: The moderating effects of generational differences. *Employee Relations*, 31(6), 613-631.
- Mottola, G. R. (2014). The financial capability of young adults - A generational view. *Insights: Financial Capability*, March, 1-12.
- Mücevher, M. H. (2015). *X ve Y kuşağının birbirlerine karşı özellik ve etkileşim algıları: SDÜ örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Nas, S. (2010). Karar verme stillerine bilimsel yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 2(2), 43-65.
- Öneren, M. ve Çiftçi, G. E. (2013). Yöneticilerin öz yeterlilik ve karar verme tarzlarına ilişkin özel bankalarda bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(3), 305-321.
- Özçay, S. (2015). *X ve Y kuşak çalışanlarının birbirlerine ilişkin algılarının iletişimlerine etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, A., Saygılı, M. ve Yıldırım, K. (2016). Risk alma eğilimi ve başarıma ihtiyacının girişimcilik potansiyeline etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 4(2), 121-141.
- Özer, P. S. (2014). Kuşak farkının işe ilişkin değer ve tutumlar açısından incelenmesine yönelik bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 51(589), 53-68.
- Rhodes, T. (1997). Risk theory in epidemic times: Sex, drugs and social organisation of risk behaviour. *Sociology of Health & Illness*, 19(2), 208-227.
- Robbins, S. P. ve Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Russ, F. A., McNeilly, K. M. ve Comer, J. M. (1996). Leadership, decision making and performance of sales managers: A multi-level approach. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 16(3), 1-15.
- Sabri, N. A. A. (2016). The relationship between the level of financial literacy and investment decision-making millennials in Malaysia. *Taylor's Business Review*, 6, 39-47.
- Sağır, C. (2006). *Karar verme sürecini etkileyen faktörler ve karar verme sürecinde etğin önemi: Uygulamalı bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Saraç, M. ve Kahyaoglu, M. B. (2011). Risk algısının tarihsel gelişimi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 48(556), 31-43.
- Sardoğan, M. E., Karahan, T. F. ve Kaygusuz, C. (2006). Üniversite öğrencilerinin kullandıkları kararsızlık stratejilerinin problem çözme becerisi, cinsiyet, sınıf düzeyi ve fakülte türüne göre incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 78-97.
- Schooley, D. K. ve Worden, D. D. (2003). Generation X: Understanding their risk tolerance and investment behavior. *Journal of Financial Planning*, 16(9), 58-63.

- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55(5), 818-831.
- Simon, H. A., Dantzig, G. B., Hogarth, R., Plott, C. R., Raiffa, H., Schelling, T. C., Shepsle, K. A., Thaler, R., Tversky, A. ve Winter, S. (1987). Decision making and problem solving. *The Institute of Management Sciences*, 17(5), 11-31.
- Sitkin, S. B. ve Pablo, A. L. (1992). Reconceptualizing the determinants of risk behavior. *Academy of Management Review*, 17(1), 9-38.
- Sitkin, S. B. ve Weingart, L. R. (1995). Determinants of risky decision-making behavior: A test of the mediating role of risk perceptions and propensity. *Academy of Management Journal*, 38(6), 1573-1592.
- Smola, K. W. ve Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.
- Sobkow, A., Traczyk, J. ve Zaleskiewicz, T. (2016). The affective bases of risk perception: Negative feelings and stress mediate the relationship between mental imagery and risk perception. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-10.
- Srinivasan, V. (2012). Multi generations in the workforce: Building collaboration. *IIMB Management Review*, 24, 48-66.
- Strauss, W. ve Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow.
- Şenturan, Ş., Köse, A., Dertli, E. M., Başak, Ş. ve Şentürk, N. (2016). X ve Y kuşağı yöneticilerinin iş değerleri algısı ve farklılıkları üzerine inceleme. *Business and Economics Research Journal*, 7(3), 171-182.
- Tapscott, D. (2009). *Grown up digital: How the net generation is changing your world*. New York: McGraw-Hill.
- Taşdelen, A. (2002). *Öğretmen adaylarının farklı psiko sosyal değişkenlere göre karar verme stilleri*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Tekin, Ö. A. ve Ehtiyar, V. R. (2010). Yönetimde karar verme: Batı Antalya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde çalışan farklı departman yöneticilerinin karar verme stilleri üzerine bir araştırma. *Journal of Yasar University*, 20(5), 3394-3414.
- Thaler, R. H. ve Johnson, E. J. (1990). Gambling with the house money and trying to break even: The effects of prior outcomes on risky choice. *Management Science*, 36(6), 643-660.
- Thunholm, P. (2004). Decision-making style: habit, style or both?. *Personality and Individual Differences*, 36(4), 931-944.
- Topal, B. H. (2013). *Yönetimde karar verme stillerinin örgüt kültürüne etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Traczyk, J., Sobkow, A. ve Zaleskiewicz, T. (2015). Affect-laden imagery and risk taking: The mediating role of stress and risk perception. *Plos One*, 10(3), 1-22.
- Uysal, Ş. (2015). İşletme yönetiminde güncel bir yaklaşım; Y kuşağı kamu personelinin özellikleri ve kurumsal beklentileri üzerine bir araştırma. *I. Uluslararası Ekonomi ve İşletme Kongresi Bildiriler Kitabı*, 10-14 Haziran 2015, Makedonya, 436-451.
- Ünnü, N. A. A. (2014). Rasyonel perspektif ışığında karar verme eylemi: Nitel bir analiz. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 24, 91-116.
- Washburn, E. R. (2000). The five generations. *Physician Executive*, 26(1), 54.
- Williams, K. C. ve Page, R. A. (2011). Marketing to the generations. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 3, 1-17.

- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W. ve Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace?. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 878-890.
- Yuen, K. S. L. ve Lee, T. M. C. (2003). Could mood state affect risk-taking decisions?. *Journal of Affective Disorders*, 75, 11-18.
- Yücesan Özdemir, G. (2019, 24 Ağustos). *X, Y ve Z kuşakları için Marx ne diyor?*. Erişim adresi: <https://www.birgun.net/haber/x-y-ve-z-kusaklari-icin-marx-ne-diyor-266109>, (24.08.2020).

CİNSİYET FAKTÖRÜNE GÖRE SAĞLIK YÖNETİCİLERİNİN YÖNETSEL GÜÇLÜLÜKLERİNİN ARAŞTIRILMASI*

INVESTIGATION OF THE MANAGERIAL RESOURCEFULNESS OF HEALTH MANAGERS ACCORDING TO GENDER

Sıdika GÜLER¹
Prof. Dr. Belma KEKLİK²

ÖZ

Bu çalışma; sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan kadın ve erkek yöneticilerin yönetsel güçlülük açısından aralarında herhangi bir farkın olup olmadığını ölçümlemek, kadın ve erkek olarak ayrıştırarak yapılan alt analizlerle sağlık yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinde demografik özelliklerine göre farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacı ile oluşturulmuştur. Çalışmada veri toplamak için Şahin (2009) tarafından geliştirilen Yönetsel Güçlülük Ölçeğinden faydalanılmıştır. Çalışmada parametrik ve parametrik olmayan farklılık analizi yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Alan araştırması kapsamında Isparta ilindeki sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan 111 tepe yöneticisi ve kısım yöneticilerine anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda sağlık yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeyleri orta seviyede bulunmuştur. Sağlık sektöründe görev yapan kadın ve erkeklerin yönetsel güçlülük düzeyleri karşılaştırıldığında erkek ve kadın yöneticilerin yönetsel güçlülüklerinin benzer olduğu görülmüştür. Eğitim durumu ve yöneticilikteki hizmet süresi gibi değişkenlerin sağlık yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre yönetsel güçlülükte cinsiyet etkili bulunmamıştır. Buna istinaden çalışma bulgularının; kadınların yoğunlukta olduğu sağlık alanında karar verici mercilerde, kadın temsilinin istenilen düzeye ulaşmasına, çalışanın cinsiyetine göre değil, niteliğine göre seçim yapılmasına ilişkin yol gösterici bir kılavuz değeri taşıyacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yönetsel Güçlülük, Yönetsel Güç, Kadın Yönetici, Sağlık Yöneticisi, Cinsiyet Eşitliği.

JEL Sınıflandırma Kodları: I10, I19.


ABSTRACT


The study aims to determine the managerial resourcefulness of health managers and to measure whether there is any difference between male and female managers working in health institutions and organizations in terms of managerial resourcefulness. The Managerial Resourcefulness Scale developed by Şahin (2009) is used to collect data, and parametric and nonparametric difference analysis methods are used in the study. In the study, convenience sampling method is utilized. In the scope of field research, a survey is applied to 111 top managers and department managers working in health institutions and organizations in Isparta province. As a result of the research, the managerial resourcefulness levels of health managers are found to be medium level. It is also observed that variables such as education level and length of service in management make a significant difference on the level of managerial resourcefulness of health managers. According to the results of the study, gender is not effective in managerial resourcefulness.

Keywords: Managerial Resourcefulness, Managerial Power, Female Administrator, Health Manager, Gender Equality.

JEL Classification Codes: I10, I19.

* Bu çalışma Belma KEKLİK danışmanlığında Sıdika GÜLER tarafından hazırlanan ve 23.06.2020 tarihinde savunulan "Sağlık Yöneticilerinin Yönetsel Güçlülüklerinin Cinsiyet Faktörü Üzerinden Araştırılması" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Çalışma için, Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan 82/1 sayılı ve 21.10.2019 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Bilim Uzmanı, sidika.guler.09@gmail.com

²  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, belmakeklik@sdu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

This study is composed created to determine the managerial resourcefulness of health managers, to measure whether there is any difference between male and female managers in terms of managerial resourcefulness in public hospitals, private hospitals and health institutions and organizations located in the field, managerial resourcefulness of health managers with sub-analyzes made by separating them into women and men It was created in order to determine whether there is a differentiation according to demographic characteristics in the levels. The scope of the study consists of 111 top managers and department managers working in the health institutions and organizations in Isparta and the analyzes aimed at determining the managerial resourcefulness with the survey application made to these managers.

Design/methodology/approach:

In the study, data were collected using the questionnaire technique, which is frequently used within the scope of quantitative research methods. In the study, "Managerial Resourcefulness Scale" of Şahin (2009) was used as data collection tool. The Managerial Resourcefulness Scale with 50 items developed by Şahin (2009) has 8 factor structure explaining 61.45% of the total variance and has a structure that gathers these eight factors under three dimensions. These three dimensions mentioned are emotional resourcefulness, mental resourcefulness and behavioral resourcefulness. In the analysis of the data, quantitative analysis method was used by using the Statistics Program for Social Scientists (SPSS 22.0). The sociodemographic and professional findings of the participants and the descriptive findings about the managerial resourcefulness of the managers were determined by descriptive statistical methods such as frequency, percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation. Determining and comparing the managerial resourcefulness levels of female and male managers and whether demographic and professional characteristics make a significant difference on the managerial resourcefulness levels of the managers are parametric (unrelated samples t-test, analysis of variance (ANOVA)) and non-parametric (Mann Whitney u test, kruskal wallis). h test) was examined by difference analysis methods.

Findings:

Managerial resourcefulness total scores of women and the scores of emotional, mental and behavioral resourcefulness sub-dimensions did not differ significantly from men ($p > 0.05$). Managerial resourcefulness total scores of women and emotional and behavioral resourcefulness subscale scores of women are higher than men, but the difference is not statistically significant. Based on these findings, "H0: Managerial resourcefulness of female managers working in health institutions do not differ significantly from male managers." The ayes have it. "H1: Managerial resourcefulness of female managers working in health institutions differ significantly from male managers." Refused. Managerial resourcefulness differs significantly from demographic and professional characteristics only by educational level. In addition, the education level has a significant difference for both men and women separately. Managerial resourcefulness of high school or associate degree graduates are significantly higher than undergraduate or graduate graduates. When the demographic and professional characteristics create a differentiation on the managerial resourcefulness levels of the managers, it was seen that the marital status, license area, managerial position, professional service period, age and the length of service in the managerial position did not make a significant difference on the managerial resourcefulness levels of the managers. Emotional resilience sub-dimension shows a significant difference according to education level and marital status when all participants are taken into account. In addition, the education level also has a significant difference for both men and women. It was found that marital status did not make a significant difference in gender groups. Emotional resourcefulness of high school or associate degree graduates and singles were found to be higher than other groups. Mental resourcefulness sub-dimension; In all of the participants, there is a significant difference in males and females only by education level. High school or associate degree graduates have higher mental resourcefulness than other groups. Behavioral competence sub-dimension shows a significant difference according to education level and age. Education level of these is for both males and females; age group only generally has a significant effect. Managerial resourcefulness of high school or associate degree graduates are significantly higher than undergraduate or graduate graduates.

Conclusion and Discussion:

As a result of the research, the managerial resourcefulness levels of health managers were found to be medium. A similar situation exists in all sub-dimensions. When the sub-dimensions are examined, the average mental resourcefulness is 3.54 ± 0.46 ; The average emotional resourcefulness was 3.29 ± 0.50 and the average behavioral resourcefulness was 3.17 ± 0.46 . According to this, the mental, emotional and behavioral resourcefulness of the participants were 63.5%, respectively; It is possible to say that it is 57.2% and 54.2%. In the study, when the managerial resourcefulness levels of men and women were compared, the total scores of managerial resourcefulness and emotional and behavioral resourcefulness sub-dimension scores of women were higher than men, but the difference between them was not statistically significant. In this study conducted in the province of Isparta in the health sector, it was concluded that the managerial resourcefulness levels of the managers did not change significantly according to their gender. Based on the findings of the study, it may be recommended to choose according to the quality of the employee, not the gender. According to the results of the research, while factors such as age and education level are effective in good management and management, gender is not. From this point of view, it can be suggested that women should be given equal opportunity to come to decision-making authorities in the field of health, where women are concentrated, and it is anticipated that such studies will have a guiding value in terms of reaching the desired level of women's representation and making choices according to the quality of the employee, not the gender.

1. GİRİŞ

Ülkelerin en önemli kaynağı insandır. Toplumun en büyük zenginliği ise sağlığıdır. Bu nedenle sağlık sorunlarını belli düzeyde çözüme sağlık kurumları yöneticilerine büyük iş düşmektedir. Tıp bilimi ve teknolojisindeki gelişmeler ile toplumun demografik yapısındaki ve hastalık yapılarındaki değişimler sağlık kurumlarını da etkileyerek önemlerini arttırmıştır. Bu gelişimler sağlık kurumları yöneticilerini; sorunları çözüme, sorunların nedenlerini araştırmada, kaynakları rasyonel ve bilimsel kullanmada, çalışanların motivasyonlarını sağlamada belirlenen hedeflere ulaşmada sorumluluk sahibi yapmıştır. Çünkü bu gelişim sağlık kurumlarının yönetilmesini güçleştirirken bir konuda alınacak kararların isabetini, sağlık yöneticisinin bilgisinin niteliği, niceliği, güncelliği ve işlevselliğine bağlı kılmıştır. Sağlık sektöründe yaşanan değişim ve dönüşüme uyum sağlık yöneticilerinin uygun yönetsel tepkiler ortaya koyabilmelerine bağlı olmaktadır. Sağlık kurumları yapıları sebebi ile yönetilmesi çok zor olan kurumlardır. Sağlık sektöründe kaliteli hizmet sunumunun sağlanarak hasta memnuniyetinin artırılmasında güçlü sağlık yöneticilerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Kadınlar hastane yönetiminde 1850'li yıllarda görev almaya başlamışken, sağlık alanında yoğun bir kadın çalışan varken kadınların temsil edilme gücü ciddi anlamda düşüktür. Kadın işgücünün istihdamı ve terfiinde sosyal kalıpların, toplumsal değerlerin ve normların etkileri önemlidir. Toplumsal olarak benimsenen kadın işi, erkek işi ayrımı, işyerlerinde kadınların belirli görevlere özellikle de yöneticilik pozisyonlarına getirilmelerini engellemekte yönetsel anlamda güçlü denilince akla erkekleri getirmektedir. Oysaki emek gücü yüksek olan sağlık sektörü, kadınların yoğun olarak istihdam edildiği bir sektördür. Yönetsel pozisyonlarda erkek egemen bir yapı olması, yönetsel güçlülükten mi kaynaklanmaktadır yoksa kadınların yöneticilikleri üzerindeki engellerden (cam tavan vb.) mi kaynaklanmaktadır? Bu durumu aydınlatmak için kadın yöneticilerin yönetsel güçlülük açısından durumlarının ne olduğunu araştırmak gerekmektedir.

Başarılı bir yönetim için yönetsel bilgilerle birlikte yönetsel beceri ve yetenekler gereklidir. Yönetimdeki görevlere uygun karşılığı sağlayan duygusal, zihinsel ve davranışsal beceriler kümesine yönetsel güçlülük denilmektedir (Kanungo ve Misra, 1992: 1314, 1324). Duygusal güçlülük; yöneticinin duygusal tepkilerini başarılı bir şekilde düzenleme yeteneğidir. Duygusal güçlülük; duygusal denetimi, sakin olmayı, anlık doyumunu ertelemeyi ve pro-aktif olmayı içermektedir. Zihinsel güçlülük; problem çözme ve özdüşünüm yeteneğini kapsarken davranışsal güçlülük; göreve ve bireye yönelik davranışları ifade etmektedir.

2. YÖNETSEL GÜÇLÜLÜK

Yönetim, dinamik bir süreçtir ve belirsizlik altında yerine getirilmektedir. İyi bir yönetim için gerekli olan beceriler ve yetenekler vardır. Yönetim işinde gerekli yetenek ve becerilerin belirlenmesi yönetsel işlerin ne olduğunun anlaşılmasına bağlıdır. Yöneticilerin yaptığı işler ve bu işlerin neler olabileceği konusunda yapılan çalışmalar temelde üç kategoride toplanmıştır (Kanungo ve Misra, 1992: 1314). Kategorilerden ilki, klasik yönetim fonksiyonlarıdır. Bunlar; planlama, örgütleme, yöneltme ve kontrol fonksiyonlarıdır. Benzer şekilde Katz (1995: 32, 42), yönetsel becerileri teknik, beşeri ve kavramsal olmak üzere üç şekilde açıklamıştır. Bu beceriler kişilik özelliklerinden ziyade verilen işi etkili yapabilmeyi sağlayan davranışlar üzerine odaklanmıştır. Bu beceriler yönetsel etkililik ve verimlilik için gereklidir. İkinci kategoride ise yöneticilerin ne iş yaptığını inceleyen araştırmalar yer almış, yöneticiler vakitlerinin büyük çoğunluğunu başkaları ile etkileşim içinde geçirdiğinden beşeri beceriler dikkati çekmiştir (Stewart, 1975: 82). Mintzberg (1975: 49), yönetici faaliyetlerinin 3 ana kategori 10 belirli rolden oluştuğunu ifade etmiştir. Bu üç ana kategori; kişilerarası, bilgi verici, karar verici olarak adlandırılmıştır. Tanımlanan on rol de bu üç ana kategoriden birine ya da birden fazlasına üye olabilmektedir. Üçüncü kategori ise, yönetsel işlerde zihinsel faaliyetler ile zekâ konusuna önem vermiştir.

Yetenek kavramıyla beceri kavramı birbirinden farklıdır. Beceriler açık, gözlenebilir davranışı ifade ederken yetenek, zekânın kullanımı ve bilişsel faaliyetlerle ilişkilidir. Beceriler rutin ve programlanmış işler için gerekliiyken, yetenekler rutin olamayan işler içindir. Yetenekler geneldir, kapasiteleri ölçüsünde geliştirilebilir, fakat beceriler sadece işle ilgilidir. Beceri ve yetenek ayrımı, bir yöneticinin belirli bir işten dolayı birçok beceri kazanabileceğini ama bu becerilerin uygun ve yerinde kullanımının sahip olduğu bilişsel yeteneklerle ilişkili olduğunu ifade eder (Kanungo ve Misra, 1992: 1317, 1322). Şahin (2009: 118, 119), yetenekleri bir yöneticinin sahip olduğu içsel kaynaklar olarak tanımlar. Yeteneklerini, organizasyonda yüz yüze gelebileceği baskı, sorun ve güçlüklerde kullanabilen ve bunlarla baş edebilen yöneticiler, yönetsel güçlülük düzeyi yüksek yöneticilerdir. Yetenekler yönetsel güçlülük kavramının esasını oluşturur. Yönetsel güçlülük; "Yöneticinin organizasyonun belirlenen amaç ve hedefleri kapsamında her türlü yönetsel işine engel teşkil edebilecek duygusal tepkilerini,

bilişsel düşüncelerini ve inançlarını, beklentilerini, davranışlarını kontrol edebilme ve düzenlemesiyle çevreye başarılı uyum sağlamada edinilmiş yetenekler repertuarı” olarak tanımlanmıştır. Çalışanların kişilik özellikleri de organizasyonlar açısından önem arz eder (Chatman, 1989: 337). Sosyal, bedensel ve zihinsel olmak üzere kişiliği tanıttıcı üç temel özellik vardır. Sosyal, bedensel ve zihinsel özelliklerin üçünün bileşimi kişiliği oluşturur. Yönetmel güçlülük kişilikle uyumlu olduğu görülen üç bileşenden oluşmuştur (Kanungo ve Misra, 1992: 1314). Bunlar:

- 1) Duygusal Güçlülük (Affective Competence),
- 2) Zihinsel Güçlülük (Intellectual Competence),
- 3) Davranışsal Güçlülük (Action-oriented Competence).

2.1. Duygusal Güçlülük

Bir yönetici, duygusal tepkilerini, yönetmel işlerini yerine getirmesine engel olmasından ziyade daha çok yardımcı olması açısından kullanıyor, bu tepkileri farkındalık ve kendi kendini eğitimle başarılı bir şekilde düzenleyebiliyorsa duygusal güçlülük anlamında başarılıdır. Duygusal güçlülük bileşeni altında dört yetenek bulunmaktadır. Bunlar; duyguları kontrol etme (agresif-saldırganlık-eğilimleri, regresif-geri çekilme-eğilimleri, istifa ya da ayrılma, heyecan), sakin olma, doyumunu erteleme ve proaktif olmaktır (Kanungo ve Misra, 1992: 1324).

Duygunun insanların yaşamında ve güdülenmesinde önemli bir yeri vardır (Metin, 2019: 2029). Duygu, evrensel paylaşımlara, kültüre ve bireye özgü olaylara verilen ve ayırt edici özellikleri olan otomatik tepkiler olarak tanımlanabilmektedir (Ekman ve Cordaro, 2011: 364). Duygu yönetimi, duygusal zihnin iktidara gelmemesi için gerekli tedbirleri alarak beyni akılcı zihnin yönetiminde tutmak, duyguları iyi tanıyarak onlarla etkili bir şekilde başa çıkma yolunda bilinçli bir çaba göstermek, daha önceden bilinçaltında bastırılmış olan duyguları zararsız hale getirmek, son olarak da anı yaşama yetisi kazanmaktır (Çeşitçioğlu, 2003: 146). Yöneticilerde kuvvetli duygular oluşturan stresli durumlarda basit duygusal tepkileri kontrol edebilme yeteneğidir. Duyguları kontrol edebilme başarılı yöneticilerin en önemli özelliklerinden biridir. Duyguları kontrol edebilme yeteneği, duygusal zekâ kavramı ile ilişkilidir. Duygusal zekâ düzeyi yüksek yönetici çalışmaya yaşamında kızgınlık, korku, kaygı, üzüntü, depresyon gibi olumsuz duygularla baş ederek etkili yönetim ve liderlik davranışı gösterir. Duygular temelde, bireyin çevresindeki değişimlerden çıkmakta, otomatik olarak başlayıp hemen fizyolojik değişimlere neden olmakta, bireyin dikkatini ve düşüncesini değiştirmekte, harekete geçmeye hazırlamakta, hızla yayılmakta ve bireye baş etme için yardım etmektedir (Caruso ve Salovey, 2004: 10).

Stresli ortamlarda yöneticiler dört çeşit duygusal tepki gösterirler. Bunlar; agresif-saldırganlık eğilimleri, regresif-geri çekilme eğilimleri, istifa ya da ayrılma ile heyecan şeklindedir (Kanungo ve Misra, 1992: 1314). Şahin (2009: 128), bu duyguların yönetmel işlerde başarıyı engelleyeceğinden söz ederek bu duyguların öz düzenlemeye tabi tutulması gerektiğini ifade etmiştir. Duygu, evrensel paylaşımlara, kültüre ve bireye özgü olaylara verilen ve ayırt edici özellikleri olan otomatik tepkiler olarak tanımlanmıştır (Ekman ve Cordaro, 2011: 364). Duygu otomatik tepkidir. Bu sebeplerle yönetici duygu dalgalanım durumlarında otomatik bir şekilde sakin olmayı önce aklına getirecek şekilde kendini koşturmalıdır. Bu koşturulma, yöneticinin kendi duygularının farkında olması, içselleştirmesi, algılaması ve düzenlemesi ile ilgilidir (Tetik ve Akkaya, 2018: 103). Sakin olmak, güçlülüklerle karşılaşıldığında problemleri çözmeye hazır olmak anlamında bir yetenektir (Kanungo ve Misra, 1992: 1326).

Şahin (2009: 142), duygusal güçlülük bileşeni altında yer alan üçüncü yeteneğin anlık doyumunu ertelemeyle ilgili olduğunu ifade etmiştir. Doyumunu erteleme yeteneği, bilişsel ve duygusal bir süreci kapsayan temel insan yeteneğidir (Metcalf ve Mischel, 1999). Literatürde doyumunu erteleme konusu ile irade kavramı ilişkilendirilmiştir. İrade; seçmek, karar vermek ve bu seçimleri eylem haline getirmektir. Yani irade iki seçenektan birini seçme durumunda bulunan insanın o iki seçenektan birini seçme gayretini ortaya koymasındır (Özen, 2013: 2). Bu da yöneticinin anlık doyumunu ertelemeyi seçmesi ile yönetmel güçlülük açısından ilişkilidir (Ören, 2006: 19).

Duygusal güçlülük bileşeninin içinde yer alan dördüncü ve sonuncu yetenek proaktif olmaktır. Proaktif kişilik, mevcut koşulları geliştiren, ayrıca fırsatları keşfederek yeni koşullar yaratan, var olan şartlara pasif olarak adapte olmak yerine anlamlı bir değişim olana kadar sebat eden, dışadönük, başarı ihtiyacı yüksek bir kişiliktir (Çelik ve Topçuoğlu, 2017: 1224). Ayrıca, proaktif yöneticilerin kendi dışındaki faktörleri başarıyla yürütebileceği ve yönetebileceği inançları ile öz güvenleri de yüksektir (Bateman ve Crant, 1993: 103). İşin kilit noktalarını öğrenmek, fırsatları sezmek, sorumluluk almak, çıkış noktası arayıp harekete geçmek gibi unsurlar yönetmel

güçlülüğü artırıcı etmenlerdir. Yönetmel güçlülük bağlamında proaktif yöneticilerin sosyal sermayeleri daha zengindir (Tunca, Elçi ve Murat, 2020: 327).

2.2. Zihinsel Güçlülük

Yönetmel güçlülüğün ikinci bileşeni zihinsel güçlülüktür. Yönetmel güçlülük açısından zihinsel güçlülük bileşeni altında iki yetenek vardır. Bunlar; problem çözme ve öz yeterlilik ile ilişkili olan öz-düşünümdür (Kanungo ve Misra, 1992: 1326). Yaşamın doğal akışında görüldüğü gibi yönetim hayatında da problemlerin olmaması ya da her an yeni bir problemle karşılaşılmasına olanak yoktur. Problem, insanın zihnini karıştıran ona meydan okuyan ve inancı belirsizleştiren her şeydir (Saracaloğlu ve Kanmaz, 2012: 684). Problem çözme bir başka tanımda belli bir amaç için karşılaşılan güçlüklerin bertaraf edilmesine yönelik bilişsel ve psikolojik bir dizi çabayı içeren bir süreç olarak tanımlanmıştır (Oğuzkan, 1989: 80). Problem çözme kavramında üst düzey düşünme becerileri önem arz eder. Temel üst düzey düşünme becerileri analiz, sentez ve değerlendirme şeklindedir. Problem çözme yeteneğinde ayrıca analitik düşünme ayrı bir yere sahiptir. Problemin tamamen anlaşılması için tüm gereksiz kavramlardan arındırılmasını, en basit parçalarına veya temel bileşenlerine indirgenmesinin gerekliliği analitik düşünce yapısında vardır (Çakır ve Senemoğlu, 2016: 1448). Problem çözme, yönetmel etkinliğin temel konularından sayılmaktadır (Bass, 1981: 412-414).

Zihinsel güçlülüğü oluşturan iki yetenektan ilki problem çözme, ikincisi öz-düşünümdür. Öz-düşünüm, öz-yeterlilik ile ilgili ve öz-yeterlilik inancının nasıl kuvvetlendirileceği ile ilişkilidir. Yöneticilerin baş etme yeteneklerine, olumsuz düşünceleri kontrol edebileceğine dair inancı yöneticinin duygusal süreçlerine etki ederek yönetmel güçlülüğüne katkı vermektedir. Yüksek öz-yeterlilik inancına sahip yöneticiler, güç durumları birer tehdit olarak değil üstesinden gelinmesi gereken ve onlardan bir şey öğrenilmesi gereken durumlar olarak görürler. Bu tür yüksek öz-yeterlilik inancına sahip yöneticiler amaçlarına sıkı bir bağlılık göstermekte, güçlükleri yenip nasıl başarılı olacaklarına odaklanmaktadır. Bu yöneticiler herhangi bir aksilikle karşılaştıklarında kısa sürede kendini toparlayabilmektedirler. Yöneticilerin öz-yeterlilik inançları ile performansları arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Şahin, 2009: 173). Çalışma yaşamında öz-yeterlilik inançları ile performans bağı gösteren birçok araştırma mevcuttur. Stajkovic ve Luthans (1998: 240-261) yaptıkları çalışmada yöneticilerin belirli bir işteki öz-yeterlilik inançlarının o buldukları durumla ilgili en önemli performans belirleyicisi olduğunu ortaya koymuştur.

2.3. Davranışsal Güçlülük

Davranışsal güçlülük bileşeni, işe yönelik ve insana yönelik davranış tarzıyla açıklanmaktadır. Davranış tarzları, geçmiş bilgi ve tecrübelerden yararlanarak yeni durumlarda planlar oluşturmada kullanılan genel kurallardır. Davranış tarzları, bireyin yapısal özelliği olarak düşünülebilir. Davranış tarzları, bilişsel ifade ile bir durumda bireyin nasıl davranılacağı ile ilgili eğilimdir (Kanungo ve Misra, 1992: 1328). İşe (görev-üretim) yönelik olan davranış tarzında, işin teknik ya da görev yönleri vurgulanır, temel odak noktaları grup amaçlarının gerçekleştirilmesi şeklindedir (Robbins, 2000: 134). İş odaklı yöneticiler de, özellikle iş ile ilgili faaliyetlere odaklanan yöneticilerdir (Northcraft ve Neale, 1990: 414). Frese, Stewart ve Hannover (1987: 1183)'e göre birbirini takip eden çeşitli süreçler işe yönelik davranış tarzlarını oluşturur. İşe yönelik davranış tarzları; hedef belirleme, planlama, yürütme- geribildirim ve zaman yönetimi unsurlarından oluşur.

Çalışma yaşamında davranış tarzı denilince, hem işe yönelik hem de insana yönelik davranış arzı akla gelmelidir. Çünkü iş yaşamındaki kaynaklar hem maddi hem de insan kaynaklarından oluşmaktadır. İnsana yönelik davranış tarzı yöneticinin; empatik, çalışanları destekleyici olması, karizmatik ve uzmanlık güç kaynaklarını etkili kullanması ile ilgilidir (Kanungo ve Misra, 1992: 1328). İnsana yönelik davranış tarzında, çalışanların arzu ve ihtiyaçları dikkate alınarak tatmin edilmeye çalışılır. Organizasyon içinde rahat ve arkadaşça bir hava yaratılır, ancak işle ilgili girişim, planlama ve organizasyon zayıf düzeyde kalmaktadır (Scanlan ve Keys, 1987: 363). İnsana yönelik davranış tarzları; empati, çalışanları destekleme, gücün kullanımı unsurlarından oluşur.

3. TOPLUMSAL CİNSİYET VE ÇALIŞAN KADIN

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet tartışmalarına karşın, cinsiyet (sex) terimi, kadın ya da erkek olmanın biyolojik yönünü ifade etmekte, biyolojik bir yapıya karşılık gelmektedir. Toplumsal cinsiyet (gender) terimi, kadın ya da erkek olmaya toplumun ve kültürün yüklediği anlamlara ve beklentilere karşılık gelmektedir (Deaux, 1985:49-51). Toplumsal cinsiyet rolü de toplumun tanımladığı ve bireylerin yerine getirmelerini beklediği cinsiyetle ilişkili bir grup beklentidir (Dökmen, 2006: 16).

Kadın-erkek toplumsal cinsiyet rollerindeki farklılaşma, olasıdır ki, iki cinsin arasındaki ilk iş bölümüne, kadınların doğurganlık nedeniyle daha az devinim gerektiren bitki toplayıcılığı, erkeklerinse avcılığa yöneldiği, Homo erectus'lara dek dayandırılabilir. Fakat böylesi bir işbölümünün kadınlarla erkekler arasında, erkeklerin üstün, prestijli, güçlü vb. sayıldığı, kurumsallaşmış bir hiyerarşiye yol açtığını düşündürtecek geçerli nedenleri yoktur (Özbudun, Sarı ve Demirel, 2007: 190-192,197,199).

Kadın ve erkeğe Amerika, Avrupa, Asya ve Avustalya'daki yirmi beş ülkede benzer özellikler yüklenmiştir. Yirmi beş ülkenin insanı genelde, erkeklere; aktif, güçlü, baskınlık, özerklik, saldırganlık, başarı, eleştiricilik vb. özellikleri yüklerken kadınlar için ise; pasif, zayıf, bağımlılık, saygılılık, yardımseverlik, bakım vericilik, dostluk, uyumluluk gibi özellikler yüklemiştir (Dökmen, 2006: 111). Kadınlar için kullanılan kalıp yargıların toplumsal beğenilirlikleri daha düşüktür. Bu da meslek seçimi ve meslekte yükselme gibi konularda gözlenen cinsiyet ayrımcılığına yol açmaktadır. Kadınlar için uygun bulunan çoğu özellik toplumsal önemi yüksek olan yöneticilik, başkanlık gibi rol ve pozisyonlar için uygun görülmeyen özelliklerdir (Aslan, 2018: 5).

3.1. İş Hayatında Kadın

Kadınların toplumdaki konumunu tespit için toplumsal cinsiyet endeksi oluşturulmuştur. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi 2015 verilerine göre toplumsal cinsiyet endeksi kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği; üreme sağlığı, güçlendirme ve işgücü piyasası olmak üzere üç kıstasta yansıtan bir ölçüdür. Üreme sağlığı boyutu anne ölüm oranı ve ergen doğurganlık oranı ile ölçülür. Güçlendirme, her bir cinsiyetin parlamentoda sahip olduğu koltuk oranı ile ölçülür. Çalışma boyutu ise, kadınların işgücüne katılımları ile ölçülmektedir. Bu üç boyuttaki oranlar kullanılarak hesaplanan toplumsal cinsiyet endeksi 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Değerin sıfır olması kadın ve erkeklerin eşit ücret aldıklarını; bir olması bir cinsiyetin diğerine oranla tüm boyutlarda daha düşük ücret aldığını göstermektedir. Türkiye ve G8 ülkelerindeki 2010-2017 yılları arasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. G8 Ülkelerinde ve Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi

Ülke/Yıl	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Kanada	0,121	0,113	0,11	0,107	0,104	0,102	0,093	0,092
Almanya	0,092	0,088	0,085	0,078	0,075	0,071	0,065	0,072
Fransa	0,124	0,122	0,108	0,107	0,104	0,104	0,1	0,083
İngiltere	0,172	0,164	0,16	0,154	0,148	0,133	0,119	0,116
İtalya	0,122	0,119	0,116	0,091	0,089	0,09	0,087	0,087
Japonya	0,118	0,117	0,126	0,127	0,125	0,118	0,106	0,103
Rusya	0,311	0,305	0,294	0,289	0,287	0,272	0,267	0,257
ABD	0,242	0,237	0,227	0,222	0,212	0,206	0,189	0,189
Türkiye	0,418	0,374	0,36	0,348	0,34	0,326	0,316	0,317

Kaynak: (TÜİK, 2017).

Tabloda görüldüğü üzere Türkiye açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksinde yıllar içinde kadınlar lehine bir düşüş olduğu görülmektedir. Ancak, tablodaki diğer ülkelerle kıyaslandığında yine de yüksek olduğu göze çarpmaktadır. G8 ülkelerinde 2010-2017 yılları arasında toplumsal cinsiyet endeksi en düşük olan ülke Almanya; en yüksek olan ülke ise Rusya'dır.

3.1.1. Tarihte Kadın İşgücü

İlkel toplumlarda, başlangıçta göçebe bir yaşam tarzı içinde anaerkil bir aile yapısı hâkimdi ve kadının üstün bir statüsü bulunmaktaydı. Bu dönemde erkek çoğunlukla yaşanan alandan uzakta avcılıkla uğraşırken; kadın ev işleri ve çocuk bakımının yanı sıra, toplayıcılık, çanak çömlek yapımı gibi işlerle üretimde yer almıştır. Zaman içerisinde göçebe yaşam tarzından yerleşik düzene geçiş yaşanmıştır (Yüksel, 2016: 8). Böylece erkeğin üretimdeki rolünün artması beraberinde genel refahı erkek egemenliğine bırakmıştır. Özellikle tekerleğin tarım alanındaki faaliyetlerde kullanılmaya başlanması geçmişte ortak yapılan tarım faaliyetini erkek işi haline getirmiştir (Kaya, 2009:10). Bu yaşam tarzında anaerkil bir aile yapısı hâkim olduğundan kadın göçebe yaşam tarzındaki statüsünü yitirmiş bulunmaktadır (Yüksel, 2016:8).

Dünyada kadın işgücünün tarihsel süreci incelendiğinde kadının ücretli işçi olarak çalışma yaşamına girmesi sanayi devrimiyle olmuştur. Sanayi devriminden önce kadınlar toplumda geleneksel anne, ev kadını, eş rolleri gibi pasif roller üstlenirken sanayi devrimiyle birlikte ücret karşılığı çalışmanın sonucu oluşan iş kadını rolü de eklenmiştir (Ekmekçi, 2004:103). Sanayi devriminden İkinci Dünya Savaşı sonuna değin kadın çalışmasına ilişkin olarak gözlenen eğilimler, kadının emeğinin yedek olma niteliğini göstermiştir. Çünkü asıl görevi ev işi olan kadınlar cepheye giden erkeklerin yerine işgücüne katılmışlardır (Yılmaz ve Zoğal, 2015:8). Kadınlar, erkek işgücünün yetersiz olduğu dönemlerde işgücüne katılmaya çağrılmışken gereksinme ortadan kaktığında ise eve döndürülmüşlerdir (Çitci, 1982: 22).

Türkiye'de kadın işgücü incelendiğinde kadının iş yaşamına girişi, 19. yy. başlarında kadın emeğinin yoğun olarak kullanıldığı dokumacılık alanında olmuştur. Bu ortam sanayi devriminin etkisi ile oluşmuştur (Makal, 2010:36). Birinci Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı nedeniyle erkeklerden boşalan iş alanlarına kadın işgücü yönlendirilmiştir. Bunun için Osmanlı Ticaret Nezareti tarafından kadın amele ordusu oluşturulması için bir kanun taslağı hazırlanmış, kadınlar işçi olarak çalışmaya zorlanmışlardır. Bunun sonucu işçilerin %35'ini kadın işçiler oluşturmuştur (Aydm, 1999:80).

Ülkemizde kadınların çalışma hayatına dâhil olmasında geçmişe göre artış olmasına rağmen bu artış yavaş bir şekilde gerçekleşmiştir. Aşağıdaki tabloda 2010-2017 yılları arasında 15 ve üzeri yaştaki kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları gösterilmiştir.

Tablo 2. İşgücüne Katılım Oranları

Yıl/Cinsiyet	Kadın (%)	Erkek (%)
2010	27,6	70,8
2011	28,8	71,7
2012	29,5	71
2013	30,8	71,5
2014	30,3	71,3
2015	31,5	71,6
2016	32,5	72
2017	33,6	72,5

Kaynak: (TÜİK, 2017).

Tablodaki 2017 yılı TÜİK verilerine göre, kadın nüfusun yaklaşık %34'ü, erkek nüfusun ise %73'ü işgücüne katılmıştır. Sosyal-kültürel olarak kadınların çalışma yaşamında kendilerine daha fazla yer bulmaları; kadının statüsünün ve toplumdaki kadın algısının düzelmesi, eğitim imkânlarının artması, evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış, ailenin küçülmesi gibi etkenlerle olmuştur. Ekonomik faktör olarak kadınların çalışma yaşamında kendilerine daha fazla yer bulmaları; kadınları talep eden sektörlerin ortaya çıkması, aile geçiminin zorlaşmasıyla ailede ikinci bir çalışanın olmasının gerekmesi gibi etmenlerle açıklanabilmektedir (Şerifoğlu, 2017:2).

3.1.2. Yöneticilikte ve Sağlık Sektöründe Kadın

Zamanın her döneminde cazip olan yöneticilik, erkeklerin olduğu kadar kadınların da ilgisini çekmiştir. Yönetimin tarihsel gelişimine bakıldığında kadınlar, yönetim alanına önemli katkılarda bulunmuş ancak kadın yöneticilerin bu katkısı yeterince takdir edilmemiştir (Güney, 1999: 147). Kadınların çalışma ve yöneticilik alanlarında başarısız olduklarına ya da olabileceklerine ilişkin veri bulunmamaktadır. Kadın çalışanların gerek alt birimlerde gerekse de üst birimlerde yönetici olarak yer almaları zenginlik getirmiş ve yarar sağlamıştır (Karcı, 2012:43-46).

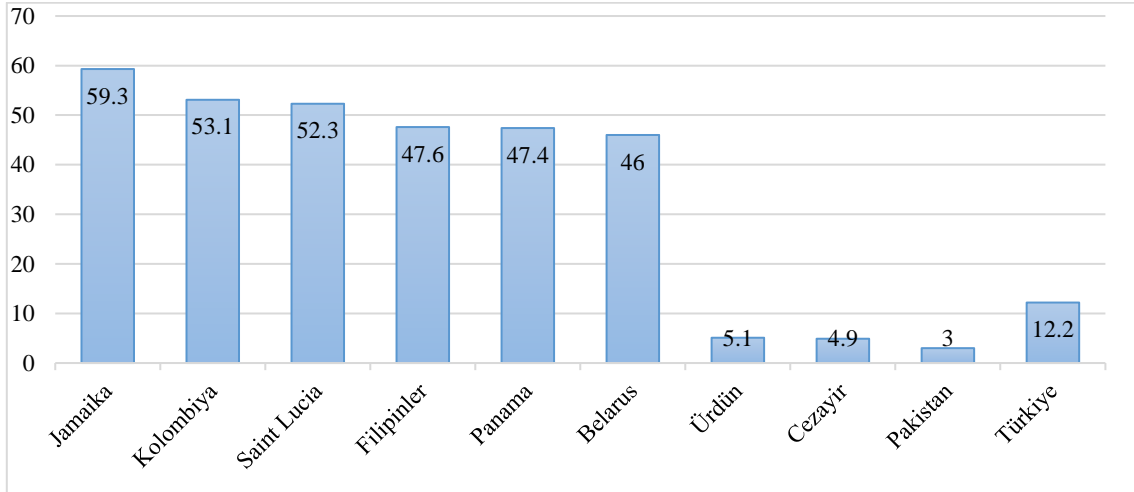
Yönetim alanında kadın ve erkek, eşit paya sahip olamamıştır. Bunun bir nedeni kadınların ideal yöneticinin davranışsal psikolojik özelliklerine sahip olup olmadığı tartışmasıdır. Bu durum kadınların üst düzey yöneticiliklere yükselebilecek kadar rekabetçi, atak, hükmedici, sağlam, güçlü ve akılcı olup olmadıkları ile ilgilidir (Kutanis ve Alpaslan, 2006: 142). Realitede gerçekleşen, çalışan kadının annelik, ev kadını görevlerini de üstlenmesi nedeniyle vasıflı işlerde gereken bilgi ve beceriye sahip olmasına rağmen, işgücüne katılamaması ve işinde yükselmemesidir (Erkek ve Karagöz, 2009: 17) Kadının çalışma yaşamında yükselememesi denince akla cam tavan sendromu gelmektedir. Cam tavan kavramı yönetim literatüründe 1970'li yıllarda ABD'de ortaya çıkmış olup, örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılarak kadınların üst yönetim pozisyonlarına

gelmelerindeki görünmez ve suni engeller olarak ifade edilmiştir (Wirth, 2001:1). Cam tavanın tavanı, yukarıya çıkmayı engelleme, cam ise resmi olmayan ama hissedilebilen olguyu temsil ederek resmi olmayan ve görünmez bir engel olarak ifade bulmuştur (Barreto, Ryan ve Schmitt, 2009: 5).

İlk defa 1970’li yıllarda yönetimde kadınlar ile ilgili araştırmalar yapılmış ve kadınlar yönetici olur mu? sorusuna cevap aranmıştır. Daha sonra kadın ve erkek yöneticiler örgütlerdeki liderlik davranışları açısından farklılık gösterirler mi? sorusu tartışma konusu olmuştur (Bell ve Nkomo, 1994-1995: 236-237). İlk araştırmalarda, kadınlar yönetici olabilir mi? sorusuna cevap aranmakla birlikte kadın için yöneticilikteki temel sorunun “yönetimsel pozisyonlara gelebilme hakkının elde edilmesi” olduğu sonucuna varılmıştır (Yılmaz, 2019: 20,23). 1980 yılından sonra yapılmış çalışmalarda ise kadınlar neden üst düzey yönetimsel pozisyonlara gelemiyorlar? sorusu önem kazanıp olası engellere yoğunlaşmıştır (Arıkan, 1997: 47-48). Ağırlıklı olarak yönetim pozisyonlarındaki kadın ve erkek yöneticilerin davranışlarının farklılaşp farklılaşmadığı tartışılıp karşılaştırma yapılan araştırmalar yoğunluk kazanmıştır (Arıkan, 2003: 3).

Grove ve Montgomery (1999: 1-10), çeşitli araştırma verilerinin ortaya koyduğu sonuçları derleyip bunlardan yola çıkarak kadın ve erkek yönetici rollerine ilişkin bir tablo ortaya koymuşlardır. Bu tabloda Grove ve Montgomery’ye göre bazı kadın- erkek yönetici özellikleri şöyledir: Kadın; ilişkileri ve paylaşımı önemser, eğitimsel liderlik odaklıdır, etkinlikleri ön plana çıkarır, destekleyici bir liderlik anlayışını benimser, süreç odaklıdır, aktif katılımı ve güç paylaşımını vurgular. Erkek; amaçlara ulaşmaya ve faaliyetleri tamamlamaya odaklıdır, örgütsel meseleleri ön planda tutar, liderlik görevini en önde yürütür ve faaliyetlerin tamamlanmasına önem verir, ödül ve cezanın uygulandığı bir liderlik anlayışı vardır, amaç ve ürün odaklıdır, geleneksel tepeden aşağıya yönetim anlayışına daha yakındır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) Ocak (2015:104)’ta yayınladığı “İş Hayatında ve Yönetimde Kadın Raporuna” göre, kadınlar iş yaşamında pastanın %40’lık dilimine sahip olmaktadır. Aynı zamanda kadınlar dünyadaki şirketlerin %30’una sahipler. Fakat sahip olunan şirketlerin ölçeğine bakıldığında büyük ölçekli firmalar haricinde kadınlar çoğunlukla küçük ve orta ölçekli (KOBİ) işletmelere sahiptirler.



Şekil 1. ILO Kadın Yönetici Oranı

Kaynak: (ILO, 2015).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2015 kadın raporu doğrultusunda bazı bilgilere ulaşılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2015 yılında 126 ülkede yaptığı araştırmaya göre; dünyada sadece üç ülkede kadın yönetici oranı erkek yönetici oranından fazla bulunmaktadır. Bunlar; %59’luk kadın yönetici oranı ile Jamaika, %53,1’lik kadın yönetici oranı ile Kolombiya ve %52,3’lük kadın yönetici oranı ile Saint Lucia’dır. Dünya genelinde kadın yönetici oranında son üçte yer alan ülkeler şu şekildedir: %5,1’lik kadın yönetici oranı ile Ürdün, %4,9’luk kadın yönetici oranı ile Cezayir ve %3’lük kadın yönetici oranı ile Pakistan ise kadın yönetici oranında son sırada yer almaktadır (Kılıç ve Çakıcı, 2016: 284).

Aynı rapora göre; Türkiye’de üst (tepe) yönetici olan kadınların (CEO) oranının %2 olduğu görülmüştür ve Türkiye bu oranla Avrupa Birliği oranına yaklaşmış durumdadır. Ancak alt kademe yönetici, orta kademe yönetici ve üst

kademe yönetici olmak üzere tüm kademe yöneticileri dikkate alındığında %12,2'lik payla Türkiye, 126 ülke arasından 95. sırada yer almaktadır. Türkiye, bu %12,2'lik oranla %14,6'lık kadın yönetici oranına sahip İran'ın, %20,2'lik kadın yönetici oranına sahip Uganda'nın ve %21,5'lik kadın yönetici oranına sahip Malezya'nın gerisinde kalmıştır. Dünya genelinde ortalama, kamu ve özel sektör kadın yönetici (üst, orta ve alt düzey) oranı %24 olup, bu oran ile kadın yöneticiler erkek meslektaşlarının gerisinde kalmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu hane halkı işgücü 2017 verilerine göre şirketlerde; 2013 yılındaki kadın yönetici oranı %17, 2014 yılı kadın yönetici oranı %16, 2015 yılındaki kadın yönetici oranı %14 ve 2016 yılındaki kadın yönetici oranı %16,72'dir.

Kadınlar hastane yönetiminde 1850'li yıllarda görev almaya başlamıştır. Florence Nightingale, ilk hastane yöneticisi olarak bilinmektedir aynı zamanda kendisi modern hemşireliğin öncüsü sayılmaktadır (Christovam, Porto, ve Oliveira, 2012:729). Türkiye sağlık yönetimi alanında, profesyonel anlamda hastane yöneticisi yetiştirmeye 1963 yılında Sağlık Bakanlığı Mesleki Eğitim ve Genel Müdürlüğüne bağlı olarak kurulan Sağlık İdaresi Yüksekokulu'nda başlamıştır. Sağlık İdaresi Yüksek Okulu ilk kadın mezununu 1967 yılında vermiştir. Türkiye'de ilk kadın hastane yöneticisi Feriha Bardakçı, ilk kadın sağlık bakanı 1971 yılında göreve getirilen Türkan Akyol'dur. Kadınlar, dünyadaki 43 milyon sağlık çalışanının %70'ini oluşturmaktayken sağlık hizmetleri sektöründeki liderlik rollerinin yalnızca %35'ini elinde bulundurmaktadır. Türkiye'de ise; Sağlık Bakanlığı personelinin %58'ini kadınlar oluşturmaktadır. Sağlık Bakanlığı'nda kadın çalışan sayısı yüksek olmasına rağmen üst düzey yönetici kademelerinde erkekler görev yapmaktadır (Akbulut ve Kutlu, 2019:237-241).

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma; sağlık yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerini tespit etmek, kamu hastaneleri, özel hastaneler ve sahada yer alan sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan kadın ve erkek yöneticilerin yönetsel güçlülük açısından aralarında herhangi bir farkın olup olmadığını ölçümlemek, kadın ve erkek olarak ayrıştırarak yapılan alt analizlerle sağlık yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinde demografik özelliklerine göre farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacı ile oluşturulmuştur.

4.2. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma, evreni temsil etmesi için seçilen Isparta il merkezinde bulunan sağlık kurumlarında görev yapan sağlık yöneticileri ile sınırlıdır. Bu nedenle, araştırma sonuçlarının bölge ya da ülke bazındaki sağlık kurum ve kuruluşlarındaki sağlık kurumları yöneticilerine genellenemez olması araştırmanın sınırlılıklarından birisidir. Önemli bir sınırlılık da katılımcı sayısı ile alakalıdır. Çünkü sağlık kurumlarında yönetici olarak çalışan personel sayısı; hekim, hemşire ya da diğer sağlık personeli sayısından her zaman için azdır. Ayrıca çalışma, araştırmada kullanılan bütün değişkenlerin aynı kişilerden, ankette yer alan sorulara katılma derecelerini işaretleyerek kendini bildirim/kendini rapor etme yöntemiyle (self-report) anketlere verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2019-2020 yılında Isparta il merkezinde faaliyette bulunan üç özel hastane, iki kamu hastanesi, bir üniversite hastanesi ve Isparta İl Sağlık Müdürlüğü'nde görev yapan sağlık kurumları yöneticileri oluşturmaktadır. Alan araştırması kapsamında evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılarak, Isparta ilindeki sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan 111 tepe yöneticisi ve kısım yöneticilerine anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Sağlık yöneticisi olarak hastanelerdeki ve sağlık kurumlarındaki; müdür, müdür yardımcısı, başhekim, başhekim yardımcısı, başhemşire, üniversite hastanesinde görevli dekan, amir, şef ve birim sorumluları gibi idare çalışanları sağlık yöneticisi sıfatıyla değerlendirilmiştir. Anketler elden bütün sağlık kurumları yöneticilerine ulaştırılmıştır. Buna göre, dağıtılan anketlerin %82.8'i geri dönmüş ve elemeler sonucu tamam ve geçerli olan anket sayısının toplam 111 olduğu belirlenmiştir. Bu 111 ölçme aracı üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, nicel araştırma yöntemleri kapsamında sıklıkla kullanılan anket tekniği ile veri toplanmıştır. Araştırma kapsamı ve bilgileri, Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu'na sunulmuş ve Kurul'un 21.10.2019 tarih ve 82/1 sayılı yazıyla araştırma için etik onayı alınmıştır. Araştırmada, veri toplama aracı olarak Şahin'in (2009) "Yönetsel Güçlülük Ölçeği" kullanılmıştır. Faruk Şahin tarafından 2009 yılında yönetsel güçlülük kavramı yeniden tanımlanmış ve bu kavramı ölçebilecek geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış bir ölçek geliştirmiştir. Genel

olarak, bilişsel-davranışçı terapi alanında yaygın olarak kullanılan çeşitli yaklaşımlardan yararlanılarak kavramsallaştırılan yönetsel güçlülük kavramı; hızlı gelişmelerin yaşandığı bir ortamda, yöneticinin organizasyonun iç ve dış çevresinden kaynaklanan baskılar, sorunlar ve güçlüklerle başedebilmek için becerilerin yanında birtakım yeteneklere sahip olması gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu yetenekler; duyguları (tepkileri) kontrol etme, sakin olma, doyumunu erteleme, proaktif olma, problem çözme, öz düşünüm, işe yönelik davranış tarzı ve insana yönelik davranış tarzı şeklindedir. Şahin'in (2009) geliştirdiği 50 maddelik Yönetsel Güçlülük Ölçeği toplam varyansın %61,45'ini açıklayan 8 faktör yapısına sahip ve bu sekiz faktörü de üç boyut altında toplayan bir yapıya sahiptir. Bahsedilen bu üç boyut, duygusal güçlülük, zihinsel güçlülük ve davranışsal güçlülüktür. Duygusal güçlülük "*Genellikle sınırlarıma hâkim olurum*", zihinsel güçlülük "*Bir problemin farkına vardığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, problemin ne olduğunu tam olarak anlamaya çalışmaktır*", davranışsal güçlülük "*Hedef belirlerken hedefin açık, net ve anlaşılır olmasına dikkat ederim*" gibi sorularla ölçülmektedir. Ölçekteki maddelerin bu üç boyuta dağılımı aşağıda verilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Yönetsel Güçlülük Ölçeğindeki Boyutlara İlişkin Maddeler

Boyutlar	Maddeler
Duygusal Güçlülük	1, 2, 5, 7, 10, 13, 16, 22, 25, 26, 30, 31, 37, 38, 45, 48
Zihinsel Güçlülük	4, 6, 8, 11, 14, 15, 18, 21, 23, 27, 29, 32, 36, 40, 41, 46, 49
Davranışsal Güçlülük	3, 9, 12, 17, 19, 20, 24, 28, 33, 34, 35, 39, 42, 43, 44, 47, 50

Ölçekteki ters kodlu maddeler de 5, 7, 15, 16, 18, 19, 24, 32, 33, 35, 45, 47, 49 ve 50'dir.

Araştırmada kullanılan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda katılımcılara ilişkin demografik ve mesleki değişkenler (cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, öğrenim görülen lisans alanı, medeni durum, meslekteki hizmet süresi, görev, yöneticilik konumu, yöneticilik konumundaki hizmet süresi) bulunmaktadır. Anketin ikinci kısmında, yönetsel pozisyonda olan kişilerin yönetsel güçlülüklerini belirlemeye yönelik olarak 50 soruya yer verilmiştir. Katılımcıların, ölçekte yer alan her bir ifadeye katılım düzeylerinin belirlenmesi için; "1=Hiç Uygun değil, 2=Pek Uygun Değil, 3=Uygun, 4=Oldukça Uygun, 5=Tamamen Uygun" şeklindeki 5'li likert tipi derecelendirme tercih edilmiştir. Sağlık yöneticilerinin yönetsel güçlülük ile duygusal, zihinsel ve davranışsal güçlülük alt boyutlarına yönelik anket sorularına verilen cevapların değerlendirilmesinde aşağıdaki aralıklar kullanılmıştır. Aralıkların eşit olduğu varsayılmış, aritmetik ortalamalar için puan aralığı 0,80 olarak hesaplanmıştır (Puan Aralığı = (En Yüksek Değer – En Düşük Değer)/5 = (5 – 1)/5 = 4/5 = 0,80). Bu hesaplama göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı şu şekildedir (Kaplıanoğlu, 2014: 273):

1 – 1.80 arası: *Hiç Uygun Değil*

1.81 – 2.60 arası: *Pek Uygun Değil*

2.61 – 3.40 arası: *Uygun*

3.41 – 4.20 arası: *Oldukça Uygun*

4.21 +: *Tamamen Uygun* şeklinde bir sınıflama kullanılmıştır.

Güvenilirlik; "bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesi" olarak tanımlanmıştır (Peter, 1979: 6). Buna istinaden güvenilir ölçekten elde edilen veriler fayda üretmekte, elde edilen veriler de güvenilir olmaktadır. Bu araştırmada, yönetsel güçlülük ölçeğinin güvenilirlik analizleri yapılırken Cronbach's Alpha Modeli kullanılmıştır. Alfa değeri (α) 0 ile 1 arasında değer almakta ve bu değer 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artmaktadır (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2015: 124). Cronbach Alpha güvenilirlik analizi sonucunda YGÖ genelinin güvenilirliği 0,916; duygusal güçlülük alt boyutunun güvenilirliği 0,785; zihinsel güçlülük alt boyutunun güvenilirliği 0,788; davranışsal güçlülük alt boyutunun güvenilirliği ise 0,768 olarak bulunmuştur. Buna göre YGÖ yüksek güvenilir bir özellik göstermektedir (Büyüköztürk, 2011). Verilerin analizinde Sosyal Bilimciler için İstatistik Programı (SPSS 22.0) kullanılarak nicel analiz yöntemine başvurulmuştur. Katılımcılara ilişkin sosyodemografik ve mesleki bulgular ile yöneticilerin yönetsel güçlülük düzeylerine ilişkin betimsel bulgular frekans, yüzde, minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistik yöntemleri ile tespit edilmiştir. Kadın ve erkek yöneticilerin yönetsel güçlülük düzeylerinin belirlenmesi, karşılaştırılması ve demografik ve mesleki özelliklerin yöneticilerin yönetsel güçlülük düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı parametrik (ilişkisiz örneklem t-testi, varyans analizi (ANOVA) ve parametrik olmayan (mann whitney u testi, kruskal wallis h testi) farklılık analizi yöntemleri ile incelenmiştir. Yapılan analizlerin

tamamında anlamlılık düzeyi $p < 0,05$; güven aralığı ise %95 olarak kabul edilmiştir. Ayrıca t-testi ve ANOVA gibi parametrik yöntemlerin kullanılmasının nedeni verilerin normal dağılım yani parametrik özellik göstermesidir. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre, yapılan araştırmalarda analize dahil edilen verilere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,50$ aralığında olması normal dağılımın kabulü için yeterli görülmektedir. Araştırmanın ilgili analizlere dahil edilen verilere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,50$ aralığında olduğu tespit edilmiştir.

5. BULGULAR

Araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin %51,4'ü kadın, %48,6'sı erkektir. Yaş grubuna göre katılımcıların %18'i 25-35 yaş arasında, %44,1'i 36-45 yaş arasında ve %37,8'i 46 yaş ve üzeri grupta yer almaktadır. Katılımcıların %3,6'sı lise, %6,3'ü ön lisans, %70,3'ü lisans ve %19,8'i lisansüstü öğrenim düzeyine sahiptir. Medeni duruma göre ise katılımcıların %85,6'sı evli, %14,4'ü bekârdır.

En az lisans mezunu olan katılımcıların %25'i işletme, %17'si hemşirelik, %14'ü tıp, %10'u kamu yönetimi, %9'u iktisat, %7'si sağlık idaresi, %4'ü maliye, %3'ü muhasebe, %2'si sosyal hizmet, %2'si yabancı dil/egitim bilimleri, %2'si çalışma ekonomisi ve endüstri işleri, %2'si halkla ilişkiler, %1'i hukuk, %1'i acil yardım ve afet yönetimi ve %1'i turizm ve otel işletmeciliği mezunudur. Analizlerde lisans alanı, sağlık bölümleri (hemşire, tıp, acil yardım) ve İİBF bölümleri (işletme, kamu yönetimi, iktisat, sağlık idaresi, maliye, muhasebe, sosyal hizmet, ÇEKO, halkla ilişkiler, turizm ve otel işletmeciliği, hukuk) olmak üzere iki kategoride incelenmiştir. Katılımcılar lisans alanları açısından; sağlık alanlarında 32 kişi, İİBF alanlarında 66 kişi ve diğer alanda 2 kişidir. Diğer alan grubunda eğitim bilimleri alanına ait sadece iki kişi bulunduğundan araştırma alanından muaf tutulmuştur.

Katılımcıların %4,5'i 1-5 yıl, %12,6'sı 6-10 yıl, %23,4'ü 11-15 yıl ve %59,5'i 16 yıl ve daha fazla mesleki hizmet süresine sahiptir. Görev dağılımı olarak ise katılımcıların %36,8'i birim sorumlusu, %20,8'i hastane müdür yardımcısı, %9,4'ü başhemşire, %7,5'i şef, %6,6'sı hastane müdürü, %6,6'sı destek hizmetleri başkan yardımcısı, %3,8'i başhekim yardımcısı, %2,8'i kalite hizmetleri koordinatörü, %1,9'u insan kaynakları yöneticisi, %0,9'u öğretim üyesi/dekan, %0,9'u amir, %0,9'u başhekim ve %0,9'u denetim hizmetleri müdürü olarak görev yapmaktadır. Yönetimsel konum olarak katılımcıların %14,4'ü üst kademe yönetici, %39,6'sı orta kademe yönetici ve %45,9'u alt kademe yöneticidir. Yöneticilikteki hizmet süresi ise katılımcıların %28,8'inde 1-5 yıl, %26,1'inde 6-10 yıl, %18,9'unda 11-15 yıl ve %26,1'inde 16 yıl ve daha fazladır. Araştırmaya katılan yöneticilerin yönetimsel güçlülüklerinin hangi düzeyde olduğu ile ilgili olarak elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Yöneticilerin Yönetimsel Güçlülük Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular

Genel / Alt Boyut	Min.	Maks.	\bar{x}	Ss	%*
Yönetimsel Güçlülük	2,60	4,46	3,33	0,44	58,2
Zihinsel Güçlülük	2,59	4,47	3,54	0,46	63,5
Duygusal Güçlülük	2,50	4,56	3,29	0,50	57,2
Davranışsal Güçlülük	2,35	4,41	3,17	0,46	54,2

* Alt boyut veya ölçek genelinden alınabilecek en düşük ve en yüksek puana oranlanmıştır.

Tablo 4'te görüldüğü üzere yöneticilerin YGÖ'ye verdikleri cevapların değerlendirilmesi sonucunda yönetimsel güçlülük puan ortalamaları $3,33 \pm 0,44$ olarak tespit edilmiştir. Bu puanın ölçekten alınabilecek en düşük (1,00) ve en yüksek puan ortalamasına (5,00) oranlanması sonucunda yöneticilerin yönetimsel güçlülük düzeylerinin %58,2'lik oranla orta seviyede olduğunu söylemek mümkündür.

Alt boyutlar incelendiğinde ise zihinsel güçlülük ortalaması $3,54 \pm 0,46$; duygusal güçlülük ortalaması $3,29 \pm 0,50$ ve davranışsal güçlülük ortalaması $3,17 \pm 0,46$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların zihinsel, duygusal ve davranışsal güçlülüklerinin sırasıyla %63,5; %57,2 ve %54,2 olduğunu söylemek mümkündür. Kadınların yönetimsel güçlülüklerinin erkeklerden anlamlı farklılık gösterip göstermediği ilişkisiz örneklem t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Kadın ve Erkeklerin Yönetmel Güçlülük Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt Boyut/Genel	Cinsiyet	n	\bar{x}	Ss	t	Sd	p
Duygusal Güçlülük	Erkek	54	3,26	0,53	-0,623	109	0,535
	Kadın	57	3,32	0,48			
Zihinsel Güçlülük	Erkek	54	3,56	0,44	0,480	109	0,632
	Kadın	57	3,52	0,47			
Davranışsal Güçlülük	Erkek	54	3,15	0,44	-0,414	109	0,680
	Kadın	57	3,19	0,48			
Yönetmel Güçlülük	Erkek	54	3,33	0,43	-0,205	108	0,838
	Kadın	57	3,34	0,45			

Kadınların yönetmel güçlülük toplam puanları ile duygusal, zihinsel ve davranışsal güçlülük alt boyutlarına ait puanlar erkeklerden anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0,05$). Kadınların yönetmel güçlülük toplam puanları ile duygusal ve davranışsal güçlülük alt boyut puanları erkeklerden yüksektir ancak aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Demografik ve mesleki özelliklerin kadınlarda ve erkeklerde yönetmel güçlülük üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı parametrik ve nonparametrik farklılık analizi yöntemleri ile ayrı ayrı incelenmiştir. Tablo 6'da erkeklerde yönetmel güçlülüğün demografik ve mesleki veriler üzerinden değerlendirilmesi verilmiştir.

Tablo 6. Erkeklerde Yönetmel Güçlülüğün Demografik ve Mesleki Veriler Üzerinden Değerlendirilmesi

Değişken	Kategori	n	Ort. Sıra	Sıralar Top.	U*	Z	p
Öğrenim Düzeyi	Lise/Ön Lisans	5	48,30	241,50	18,500	-3,105	0,000
	Lisans/Lisansüstü	49	25,38	1243,50			
Lisans Alanı	Sağlık	12	22,96	275,50	197,500	-0,305	0,760
	İİBF	35	24,36	852,50			
Medeni Durum	Evli	49	26,82	1314,00	89,000	-1,000	0,335
	Bekâr	5	34,20	171,00			
Değişken	Kategori	n	Ort.	Ss.	t**	df	p
Yönetmel Konum	Alt Kademe	20	3,30	0,48	-0,385	52	0,702
	Orta / Üst Kademe	34	3,34	0,41			
Değişken	Kategori	n	Ort.	KW H***	df	p	
Yaş	25-35	6	28,08	0,542	2	0,763	
	36-45	22	29,23				
	46+	26	25,90				
Meslekte Hizmet Süresi	1-10 yıl	7	26,00	1,133	2	0,567	
	11-15 yıl	8	32,94				
	16+ yıl	39	26,65				
Yönetmelikteki Hizmet Süresi	1-5 yıl	16	27,28	3,573	3	0,311	
	6-10 yıl	8	36,75				
	11-15 yıl	14	24,04				
	16+ yıl	16	26,13				

* Mann Whitney U testi yapılmıştır. ** İlişkisiz örneklem t-testi yapılmıştır. *** Kruskal Wallis H testi yapılmıştır.

Tablo 6'da görüldüğü üzere erkeklerde yönetmel güçlülük sadece öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Lise veya ön lisans mezunu olan erkeklerin yönetmel güçlülük düzeyleri lisans veya lisansüstü mezunlarının yönetmel güçlülük düzeylerinden anlamlı olarak daha fazladır ($u=18,500$; $z=-3,105$; $p<0,05$). Medeni durum, lisans alanı, yönetmel konum, yaş, meslekte hizmet süresi ve yönetmelikteki hizmet süresi ise yönetmel güçlülük üzerinde anlamlı bir farklılığa sahip değildir ($p>0,05$). Tablo 7'de ise kadınlarda yönetmel güçlülüğün demografik ve mesleki veriler üzerinden değerlendirilmesi verilmiştir.

Tablo 7. Kadınlarda Yönetmel Güçlülüğün Demografik ve Mesleki Veriler Üzerinden Değerlendirilmesi

Değişken	Kategori	n	Ort. Sıra	Sıralar Top.	U*	Z	p
Öğrenim Düzeyi	Lise/Ön Lisans	6	48,00	288,00	39,000	-2,966	0,002
	Lisans/Lisansüstü	51	26,76	1365,00			
Medeni Durum	Evli	46	27,64	1271,50	190,500	-1,264	0,206
	Bekâr	11	34,68	381,50			
Değişken	Kategori	n	Ort.	Ss.	t**	df	p
Lisans Alanı	Sağlık	20	3,25	0,33	0,070	49	0,944
	İİBF	31	3,24	0,39			
Yönetmel Konum	Alt Kademe	31	3,30	0,42	-0,847	55	0,400
	Orta / Üst Kademe	26	3,40	0,49			
Değişken	Kategori	n	Ort.	KW H***	df	p	
Yaş	25-35	14	33,93	1,834	2	0,400	
	36-45	27	28,26				
	46+	16	25,94				
Meslekte Hizmet Süresi	1-10 yıl	12	34,00	1,421	2	0,491	
	11-15 yıl	18	27,06				
	16+ yıl	27	28,07				
Yönetmelikteki Hizmet Süresi	1-5 yıl	16	32,78	1,768	3	0,622	
	6-10 yıl	21	28,95				
	11-15 yıl	7	23,29				
16+ yıl	13	27,50					

* Mann Whitney U testi yapılmıştır. ** İlişkisiz örneklemeler t-testi yapılmıştır. *** Kruskal Wallis H testi yapılmıştır.

Tablo 7’de görüldüğü üzere, yönetmel güçlülük, öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Lise veya ön lisans mezunu olan kadınların yönetmel güçlülük düzeyleri lisans veya lisansüstü mezunlarının yönetmel güçlülük düzeylerinden anlamlı olarak daha fazladır ($u=105,500$; $z=-4,388$; $p<0,05$). Medeni durum, lisans alanı, yönetmel konum, yaş, meslekte hizmet süresi ve yönetmelikteki hizmet süresi ise yönetmel güçlülük üzerinde anlamlı bir farklılığa sahip değildir ($p>0,05$). Yani kadınların yönetmel güçlülük düzeyi bunlara göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Demografik ve mesleki özelliklerin kadınlarda ve erkeklerde duygusal güçlülük alt boyutu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı parametrik ve nonparametrik farklılık analizi yöntemleri ile ayrı ayrı incelenmiştir. Tablo 8’de erkeklerde duygusal güçlülüğün demografik ve mesleki veriler üzerinden değerlendirilmesi verilmiştir.

Tablo 8. Erkeklerde Duygusal Güçlülüğün Demografik ve Mesleki Veriler Üzerinden Değerlendirilmesi

Değişken	Kategori	n	Ort. Sıra	Sıralar Top.	U*	Z	p
Öğrenim Düzeyi	Lise/Ön Lisans	5	47,00	235,00	25,000	-2,914	0,004
	Lisans/Lisansüstü	49	25,51	1250,00			
Lisans Alanı	Sağlık	12	22,75	273,00	195,000	-0,367	0,714
	İİBF	35	24,43	855,00			
Medeni Durum	Evli	49	26,69	1308,00	83,000	-1,181	0,253
	Bekâr	5	35,40	177,00			
Değişken	Kategori	n	Ort.	Ss.	t**	df	p
Yönetmel Konum	Alt Kademe	20	3,23	0,53	-0,412	52	0,682
	Orta / Üst Kademe	34	3,29	0,54			

Değişken	Kategori	n	Ort.	KW H***	df	p
Yaş	25-35	6	30,75	0,387	2	0,824
	36-45	22	27,86			
	46+	26	26,44			
Meslekte Hizmet Süresi	1-10 yıl	7	29,71	0,561	2	0,755
	11-15 yıl	8	30,38			
	16+ yıl	39	26,51			
Yöneticilikteki Hizmet Süresi	1-5 yıl	16	28,44	2,002	3	0,572
	6-10 yıl	8	32,88			
	11-15 yıl	14	23,29			
	16+ yıl	16	27,56			

* Mann Whitney U testi yapılmıştır. ** İlişkisiz örneklem t-testi yapılmıştır. *** Kruskal Wallis H testi yapılmıştır.

Tablo 8’de görüldüğü üzere erkeklerde duygusal güçlülük sadece öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Lise veya ön lisans mezunu olan erkeklerin duygusal güçlülük düzeyleri lisans veya lisansüstü mezunlarının duygusal güçlülük düzeylerinden anlamlı olarak daha fazladır ($u=25,000$; $z=-2,914$; $p<0,05$). Medeni durum, lisans alanı, yönetsel konum, yaş, meslekte hizmet süresi ve yöneticilikteki hizmet süresi ise duygusal güçlülük üzerinde anlamlı bir farklılığa sahip değildir ($p>0,05$). Tablo 9’da ise kadınlarda duygusal güçlülüğün demografik ve mesleki veriler üzerinden değerlendirilmesi verilmiştir.

Tablo 9. Kadınlarda Duygusal Güçlülüğün Demografik ve Mesleki Veriler Üzerinden Değerlendirilmesi

Değişken	Kategori	n	Ort. Sıra	Sıralar Top.	U*	Z	p
Öğrenim Düzeyi	Lise/Ön Lisans	6	48,33	290,00	37,000	-3,024	0,002
	Lisans/Lisansüstü	51	26,73	1363,00			
Medeni Durum	Evli	46	27,35	1258,00	177,000	-1,540	0,123
	Bekâr	11	35,91	395,00			
Değişken	Kategori	n	Ort.	Ss.	t**	df	p
Lisans Alanı	Sağlık	20	3,25	0,38	0,408	49	0,685
	İİBF	31	3,20	0,41			
Yönetmel Konum	Alt Kademe	31	3,28	0,44	-0,670	55	0,505
	Orta / Üst Kademe	26	3,37	0,53			
Değişken	Kategori	n	Ort.	KW H***	df	p	
Yaş	25-35	14	34,68	2,382	2	0,304	
	36-45	27	28,02				
	46+	16	25,69				
Meslekte Hizmet Süresi	1-10 yıl	12	32,92	0,868	2	0,648	
	11-15 yıl	18	27,56				
	16+ yıl	27	28,22				
Yöneticilikteki Hizmet Süresi	1-5 yıl	16	32,31	1,215	3	0,749	
	6-10 yıl	21	28,90				
	11-15 yıl	7	24,86				
	16+ yıl	13	27,31				

* Mann Whitney U testi yapılmıştır. ** İlişkisiz örneklem t-testi yapılmıştır. *** Kruskal Wallis H testi yapılmıştır.

Tablo 9’da görüldüğü üzere kadınlarda erkeklere benzer şekilde duygusal güçlülük sadece öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Lise veya ön lisans mezunu olan kadınların duygusal güçlülük düzeyleri lisans veya lisansüstü mezunlarının duygusal güçlülük düzeylerinden anlamlı olarak daha fazladır ($u=37,000$; $z=-3,024$; $p<0,05$). Medeni durum, lisans alanı, yönetsel konum, yaş, meslekte hizmet süresi ve yöneticilikteki hizmet süresi ise duygusal güçlülük üzerinde anlamlı bir farklılığa sahip değildir ($p>0,05$).

Demografik ve mesleki özelliklerin kadınlarda ve erkeklerde zihinsel güçlülük alt boyutu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı parametrik ve nonparametrik farklılık analizi yöntemleri ile ayrı ayrı incelenmiştir. Tablo 10'da erkeklerde zihinsel güçlülüğün demografik ve mesleki veriler üzerinden değerlendirilmesi verilmiştir.

Tablo 10. Erkeklerde Zihinsel Güçlülüğün Demografik ve Mesleki Veriler Üzerinden Değerlendirilmesi

Değişken	Kategori	n	Ort. Sıra	Sıralar Top.	U*	Z	p
Öğrenim Düzeyi	Lise/Ön Lisans	5	45,80	229,00	31,000	-2,736	0,004
	Lisans/Lisansüstü	49	25,63	1256,00			
Lisans Alanı	Sağlık	12	22,58	271,00	193,000	-0,416	0,677
	İİBF	35	24,49	857,00			
Medeni Durum	Evli	49	26,71	1309,00	84,000	-1,151	0,266
	Bekâr	5	35,20	176,00			
Değişken	Kategori	n	Ort.	Ss.	t**	df	p
Yönetmel Konum	Alt Kademe	20	3,54	0,50	-0,171	52	0,865
	Orta / Üst Kademe	34	3,57	0,41			
Değişken	Kategori	n	Ort.	KW H***	df	p	
Yaş	25-35	6	24,00	0,338	2	0,844	
	36-45	22	28,07				
	46+	26	27,83				
Meslekte Hizmet Süresi	1-10 yıl	7	20,50	2,738	2	0,254	
	11-15 yıl	8	33,94				
	16+ yıl	39	27,44				
Yöneticilikteki Hizmet Süresi	1-5 yıl	16	24,91	2,426	3	0,489	
	6-10 yıl	8	35,13				
	11-15 yıl	14	27,54				
16+ yıl	16	26,25					

* Mann Whitney U testi yapılmıştır. ** İlişkiz örneklem t-testi yapılmıştır. *** Kruskal Wallis H testi yapılmıştır.

Tablo 11. Kadınlarda Zihinsel Güçlülüğün Demografik ve Mesleki Veriler Üzerinden Değerlendirilmesi

Değişken	Kategori	n	Ort. Sıra	Sıralar Top.	U*	Z	p
Öğrenim Düzeyi	Lise/Ön Lisans	6	47,42	284,50	42,500	-2,879	0,002
	Lisans/Lisansüstü	51	26,83	1368,50			
Medeni Durum	Evli	46	27,75	1276,50	195,500	-1,165	0,244
	Bekâr	11	34,23	376,50			
Değişken	Kategori	n	Ort.	Ss.	t**	df	p
Lisans Alanı	Sağlık	20	3,46	0,43	0,349	49	0,728
	İİBF	31	3,42	0,43			
Yönetmel Konum	Alt Kademe	31	3,49	0,47	-0,492	55	0,625
	Orta / Üst Kademe	26	3,55	0,48			
Değişken	Kategori	n	Ort.	KW H***	df	p	
Yaş	25-35	14	30,61	0,194	2	0,907	
	36-45	27	28,20				
	46+	16	28,94				
Meslekte Hizmet Süresi	1-10 yıl	12	32,33	0,843	2	0,656	
	11-15 yıl	18	26,67				
	16+ yıl	27	29,07				
Yöneticilikteki Hizmet Süresi	1-5 yıl	16	31,22	1,080	3	0,782	
	6-10 yıl	21	29,52				
	11-15 yıl	7	23,57				
16+ yıl	13	28,35					

* Mann Whitney U testi yapılmıştır. ** İlişkiz örneklem t-testi yapılmıştır. *** Kruskal Wallis H testi yapılmıştır.

İlgili tablolarda görüldüğü üzere hem erkeklerde hem de kadınlarda zihinsel güçlülük sadece öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Lise veya ön lisans mezunu olan erkeklerin ve kadınların zihinsel güçlülük düzeyleri lisans veya lisansüstü mezunu olan erkek ve kadınların zihinsel güçlülük düzeylerinden anlamlı olarak daha fazladır ($p<0,05$). Ancak yine hem erkeklerde hem kadınlarda medeni durum, lisans alanı, yönetsel konum, yaş, meslekte hizmet süresi ve yöneticilikteki hizmet süresi ise zihinsel güçlülük üzerinde anlamlı bir farklılığa sahip değildir ($p>0,05$).

Demografik ve mesleki özelliklerin kadınlarda ve erkeklerde davranışsal güçlülük alt boyutu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı parametrik ve nonparametrik farklılık analizi yöntemleri ile ayrı ayrı incelenmiştir. Tablo 12’de erkeklerde davranışsal güçlülüğün demografik ve mesleki veriler üzerinden değerlendirilmesi verilmiştir.

Tablo 12. Erkeklerde Davranışsal Güçlülüğün Demografik ve Mesleki Veriler Üzerinden Değerlendirilmesi

Değişken	Kategori	n	Ort. Sıra	Sıralar Top.	U*	Z	p
Öğrenim Düzeyi	Lise/Ön Lisans	5	49,30	246,50	13,500	-3,258	0,000
	Lisans/Lisansüstü	49	25,28	1238,50			
Lisans Alanı	Sağlık	12	22,00	264,00	186,000	-0,587	0,557
	İİBF	35	24,69	864,00			
Medeni Durum	Evli	49	27,21	1333,50	108,500	-0,418	0,685
	Bekâr	5	30,30	151,50			
Değişken	Kategori	n	Ort.	Ss.	t**	df	p
Yönetsel Konum	Alt Kademe	20	3,11	0,52	-0,479	52	0,634
	Orta / Üst Kademe	34	3,17	0,39			
Değişken	Kategori	n	Ort.	KW H***	df	p	
Yaş	25-35	6	29,33	2,085	2	0,353	
	36-45	22	30,75				
	46+	26	24,33				
Meslekte Hizmet Süresi	1-10 yıl	7	31,21	0,635	2	0,728	
	11-15 yıl	8	29,13				
	16+ yıl	39	26,50				
Yöneticilikteki Hizmet Süresi	1-5 yıl	16	28,28	8,625	3	0,035	
	6-10 yıl	8	41,00				
	11-15 yıl	14	20,89				
	16+ yıl	16	25,75				

* Mann Whitney U testi yapılmıştır. ** İlişkisiz örneklem t-testi yapılmıştır. *** Kruskal Wallis H testi yapılmıştır.

Tablo 12’de görüldüğü üzere erkeklerde davranışsal güçlülük öğrenim düzeyine ve yöneticilikteki hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Lise veya ön lisans mezunu olan erkeklerin davranışsal güçlülük düzeyleri lisans veya lisansüstü mezunlarının davranışsal güçlülük düzeylerinden anlamlı olarak daha fazladır ($p<0,05$). Ayrıca yöneticilikte 6-10 yıl hizmet süresine sahip olan erkeklerin davranışsal güçlülükleri diğerlerinden daha fazladır. Bu da belki, çalışma hayatının ilk yıllarında kişide olan özgüven yüksekliğinin fazla olmasına, yıllar ilerledikçe mütevazılığın ve objektifliğin artmasına bağlanabilir. Medeni durum, lisans alanı, yönetsel konum, yaş ve meslekte hizmet süresi ise davranışsal güçlülük üzerinde anlamlı bir farklılığa sahip değildir ($p>0,05$). Tablo 13’te ise kadınlarda davranışsal güçlülüğün demografik ve mesleki veriler üzerinden değerlendirilmesi verilmiştir.

Tablo 13. Kadınlarda Davranışsal Güçlülüğün Demografik ve Mesleki Veriler Üzerinden Değerlendirilmesi

Değişken	Kategori	n	Ort. Sıra	Sıralar Top.	U*	Z	p
Öğrenim Düzeyi	Lise/Ön Lisans	6	49,75	298,50	28,500	-3,243	0,000
	Lisans/Lisansüstü	51	26,56	1354,50			
Medeni Durum	Evlü	46	27,93	1285,00	204,000	-0,993	0,321
	Bekâr	11	33,45	368,00			
Değişken	Kategori	n	Ort.	Ss.	t**	df	p
Lisans Alanı	Sağlık	20	3,04	0,30	-0,623	49	0,536
	İİBF	31	3,10	0,40			
Yönetmel Konum	Alt Kademe	31	3,12	0,44	-1,225	55	0,226
	Orta / Üst Kademe	26	3,27	0,52			
Değişken	Kategori	n	Ort.	KW H***	df	p	
Yaş	25-35	14	36,29	4,114	2	0,128	
	36-45	27	28,04				
	46+	16	24,25				
Meslekte Hizmet Süresi	1-10 yıl	12	36,46	3,084	2	0,214	
	11-15 yıl	18	27,19				
	16+ yıl	27	26,89				
Yöneticilikteki Hizmet Süresi	1-5 yıl	16	32,78	1,757	3	0,624	
	6-10 yıl	21	28,95				
	11-15 yıl	7	23,29				
16+ yıl	13	27,50					

* Mann Whitney U testi yapılmıştır. ** İlişkisiz örneklemeler t-testi yapılmıştır. *** Kruskal Wallis H testi yapılmıştır.

Tablo 13'te görüldüğü üzere, kadınlarda davranışsal güçlülük sadece öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p < 0,05$). Lise veya ön lisans mezunu olan kadınların davranışsal güçlülük düzeyleri lisans veya lisansüstü mezunlarının davranışsal güçlülük düzeylerinden anlamlı olarak daha fazladır ($p < 0,05$). Medeni durum, lisans alanı, yaş, yönetmel konum, meslekte ve yöneticilikteki hizmet süresi ise davranışsal güçlülük üzerinde anlamlı bir farklılığa sahip değildir ($p > 0,05$).

6. SONUÇ

Küreselleşen ve hızlı teknolojik gelişmelerin yaşandığı dünyada sağlık yöneticileri; sorunları çözmede, sorunların nedenlerini araştırmada, kaynakları en doğru, rasyonel ve bilimsel olarak kullanmada, çalışanların motivasyonlarını sağlamada belirlenen hedeflere ulaşmada sorumluluk sahibidirler. Buradan hareketle, yönetmel güçlülüğe sahip sağlık yöneticilerinin bulunduğu hastanelerde sorunlar karşısında daha hızlı ve etkili çözümler üretilebildiği düşünülebilir. Çünkü yönetmel güçlülüğe sahip sağlık yöneticileri yönetmel bilgi, beceri ve yetenekleri elinde bulunduran; bu üçünü etkili olarak kullanabilen kişilerdir. Bu gibi nedenler bu konunun önem kazanmasını beraberinde getirmiştir. Yapılan çalışma neticesinde, bu bölümde analizler sonucunda elde edilen bulgular literatür dikkate alınarak tartışılmış ve sonuçlar doğrultusunda önerilere yer verilmiştir.

Araştırmada, veri toplama aracı olarak Şahin'in (2009) "Yönetmel Güçlülük Ölçeği" kullanılmıştır. Bu çalışma, sağlık yöneticileri üzerinde yönetmel güçlülüğü tarif etmedeki ilk çalışmadır. Daha önce yönetmel güçlülük alanında sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan Hıdıroğlu, Hıdıroğlu ve Tanrıöğren'in (2018) yapmış oldukları çalışmada Şahin'in (2009) yönetmel güçlülük ölçeği kullanılmıştır. Fakat bu ölçeğin orijinal hali değil ifadelerin yeniden yapılandırıldığı hali kullanılmış olup ölçek okul müdürlerine değil ölçülecek müdürlerin görev yaptığı okullarda çalışan öğretmenlere uygulanmıştır. Diğer yönetmel güçlülük çalışmalarında da Kanungo ve Menon (2004) tarafından geliştirilen ve Ersözlü (2012) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan "Yönetmel Güçlülük Ölçeği" ; katılımcıların yönetmel güç algılarını ölçmek için, Rahim (1988: 498-499) tarafından geliştirilen, daha sonra yine Rahim (1989: 550-551) tarafından üzerinde birtakım düzenlemeler yapılan "Rahim Lider Güç Envanteri" ölçeği kullanılmıştır. Bu sebeple aşağıda yer alan sonuçlar yönetmel güçlülük alanındaki sınırlı sayıdaki literatürle karşılaştırılarak yorumlanmıştır. Yönetmel güçlülük de daha önce sağlık kurumlarında hiç çalışılmamış olduğundan

tartışma kısmında verilen örnekler okul müdürü, otel müdürü ve öğretmenlere yapılmış çalışmalarla kıyaslanarak verilmiştir, birebir kıyaslama yapılamamıştır.

Sağlık yönetimi açısından değerlendirildiğinde, yöneticilerin hastanelerdeki rutin işleri gerçekleştirebilmek için ihtiyaç duydukları davranışlar yönetsel beceriler olarak açıklanırken, rutin olmayan ve daha karmaşık bir durumda karar verebilmek için gerekli yetenekler yönetsel güçlülük kavramı ile açıklanmaktadır. Araştırma sonucunda sağlık yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeyleri orta seviyede bulunmuştur. Alt boyutların tamamında da benzer bir durum söz konusudur. Alt boyutlar incelendiğinde ise zihinsel güçlülük ortalaması $3,54 \pm 0,46$; duygusal güçlülük ortalaması $3,29 \pm 0,50$ ve davranışsal güçlülük ortalaması $3,17 \pm 0,46$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların zihinsel, duygusal ve davranışsal güçlülüklerinin sırasıyla %63,5; %57,2 ve %54,2 olduğunu söylemek mümkündür. Sacır (1978) da kız meslek lisesi müdürlerinin yönetsel yeterliliklerini orta düzeyde bulmuştur. Şahin'in (2009) yönetsel güçlülük ölçeği ile Hıdıroğlu vd., (2018)'nin okul müdürlerinin yönetsel güçlülükleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine yapmış oldukları çalışmada öğretmen algılarına göre müdürlerin duyuşsal, bilişsel, davranışsal ve toplam yönetsel güçlülük düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Kanungo ve Menon 'a (2005: 42) göre yönetsel güçlülüğün yüksek olması, yöneticilerin yönetsel rollerini ve işlerini gerçekleştirirken duygu, düşünce ve davranışlarını kontrol etme ve düzenleme becerisine sahip olduklarını göstermektedir. Sağlık yöneticisi, birçok iç ve dış faktörün etkili olduğu karmaşık bir örgütü yönetme ve karar verme sorumluluğu taşıdığından bu görevi yerine getiren sağlık yöneticilerinin güçlü olması beklenir.

Kadın ve erkeklerin yönetsel güçlülük düzeyleri karşılaştırıldığında kadınların yönetsel güçlülük toplam puanları ile duygusal, zihinsel ve davranışsal güçlülük alt boyutlarına ait puanlar erkeklerden anlamlı farklılık göstermemiştir ($p > 0,05$). Kadınların yönetsel güçlülük toplam puanları ile duygusal ve davranışsal güçlülük alt boyut puanları erkeklerden yüksektir ancak aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Kısaca sağlık kurumlarında görev yapan kadın yöneticilerin yönetsel güçlülükleri erkek yöneticilerden anlamlı farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde Ersözülü'nün (2012: 114) çalışmasında da yöneticilerin yönetsel güçlülük düzeylerinin onların cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde değişmediği görülmüştür. Yine farklı bir yönetsel güçlülük ölçeği ile yapılmış Kabadayı'nın (2018: 106) çalışmasında, katılımcıların; ödül, ceza, konum ve uzmanlık güçlerine yönelik algılarının da cinsiyet gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Hıdıroğlu vd., (2018: 84, 98) yapmış oldukları yönetsel güçlülük çalışmasında müdürünün yönetsel güçlülüğüne (boyutlar ve toplamda) ilişkin algılarında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Duyuşsal, bilişsel, davranışsal boyutlarda ve toplamda erkek ve kadın öğretmenlerin müdürün yönetsel güçlülüklerine yönelik algılarının benzer olduğu görülmüştür.

Demografik ve mesleki özelliklerin yöneticilerin yönetsel güçlülük ve alt boyutları üzerinde farklılık oluşturup oluşturmadığı parametrik ve parametrik olmayan farklılık analizi yöntemleri ile incelendiğinde ise önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Yönetsel güçlülük, demografik ve mesleki özelliklerden sadece öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ayrıca öğrenim düzeyi hem erkeklerde hem kadınlarda ayrı ayrı anlamlı bir farklılığa sahiptir. Lise veya ön lisans mezunu olanların yönetsel güçlülükleri lisans veya lisansüstü mezunlarından anlamlı olarak daha yüksektir. Farklı bir sonuç olarak Ersözülü (2012: 114), yöneticilerin yönetsel güçlülük düzeylerinin onların öğrenim durumlarına göre anlamlı bir şekilde değişmediğini bulmuştur. Fakat Ersözülü (2012) eğitim durumunu lisans ve yüksek lisans kategorileri üzerinde incelemiş, lisans mezunu ve yüksek lisans mezunu arasında eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Kabadayı (2018) farklı yönetsel güçlülük ölçeği kullansa da yönetsel güçlülük anlamındaki çalışmasında, yönetsel gücün; ödül gücü, ceza gücü, konum gücü, uzmanlık gücü ve karizmatik güç alt boyutlarının, eğitim düzeylerine göre farklılaşmadığı sonucuna varmıştır. Ayrıca Kabadayı (2018) eğitim durumunu ilköğretim, lise, ön lisans ve lisans olarak kategorileştirmiştir. Fakat çalışmada böyle bir sonuçla karşılaşılmasının, çalışmada yer alan lise/ ön lisans mezunu kategorisindeki yönetici sayısının az olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Ayrıca lise veya ön lisans mezunu olan katılımcıların yönetsel güçlülüklerinin yüksek olması verilerin kendini bildirim/ kendini rapor yöntemiyle (self-report) anketlere verdikleri cevaplarla sınırlı olmasından da kaynaklanabilir. Kişinin kendi durumu, duyguları, inançları vb. konularındaki sorulara verdiği cevap ya da cevaplar dizisi katılımcıların kendilerini olduklarından daha iyi değerlendirme ihtimali ya da bazı katılımcıların da kendilerini daha objektif belki daha hassas ve katı değerlendirmiş olabilmeleri durumunu ortaya çıkarabilir. Çünkü doğrudan gözlemlenemeyen davranışların ya da özelliklerin ölçülmesinde cevapların geçerliği, katılımcının dürüstlüğü ve öz-farkındalığıyla yakından ilgilidir. Demografik ve mesleki özelliklerin yöneticilerin yönetsel güçlülük düzeyleri üzerinde farklılaşma oluşturup oluşturmadığı incelendiğinde ise medeni durum, lisans alanı, yöneticilik konumu, mesleki hizmet süresi, yaş ve yöneticilik konumundaki hizmet süresinin yöneticilerin yönetsel güçlülük düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık

oluşturmadığı görülmüştür. Bunlar, yöneticilerin yönetsel güçlülüklerini anlamlı olarak farklılaştıran etkenler değildir. Benzer bir şekilde Kabadayı'nın (2018: 107) yönetsel güçlülük eksenindeki çalışmasında da katılımcıların; ödül gücü, ceza gücü, konum gücü, uzmanlık gücü, karizmatik güce yönelik değerlendirmelerinin, medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde Ersöz'lü'nün (2012: 114) çalışmasında yöneticilerin yönetsel güçlülük düzeylerinin, onların idari kademelerine ($f=3.22$, $p>.05$) göre değişiklik göstermediği bulunmuştur. Bu bulgu Göl ve Bülbül (2012), Hıdıroğlu vd., (2018: 98)'nin bulguları ile örtüşmektedir.

Duygusal güçlülük alt boyutu, öğrenim düzeyine göre hem erkeklerde hem kadınlarda anlamlı farklılığa sahiptir. Lise veya ön lisans mezunu olanların duygusal güçlülükleri diğer gruplardan daha yüksek bulunmuştur. Zihinsel güçlülük alt boyutu da; erkeklerde ve kadınlarda sadece öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Lise veya ön lisans mezunu olan yöneticilerin zihinsel güçlülükleri diğer gruplardan daha yüksektir. Davranışsal güçlülük alt boyutu da benzer olarak öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğrenim düzeyi hem erkeklerde hem kadınlarda anlamlı bir etkiye sahiptir. Lise veya ön lisans mezunu olanların yönetsel güçlülükleri lisans veya lisansüstü mezunlarından anlamlı olarak daha yüksektir.

Araştırmada, davranışsal güçlülük alt boyutunda olan "Planlamaya zaman ayıracağıma doğrudan işe başlarım" maddesi ($\bar{x}=1.83$) sağlık yöneticilerinin planlı çalışan kişiler olduğunu göstermektedir. Dağlı'nın (2000) sonuçlarında da benzer şekilde, okul müdürlerinin planlı iş yapan kişiler olduğu görülmüştür. Organizasyonda ve organizasyonun bireylerinde planlamanın olması tahmin edilebilirliği sağlayıp değişkenliği azaltmakta ve eşgüdümlemeye katkıda bulunarak yönetsel güçlülüğe fayda sağlamaktadır (Stagner, 1969: 12). Araştırmada, davranışsal güçlülük alt boyutunda kalan "Birisi ile tartışırken bazen dikkatim onun söylediklerinden çok vereceğim cevap üzerinde yoğunlaşır" maddesi ($\bar{x}=2.51$) sağlık yöneticilerinin orta seviyede ve yüksek seviyeye de yakın bir oranda iyi dinleyiciler olduğunu göstermektedir. Yavuz (2010) da müdürlerin yeterli düzeyde dinleme becerisine sahip olduklarını vurgulamıştır. Neo-klasik yönetim yaklaşımına göre, örgütler sosyal sistem oldukları için bir de söz konusu hizmet sektörü ise bireylerarası ilişkiler ekstra önem taşır. Bireylerarası ilişkilerin örgütsel etkililik dolayısıyla yönetsel güçlülük üzerinde etkisi vardır (Baransel, 1979). Bulgulara göre sağlık yöneticileri bir problemle karşılaştıklarında o durumla baş edebileceklerinden emin kişilerdir. Benzer olarak Hıdıroğlu vd., (2018)'nin çalışmasında da öğretmenlere göre, müdürler bir problemle karşılaştıklarında o durumla baş edebilen kişiler olarak çıkmışlardır. Yukl'a (1981) göre, etkili ve güçlü liderler kendi kapasite ve yeteneklerine güvenen, özgüven sahibi kişilerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre sağlık yöneticileri ($\bar{x}=4.21$) açık, net, anlaşılır hedefler belirlemektedirler. Farklı olarak Hıdıroğlu vd., (2018)'nin çalışmasında öğretmenlere göre, müdürler nadiren zor ve belirgin hedefler belirlemektedirler. Belirgin hedefler daha başarılı işlerin gerçekleşmesini sağlamaktadır (Locke ve Latham, 2002: 711). Araştırmanın sonuçlarına göre, davranışsal güçlülük alt boyutunda olan "Çalışırken ne kadar zaman harcadığıma bakmam, sadece işimi yaparım" maddesi ($\bar{x}=2.57$) sağlık yöneticileri açısından pek uygun değil olarak işaretlenmiştir. Bu da göstermektedir ki yöneticiler, zaman konusunda hassas fakat çok da hassas değildirler. Benzer olarak Hıdıroğlu vd., (2018)'nin çalışmasında da öğretmenlere göre müdürler, işlerin bitirilmesi ile kıyaslandığında zaman konusunda daha az hassas davranmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre duygusal güçlülük alt boyutunda olan "Bir işi bitirmek için gereken süre azaldığında ve işi yetiştiremeyeceksem çok gergin olurum" maddesi ($\bar{x}=3.02$) sağlık yöneticileri açısından uygun olarak bulunmuştur. Fakat sağlık yöneticilerinin yönetsel güçlülük açısından stres düzeylerinin düşük olması beklenmektedir. Çünkü Turhan, Kabatak, Şengür ve Zincirli'nin (2018) çalışmasında stres ve depresyonun yönetsel güçlülük üzerindeki etkisinin önemli olduğu belirlenmiştir.

Yapılan çalışmada kadın ve erkeklerin yönetsel güçlülük düzeyleri karşılaştırıldığında kadınların yönetsel güçlülük toplam puanları ile duygusal ve davranışsal güçlülük alt boyut puanları erkeklerden yüksektir ancak aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir Sağlık sektöründe Isparta ilinde yapılan bu çalışmada yöneticilerin, yönetsel güçlülük düzeylerinin onların cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna istinaden çalışmanın kapsamı gereği ülke geneline bir genelleme yapılamasa da yönetsel güçlülük bağlamında kadın sağlık yöneticilerinin; sağlık kurumlarında yaşanan sorunlarla baş etmede, kriz durumlarını yönetmede en az erkek meslektaşları kadar yetkin olduğu söylenebilir. Çünkü kadın sağlık yöneticilerinin de duygusal, zihinsel ve davranışsal anlamda en az erkek sağlık yöneticileri kadar güçlü olup, ne yapılması gerektiğine doğru karar verebilen kişiler oldukları bulunmuştur. Yöneticilik ve kadın olarak bakıldığında; çalışma ortamında olduğu gibi yönetim alanında da kadın ve erkeğin, oranda aynı paya sahip olamadığı görülmektedir. Bunun bir nedeni kadınların ideal yöneticinin sahip olması gereken yetkinlikleri bulundurmadığına yönelik tartışmadır (Kutunis ve Alpaslan, 2006: 142). Fakat Isparta ilini ve belirli bir sektörü kapsayan bu çalışmada

yönetmel güçlülük bakımından cinsiyetlere göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buradan hareketle bundan sonraki çalışmalarda başka faktörler üzerinden kadınların yöneticilik önündeki engelleri tartışılabilir.

Çalışmanın bulgularına istinaden çalışanın cinsiyetine göre değil, niteliğine göre seçim yapılması tavsiye edilebilir. Araştırma sonuçlarına göre iyi yönetim ve yöneticilikte eğitim durumu gibi faktörler etkili olurken cinsiyet etkili değildir. Buradan hareketle kadınların yoğunlukta olduğu sağlık alanında karar verici mercilere gelebilmede kadınlara fırsat eşitliğinin tanınması önerilebilir ve bu gibi çalışmaların kadın temsiline istenilen düzeye ulaşmasına, çalışanın cinsiyetine göre değil, niteliğine göre seçim yapılmasına ilişkin yol gösterici bir kılavuz değeri taşıyacağı öngörülmektedir. Araştırmanın sonuçlarına göre sağlık yöneticileri zaman konusunda daha az hassas olduklarına yönelik yanıtlar vermişlerdir. Buna istinaden günün her küçük diliminin daha iyi planlamasının yöneticilerin daha verimli hareket etmelerini sağlayabileceği önerilebilir. Araştırmanın sonuçlarına göre sağlık yöneticilerince, duygusal güçlülük alt boyutunda olan “Bir işi bitirmek için gereken süre azaldığında ve işi yetiştiremeyeceksem çok gergin olurum” maddesi ($\bar{x}=3.02$) uygun olarak bulunmuştur. Stresin yönetmel güçlülük üzerindeki etkisine istinaden yöneticilere stresle başa çıkma ve stres yönetimi eğitimi önerilebilir. Araştırma sonucunda sağlık yöneticilerinin yönetmel güçlülük düzeyleri orta seviyede bulunmuştur. Hastane yöneticiliği yapan yöneticilere liderlik ve profesyonellik konusunda hizmet içi eğitimler ve seminerler verilebilir. Yönetici adaylarının yönetim alanında lisansüstü eğitim almaları teşvik edilebilir ve desteklenebilir. Ayrıca sağlık yöneticilerinin yönetmel güçlülük seviyelerini ölçmek amacıyla hazırlanan bu çalışmada katılımcıların sadece %7’sinin sağlık idaresi mezunu olduğu görülmüştür. Buna istinaden sağlık yönetimi lisansiyerlerinin istihdam sorunlarının sağlık sisteminin profesyonelleşmesi süreci ile birlikte ele alınması önerilebilir. Şahin (2009), yönetmel güçlülükteki üç temel yeterliliğin (duygusal, zihinsel ve davranışsal) ölçülebilmesi için ölçek geliştirmiştir. Kanungo ve Menon (2005), yönetmel güçlülük ve yönetmel başarı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Buradan hareketle bu ölçeğin yönetmel güçlülüğü ölçmede ve yöneticilerin eğitiminde, yetiştirilmesinde ve seçiminde kullanılabileceği önerilebilir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular ışığında, ileriki çalışmalara yol göstermek adına araştırmacılara sonraki çalışmalarda; dal hastaneleri, farklı iller, büyükşehirlerdeki sağlık yöneticileri üzerine karma araştırmalar gerçekleştirilebileceği önerilebilir. Şehir hastanelerinin karmaşık yapısı özellikle yöneticilerin yönetmel güçlülüklerinin iyi olmasını gerektirebileceğinden ülke genelindeki şehir hastaneleri yöneticileri üzerinde bir yönetmel güçlülük çalışması yürütülebilir. Yönetici konumuna gelebilmek üzere kadınlar erkeklerle benzeşmeye de başlayabilmektedir. Bu çalışma, acaba yönetici konumuna gelmiş olan kadın, erkeklerle benzeştiği için mi fark kalmıyor sorusunu da akla getirebilmektedir. Bundan sonraki araştırmacılar açısından şu da önerilebilir; yöneticilik görevine geçmeden önce kadın çalışanlar ile erkek çalışanlar bütün yönetmel yetenekler açısından güçlülükleri test edilebilir ve bu yönde bir çalışma yürütülebilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Çalışmaya birinci yazar %60 oranında, ikinci yazar %40 oranında katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Akbulut, Y. ve Kutlu, G. (2019). Sağlık ve kadın. H. Altunok, ve F. G. Gedikkaya, *Kamu yönetimi ve kadın* içinde (225-255), Ankara: Gazi Kitabevi.
- Arıkan, S. (1997). *Kadın yöneticilerin liderlik davranışları*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arıkan, S. (2003). Kadın yöneticilerin liderlik davranışları ve bankacılık sektöründe bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1-20.
- Aslan, Z. (2018). *Kadın yöneticilerin kariyer engelleri: Cam tavan sendromuna ilişkin okul yöneticisi görüşlerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, M. (1999). *Yasal açıdan kadın işgücü*. Türkiye’de kadın işgücü seminerleri I-II. TİSK Yayını, 72-97.

- Baransel, A. (1979). *Çağdaş yönetim düşüncesinin evrimi: Klasik ve neo-klasik yönetim ve örgüt teorileri* (Cilt 1). İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Barreto, M., Ryan, M. ve Schmitt, M. (2009). The glass ceiling in the 21 st century understanding barriers to gender equality. *American Psychological Association*, 3-18.
- Bass, M. B. (1981). *Bass ve Stogdill's handbook of leadership: Theory research, and managerial applications*. New York: The Free Press.
- Bateman, T. S. ve Crant, J. (1993). The pro-active component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Bell, L. E. ve Nkomo, S. (1994-1995). Gender issues in organizations. *Gender and Women's Studies*.
- Büyükoztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Caruso, R. D. ve Salovey, P. (2004). *The emotionally intelligent manager: How to develop and use the four key emotional skills of leadership*. ABD: JosseyBass.
- Chatman, A. J. (1989). Improving interactional organizational research: a model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Christovam, B. P., Porto, I. S. ve Oliveira, D. C. (2012). Nursing care management in hospital settings: the building of a construct. *Rev Esc Enferm USP*, 46(3), 729-735.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı* (8b.). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Çakır, N. A. ve Senemoğlu, N. (2016). Yükseköğretimde analitik düşünme becerileri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(3), 1487-1502.
- Çelik, E. ve Topçuoğlu, P. (2017). Proaktif kişiliğin öznel zindelik ile merak arasındaki ilişki aracılık etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1221-1240.
- Çeşitçioğlu, M. (2003). *Kaliteli insan* (1b.). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Çitci, O. (1982). *Kadın sorunu ve Türkiye'de kamu görevlisi kadınlar*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi.
- Dağlı, A. (2000). *İlköğretim öğretmenlerinin algılarına göre ilköğretim müdürlerinin etkili müdürlük davranışları*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Deaux, K. (1985). Sex and gender. *Annual Review of Psychology*, 36, 49-81.
- Dökmen, Z. Y. (2006). *Toplumsal cinsiyet/ sosyal psikolojik açıklamalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Ekman, P. ve Cordaro, D. (2011). What is meant by calling emotions basic. *Emotion Review*, 3(4), 364-370.
- Ekmekçi, Y. (2004). *Türkiye'de kadın işgücünün gelişimi ve çalışma yaşamında karşılaştıkları engeller*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Erkek, S. ve Karagöz, H. (2009). *Kadının iş hayatındaki yeri ve karşılaştığı sorunlar*. Erişim adresi: http://www.kto.org.tr/d/file/kadin_is01_rapor.pdf, (10.12.2019).
- Ersözlü, A. (2012). *Okul yöneticilerini yönetsel güçlülük düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumuna etkisi*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Frese, M., Stewart, J. ve Hannover, B. (1987). Goal orientation and planfulness: action styles as personality concepts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1182- 1194.
- Göl, E. ve Bülbül, T. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 97-109.

- Grove, R. ve Montgomery, P. M. (1999). *Women and the leadership paradigm: bridging the gender gap*. Erişim adresi: [https://www.semanticscholar.org/paper/Women-and-the-Leadership-Paradigm%3A-Bridging-the-Grove, \(11.08.2019\).](https://www.semanticscholar.org/paper/Women-and-the-Leadership-Paradigm%3A-Bridging-the-Grove, (11.08.2019).)
- Güney, S. A. (1999). Yönetmel kademelerde kadın yöneticilerin karşılaştıkları güçlükler. *Polis Bilimleri Dergisi*,1(4),147-155.
- Hıdıroğlu, Y. Ö., Hıdıroğlu, Ç. ve Tanrıöğren, A. (2018). Okul müdürlerinin yönetmel güçlölükleri ile örgütsel bağılılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 19(1), 83-115.
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü). (2015). *Women in business and management gaining momentum*. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf, \(22.12.2019\).](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf, (22.12.2019).)
- Kabadayı, M. (2018). *Yönetmel gücün örgütsel güven-performans ve özdeşleşme etkileşimi kapsamındaki rolü: Bodrum'daki otel işletmelerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kanungo, N. R. ve Misra, S. (1992). Managerial resourcefulness: A reconceptualization of management skills. *Human Relations*, 45(2).
- Kanungo, R. N. ve Menon, S. (2005). Managerial resourcefulness: measuring a critical component of leadership effectiveness. *The Journal of Entrepreneurship*, 14(1).
- Kaplanoğlu, E. (2014). Muhasebe stajyerlerinin meslek mensuplarından ve meslek örgütlerinden beklentileri: Manisa ili araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4).
- Karcı, A. (2012). *Yöneticilik yaklaşımında cinsiyet faktörü: Afyonkarahisar ili banka yöneticileri üzerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Katz, L. R. (1955). *Skills of an effective administrator*. Boston: Harvard Business Review.
- Kaya, C. (2009). *Çalışma yaşamında kadın işgücü sorunları ve örgütlenme eğilimleri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kılıç, T. ve Çakıcı, A. (2016). Sağlık ve eğitim sektöründeki kadın çalışanların cam tavan algısının karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 283-303.
- Kutunis, R. Ö. ve Alpaslan, S. (2006). Girişimci ve yönetici kadınların profilleri farklı mıdır? *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 139-153.
- Locke, E. A. ve Gary P. L. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: a 35-year odyssey, *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Makal, A. (2010). Türkiye'de erken cumhuriyet döneminde kadın emeği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, 13-40.
- Metcalf, J. ve Mischel, W. (1999). A hot/cool system analysis of delay of gratification: dynamics of willpower. *Psychological Review*, 106(1), 3-19.
- Metin, A. (2019). Yüz ifadelerindeki duygular: Derleme çalışması. *OPUS/Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 2029-2055.
- Mintzberg, H. (1975). The manager's job: Folklore and fact. *Harvard Business Review*, 55(4), 49-61.
- Northcraft, G. B. ve Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior-a management challenge*. Chicago: The Dryden Pres.
- Oğuzkan, A. F. (1989). *Orta dereceli okullarda eğitim*. Ankara: Emel Matbaacılık.
- Ören, K. (2006). *İrade gücü*. İstanbul: Alternatif Düşünce.
- Özbudun, S., Sarı, C. ve Demirel, T. (2007). *Küreselleşme, kadın ve "yeni"-ataerki*. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Özen, Y. (2013). Değerler felsefesi açısından irade ve bileşenleri (Özgür bir irademiz var mı?). *Dergipark*, 1-14.

- Peter, J. P. (1979). Reliability: A review of psychometric basics and recent marketing practices. *Journal of Marketing Research*, XVI, 6-17.
- Robbins, S. (2000). Essentials of organizational behavior. New Jersey: Prentice Hall.
- Sacı, S. (1978). *Kız meslek lisesi müdürlerinin yeterlilikleri*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Saracaloğlu, A. S. ve Kanmaz, A. (2012). Eğitim fakültesi birinci sınıf öğrencilerinin problem çözme becerilerine genel bir bakış. *E Journal of New World Sciences Academy*, 7(2), 683-699.
- Scanlan, B. K. ve Keys, B. (1987). *Management and organizational behavior*. Malabar: Krieger Publishing.
- Stagner, R. (1969). Corporate decision making: an empirical study, *Journal of Applied Psychology*, 53(1), 1-13.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Stewart, R. (1975). Management education and our knowledge of managers' jobs. *International Studies of Management and Organization*, 5(2), 73-89.
- Şahin, F. (2009). *Yönetişel güçlülük: etkili yönetim ve liderlik bileşeni olarak kavramsallaştırılabilmesi ve ölçülebilmesine ilişkin bir araştırma*. Doktora Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Şerifoğlu, G. (2017). *Çalışma hayatında kadın yöneticilerin karşılaştığı sorunlara gelişim temelli bir bakış: "cam tavan sendromu" algısını aşmaya yönelik bir müdahale örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. (2013). *Using multivariate statistics* (6 b.). Boston: Allyn ve Bacon.
- Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi. (2015). *İGR Toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi (TCEE)*. Erişim adresi: <https://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/docs/Publications/hdr/2015%20C4%20B0GR%20SSS%20TCEE.pdf>, (17.03.2019).
- Tetik, S. ve Akkaya, B. (2018). Üniversite gençlerinin duygu yönetim becerileri üzerine bir araştırma. *Social Sciences Research Journal*, 7(4), 99-121.
- Tunca, S., Elçi, M. ve Murat, G. (2020). Proaktif kişilik yapısının ve yenilikçi davranışın görev performansına etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 325-335.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2017). *İstatistiklerle kadın*. Erişim adresi: <https://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594.htm>, (11.08.2019).
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling: women in Management*. Geneva: International Labour Office.
- Yavuz, M. (2010). Adaptation of the leadership practices inventory (LPI) to Turkish. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35(158), 143-157.
- Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. (2015). Kadının işgücüne katılımının tarihsel gelişimi ve kadın istihdamını etkileyen faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. *EconWorld*, 18-20 Ağustos 2015, Torino/İtalya, 1-25.
- Yılmaz, S. (2019). *Kadınların iş hayatında karşılaştıkları cam tavan sendromu üzerine nitel bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yukl, G. A. (1981). *Leadership in organizations*. U.S.A: Prentice-Hall Inc.
- Yüksel, B. (2016). *Çalışma hayatında kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlar: cinsiyet ayrımcılığına ilişkin bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

ETNOSENTRİZM VE MESLEK MERKEZCİLİK: KAVRAMSAL BİR DEĞERLENDİRME*

ETHNOCENTRISM AND PROFESSION CENTRISM: A CONCEPTUAL ASSESSMENT

Öğr. Gör. Dr. Feyzanur ALKAN¹

Prof. Dr. Ramazan ERDEM²

ÖZ

Etnosentrizm, iç-dış grup çerçevesinde değerlendirilen kültürel bir olgudur. Kişinin kendi kültürel perspektifine göre kendini ait hissettiği ya da diğer bir ifadeyle kimliğini oluşturan grup (iç grup) ile özdeşleşme eğiliminde olduğu ve haricindeki diğer dış grupların daha bayağı ve aşağıda görüldüğü bir durumu yansıtmaktadır. Bilindiği gibi kültür kişiliğin şekillenmesinde belirleyici bir yapıdadır. Bu yönüyle etnosentrizmin kültüre vurgu yapan yönü kişilikten bağımsız düşünülemez. Aynı zamanda kültür içinde değerlendirilebilecek olan meslek boyutu da etnosentrizmin odak noktalarından birini oluşturmaktadır. Özellikle mesleki öğretilerin sebep olduğu etnosentrizm düşüncesi, mesleğin işleyişine zarar vermektedir. Bu konuda literatürde var olan eksikliğin görülmesi üzerine etnosentrizm ve meslek merkezilik kavramlarına ilişkin kavramsal bir derleme çalışması yapılması amaçlanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda etnosentrizm kavramının sıklıkla tüketici etnosentrizmi üzerine çalışmalarla desteklendiği ve meslek merkeziliğe dair çalışmaların literatürde yer almadığı belirlenmiştir. Aynı zamanda bu kavramın mesleklerin işleyişine katkısının önemli olduğundan hareketle farkına varılmasının önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etnosentrizm, Kültür, Meslek Merkezilik.

JEL Sınıflandırma Kodları: M14, M10, M12.


ABSTRACT


Ethnocentrism is a cultural phenomenon evaluated within the framework of the internal-external group. It reflects a situation in which the person feels belonging to his own cultural perspective or, in other words, he tends to identify with the group (in-group) that forms his identity, and other external groups are seen more common and ordinary. It seems that the aspect of ethnocentrism that emphasizes culture cannot be considered independent of personality. As it is known, culture has a decisive structure in shaping personality. At the same time, the profession dimension that can be evaluated in culture is one of the focal points of ethnocentrism. The idea of ethnocentrism, especially caused by professional teachings, harms the functioning of the profession. It is aimed to make a conceptual review study on the concepts of ethnocentrism and professional centrism on the subject of the deficiency in the literature. As a result of the study, it is determined that the concept of ethnocentrism is frequently supported by studies on consumer ethno-centrism, and studies on vocational centering are not included in the literature. At the same time, it is concluded that it is important to be aware of this concept since it contributes to the functioning of the professions.

Keywords: Ethnocentrism, Culture, Profession Centrism.

JEL Classification Codes: M14, M10, M12.

* Bu çalışma Ramazan ERDEM danışmanlığında Feyzanur ALKAN tarafından hazırlanan "Mesleki Etnosentrizm ve Sağlık Meslek Grupları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı doktora tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

¹  Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Şarkikaraağaç Meslek Yüksekokulu, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı, feyzanuralkan@isparta.edu.tr

²  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, raerdem@yahoo.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

As a universal phenomenon ethnocentrism is one of the important topics of socio-psychology. According to the ethnocentrism, which expresses a situation in which the individual evaluates the out-groups from the perspective of the in-group in which he is included; there is a tendency for the in-group to always be seen in the center and in this way the out-groups to be considered inferior and subordinate. The behavior of discriminating between in-group and out-group is also seen among professional groups. One of the important reasons for this situation is vocational teachings. In this sense, it is aimed to contribute to the literature by making a conceptual study on the concept of profession-centrism, which expresses such an ethnocentric tendency created by vocational teachings. For this purpose, in this study, the definition of the concept of ethnocentrism, its theoretical foundations, the factors that form its basis and the concept of profession-centrism are mentioned.

Design/methodology/approach:

A review study was created by scanning the relevant literature. For this purpose, different types of resources from Turkish and English literature were accessed. The fact that the main sources of the concept of ethnocentrism are more in English literature has increased the tendency to that side. It has been determined that studies on ethnocentrism in the Turkish literature focus on consumer ethnocentrism.

Findings:

Ethnocentrism refers to an approach in which the individual considers his own in-group as 'the center of reality' and in this respect has a tendency to evaluate other out-groups negatively. The phenomenon of ethnocentrism, which contains group and grouping in its essence and is considered within the scope of social psychology in this sense, carries a generalized prejudice. In this context, the concepts of stereotype, prejudice and discrimination can be confused with ethnocentrism. However, when examined in depth, these concepts differ clearly from each other. In this sense, social psychology accepts that there is a close relationship between ethnocentrism and stereotype, and argues that this proximity is due to the fact that both concepts are inevitable processes in psychology. The concept of ethnocentrism contains a strong group belonging and this situation has a great effect of having stereotypes against out-groups. In this way, the door to prejudice and discrimination will be opened. At the same time, the phenomenon of ethnocentrism causes confusion due to the fact that contains ethnicity as well. However, the phenomenon of ethnocentrism should be evaluated independently of ethnicity and should be handled within the framework of the in group-out group. It is seen that social identity theory takes place in the theoretical basis of ethnocentrism. There is a situation where people allow the group they feel belonging to shape their identity. It is seen that the "us" and "them" distinction is formed against the groups and that the out-groups are evaluated negatively. At the same time, another theory that constitutes the theoretical basis of ethnocentrism is the authoritarian personality theory. The theory is based on the fact that vulnerable individuals (ethnic minorities) who submit to authority must always obey and glorify authority. Beyond all these, the reasons that push the person to ethnocentric thinking should be known. Elements such as personality, identity, culture, nationalism, religion, patriotism and education can be counted among the causes of ethnocentrism. People are under the influence of all these factors while making the distinction between "us" and "them". A person may have an ethnocentric tendency towards a different national group with the influence of his own national feelings. Or it can develop the situation of "cultural ethnocentrism" by seeing its own culture for which it is fighting as the "center of the world". In the literature, attention has been drawn to the fact that ethnocentrism is a cultural phenomenon and that culture has an effect on shaping personality. In this respect, ethnocentrism cannot be considered independent of personality. Identity, which is an element that distinguishes a person from others and differentiates him from others in his society, cannot be considered independent of culture. It would not be wrong to say that group belonging has been adopted in terms of both the acquisition of identity in a society and the protection of the existing identity, and this situation paves the way for the formation of ethnocentric tendencies between groups. At the same time, professions, which can be evaluated within the framework of culture, constitute one of the focal points of ethnocentrism and discrimination behavior in-group out-group can be seen among professional groups. Such an ethnocentric trend among professional groups harms the functioning of the profession. It is important to be aware of such an ethnocentric trend and to take some precautions for this situation. As is known, identity acquisition has been important in every period of life. Professional identity acquisition is one of them, and it is gained especially with the education period. During the education period, under the name of professionalization, individuals are raised with a sense of exclusivity and isolation, and thus their perception, attitude and behavior are affected. In this way, the concept of profession-centrism emerges. It should be kept in mind that such behavior existing among profession groups would damage the functioning of the system. At the same time, role modeling should be done well in order to reduce profession-centrism.

Conclusion and Discussion:

As a result of the researches on the concepts of ethnocentrism and profession-centrism; It has been determined that ethnocentrism, which is a universal phenomenon, is supported by many theories and especially "Authoritarian Personality Theory" and "Social Identity Theory" come to the fore. Another important result of the research is that factors such as culture, identity, nationalism, religion and education are effective in the emergence of ethnocentrism. At the same time, the concept of profession-centrism has been brought up by considering ethnocentrism, which is a cultural phenomenon, and the profession, which is a sub-dimension of culture, together. In this way, by raising awareness of the phenomenon of profession-centrism, suggestions have been developed to prevent such behaviors.

1. GİRİŞ

1906'da William Graham Sumner tarafından ortaya çıkarılan etnosentrizm (etnosantrizm) kavramı, iç ve dış grupların varlığına ve kişinin kendi grubunun daima en üstte, merkezde yer aldığı düşüncesine dayanmaktadır. İlaveten kişinin kendi grubu dışındakilere daima saygısızlıkla baktığı ve hep daha aşağıda görülmesini ifade etmektedir. Sumner etnosentrizm kavramını etnisiteden bağımsız olarak, yalnızca iç-dış grup ayrımı dâhilinde incelemiş, zaman içerisinde kavramın etnisite vurgusuna tabi tutulması literatürde karışıklığa sebep olmuştur.

Kültür, kişileri tekrar ettiği faaliyet bütünü içerisinde şekillenmelerini sağlayan, hem sahip olunan hem de üyesi olunan bir yapıyı temsil etmektedir (Baumann, 2002: 84). Bu yapı grup ya da kategoriye has olup, kişileri birbirinden ayıran kolektif zihni yazılımları ise yalnızca kişilikle bağlantılıdır (Hofstede, 1993: 19-22). Kültürün etnosentrizmin temelini oluşturduğuna dair birçok ipucu bulunmaktadır. Bazı kültürler kendi kültürlerini dünyanın merkezinde yer aldığını iddia etmesinin yanı sıra bazıları ise kültürel kimliğin gelişimi için etnosentrik olunması gerektiğini vurgulamaktadır. Kültürün yapı taşı olduğu bu noktada kişiliğin oluşumuna etkisi de son derece önemlidir. Baumann (1999/2006: 27) kişilerin kültürün izin verdiği ölçüde kimliklerini şekillendirmeye muktedir olduklarını ifade etmiştir. Etnosentrizm ölçeğini oluşturan ve bu konuda literatürde önemli yere tutan Adorno ve diğerleri (1950) tarafından kaleme alınan 'Authoritarian Personality' adlı eserde etnosentrizm düşüncesinin kişiliğe bağlı olarak ortaya çıktığı belirlenmiştir. O halde etnosentrik eğilimlerin kişiliğin derinlerinde yattığı ve kültürden bağımsız değerlendirilemeyeceği ifade edilebilir.

İç grup değerleri, fikirleri, inanç ve normları birbirine benzer kişilerin bazı nedenlere bağlı olarak ortak hareket ettiği yapıyı ifade eder. İç grubun oluşturulması, hali hazırda bir 'ötekinin' varlığına işaret etmektedir. Gruplaşmanın beraberinde getirdiği en temel şey, amaçlar doğrultusunda ortak hareket etme arzusu olduğuna göre, 'kime karşı' sorusunun cevabı da önem taşıyacaktır. Bu minvalde, oluşturulan bir dış gruba karşı bazı nedenlerden dolayı mücadele etme durumu da etnosentrizmin bir gereğidir. Kıt olan kaynakların paylaşımı noktasında ortak hareketi destekleyen 'gerçekçi grup çatışma kuramının yanı sıra sosyal kimlik elde etme noktasında kişilerin grup normu etrafında birleştiği görülmektedir. Aynı zamanda otoriter kişilik teorisinin özünde otoriter kişiliğe sahip olanların diğerlerini –otoriteye boyun eğen- daima baskılamaya çalıştığı görülmektedir. Otoriter kişilik teorisinde grubun sınırlarının önceden belirlendiği ve diğerlerine karşı ayırımın net bir şekilde ifade edildiği bir yapılanma söz konusudur.

Etnosentrizm olgusu, kişilerin bağlı oldukları iç grup normlarını benimsemesine diğer taraftan dış gruplara karşı yaptıkları değerlendirmeleri önyargılı, ayrımcı ve basmakalıp ifadelerle gerçekleştirmesine neden olmaktadır. Etnosentrizm denildiğinde diğer akla gelebilecek ifadeler ırkçılık, yabancı düşmanlığı, kültür taassubu ve otoriter kişilik yapısıdır. Daha çok anımsatma işlevi gören basmakalıp düşünceler, önyargılı tutumlara, ardından da ayrımcı davranışlara dönüşmektedir. Bu süreç grup formunda da aynı şekilde işlev görmektedir.

Mesleki yapının; kültürün bileşeni olduğundan hareketle etnosentrizm tarafından kuşatılmış olduğu düşünülebilir. Meslek gruplarının farklılıklarının belirginleştirilmesi suretiyle etnosentrizm fikrinin gün yüzüne çıkması muhtemeldir. Her mesleğin kendine has bir işleyişinin olduğu düşünüldüğünde mesleki farklılıkların olması her ne kadar normal görünse de meslek grupları arasında bir takım nedenlerden dolayı fikir ayrılığı, önyargı, ayrımcılık gibi durumlar yaşanmaktadır. Özellikle meslek grupları arasında profesyonelleşmenin de etkisiyle izolasyon, seçkinlik ve bölümlere ayrılma durumu oluşmuştur. Meslek merkezilik olarak ifade edilen bu durum mesleki eğitimin alınması sırasında öğrencilerin rol model olması yoluyla mesleki kimlik kazanmayı hızlandırmakta olup, mesleki kültürün benimsenmesini sağlamaktadır. Bu durum etnik kimliğe benzer bir profesyonel kimlik kazandırma suretiyle karşımıza çıkmaktadır. Bu durum meslek grubu içerisinde ya da diğer meslek gruplarına karşı olumsuz tutum ve davranışlara işaret etmektedir. Meslekler arasındaki bu olumsuz tutum ve davranışların ortaya konulabilmesi için meslekler arasındaki farklılıkların bilinmesi gerekmektedir. Bu sayede sunulacak olan hizmetin kalitesi de artırılmış olacaktır. Literatürde etnosentrizm ve meslek merkezilik kavramlarına ilişkin boşluğun olduğu görüldüğünden hareketle buna ilişkin kavramsal bir değerlendirme yapılması gerektiği düşünülmüştür.

2. ETNOSENTRİZM

Dünyanın dört bir yanında yaşayan kişilerin ortak bağları, unsurları, yaşam kalıpları ve kendi menşei ülkelerine özgü olan temel inançları doğrultusunda sınıflandırılmaları 'etnik' olarak tanımlanmakta olup, etnosentrizm kavramı ile zıt bir anlamı ifade etmektedir (Giger, 2017: 59). Her ne kadar etnosentrizm kavramı etnik merkezilik

olarak tanımlansa da kelimenin özünde etnisitenin bulunmadığı görülmektedir. Sumner (1906) etnosentrizmi grup düzeyinde açıklamış, iç-dış grup ayırımına vurgu yapmıştır. Ancak zaman içerisinde kelimenin ilk kullanımının değişikliğe uğradığı ve kelimenin 'etnik' kısmının gerçek anlamında kullanılmaya başladığı görülmüştür.

Sosyal bir varlık olarak birey, içinde bulunduğu toplumda otoriteye itaat etme ve ona razı gelme durumlarıyla karşılaşmaktadır. İnsan egosuyla mütemadiyen çatışan bu durumun temelinde belirsizliklerle dolu sistem yatmakta olup, birey kendini ötekiyle bütünleşmeye, onunla işbirliği etmeye mecbur hissetmektedir (Şenol, 2010: 27). Bireyin toplum içerisinde yaşamını sürdürebilmesi için kendine sosyal bir kimlik kazandıracak gruba dâhil olma gayretinde olacağı ve bu sayede hayatta kalacağı bilinmektedir. İç grup- dış grup olgusu bu nedenle etnosentrizmin temelini oluşturmaktadır.

1906 yılında William Graham Sumner tarafından ortaya çıkarılan 'etosentrizm' kavramı (Rosenblatt, 1964: 131; Sidanius ve Pratto, 1999: 228), kişinin kendi grubunun her şeyin merkezi olduğu ve diğerlerinin de buna göre değerlendirildiği ve puanlandığı şeylere verilen teknik isimdir. Kişilerin kendi grup üyelerini en doğru kişiler olarak gördüğü ve dışarıdakilere saygısızlıkla baktığı bir anlayıştır (Sumner, 1906: 13). Genel olarak grup ilişkilerini ifade etmesinin mukabilinde, kişinin olumlu bir ilişki kurmadığı çok sayıda gruba karşı beslediği düşmanca görüş ve tutumlara sahip olması anlamına gelir (Levinson, 1949: 102; Campbell ve LeVine, 1961: 85). Dolayısıyla, etnosentrizm kavramı iç/dış grup ayırımının katı ve yaygın bir şekilde kabul edildiği bir ifadeyi temsil etmektedir. Bu temsil dış gruplara karşı negatif imgelem mahiyetinde olup, iç gruplarla ilişkili olarak itaatkâr tutumların gelişmesi ve pozitif imgelemi yansıtmaktadır (Levinson, 1949: 150).

Etnosentrizm, kişinin kendi etnik, ırksal ya da sosyal grubunu her şeyin merkezi olarak görmesi ve grubunu diğer gruplardan daha üstün olarak yargılamasının paralel eğilimidir (Güney, 2004: 83; McCurdy, Spradley ve Shandy, 2005: 10; Bizumic ve Duckitt, 2008: 441; Kinicki ve Kreitner, 2009: 460; VandenBos, 2015: 386). Etnosentrizm kavramı içerisinde etnik grupların kendi geleneklerinin ahlaki yapısı ön plana çıkartılarak diğer grupların açık ve ahlaki olmamakla yargılandığı ve iç gruba olumsuz bir örnek teşkil ettiği belirtilmektedir (Campbell ve LeVine, 1961: 85).

Kişiler bağlı oldukları iç gruplarına karşı düşmanca tavır beslemekte ve bunu dış gruplara yönlendirmektedir. Aynı zamanda iç gruplara karşı besledikleri bu duygunun dışavurumu iç gruplarına karşı abartılı saygı, itaat ve minnet duygusu içermektedir (LeVine ve Campbell, 1972: 19; Sanford, 2006: 72). Bu yansıtma mekanizması çerçevesinde etnosentrizm (etnosentrizm) iç grup normlarının benimsenmesi yoluyla tutum ve davranışların bu normlara göre düzenlenmesi, diğer dış gruplara ve onların normlarına düşmanca tavır alma olarak tanımlanmaktadır (Lantz ve Loeb, 1996: 375; Sanford, 2006: 67). Kişilerin bağlı oldukları grup üyelerini diğerlerine nazaran tercih ettikleri görülmektedir (Islam ve Hewstone, 1993: 936). Etnosentrik yapıdaki kişilerin daha çok iç grup ile özdeşleşmeye meyilli olup, dış gruptaki kişilere karşı ise ayrımcı tutumlar sergiledikleri görülmektedir (Sherif, 1966: 12; Perreault ve Bourhis, 1999: 101). Dış gruplara karşı oluşan bu etnosentrik düşmanlığın sebebinin ise grup içerisindeki etnik merkezli idealizasyonun -iç grupların baskın bir yapıda ve dış gruplara karşı hiyerarşik bakımdan daha üstün bir pozisyonda olduğu fikri- yüksek seviyelerde olmasından kaynaklandığı bilinmektedir (Levinson, 1949: 113-150).

Yapılan tüm bu etnosentrik tanımlamalardan hareketle, kapsayıcı bir etnosentrizm tanımı yapmak gerekmektedir. Bu anlamda iç grup/dış grup kavramlarının ortaya çıkmasıyla kendisine zemin oluşturmuş olan etnosentrizm diğer bir ifadeyle etnik merkezilik, kişilerin ait oldukları gruba bağlılıkları nispetinde, dış gruba karşı duymuş oldukları tüm negatif psikolojik duyumsamalardır. İç grup tarafından bastırılan bireyin kızgınlığının bir ifadesi olarak dış gruba yönelttiği bu önyargı, ayrımcılık, üstünlük vehmi, düşmanlık, alaycılık, göz ardı etme, aşağılama, saygısızlık ve ahlaksızlıkla yargılama eğilimi çerçevesinde grup içerisindeki kişiler hayatta kalma ve özsaygı kazanma noktasında kendilerini tatmin olmuş hissetmektedir.

2.1. Etnosentrizmin Kuramsal Çerçevesi

Etnosentrizm kavramının kökenleri incelendiğinde, onu açıklamaya yönelik birçok teorinin ortaya atıldığı görülmektedir. Bu teoriler genetik yapıdan toplumsal düzene kadar pek çok alana eğilmiş olup, genel itibarıyla kişilerin iç grubunu benimsemesi suretiyle kendi grubunu merkeze alması ve dış grupların olumsuz addedilmesi durumunu ifade etmektedir (Bizumic ve Duckitt, 2012: 899). Bu durum etnosentrizmin bireysel, sosyal ve kültürel nüansları içinde barındıran bütüncül bir terim olduğunu ve merkezine yerleştirdiği insanın sosyo-psikolojik özelliklerini yansıttığını göstermektedir (Chakraborty, 2017: 58). Bu çerçevede gruplar arası süreçlerin sosyo-psikolojik teorilerle açıklanabileceği fikri üzerine Bizumic ve Duckitt (2012: 899) **Realistik Grup Çatışma Teorisi**

ve *Sosyal Kimlik Teorisi* çerçevesinde etnosentrizmi ele alırken, Kinder ve Kam (2010: 7) ise bu teorilere ilaveten *otoriteryen kişiliğin* bir uzantısı olarak etnosentrizmi ele almıştır.

Sumner (1906) tarafından ortaya atılan etnosentrizm kavramı, LeVine ve Campbell (1972) tarafından bir dizi toplumsal ve sosyopsikolojik teorilerin başlangıç noktası olarak kabul edilmiştir. Bu alanda, *hayal kırıklığı-saldırganlık-yer değiştirme, diğer psikanalitik kökenli teoriler, dış grup niteliklerinin algılanması, bilişsel uyum teorileri, transfer ve güçlendirme teorisi* sosyopsikolojik teoriler kapsamında değerlendirmektedir. *realistik grup çatışma teorisi, antropolojide sosyal-yapısal çatışma teorileri, referans grup teorisi ve Sumner'in antropolojik eleştirisi, evrimsel teoriler ve etnik sınırlar sorunu* gibi teoriler ise etnosentrizmin toplumsal boyutunu incelemektedir.

Etnosentrizmin teorik çerçevesinin ortaya çıkarılmasına yönelik pek çok araştırmacı tarafından çeşitli teoriler ortaya atılmıştır. Bu çalışma dâhilinde, etnosentrizmin temellendirilmesinde literatürde en sık bahsi geçen *otoriteryen kişilik teorisi, realistik grup çatışma teorisi ve sosyal kimlik teorisine* yer verilecektir. Yapılan çalışmaya temel oluşturduğu düşüncesiyle *dış grup niteliklerinin algılanması teorisinden* de kısaca bahsedilerek *diğer* teorilere geçilecektir.

2.1.1. Realistik (Gerçekçi) Grup Çatışma Teorisi

Etnosentrizm olgusunu açıklamaya yönelik ortaya çıkarılan *Realistik grup çatışma teorisine* göre, toplumda var olan kıt kaynakların kazanılması için rekabet eden etnik gruplar arasında nesnel bir çıkar çatışmasının varlığı söz konusu olup (Grant ve Brown, 1995: 197; Hooghe, 2007: 12; Haviland, Prins, Walrath ve McBride, 1974/2008: 597) prestij, güç ya da sağlık gibi kıt kaynaklar sebebiyle gruplar arasında düşmanlık ve etnosentrizm oluştuğu fikri savunulmaktadır (Tajfel ve Turner, 2004: 281).

Bir bölgede baskın olan gruplar zaman içerisinde yeni gelen yabancıları kendi sosyal konumlarına bir tehdit olarak algıladıkları durumda onlara karşı düşmanlık besleyeceklerdir (Hooghe, 2007: 12). Grubun tehdit unsuru olarak algıladığı yeni gelenlere karşı ortaya çıkan psikolojik ve bireysel tepkilerin öngörülmesi etnosentrizm seviyesinin belirlenmesi adına önem taşımaktadır (Campbell ve Levine, 1967: 6). Dış grubun ekonomik yapısı iç gruptan farklılaştığı ölçüde gruplar arası etnosentrizm seviyesi ve ait olunan gruba bireysel bağlılık artmaktadır (Campbell ve Levine, 1967: 9). Aynı zamanda psikolojik ve bireysel tepkilerin yönünün belirlenmesi son derece önemli olup, düşük statüye sahip kişilerin politik, ekonomik ve sosyal olarak bağlı oldukları gruba yönelik düşmanlıklarını dış gruplara yoğunlaştırma eğilimi taşıdığı görülmektedir. Ancak kaynakların dağılımında sosyal-yapısal farklılıkların kurumsallaştırılarak oy birliğiyle kabul edildiği bir statü sistemi aracılığıyla, farklı statü gruplarında etnosentrizmin oldukça az olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Tajfel ve Turner, 2004: 281). Bu 'ideal durum'un sistemin yasallığı ile ilişkili olduğu ve yaygın olarak 'yükselen beklentiler devrimi'nin karşılığı olduğu bilinmektedir (Tajfel ve Turner, 1979: 45). Grubun statüsünün düşük ya da güvensiz olduğu durumda, gruplar arası yapılan karşılaştırmalar neticesinde alt grupların arzularının açıkça sınırlandırılmış olması grup içerisinde çatışmayı artırmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989: 33; Quillian, 1995: 589). Dolayısıyla iç ve dış gruplar arasında karşılaştırma yapılması durumunda gerginlik, çatışma ve ayrımcılık ortaya çıkmaktadır (Chakraborty, 2017: 58).

Hâkimiyet, savaş, ayrımcılık ve etnosentrizm gibi fenomenleri açıklamada kullanılan bu teoriye göre, gruplar arasında kaynakların paylaşımı noktasında sıfır toplamlı bir rekabet içerisinde oldukları savunulmaktadır (Sidanius ve Pratto, 1999: 17).

2.1.2. Otoriteryen Kişilik Teorisi

Adorno ve diğerleri tarafından ortaya atılan ve realistik grup çatışma teorisinin etnosentrizmi açıklamada yetersiz olduğundan hareketle oluşturulmuş *otoriteryen kişilik teorisi* (Kinder ve Kam, 2010: 14) çalışmanın temellendirilmesinde son derece önem taşımaktadır. Bu teori, psikanalitik ego ve benlik saygısı teorileri, hayal kırıklığı-saldırganlık-yer değiştirme teorisi ve bilişsel teoriden bağımsız olmayıp bu üç teorisinin karışımıdır (LeVine ve Campbell, 1972: 148). Otoriteryen kişilik teorisinin özünde zayıf olanların (etnik azınlıklar gibi) otoriteye boyun eğmelerinin gerekliliği ve güçlü olanların ise daima yüceltilmesi gerektiği görüşü vardır. Otoriterlerin muhafazakâr ekonomik-politik görüşlere, yabancı düşmanlığına ve etnosentrik eğilime sahip olduğu savunulmuştur. Dolayısıyla, herhangi bir etnik azınlığa önyargılı olan kişinin diğer azınlık gruplara da önyargı ile yaklaştığı, daha etnosentrik ve ayrımcı davrandığı görülmektedir (Sidanius ve Pratto, 1999: 6). Napier ve Jost (2008: 612) tarafından yapılan çalışmada da bu duruma benzer olarak düşük gelir seviyesi ve eğitim eksikliğinin

otoriterliğe sebep olduğu ortaya konmuştur. Nihayetinde otoriteryenizmle ekonomik muhafazakârlık arasında bağlantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dahrendorf (1959: 165) pozisyonla ilişkilendirilmiş olan otorite kavramının, hem üstünlüğü hem de ikincil bir konumda olmayı ima etmesinden dolayı yanlışlığını vurgulamıştır. Beklentilerin karşılanmadığı durumda çatışmanın ortaya çıkabileceğini ifade etmiştir (Aktaran, Ritzer, 1996: 129). Bu durum Adorno ve diğerlerinin yapmış olduğu çalışmada olduğu gibi, ebeveynleri tarafından cezalandırılma korkusu taşıyan çocukların onlara karşı kızgınlık taşıdığı ve bastırılmış gizli tutulan duygularının patlamaya hazır olduğu fikri (Brunswik, 1950: 455), çatışmacı tutumun dış gruplara yönlendirilerek üstünlüğün sağlanacağı fikrini desteklemektedir. Kişilerin bastırılmış duyguları saldırganlık, yerinden etme, karşıtlık ve düşmanlık biçiminde dış gruplara yönlendirilerek – Yahudiler gibi- onlar günah keçisi formuna sokulmaktadır (Brunswik, 1950: 485).

2.1.3. Sosyal Kimlik Teorisi

Etnosentrizm kavramının oluşumunu açıklamaya yönelik literatürde *sosyal kimlik kuramı*ndan bahsedilmektedir (Hooghe, 2007: 12). Sosyal kimlik kuramı 1970'li yıllarda Henri Tajfel ve John Turner tarafından geliştirilmiş olup kişilerin nesnelere, olayları ve diğer kişileri sınıflama ve kategorize etme eğilimi taşıdığını vurgulamaktadır. Bu kategorileşmenin kişiler arasında “biz” ve “onlar” ayrımını geliştirdiği ve bu sayede gruplaşmayı doğurduğu görülmektedir. Kağıtçıbaşı (2013: 308) bu durumun en önemli nedeninin ait olunan grubun kişilerin tutum, fikir ve davranışları üzerinde etkisinin bulunması olduğunu belirtmektedir. Tajfel yapmış olduğu araştırmada kişileri rasgele gruplara koyup, onlara çeşitli isimler vermiş ve sonucunda belirli bir süre sonra bütün grupların kendi özdeşliğini geliştirdiği, diğerlerini yargılamaya başladığını tespit etmiştir (Tajfel ve Turner 1979: 40). Bu örnekte de açıkça görüldüğü gibi kişiler iç gruplarıyla paylaştıkları birçok ortak özellik doğrultusunda, kendi gruplarından olmayanlara karşı önyargılı, ayrımcı ve etnik merkezli davranışlar sergilemektedir (Kağıtçıbaşı, 2013: 281).

Bazı kişilik tiplerinin –düşük sosyoekonomik statü, benlik saygısı, bilişsel yetenek- güçlü bir grup kimliğine ihtiyaç duyduğu ve bu ihtiyaç doğrultusunda gruba olan bağlılığını devam ettirmek adına etnik merkezli önyargıyı benimsemeye daha açık olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla aktör grup ile sıkı bir özdeşleşmenin sonucunda ortaya çıkan etnosentrizm kavramı, grup içi kimlik belirleme ve yabancı grup üyelerine karşı kutuplaşmayı da beraberinde getirmektedir (Hooghe, 2007: 12). Kişiler bağlı oldukları grubun kendilerine sağladığı sosyal kimlik doğrultusunda hareket etmeyi ve kendi kültürel standartları doğrultusunda diğerlerini değerlendirmeyi benimsemektedir (Chen ve Starosta, 1998: 229; Kartarı, 2004: 136). Kişinin kimliğini gruptan alması durumunda kendi geleneksel görüşlerinin ideal olduğu düşüncesi beraberinde kişisel değer duygusunu da getirecektir (Haviland vd., 1974/2008: 807; Kağıtçıbaşı, 2013: 308).

Toplum içerisinde cinsiyet, sosyoekonomik sınıf, etnik grup ve çok sayıda kültür bulunmasının yanında biz-onlar ayrımının beraberinde getirdiği sosyal kategorileştirme, grubun farklılaşması ve grup ideolojisinin oluşması stereotipleştirmeyi destekler. Grubun farklılaşması neticesinde grup içi benzerlikler ön plana çıkarılırken, diğer gruplara olumsuz bir yargı barındırılır (Akkoyun, 2013: 105). Gruplar arasındaki farklılıkların açıklanmasında grup üyelerinin güçlü bir kimliğe sahip olması (sosyal kimlik süreci) ön planda tutulurken, grubun oluşumu ve tercihi noktasında da etkin rol oynadığı bilinmektedir (Masson ve Verkuyten, 1993: 158).

2.1.4. Dış Grup Niteliklerinin Algılanması Teorisi

Gruplar arasında gelenek ve rollerin farklılaşmasına bağlı olarak var olan klişelerini birbirlerine yansıtma eğilimi taşıdıkları bilinmektedir. Kişilerin diğerlerine karşı vurguladıkları klişelerden birini meslek boyutu oluşturmaktadır (LeVine ve Campbell, 1972: 156).

Meslekler, birbirlerinden farklı işleyişlere sahip, özerk yapıda olan gruplara örnek teşkil etmektedir. Mesleki farklılaşma ve tabakalaşmanın hali hazırda kutuplaşmayı da meydana getirdiğinden hareketle özellikle el işçiliğine dayanan (zanaat gerektiren) ve dayanmayan meslekler arasında görülmekte olduğu düşüncesi hâkimdir. Mesleği icra edenler arasında el emeği ile uğraşanların güçlü fakat aptalca, zevk düşkünü ve müsrif olarak görüldüğü diğer tüccar ve iş adamı kategorisindekilerin ise kibirli, kurnaz, seçkin ve otoriteli oldukları düşünülmektedir. Teknik ve bürokratik pozisyonlara erişimde başarılı olan kişilerin hırslı, hevesli, çalışkan ve saldırgan bir kişilik yapısına sahip oldukları görülmektedir. Mesleki kutuplaşmaların temelinde özel bir uzmanlaşmanın olduğu ve bu duruma ilişkin tutum geliştirildiği bilinmektedir (LeVine ve Campbell, 1972: 157).

Meslek gruplarının birbirlerine karşı basmakalıp ifadelerine sahip olmasına neden olan farklılıklar barındırdığından hareketle oluşturulan dış grup özelliklerinin algılanması teorisi yapılan bu çalışma için de hususi öneme sahiptir.

Özellikle sağlık meslek gruplarında alt ve üst pozisyonlarda hizmet veren meslek gruplarının sayıca fazla oluşu grupların birbirlerine karşı bakışını değiştirmiş olup mesleki anlamda etnosentrizm düşüncesini desteklediği görülmüştür.

Etnosentrizmin temellerini oluşturan teorilerin her birinin farklı bir boyutu ele aldığı ifade edilebilir. Realistik grup çatışma teorisi daha çok kıt kaynakların paylaşımı noktasında rekabetin ön planda tutulduğunu ve bu durumun etnosentrizm düşüncesine sebep olduğunu vurgulamaktadır. Etnosentrizm düşüncesini kişiliğin bir yansıması olarak ele alan otoritaryen kişilik teorisinde, etnik gruplar arasında güçlü-zayıf ilişkisi vurgulanmakta, otoriter yapıdakilerin diğerlerine karşı baskın konumda olduğu ve bu durumun etnosentrik davranışa yol açtığı ifade edilmektedir. Sosyal kimlik kuramı kişilerin kendi grubundakilerle özdeşleşmeleri neticesinde kimlik elde etmelerine ve bu durumun dış gruba karşı etnosentrizm düşüncesine neden olduğuna değinmektedir. Dış grup niteliklerinin algılanması teorisi meslekler arasında var olan farklılıklar üzerine inşa edilmiştir. Etnosentrizm düşüncesinin mesleğin yapısal özellikleriyle ilişkilendiren bu teoriye göre el emeğine dayalı mesleklerin etnosentrik davranışa maruz kalacağı ifade edilmektedir. Tüm bu teorilerin ortak noktası ise iç-dış, güçlü-zayıf, bürokrat-tüccar gibi sınıflandırmalar yapılarak bir ötekinin oluşturulması suretiyle etnosentrizm güçlendirilmeye çalışılmaktadır.

2.1.5. Diğer Teoriler

Etnosentrizm kavramının temellerini oluşturan birçok kuram bulunmaktadır. Bunlardan bir kısmı yapılan çalışma ile yakın ilişki içinde bulunduğundan dolayı daha detaylı ele alınmış, diğerlerinden de kısaca bahsedilmesi gerektiği düşünülmüştür. Bu başlık altında LeVine ve Campbell (1972)'in etnosentrizmi açıklamaya yönelik geliştirdiği teoriler ele alınacaktır:

Hayal kırıklığı- saldırganlık- yer değiştirme; Bireylerin sosyal birer varlık olduğundan hareketle sosyal bir çevrede faaliyet gösterdikleri bilinmektedir. Bireysel dürtü ve arzularının sosyal çevre tarafından engellendiği, kısıtlandığı, bastırıldığı durumlarda ortaya çıkan ve bireyin kendi grubu içerisinde daha fazla denetim altında tutulmasından kaynaklı hayal kırıklığı, saldırganlık ve son olarak yer değişimi ile sonuçlanan bir sürece girdiği üzerine temellendirilmiştir (LeVine ve Campbell, 1972: 118). Otoriteye boyun eğmesi istenen kişilerin, her ne kadar kendi gruplarıyla sıkı bir ilişki içinde oldukları görülse de bastırılmış dürtülerinin aslında hayal kırıklığı, saldırganlık ve yer değişimini barındırdığı görülmektedir.

Bilişsel uyum teorileri; Bazı gruplar arasında var olan ilişkinin niteliğine ve miktarına göre aynı küme içerisinde değerlendirildikleri görülmektedir. Bu durumun belirleyicilerinden biri olan basmakalıplar, grubu pozitif ve negatif algılamaya neden olmaktadır. Aynı zamanda uyum modeline göre, beğenilen grupların benzerliği abartıldıkça hoşnut olunmayan grupların farklılıkları belirginleştirilmeye çalışılacaktır. Uyum modelinin özünde var olan, iki unsur (beğeni ve hoşnutsuzluk) arasındaki ilişkinin eşit olarak değerlendirilmesi (uyum içerisinde) gerektiği düşüncesidir (LeVine ve Campbell, 1972: 192). Bu durum tıpkı etnosentrizmin varlığını güçlendirmede kullanılan zıtlığa (iç-dış) benzemektedir. Kişinin kendini ait hissettiği grubun olumlu yönlerini belirginleştirme eğilimi taşıdığı ölçüde, dış grupların olumsuzluklarını daha fazla görmesine neden olacağı ifade edilmektedir.

Transfer ve güçlendirme teorisi; Bu teori, etnosentrik davranışların temelinde kişilerin çocukluk dönemlerinde yaşadıkları bir dizi alışkanlığın güçlendirilerek yetişkinlik dönemine aktarıldığı ve bu duygunun geçmişte var olan yoğunluğuna bağlı olarak aynı oranda yetişkinlikte zuhur ettiği üzerine temellendirilmiştir (LeVine ve Campbell, 1972: 198). Kişilik faktörünün oluşumunda kültürün etkisi bulunduğu kadar, ailenin yetiştirme tarzının da son derece önemli olduğu ve ileriki yaşamında etkisinin görülebileceği temeline dayandırılmıştır.

Referans Grup Teorisi ve Sumner'in antropolojik eleştirisi; Referans grup teorisi çerçevesinde ele alınabilecek olan etnosentrizm kavramı, kişilerin hayatlarına ilişkin veya davranışlarını düzenleme noktasında ölçüt aldıkları bir grubu örnek almaları ve hayatlarını bu gruba göre düzenlemeleri anlamına gelmektedir. Kimi zaman 'onlardan biri' olarak kabul görmek adına yapılan bu tür eylemler genel olarak kişinin kendi seçimidir (Allport, 1979: 37). Bu gruplar genellikle iş arkadaşları, komşular ve öğretmenlerdir (Bauman, 1998/2012: 42). Kişilerin iş arkadaşları, üstleri veya aile bireyleriyle ilişkileri referans alma noktasında son derece önemli olup, kabul görmek açısından da elzemdir. Bu sayede kişiler, ait olduklarını hissettikleri grup nezdinde diğerlerinden farklılaşmış olmaktadır. Zijderfeld (2013: 228) ve Bernardi (1992: 28) tarafından, kişilerin öznel olarak bağlı oldukları anlam dünyası çerçevesinde sahip oldukları değerlendirici yargılarla referans çevresi edindikleri ifade edilmektedir. Ancak – özellikle azınlık grup üyesi olanlar- her zaman referans grup seçimi isteğe bağlı gerçekleşmeyerek baskın

çoğunluğun dil, görgü, ahlâk ve hukuk standartlarına uyuma zorlamaktadır. Bu nedenle biyolojik olarak bağlı olduğu grup ile referans grubu arasında çatışma süregelmektedir (Allport, 1979: 38).

İç grup-dış grup ayrımını ilk olarak yapan Sumner, grup türleri arasındaki ilişkileri de belirlemiştir. Sumner tarafından ortaya konan bu bulguların daha çok tarih ve etnolojiden çıkarılan sayısız gözlem sonucunda resmedildiği, analitik bir bakışın yer almadığı bilinmektedir. Resmin bulanıklaştığı hallerde, dışarıdaki grubun sadece düşmanca bir referans olmadığı, zaman zaman pozitif etkisinin de bulunduğu göz ardı edilmiştir (Merton ve Rossi, 1957: 356). Dolayısıyla her ne kadar Sumner tarafından iç-dış grup ayrımının referans grup teorisi bağlamında değerlendirilmesi önem taşımaktaysa da referans alınan grubun daha çok negatif özelliklerine yoğunlaşılmasının beraberinde getirdiği bazı eksik taraflar bulunmaktadır.

Diğer psikanalitik kökenli teoriler; Bu teoriler kapsamında gruplar arasındaki ilişkilerin grup narsisizmi, benlik saygısı, yansıtma, otoritaryen kişilik gibi başlıklar altında ele alınması amaçlanmıştır. Grup düzeyinde narsistik hareketlerin özünde var olan eğilimin ben merkezli yapısına dikkat çekilmiş, bu durumun etnosentrizmin oluşumuna etkisi ele alınmıştır. Aynı zamanda grubun yansıtma mekanizmasına sahip olduğu, iç grup tarafından baskılanan grup üyelerinin saldırganlıklarının aynı oranda dış gruplara karşı yönlendirildiği (yansıtıldığı) görülmektedir (LeVine ve Campbell, 1972: 138-146). Kişinin kendi sosyal gruplarının beğenmedikleri özelliklerine karşı yansıtamadıkları saldırgan davranışlarının diğer gruplara karşı ifadesini vurgulamaktadır.

Antropolojide sosyal-yapısal çatışma teorileri; Toplumdaki bireylerin çoğunun birden fazla gruba bağlılıklarının beraberinde getirdiği bir takım zorlukların olabileceğinden hareketle oluşturulmuş olan bu teorilerin özünde, merkezi konumda olan grubun standartlarının diğer gruplar ile uyumlaştırılması gerektiği yer almaktadır. Aksi durumda muhtemel çatışmaların yaşanabileceği ifade edilmektedir (LeVine ve Campbell, 1972: 43). Kişilerin birçok sosyal gruba bağlılıklarının söz konusu olabileceği, bu gruplar arasında farklılıkların ortak bir noktada buluşmamasının ve birbirlerinden tamamen ayrı olmasının beraberinde getirebileceği bir takım zorluklara dikkat çekilmiştir.

Etnik sınırlar sorunu; Bu teori; siyasi, ekonomik veya dini anlamda sınırların bulunması gerektiği, etnosentrizm düşüncesinin ancak bu sayede etkili olacağı fikri üzerine temellendirilmiştir. Liderlikte dini bir unsurun var olabileceği ancak esas vurgunun askeri ve ekonomik yapıya işaret ettiği görülmektedir (LeVine ve Campbell, 1972: 113). Sınırların belirlenmesi etnosentrik eğilime sahip olunan yapının görülmesini de kolaylaştıracaktır.

Evrimsel teoriler; Gerçekçi grup çatışma teorisinin bir uzantısını oluşturan evrimsel teoriler, hayatta kalmak için çevresel uyumluluğun gerektiği üzerine temellendirilmiş olup, bu durumun sonucunun belirli yöntemlerle hesaplanmasını sağlayan alt küme ve sonuçların bulunduğunu savunmaktadır (LeVine ve Campbell, 1972: 72).

2.2. Etnosentrizmin Esasını Oluşturan Etmenler

Etnosentrizm temelde kişilerin kendi kültürel perspektiflerinden hareketle diğerlerini değerlendirme eğilimini yansıtmaktadır. Aynı zamanda etnosentrizmin sosyo-psikolojik karakterinden dolayı, kültürün de etkisiyle oluşan, kişiliğin derinlerinde yatan bir eğilim olduğu görülmektedir. Aynı zamanda 'benlik' kavramının kişilikten ayrı değerlendirilemeyeceğinden hareketle, Pearl (1954: 138) tarafından davranışsal değişimler sonucunda etnosentrik bakış açısını etkileyebileceği iddia edilmektedir. Dolayısıyla etnosentrik düşünce benliğin dışı vurumu şeklinde ifade edilebilecektir. Kültür, kişilik, kimlik ve kolektiflik gibi etmenlerin yanı sıra, yapılan araştırmalarda (Rosenblatt, 1964; Ray ve Doratis, 1971; Ray, 1971; Hello, Scheepers, Vermulst ve Gerris, 2004) milliyetçilik, din ve eğitim gibi faktörlerin de etnosentrik düşünme üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu belirleyiciler alt başlıklar halinde kısaca açıklanacaktır.

2.2.1. Etnosentrizm-Kültür İlişkisi

Kültür, belirli bir zaman diliminde bir grup insan arasında yaygın olan farklı düşünce biçimleri, örtülü ve açık davranışsal kalıplar, bilgi edinme ve iletme alışkanlıkları, tanımlanabilir sembol ve sinyaller, köklü fikir ve değerleri içeren bir dizi kalıptır (Sady, 1964: 3; Booth, 1979: 14). Bir diğer tanıma göre ise dil, tutumlar, gelenekler, inançlar, değerler, ahlâk, sanat, bilgi, politika, kanun, eğitim, teknoloji ve diğer sosyal etkileri – toplumun kişilerin davranışlarını etkileyen- karmaşık, bütünleşmiş yapıyı ifade eder (Stull ve Till, 1994: 4). Boas (1983: 159) ise kültürü bir sosyal grubu oluşturan bireylerin doğal ortamlarına, diğer gruplara, grubun kendisine ve her bireye bağlı olarak topluca ve bireysel olarak davranışlarını karakterize eden zihinsel ve fiziksel reaksiyonların ve faaliyetlerin toplamı olarak tanımlamıştır.

Kültür, “*bir grubun ya da insan kategorisinin üyelerini birbirinden ayıran kolektif zihni yazılımdır*”. Kültürün kişilerin zihni yapısını da içerdiğini ifade eden Hofstede, kişiliğin oluşumunda her bireyin kendine has kombinasyonunun olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla kişilik bireye has olup, kültür grup ya da kategoriye özeldir (Hofstede, 1993: 19-22; Laroche, 2003: 2). Kişilerin uğruna mücadele etmeye değer buldukları her şeyin kültür olduğu düşünüldüğünde bu ortak değer ve normlar etrafında birleşen grupların olacağı da muhakkaktır (Zijderfeld, 2013: 33). Her ne kadar insanlar, kültürün davranışa ve benliğe olan ilişkisinden habersiz, kültürler arası konuları anlamada yetkinlikten yoksun etnosentrik bir durumda (Winkelman, 2009: 88) olsalar da gruplar arasında etnik çatışmalar kaçınılmazdır. Gruplar arasında var olan çatışmaların kültür bağlamında düşünülmesi, kişisel olarak değerlendirilen kimlikten bağımsız düşünülemez. Etnosentrizmin kişiliğin derinlerinde yatan bir eğilimi yansıttığı düşünüldüğünde, oluşumunda kültürün önemli bir yere sahip olduğu sonucuna ulaşılabacaktır.

Çoğu kültür, kendini ‘dünyanın merkezi’ olarak düşünür. Diğer kültürler arasında en iyisinin kendisi olduğu düşüncesi etnosentrizmin özünü oluşturmaktadır (Gefvert, 1974: 4; Triandis, 1994: 249; Sutherland, 2002: 278; Herskovits ve Pojman, 2004: 8; Edgerton, 1992/2015: 220). Bir diğer görüşe göre ise, kişilerin kendi kültürel kimliklerini geliştirebilmeleri adına etnosentrik olmaları gerektiği savunulmaktadır (Chen ve Starosta, 1998: 296). Ancak bunu gerçekleştirirken de kişilerin kendi kimliklerini oluşturmada diğer kişi veya grupların kimliğine saygısızlık etmeden kendi kültürel değerlerinden yararlanması olarak tanımlanan pozitif etnosentrizm ön planda tutulmalıdır (Bernardi, 1992: 28). Aynı zamanda kişilerin kendi grupları açısından hangi davranışın faydalı olacağı düşüncesi neticesinde kültür standartları çerçevesinde bir merkezileştirme yargısına sahip oldukları, bunun da etnosentrik düşünceye yol açtığı bilinmektedir (Gefvert, 1974: 4; Brislin, 1981: 76; Chen ve Starosta, 1998: 27). Bu durum az ya da çok tüm kültürel gruplarda mevcut olup (Giddens, 1993: 260; Triandis, 1994: 275), fark edildiğinde bunun önüne nasıl geçileceği veyahut kendi kültüründen farklı kültürlerin olduğu üzerine düşünülmelidir (Triandis, 1994: 275).

Kültüre farklı bir perspektiften bakan marksizm öğretisinde bağımsız bir disiplin olarak kültüre yer olmayıp, kültür sosyo-ekonomik temelin bir yansıması olduğu görülmektedir. Bu anlamda kültür maddi temel olarak adlandırılan üretim güçleri (işgücü, hammadde) ve üretim ilişkileri (işveren-işçiler, uzmanlıklar vs.) çerçevesinde ele alınmaktadır (Zijderfeld, 2013: 175). Bu anlamda mesleğin kültürel bağlamda ele alınması durumunda, bazı meslek mensuplarının aynı ya da benzer ortak kültürel paylaşımlarının olduğu ve diğer bazı meslek gruplarının farklı ülkelerde farklı algılanmaya müsait olduğu görülmektedir. ABD ve Kanada gibi ülkelerde bazı teknik uzmanların satış temsilcileri ve diğer teknik uzmanlardan üstün olduğu gerekçesiyle ayrı tutulduğu görülmektedir (Laroche, 2003: 5). Marksist öğretilerde kültür, esasen maddi bir temele dayandırılarak üretimin gerçekleştiği meslekler bağlamında ele alınmakta olup meslek grupları arasında var olabilecek etnik merkeziliğe işaret etmektedir. Meslek grupları oluşan bu hiyerarşi durumunun özellikle Marksist öğretinin bir yansıması olduğu ifade edilmektedir.

2.1.2. Etnosentrizm-Kimlik İlişkisi

Bir kişiyi diğerlerinden farklı kılan, ona haysiyetini veren ve onu bulunduğu toplum içerisinde var eden unsur kimlik olarak tanımlanmaktadır (Thomas, 1992: 76; Tok, 2003: 120- 137; Woodward, 2007/2016: 187; Göka, 2016: 18). Kişinin kendisi hakkındaki kişisel algısı, toplum içerisinde işgal ettiği konum ve toplumsal rolleri de kimliğini oluşturur (Woodward, 2007/2016: 187). Hayatlarını mesleki ve toplumsal kimlik elde etme uğruna harcayan kişiler (Göka, 2016: 18), diğerlerinin algılaması neticesinde sosyal kimliklerini kazanmaktadır (Thomas, 1992: 76).

Toplumsal ya da nesnel kimlik, bir kişinin çeşitli gruplara mensubiyeti (toplumsal cinsiyet, toplumsal sınıf ya da etnisite) çerçevesinde şekillenmekte, benlik ya da öznel kimlik ise kişisel özellikler, vasıflar ve tercihlerin bütünleşmesi ile oluşmaktadır (Woodward, 2007/2016: 187). Değer ve inanç sistemleri, bağlılıklar, amaç ve sadakatın kaynağını oluşturan ve kimliğin etnik, dini ve ulusal yapısını temsil eden kültür modelleri aynı zamanda benliğin de özünü oluşturmaktadır (Tok, 2003: 120- 137). Kültür, kimliğin tanımlanması, ifade edilmesi ve geliştirilmesi için bir önkoşul olup kimliğin varlığı kültüre dayandırılarak açıklanmaktadır (Tok, 2003: 28).

Kişiler, belirli bir kültür içerisinde doğup, kültürün izin verdiği ölçüde kişisel kimliklerini şekillendirmektedir (Baumann, 1999/2006: 27). Bireylerin hayatları için elzem olan gelir, fırsat, kariyer, başarı ve güç gibi şeylere ulaşmaya çalıştıkları alan olarak tanımlanan seçme bağlamı olarak kültür, etno-kültürel grupların hayatın idamesi için gerekli olan faaliyetlere bağlıdır (Tok, 2003: 40-71). Geç dönem modern kimlik oluşumunda öz sorumluluk, öz disiplin ve özgürlük standartları çerçevesinde, bireyler yalnızca belli eylemlerden değil, değişen düzeylerde

karakter, kariyer, maddi kazanç, aile ilişkileri, kazanılan itibar gibi unsurlardan da sorumludur. Bu unsurların iyi değerlendirilmesi sonucunda, kişinin 'ötekilik' kategorilerine sıkışıp kalma riski azalmaktadır (Connolly, 1991/1995: 38).

Kimlik sahibi olan kişi öteki kişilerin değerinin düşürülmesi yoluyla bireysel kimliğini korumakta iken (Connolly, 1991/1995: 67), grup kimliği farklı olanın boyun eğdirilmesi veya dışlanması yoluyla korunmaktadır (Connolly, 1991/1995: 205). Kişilerin kendi kültürel normları çerçevesinde hareket etmeleri gerektiği üzerine baskı hissetmeleri, öteki kültürlerin normlarına karşı –kaba, tuhaf ve acımasız- gözden düşürme ve kötüleme gayretlerini beraberinde getirir. Aynı zamanda öteki kişilere daha az itina gösterilmesi gerektiğinden hareketle, kültürlerin ortaya koyduğu "biz" ve "onlar", "burası" ve "orası", "içerisi" ve "dışarı", "yerli" ve "yabancı" gibi ayrımlar oldukça yaygındır (Bauman, 1998/2012: 177). Kişileri yalnız tek bir kültürel kimliğin penceresinden değerlendirerek 'bizim kültürümüz' 'onların kültürü' şeklinde ayırarak, hemfikir olunmadığı durumda hatalı demek doğru olmayacaktır (Baumann, 1999/2006: 96).

Modern öncesi dönem halkların kendi dünyalarını 'tüm' dünya olarak gördüğü ve kendi kültürel kimliklerinin rakipleri tarafından tehdit altında olmadığı 'naif etnosantrizm' olgusu olarak adlandırılabilir bir durum içerisinde bulunmaktaydı. Zaman içerisinde kültürel 'öteki'nin daha çok farkına varılarak belirli bir kültürün, kendini her şeyin merkezinde konumlaması ve 'tüm' dünyayı temsil ettiğini iddia etmesi neticesinde hakiki bir etnosantrizm olgusu vuku bulmuştur (Tomlinson, 1999/2017: 112). Bu durumun altında yatan nedenler belirlendiği müddetçe ayrımcılığa ve önyargılı tutumlara ilişkin çıkarım yapılabilecektir (Göka, 2016: 18-21).

Kişiler kimlik elde etme ya da var olan kimliklerini koruma gayreti içerisinde. Kimliğin kazanılması noktasında kimi zaman kolektif bir yapılanma içerisinde yani kişilerin kendi iç gruplarından destek aldığı bir durum söz konusudur. Sosyal kimlik kuramından da hareketle kişilerin kimlik oluşumuna etki eden iç gruplardan bağımsız hareket etmeyip, onlarla fikir birliğine sahip olduğu bilinmektedir. Bu durum dış gruplara karşı ortak hareket etmeyi beraberinde getirmektedir. Etnosentrizm düşüncesinin özünü oluşturan bu durum ayrımcı ve dışlayıcı davranışlara neden olmaktadır.

2.1.3. Etnosentrizm-Eğitim İlişkisi

Eğitim ve etnosentrizm arasında birçok nedene bağlı bir ilişki bulunmaktadır. Zekâyâ bağlı yapılan değerlendirmelerin tam olarak belirlenemediği göz önünde bulundurulduğunda yüksek bir zekânın basmakalıp düşüncelerle kuşatıldığı ya da düşük statüdeki kişilerin daha fazla zeki olduğu çıkarımını yapmak oldukça zordur (Levinson, 1950: 281). Eğitim süresine göre yapılan değerlendirmelerde ise, etnosentrizmi artıran bir diğer nedeninin eğitimin az olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir (Levinson, 1950: 281; Quillian, 1995: 603; Hooghe, 2007: 12). Ancak Sanford tarafından yapılan çalışmada örneklemin çoğunluğunu yükseköğretime sahip kişilerin oluşturduğu ve birbirlerinden farklı etnosentrik eğilimler taşıdıkları sonucuna ulaşılmıştır (Sanford, 2006: 78). Yapılan çalışmaların birbirlerinden farklı sonuçlar içerdiği, eğitim seviyesinin artmasına bağlı olarak etnosentrik eğilimlerin azaldığı sonucunun yanında yüksek eğitim sahibi kişiler arasında da etnosentrizmin var olabileceği görülmüştür.

Eğitim, kişilerin dünya görüşünü genişleterek, yabancı kültürler ve alternatif normlar hakkında etnosentrik düşünceyi ve hoşgörüsüzlüğü azaltmaya yardımcıdır (Napier ve Jost, 2008: 600; Ray, 1971: 89; Hello vd., 2004: 253). Aynı zamanda eğitimin bir diğer işlevi, kişilerin bağlı oldukları grubun amaçlarına yönelik olumsuz hissiyata sahip olması durumunda bile tolerans aralığının geniş olmasına katkı sağlamaktır (Bobo ve Licari, 1989: 303).

Günümüzde etnik gruplar mesleki farklılaşma yoluyla (geçmişe nazaran günümüzde daha az istikrarlı olsa bile) ayrışır. Gruplar genellikle belirli meslek grupları etrafında kendilerini örgütleme eğilimine sahiptir (Barth, 1969: 34). Adorno ve diğerleri (1950) otoritaryen kişilik adlı kitapta da aynı noktaya değinmiş, otoritaryen kişilik yapısının oluşumunun kişilerin ait oldukları sosyal sınıftan bağımsız olmayıp, aynı zamanda yaş ve eğitime göre de değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. Dolayısıyla etnosentrik yapıdaki kişilerin yaş ve eğitime bağlı olarak değişiklik gösterebileceği belirlenmiş ve diğerlerine nazaran belirli meslek gruplarında daha yaygın olduğu ifade edilmiştir.

Meeusen ve diğerleri (2013: 516)'nin yapmış olduğu çalışmada, eğitim ve etnosentrizm arasındaki ilişkinin bilişsel yetenek ve mesleki statü bağlamında değerlendirilebileceği ve aralarında çok güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin yalnızca bilişsel yeteneklerin teşviki yoluyla veya onlara mesleki yaşamlarında daha iyi

bir başlangıç pozisyonu sağlayarak değil aynı zamanda kültürün bir parçası olan etnosentrizm seviyesini en aza indirerek akademik kültürlerine aktarmalarına destek olmak son derece önem taşımaktadır.

2.1.4. Etnosentrizm-Milliyetçilik İlişkisi

Bir toplumdaki kişilerin kendi milletinin her zaman haklı, ahlâki ve övgüye layık olduğu ve kendi milleti için iyi olan şeyin diğerlerinin çıkarlarından önce gelmesi gerektiği inancı olan etnik merkezcilik (Bauman, 1998/2012: 193), medeniyet tarihinde yaygın bir temadır (Van der Dennen, 1985: 5). Aynı zamanda algısal üstünlük ile diğer ulusların görece aşağı doğru kıyaslanmasını ve ulusal egemenliğe yönelmeyi yansıtır (Kosterman ve Feshbach, 1989: 271). Ancak bu durum da mutlak bir doğruluk taşımayıp, bir kişinin ülkesine olumlu tutumlar beslemesinin, diğer ülkelere olumsuz yargıda bulunmasını gerektirmemektedir (Balabanis, Diamantopoulos, Mueller ve Melear, 2001: 160). Ray ve Lovejoy (1986: 564) tarafından yapılan çalışmada, kişilerin kendi vatanına duyduğu bağlılığın dış grup olarak nitelendirilen diğer uluslara karşı önyargılı olmasını gerektirmediği sonucu elde edilmiştir. Ancak Haviland ve diğerleri (1974/2008: 802) her grubun kendi kültürel mirasını koruma düşüncesiyle diğer gruplarla arasındaki farklılıkları belirginleştirme eğilimine sahip olmasını ve bunun etnosentrik davranışlara yol açmasını olağan bir durum olarak nitelendirmiştir.

Milliyetçilik bireye bir devlete ve vatana sahip olmanın verdiği güven duygusunu yaşatmanın (Şenol, 2010: 55) yanı sıra algılanan siyasi egemenliğe duyulan yoğun sadakat duygusunu içeren bireysel bir eğilimi ifade etmektedir. Milliyetçilik ve etnosentrizm, genellikle bir gruba karşı olumlu tutumlar ve diğer bazı veyahut tüm gruplara karşı ise olumsuz tutumlar içermesi bakımından benzerdir. Ancak etnik merkezçiliğin gayri resmi yapısı küçük gruplardan toplumlara dönüşümde ortaya çıkmakta (Rosenblatt, 1964: 131), özellikle uluslararası arenada egemen etnik grup tarafından asimile edilmiş toplulukların kültür ve kimliğinin dışlanması ile sonuçlanmaktadır (Tok, 2003: 230). Uluslararası ilişkilerde mevcut olan ve ülkelerin birbirleri üzerinde güç sahibi olmalarına paralel olarak ortaya çıkan etnosentrik davranışlar karşıt grupların milliyetçi ruhunu zedelemekte ve aslolan kimlik ve kültürlerini yok sayarak onların asimile olmasına sebep olmaktadır.

Vatanseverlik ve etnosentrizm arasında bazı farklılıklar söz konusudur. Ülkesine bağlılığı ve sevgisi olan gerçek bir vatansever tarafından diğer ulusların normları eleştirel bir anlayışla değerlendirilebilirken, etnosentrik bakış açısı belirli ulusal değerlere kör bağlanmayı diğer ulusların grup dışı görülmesini ve reddedilmesini içerir (Levinson, 1949: 107). Bu anlamda etnosentrizmin ulus merkezli değerlendirmeye benzerlik taşıdığı, kişilerin kendi ülkelerinin iyiliğini en yüksek değere sahip gördüğü ve kendi çıkarlarını koruma adına diğer ülkelere karşı etnosentrik yapıyı benimsediği ifade edilebilir. Vatansever görüşte ise, kişinin ülkesine ve orada yaşayanlara karşı duyduğu saygı, bağlılık ve gurur ifade edilmekte, diğer ulusların farklılıkları hoşgörülle karşılanmaktadır (Barnes ve Curlette, 1985: 44). Bu anlamda vatanseverliğin iki tür boyutunun olduğu ve özellikle etnosentrizmle ilişkili olan boyutta diğer ulusların zayıflatılması ve yok edilmesini içeren tutumlara rastlanmaktadır.

2.1.5. Etnosentrizm-Din İlişkisi

Kişinin kendi dini inancına sahip kişilerle çalışması, onları tercih etmesi veya evliliğini bu özellikleri dikkate alarak gerçekleştirilmesi dini etnik merkezcilik olarak tanımlanmaktadır (Ray ve Doratis, 1971: 170-178). Kişilerin kendi dini inançlarına bağlılıkları ölçüsünde diğer dinleri ve onlara inananların farklılıklarını belirginleştirdiği ve bu suretle hiyerarşik olarak baskı altında tuttuğu görülmektedir (Jun, 2010: 237).

Bir kimsenin kim ve ne olduğu, ne düşündüğü ve ne hissettiği toplumu saran bir şemsiye gibi 'din' ile sıkı bir şekilde ilişkilidir (Zijderveld, 2013: 112). Weber, insanı değerli bir varlık olarak gören ve onu yücelten Hristiyanlık dinini diğer dinlerden farklı bir konuma getirmiştir (Sennett, 1998/2011: 109). Benzer olarak, Augustinus da Hristiyanlığın benmerkezci, derin, içsel benliği ortaya çıkararak kendini üstün gören yapısını ortaya çıkarmaya çalışmış ve ötekiliğin bilmecesiyle karşılaşmıştır (Connolly, 1991/1995: 59). Bir ötekinin varlığının etnosentrizmin esas belirleyicisi olduğundan hareketle, din temelinde de bu durum vuku bulmuştur.

Karmaşık ve yaygın doğası gereği etnosentrizm, özellikle din gibi faktörlerden kaynaklı önyargı ve ayrımcı tutumları güçlendirmektedir (Mihalyi, 1984-1985: 98). Islam ve Hewstone (1993: 944) tarafından yapılan bir çalışmada, etnosentrizmin milliyet esaslı ayrımcılıktan ziyade din temelli ayrımcılığa dayandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Dinin kültür tarafından şekillendirildiği ve kültürün de etnosentrizm üzerinde payının büyük olduğu düşünüldüğünde dini anlamda etnosentrizmin yaygın olabileceği görüşü ortaya çıkacaktır. Kişilerin kendi dini mensubiyetlerine bağlı olarak tercihlerini gerçekleştireceği, bu minvalde belirledikleri dini gruplarla bütünleşerek

diğerlerine önyargılı ve ayrımcı davranışlar sergileyebilecekleri görülmektedir. Göka (2016: 110) Batı geleneğinde islamofobi karşıtlığı olarak isimlendirilen bir davranışın türediğinden bahsetmiştir. Bunun din temelli etnosentrizmin iyi bir örneğini oluşturduğu ifade edilebilir.

3. MESLEK MERKEZCİLİK

Pecukonis ve arkadaşları (2008) etnosentrizme benzer olarak meslek merkezcilik (profession centrism) kavramını ortaya atmış, belirli bir profesyonel grup tarafından ve onların eğitim tecrübeleri çerçevesinde geliştirilen bir durumu yansıttığını ifade etmiştir. Tajfel ve Turner tarafından oluşturulmuş sosyal kimlik kuramı (1970) temeline dayandırılan meslek merkezcilik kavramı, üyesi olunan sosyal grubun (meslek) kimliğimizin parçalarından biri olduğu ve sosyal davranışları şekillendirmede bizler için bir temel oluşturduğu savına dayanmaktadır (Pecukonis, 2014: 63). Aynı zamanda kişilerin mesleki kimlikleri yaş, cinsiyet, etnik köken ve ulusalcılıktan çok daha yaygın kabul görmekte (Adams, Hean, Sturgis ve Clark, 2006: 56) olup, grup kültürünün gelecek nesillere aktarılması suretiyle duygu, düşünce ve davranış tarzlarını da biçimlendirdiği bilinmektedir (Pecukonis, 2014: 63). Dolayısıyla kültürel grubun şekillenmesinde meslek önemli bir yer tutmaktadır (Nanda, 1991: 67). Mesleki kimliğin bu anlamda kişileri toplum içerisinde var eden önemli unsurlardan biri olduğu ifade edilebilir. Kişiler mesleki kimlik elde edebilmek veya var olan mesleki kimliklerini koruyabilmek adına grup tercihlerini bu yönde kullanabilmektedir. Bu durumda sosyal kimlik kuramında olduğu “biz” ve “diğerleri” ayrımını ortaya çıkarabilmektedir. Bu anlamda kendi meslek grubundan olanları “biz”, diğerlerini ise “diğerleri” olarak isimlendirerek etnosentrik bir forma sokmaktadır. Tıpkı etnosentrizmin öncülleri gibi meslek merkezçiliğin de altında yatan nedenlerin belirlenmesi önem taşımaktadır.

Meslek merkezcilik kavramının profesyonelleşme tarafından desteklendiği göz önünde bulundurulduğunda ve esas olarak profesyonelleşmenin sosyal olarak yapılandırılmış bir forma sahip olduğu düşünüldüğünde, özünde izolasyon ve seçkinliği barındırdığı ifade edilebilir (Brand, 2003, Akt. Pecukonis vd., 2008: 421). Bu durumun belirginleştirilmesine aracılık eden eğitim programlarının müfredatları, kültürel bir önyargının oluşmasına da zemin hazırlamaktadır. Aynı zamanda bu durum gruplar arasında gözlemlenen etnik ve irksal basamaklı düşüncelerden farklı değildir (Pecukonis vd., 2008: 421). Mesleki eğitim sürecinde öğrencilerin gerek dünyaya bakış açıları gerekse gelişen profesyonellik duygusuna bağlı olarak algılarının şekillendirilmesi suretiyle algı, tutum ve davranışları etkilenmektedir (Pecukonis, 2014: 62). Disiplinler arası bağımlılıkların göz ardı edilmesinin meslek merkezci davranışlarda ortaya çıkmasında etkili olduğu (Brandstadter ve Sontagg, 2016: 403) ve bunun azaltılabilmesi adına profesyonel önyargıların aşılması ve işbirlikçi eğitime öncelik verilmesi son derece önem taşımaktadır (Pecukonis vd., 2008: 421). Diğer sağlık meslekleri ile işbirliği içinde çalışmaya yönelik eğitimlerin (mezuniyet öncesi) sınırlı tutulmasından ve çevresindeki diğer meslek gruplarından yalıtılmış ve uyumlu olmamasından (Pecukonis, 2014: 63) kaynaklı oluşabilecek her türlü durumun yansımalarının sisteme olacağı göz önünde bulundurulmalıdır. Hekim hegemonyasının en aza indirilerek sağlık hizmetinin kalitesinin artırılması ise meslek merkezçiliğin ortadan kaldırılmasına bağlıdır (Pecukonis, 2014: 64).

Meslek merkezcilik, aynı sağlık kurumu içerisinde hizmet veren çok sayıda meslek mensubunun kendi kişilik örüntüleri ve aileden gelen yetiştirilme tarzlarına da bağlı olarak geliştirdikleri, ardından sonradan elde edilen bir grup (meslek) üyesi olmaları neticesinde gruba aidiyetleri nispetinde davranışlara yön verildiği bir durumu yansıtmaktadır. Etnosentrizme paralel olarak, meslek merkezcilik olgusu mesleğe yönelik alınan eğitimin beraberinde getirdiği mesleki kimlik oluşumunu desteklemektedir. Aynı zamanda profesyonelleşmeye bağlı olarak izole, seçkin ve bölgeselci bir anlayışa aracılık ettiği, bu durumun da kültürel bir önyargı oluşumuna öncülük ettiği görülmektedir. Meslek merkezçiliğin azaltılabilmesi adına rol modelliğin iyi yapılması gerektiği düşünülmektedir. Benzer olarak Robinson ve diğerleri (2010: 214) meslek gruplarına yönelik olarak mezuniyet öncesi ve sonrası profesyonel meslek eğitimlerinin geliştirilmesi ve uygulanması gerekliliğine vurgu yapmıştır.

“Ben, ben-olmayan olmaksızın var olamaz. Ve tersine ben-olmayan da bu varoluşa bağımlıdır” düşüncesinin (Freire, 1968/2018: 70) yerini sosyolojide daha genel haliyle “biz” ve “onlar” ayrımı almış olup, iç grup ve dış grup kavramlarının birbirleri olmaksızın anlamlı olmadığından bahsedilmektedir. Her iki taraf kendi kimliğini, aralarında bulunan uzlaşmazlıktan türetmekte ve ‘içeri’nin değeri ‘dışarı’ sayesinde anlaşılabilir. Aynı mevkiden, gelir düzeyinden, cinsiyetten, dil ve göreneklerden pek çok insan uzlaştırılmayan inanç ve hedeflerde bölünmeler yaşamaktadır (Bauman, 1998/2012: 51-56; Göka, 2016: 21). Bu durum beraberinde gruplaşmayı meydana getirmektedir. Cox (1993: 132) bu durumu destekler nitelikte, her ne kadar düşük becerilere sahip olsalar bile grup içerisinde algılamaları sizinkine benzeyen kişilerle etkileşimde bulunma ihtiyacına dikkat çekmiştir. Tüm

bu ifadelerden hareketle, mesleki anlamda grup içerisinde bazı özellikleri noktasında birbirine benzeyen çalışma arkadaşlarının, diğer farklı yapı veya özellikte olanlara karşı dayanışma içerisinde olduğu çıkarımı yapılabilir. Bu dayanışma neticesinde “iç grup” olgusu ortaya çıkmakta, iç grubun varlığı beraberinde bir “dış grup”un oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Ancak bu farklılıkların ortak bir noktada uzlaştırılmaması durumunda mesleki sistemin işleyişinde sıkıntılar ortaya çıkabilecektir.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Etnosentrizm kavramı kültür, kültürleşme sonucu ortaya çıkan bir olgudur. Kişilerin kendi kültürlerini merkezi bir konuma yerleştirmek suretiyle diğer kültürleri daha aşağı görmesini ifade etmektedir. Etnosentrizmin ortaya çıkmasında tek değişken kültür olmadığı görülmektedir. Eğitim, din, milliyetçilik, kimlik ve kişilik gibi faktörlerin bu anlamda son derece önemli olduğu söylenebilir. İç grubun benimsenmesi suretiyle kişilerin kendilerini ait hissettikleri konumdan diğer dış gruplara karşı basmakalıp, ön yargı ve ayrımcı tutum ve davranışlarını işaret eden etnosentrizmin kuramsal temelinde realistik gerçekçi grup çatışma kuramı, sosyal kimlik kuramı, otoriteryen kişilik kuramı ve dış grup niteliklerinin algılanması teorileri bulunmaktadır.

Sosyal bir olgu olan etnosentrizm kültürün bir alt boyutunu oluşturan meslek bağlamında da incelenebilmektedir. Grup içi-grup dışı ayırım yapma davranışı meslek grupları arasında da ortaya çıkabilmektedir. Meslek grupları arasında var olan bu türden etnosentrik bir eğilim sistemin işleyişine zarar vermektedir. Mesleki öğretilerin önemli nedenlerden birini oluşturduğu bu türden etnosentrik bir eğilimin farkında olunması ve bu duruma yönelik bir takım önlemlerin alınması önem taşımaktadır. Bilindiği gibi kimlik kazanımı yaşamın her döneminde önem taşımıştır. Mesleki kimlik kazanımı da bunlardan biri olup, özellikle eğitim döneminde yapılan rol modellik ile desteklenmektedir. Eğitim döneminde profesyonelleşme adı altında kişiler seçkinlik ve izolasyon duygusuyla yetiştirilmekte ve bu sayede algı, tutum ve davranışları etkilenmektedir. Bu minvalde ortaya meslek merkezcilik kavramı çıkmaktadır. Bu durum neticesinde, mesleki eğitim sonrasında mesleki yetkinliğe sahip meslek mensuplarının tutum ve davranışlarında bir takım problemler olduğu görülmektedir. Meslek merkezçiliğe dair farkındalık oluşturulması ve bu olumsuz durumun önüne geçilebilmesi sistemin sorunsuz işleyebilmesi adına önem taşımaktadır. Mesleğin gerektirdiği sorumlulukların meslek merkezci tutum ve davranışların önüne geçmesini engellemek adına;

- Mesleki eğitimler esnasında öğreticilerin iyi birer rol model olmaları yönünde kendilerini geliştirmeleri,
- Her meslek mensubunun kendi meslek grubu dışında faaliyet gösteren meslek mensuplarına karşı saygılı davranması,
- Meslek mensuplarının sundukları hizmetin, sistemin yalnızca çarklarından (dişlilerinden) birine hizmet ettiğinin bilincinden olması,
- ‘Biz’ ve ‘diğerleri’ tavrından ziyade bir mesleğin üst düzey çalışması önündeki engellerin kaldırılması gerektiğinin farkına varılması adına gereken girişimlerde bulunulmalıdır.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Adams, K., Hean, S., Sturgis, P. ve Clark, J. M. (2006). Investigating the factors influencing professional identity of first-year health and social care students. *Learning in Health and Social Care*, 5(2), 55-68.
- Adorno, T. W., Brunswik, E. F., Levinson, D. J. ve Sanford, R. N. (1950). *The authoritarian personality*. The American Jewish Committee, Social Studies Series: Publication No III, New York: Harper and Row.
- Akkoyun, F. (2013). Çatışma etkileşimi. F. Akkoyun (Ed.), *Çatışma yönetimi* içinde (74-107), 7. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.

- Allport, G. W. (1979). *The nature of prejudice unabridged*. 25th Anniversary Edition. London: Addison-Wesley Publishing Company.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Balabanis, G., Diamantopoulos, A., Mueller, R. D. ve Melewar, T. C. (2001). The impact of nationalism, patriotism and internationalism on consumer ethnocentric tendencies, *Journal of International Business Studies*, 32(1), 157-175.
- Barnes, B. R. ve Curlette, W. L. (1985). Effects of instruction on teachers' global mindedness and patriotism, *Theory & Research in Social Education*, 13(1), 43-50.
- Barth, F. (1969). *Ethnic groups and boundaries*. 1. Basım, Boston: Little, Brown and Company.
- Bauman, Z. (2012). *Sosyolojik düşünmek*. A. Yılmaz (Çev.), 8. Basım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Orijinal Basım: 1998)
- Baumann, G. (2006). *Çokkültürlülük bilmecesi*. I. Demirakın (Çev.), Ankara: Dost Kitabevi. (Orijinal Basım: 1999)
- Bernardi, B. (1992). Ethnos and anthropos. K. Schleicher and T. Kozma (Eds.), *Ethnocentrism in education* içinde (19- 37), Berlin: Peter Lang.
- Bizumic, B. ve Duckitt, J. (2008). My group is not worthy of me: narcissism and ethnocentrism. *Political Psychology*, 29 (3), 437-453.
- Bizumic, B. ve Duckitt, J. (2012). What is and is not ethnocentrism? A conceptual analysis and political implications. *Political Psychology*, 33(6), 887-909.
- Boas, F. (1983). *The mind of primitive man*. Westport Connecticut: Greenwood Press.
- Bobo, L. ve Licari, F. C. (1989). Education and political tolerance. *Public Opinion Quarterly*, 53(3), 285-308.
- Booth, K. (1979). *Strategy and ethnocentrism*. Holmes & Meier Publishers, New York.
- Brandstadter, S. ve Sonntag, K. (2016). Interdisciplinary collaboration. B. Deml, P. Stock, R. Bruder ve C.M. Schlick (eds.), *Advances in ergonomic design systems, products and processes* içinde (395-409), Berlin: Springer-Verlag.
- Brislin, R. W. (1981). *Cross- cultural encounters*. New York: Pergamon Press.
- Brunswik, E. F. (1950). Comprehensive scores and summary of interview results. T. W. Adorno, E. F. Brunswik, D. J. Levinson ve R. N. Sanford (Eds.), *The authoritarian personality* içinde (468- 486), The American Jewish Committee, Social Studies Series: Publication No III, New York: Harper and Row.
- Brunswik, E. F. (1950). Dynamic and cognitive personality organization as seen through the interviews. T. W. Adorno, E. F. Brunswik, D. J. Levinson ve R. N. Sanford (Eds.), *The authoritarian personality* içinde (442- 467), The American Jewish Committee, Social Studies Series: Publication No III, New York: Harper and Row.
- Campbell, D. T. ve LeVine, R. A. (1967). *Psychological versus sociological explanations of ethnocentrism*, American Psychological Association Meeting, Symposium on Psychological Motivation & Political Tension, Washington.
- Chakraborty, R. (2017). A short note on accent–bias, social identity and ethnocentrism. *Advances in Language and Literary Studies*, 8(4), 57-64.
- Chen, G. M. ve Starosta, W. J. (1998). *Foundations of intercultural communication*. Boston: Allyn and Bacon.
- Connolly, W. E. (1995). *Kimlik ve farklılık –siyasetin açmazlarına dair demokratik çözüm önerileri-*. F. Leksizalın (Çev.), 1. Basım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Orijinal Baskı: 1991)

- Cox, T. (1993). *Cultural diversity in organizations theory, research and practice*. First Edition, San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Edgerton, R. B. (2015). *Hasta toplumlar –ilkel düzen efsanesine bir meydan okuyuş-*. H. Turgut (Çev.), 1. Baskı, Ankara: Buzdağı Yayınevi. (Orijinal Basım: 1992)
- Freire, P. (2018). *Ezilenlerin Pedagojisi*. D. Hattatoğlu ve E. Özbek (Çev.), 18. Basım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Orijinal Baskı: 1968).
- Gefvert, C. J. (1974). *The dilemma of the American language: ethnocentrism or racism?*. Paper presented at the Annual Meeting of the College English Association (Philadelphia, Pennsylvania, April 19-20).
- Giddens, A. (1993). *Sociology*. Second Edition, Cambridge: Fully Revised & Updated.
- Giger, J. N. (2017). *Transcultural nursing: assesment and intervention*. Seventh Edition, United States: Elsevier.
- Göka, E. (2016). *Mutedil müslümanların günümüzdeki düşmanları*. 1. Basım, İstanbul: Kapı Yayınları.
- Haviland, W. A., Prins, H. E. L., Walrath, D. ve McBride, B. (2008). Kültürel antropoloji. İ. D. Erguvan Sarioğlu (Çev.), 1. Basım, İstanbul: Kaknüs Yayınları. (Orijinal Basım: 1974)
- Hello, E., Scheepers, P., Vermulst, A. ve Gerris, J. R. M. (2004). Association between educational attainment and ethnic distance in young adults: socialization by schools or parents?. *Acta Sociologica*, 47(3), 253-275.
- Herskovits, M. J. ve Pojman, L. P. (2004). Is morality relative to culture?. S. Satris (Ed.), *Taking sides: clashing views on controversial moral issues* içinde (2-25), 9th. ed. Guilford: McGraw.
- Hofstede, G. (1993). *Interkulturelle zusammenarbeit. kulturen- organisationen- management*. Wiesbaden.
- Hooghe, M. (2007). Ethnocentrism. W. A. Darity (Ed.), *International encyclopedia of the social sciences* içinde (11- 12), Volume 3, Macmillan Reference USA.
- Islam, M. R. ve Hewstone, M. (1993). Intergroup attributions and affective consequences in majority and minority groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(6), 936-950.
- Jun, H. (2010). *Social justice, multicultural counseling and practice*. 2. Basım, SAGE Publications.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2013). *Günümüzde insan ve insanlar*. 14. Basım, İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kartarı, A. (2004). *Kültür, farklılık ve iletişim*. 1. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kinder, D. R. ve Kam, C. D. (2010). *Us against them*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Kinicki, A. ve Kreitner, R. (2009). *Organizational behavior*. Fourth Edition, Boston: McGraw- Hill International Edition.
- Kosterman, R. ve Feshbach, S. (1989). Toward a measure of patriotic and nationalistic attitudes. *Political Psychology*, 10(2), 252-274.
- Lantz, G. ve Loeb, S. (1996). Country of origin and ethnocentrism: An analysis of canadian and american preferences using social identity theory. *Advances in Consumer Research*, Volume 23, 374-378.
- Laroche, L. (2003). *Managing cultural diversity in technical professions*, managing cultural differences series. United States: Butterworth-Heinemann.
- LeVine, R. A. ve Campbell, D. T. (1972). *Ethnocentrism –theories of conflict, ethnic attitudes, and group behavior*. United States: John Wiley & Sons, Inc.
- Levinson, D. J. (1949). The study of ethnocentric ideology. M. Horkheimer and S. H. Flowerman (Ed.), *Studies in Prejudice* içinde (102-150), The American Jewish Committee Social Studies Series: Publication No. III.
- Masson, C. N. ve Verkuyten, M. (1993). Prejudice, ethnic identity, contact and ethnic group preferences among dutch young adolescents. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(2), 156-168.
- McCurdy, D. W., Spradley, J. P. ve Shandy, D. J. (2005). *The cultural experience*. Second Edition, United States: Waveland Press, Inc.

- Meeusen, C., De Vroome, T. ve Hooghe, M. (2013). How does education have an impact on ethnocentrism? A structural equation analysis of cognitive, occupational status and network mechanisms. *International Journal of Intercultural Relations*, 37, 507-522.
- Merton, R. K. ve Rossi, A. (1957). Contributions to the theory of reference group behavior. R. K. Merton, *Social theory and social structure* içinde (335-440), New York: Free Press.
- Mihalyi, L. J. (1984-1985). Ethnocentrism vs. nationalism: origin and fundamental aspects of a major problem for the future. *Humboldt Journal of Social Relations*, 12(1), 95-113.
- Nanda, S. (1991). *Cultural anthropology*. 4. Basım, Belmont, CA: Wadsworth Pub. Co.
- Napier, J. L. ve Jost, J. T. (2008). The antidemocratic personality revisited: a cross-national investigation of working-class authoritarianism. *Journal of Social Issues*, 64(3), 595-617.
- Pearl, D. (1954). Ethnocentrism and the self concept. *The Journal of Social Psychology*, 40(1), 137-147.
- Pecukonis, E. (2014). Interprofessional education: A theoretical orientation incorporating profession-centrism and social identity theory. *Journal of Law, Medicine & Ethics*, (60-64).
- Pecukonis, E., Doyle, O. ve Bliss, D. L. (2008). Reducing barriers to interprofessional training: promoting interprofessional cultural competence. *Journal of Interprofessional Care*, 22(4), 417-428.
- Perreault, S. ve Bourhis, Y. R. (1999). Ethnocentrism, social identification and discrimination. *Society for Personality and Social Psychology*, 25(1), 92-103.
- Quillian, L. (1995). Prejudice as a response to perceived group threat: population composition and anti-immigrant and racial prejudice in Europe. *American Sociological Review*, 60(4), 586-611.
- Ray, J. J. ve Doratis, D. (1971). Religiocentrism and ethnocentrism: catholic and protestant in Australian schools. *Sociological Analysis*, 32(3), 170-179.
- Ray, J. J. ve Lovejoy, F. H. (1986). The generality of racial prejudice. *The Journal of Social Psychology*, 126(4), 563-564.
- Ray, J. J. (1971). Ethnocentrism-attitudes and behaviour. *The Australian Quarterly*, 43(2), 89-97.
- Ritzer, G. (1996). *Modern sociological theory*. 4. Basım, Newyork: The McGraw-Hill Companies.
- Robinson, F. P., Gorman, G., Slimmer, L. W. ve Yudkowsky, R. (2010). Perceptions of effective and ineffective nurse-physician communication in hospitals. *Nursing Forum*, 45(3), 206-216.
- Rosenblatt, P. C. (1964). Origins and effects of group ethnocentrism and nationalism. *The Journal of Conflict Resolution*, 8(2), 131-146.
- Sady, R. R. (1964). *Teaching about ethnocentrism*. Occasional Paper No.3, Anthropology Curriculum Study Project, Chicago.
- Sanford, N. (2006). Çağdaş açılımla yetkeci kişilik. V. Batmaz (Der.), *Otoriteriyen Kişilik* içinde (63-82), 1.Baskı, İstanbul: Salyangoz Yayınları.
- Sennett, R. (2011). *Karakter aşınması –yeni kapitalizmde işin kişilik üzerindeki etkileri-*. B. Yıldırım (Çev.), Beşinci Basım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Orijinal Basım: 1998)
- Sherif, M. (1966). *Group conflict and co-operation*. London: Routledge & Kegan Paul Ltd.
- Sidanius, J. ve Pratto, F., (1999), *Social Dominance*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Stull, J. B. ve Till, B. V. (1994). *Determinants of ethnocentrism: A study of the relationship between students' exposure to other cultures and their attitudes toward cultural values*. Paper Presented At The Annual Meeting Of The Western States Communication Association, 23-27 February, San Jose, California.
- Sumner, W. G. (1906). *Folkways: A study of the sociological importance of usages, manners, customs, mores, and morals*. Boston, MA: Ginn and Company.

- Sutherland, L. L. (2002). Ethnocentrism in a pluralistic society: A concept analysis. *Journal of Transcultural Nursing*, 13(4), 274-281.
- Şenol, M. (2010). *Keşfini bekleyen insan*. 1. Basım, Ankara: Kadim Yayınları.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. W. G. Austin and S. Worchel (Ed.), *The social psychology of intergroup relations* içinde (33-47), Brooks/Cole Pub. Co: Monterey, Calif.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (2004). The social identity theory of intergroup behavior. J. T. Jost and J. Sidanius (Ed.), *Political psychology: key readings* içinde (276-293), Psychology Press: New York.
- Thomas, R. M. (1992). The moral identity development in ethnic relations. K. Schleicher and T. Kozma (Eds.), *Ethnocentrism in Education* içinde (63- 99), Berlin: Peter Lang.
- Tok, N. (2003). *Kültür, kimlik ve siyaset*. 1. Basım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Tomlinson, J. (2017). *Küreselleşme ve kültür*. A. Eker (Çev.), 2. Basım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Orijinal Baskı: 1999)
- Triandis, H. C. (1994). *Culture and social behavior*. United States: McGraw-Hill Inc.
- Van Der Dennen, J. M. G. (1985). *Of badges, bonds and boundaries: ingroup/outgroup differentiation and ethnocentrism revisited*. At the fifth Annual Meeting of the European Sociobiological Society (ESS), St. John's College, Oxford, U.K. (January 5-6, 1985) presented.
- VandenBos, G. R. (2015). *APA dictionary of psychology*. Second Edition, Washington: American Psychological Association.
- Winkelman, M. (2009). *Culture and health: applying medical anthropology*. First Edition, San Francisco: Jossey-Bass.
- Woodward, I. (2016). *Maddi kültürü anlamak*. F. A. Aydar (Çev.), Birinci Basım, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları. (Orijinal Basım: 2007)
- Zijderveld, A. C. (2013). *Kültür sosyolojisi -kültür sosyolojisine ve metodolojisine giriş-*. K. Canatan (Çev.), 1. Baskı, İstanbul: Açılım Kitap.

KISKANÇLIK OLGUSU VE AKADEMİK ÖRGÜTLERE YANSIMASI*

THE PHENOMENON OF JEALOUSY AND ITS REFLECTION ON ACADEMIC ORGANIZATIONS

Arş. Gör. Dr. Seyhan ÖZDEMİR¹

ÖZ

Kıskançlık, insan olmanın temelinde olan, hoş gitmeyen, istenmeyen ve aynı zamanda da olumsuz sonuçları olan bir duygudur. Kıskançlık kısaca insanların elindekileri kaybetme korkusudur. Kıskançlık ve haset duyguları birbirinin yerine kullanıldığı için sıklıkla karıştırılabilmektedir. Haset ve kıskançlık arasındaki farkı şöyle özetleyebiliriz; elde etme söz konusu olursa haset, muhafaza etme söz konusuysa kıskançlıktır. O yüzden bu çalışmada her iki duygu ayrı ayrı ele alınmıştır. Duygular işyerlerinin ayrılmaz bir parçası olduğundan dolayı kıskançlık örgütsel bağlamda ele alınmıştır. Bu çalışmanın amacı, kıskançlık olgusunu ve kıskançlığın akademik örgütlere yansımaları ele almaktır. Kıskançlığın akademik örgütlerde araştırılmasının değerli olduğu düşünülmektedir. Özellikle rekabetin, yükselmenin ve hiyerarşik düzenin sıkı sıkıya uygulandığı bir kurumsal yapıda çalışan akademisyenler arasında olumsuz duyguların var olması kaçınılmaz durmaktadır. Bu çalışmada, akademik örgütlerde kıskançlık olgusunun kavramsal ve kuramsal çerçevesinin çizilebilmesi için bir değerlendirme yapılması amaçlanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda kıskançlık konusunun genel anlamda ele alındığı, fakat örgütlerde kıskançlık bağlamında ele alınmadığı görülmüştür. Sonuç olarak, akademik örgütlerde kıskançlığın teorik alt yapısı ve örgütlerde kıskançlıkla ilgili alana bir bakış açısı sunulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kıskançlık, Akademisyen, Akademik Örgütler, Örgütlerde Kıskançlık, Haset.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M12, D23, O15.


ABSTRACT

Jealousy is an emotion that is at the heart of being human, is unpleasant, undesirable, and also has negative consequences. Jealousy is simply the fear of losing what people have. Because feelings of jealousy and envy are used interchangeably, they can often be confused. We can summarize the difference between envy and jealousy as follows; when it comes to obtaining it is envy, when it comes to preservation, it is jealousy. Therefore, in the study, both emotions are discussed separately. Because emotions are an integral part of workplaces, jealousy is addressed in an organizational context. The aim of the study is to examine the phenomenon of jealousy and its reflection on academic organizations. It is inevitable that there are negative feelings especially among the academicians working in an institutional structure where competition, promotion and hierarchical order are strictly applied. In the study, it is aimed to make an evaluation in order to draw the conceptual and theoretical framework of the phenomenon of jealousy in academic organizations. As a result of the study, it is seen that the issue of jealousy is addressed in general, but not in the context of jealousy in organizations. As a result, the theoretical infrastructure of jealousy in academic organizations and a perspective on the field of jealousy in organizations are discussed.

Keywords: Jealousy, Academician, Academic Organizations, Organizational Jealousy, Envy.

JEL Classification Codes: M10, M12, D23, O15.

* Bu çalışma Ramazan ERDEM danışmanlığında Seyhan ÖZDEMİR tarafından hazırlanan ve 14.08.2018 tarihinde savunulan "Akademik Örgütlerde Kıskançlık Üzerine Fenomenolojik Bir Çalışma" başlıklı doktora tezinden yararlanılarak ve danışmanın onayı ile tek yazarlı olarak hazırlanmıştır. Çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan 87432956/050.99 sayılı ve 19.03.2018 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, seyhanozdemir@sdu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

This study aims to examine the phenomenon of jealousy and its reflection on academic organizations. We wanted to investigate jealousy in academic organizations because it is inevitable that there are negative feelings especially among academicians working in an institutional structure where competition, promotion, and hierarchical order strictly exist. Within the scope of the study, the etymological origins of jealousy, and the differences between similar concepts such as jealousy, envy, and desire were discussed from psychological and sociological perspectives. Jealousy and envy are often confused as they are used interchangeably. The closer the two emotions are; the more likely people are to confuse them. In short, we can state the difference between envy and jealousy as follows; When it comes to obtaining it is envy, when it comes to preservation, it is jealousy. Therefore, in this study, both emotions are discussed separately. Besides, jealousy is addressed in an organizational context. In the organizational behavior literature, workplace jealousy can be expressed as a negative emotion experienced in the workplace as a result of a comparison that causes dissatisfaction. Jealousy is a common emotion in business life as well as in private life. Although it entered the organizational behavior literature about twenty years ago, it has not been studied and studied in-depth yet especially in the Turkish literature.

Design/methodology/approach:

In this study, the effects of jealousy on organizations are discussed. The case of jealousy has been interpreted within the framework of the information obtained from the literature. The purpose of the reviews is to give the main themes related to jealousy. In addition, the originality of the study is revealed by mentioning the similarities and differences in the literature.

Findings:

Among the reasons for jealousy in academic organizations, individual, organizational, and administrator-based jealousy can be listed. Individual reasons include social (exclusion, injustice, dislike, communication disorder, loneliness / being left, being loved too much, having good social relations, etc.), economic (evening education fee, academic incentive and excessive money earning, etc.) and psychological (laziness, low self-esteem, incompetence, oppression, snoring, personality disorder, lack/loss of value, ego, dissatisfaction, inferiority, excessive self-confidence, etc. Such situations may lead to jealousy. Considering the results of jealousy towards the academic organization, it can have individual, organizational and social consequences. The results of individual jealousy include prejudice, selfishness, anxiety, unhappiness, withdrawal, discredit, physical attack, obstruction, intimidation, abstraction, psychosomatic problems, communication problems, behavioral change, and burnout. The organizational consequences of jealousy include preventing the signification of the institution, damaging the prestige of the institution, gossiping about the institution, loss of institutionalism, unrest, disruption of functioning, disruption of harmony, deterioration of team spirit, deterioration of human relations, deterioration of the organizational climate, the dulling of the sense of belonging, the existence of groupings.

Conclusion and Discussion:

Jealousy is among the negative emotions that people don't like. It is a possible emotion to arise especially among those working in organizations. Emotions such as jealousy and envy can lead to undesirable consequences for both employees and managers. It is considered valuable to investigate jealousy in academic organizations because it is inevitable that there are negative feelings, especially among the academicians working in an institutional structure where competition, promotion, and hierarchical order are strictly promoted. If institutional practices cannot prevent justice and merit from being kept in the background, and different interests and unequal practices from being brought to the fore, it is difficult for the academic staff to have an efficient and peaceful work environment. Rather than treating jealousy individually and seeing it as a reflection of individuals' own personal problems, it may be more appropriate to read through the impact of social practices and corporate structure on individuals. The struggle of jealousy, initiated by human beings through comparisons among children, should be treated as a feeling that should be transformed into competition and solidarity in a way that does not harm organizational interests, does not negatively affect the corporate atmosphere, and should be eliminated with the attitudes of managers towards solving personal problems with practices based on merit and fairness. Examining organizational processes through the organization of academic jealousy issues in the context of Turkey, understanding the impact on employees taking into account individual opinions will be valuable and appropriate. Theorists who argue that human beings can be understood within their context show that emotions also have their own sociology and that sociology of emotion can be considered as a different field. It is not possible to understand the phenomenon of jealousy and evaluate its effects on the organization without considering the feeling of jealousy at sociological and psychological levels together, and without evaluating the sociological context of academic organizations and these organizations. Finally, turning jealousy into a desire that needs to be channeled positively for academic organizations, and turning it into a feeling that will cause fair competition and increase in quality in the work of academics should be the purpose of research and implications. Suggestions are presented for the successful management of jealousy in academic organizations. It is very important to be able to communicate openly and honestly in academic organizations, managers should not avoid giving positive and negative feedback to their employees when necessary. Managers should approach employees at an equal and fair distance and form important steps in the fight against jealousy. Managers should establish organizational justice and develop a fair management style to prevent harmful envy and jealousy among academics.

1. GİRİŞ

“Fizyolojik, bilişsel ve motivasyonel sistemler arasında bağ kuran organize içsel psikobiyolojik tepkiler” olarak tanımlanan duyguların (Salovey ve Mayer, 1990: 186) örgüt yaşamında oynadıkları rol, giderek daha fazla dikkat çeken bir konu haline gelmektedir. 1950’lerde, işyerindeki duygular insanları objektiflikten uzaklaştırma potansiyeli taşıyan faktörler olarak görülmektedir. Bugün “işyerinde duygular” konusunun ihmal edilmesinin araştırmacı uygulamacı arasındaki kopukluğun bir göstergesi olduğu belirtilmektedir (Muchinsky, 2000: 805). İş ortamları yalnızca rasyonel bir süreç olarak değil, çeşitli duygusal etkilerin önemli roller üstlendiği bir bütünlük olarak ele alınmaktadır. Örgütler de insanların yalnızca çalıştıkları yerler değil, aynı zamanda çeşitli duygularını yaşadıkları ortamlardır (Fisher ve Chon, 1989: 8). Duygular, bir kişiye veya bir olaya verdiğimiz tepkilerdir (Robbins ve Judge, 2013: 100). Bu bağlamda, Duygusal Olaylar Teorisi, yani insan davranışları üzerine duyguların etkilerini açıklayan kuramcı, Weis ve Crapanzano tarafından geliştirilmiştir. Kurma göre “bireylerin geçmişte yaşadıkları ve etkilendikleri duygusal deneyimler bugünkü örgütsel davranışlarını” etkilemektedir (Weis ve Crapanzano, 1996: 45). Örgütlerde yaşanan olumsuz olayların yaşanması bireyde kızgınlık, stres, kaygı ve kıskançlık gibi duygulara neden olabileceğini ve bunların işe yansıtılabileceğini söylemek mümkündür.

Araştırmacılar, duyguların örgütsel yaşamının ayrılmaz bir parçası olduğunu, bundan dolayı da örgütte çalışanların duygusal durumlarına önem verilmesi gerektiğinin altını çizmektedir (Ashforth ve Humphrey, 1995: 99). Bu bağlamda yeni yönetim felsefesinde, örgüt ortamının duygulardan bağımsız veya da mekanik bir üretim ortamı olarak düşünülmesi mümkün olmamaktadır. Çünkü çalışanların duyguları, örgütleri verimli ya da verimsiz hale getirecek bir çalışma ortamının meydana gelmesinde önemli bir paya sahiptir (Aslan, Özkoç ve Çalışan, 2015). İnsanların hissettiği olumlu veya olumsuz birçok duygu vardır. Bu duygulardan biri de kıskançlıktır. Bu çalışmada akademik örgütlerdeki kıskançlık olgusu ve kıskançlığın akademik örgütlere yansımaları ele alınmaya çalışılmıştır.

Kıskançlık, insan olmanın temelinde olan, hoşça gitmeyen ve aynı zamanda yıkıcı sonuçları olan bir histir (Klein, 2014: 15). Shakespeare’in deyimiyile kıskançlık “yeşil gözlü bir canavar”dır. Farklı isimlerle adlandırılrsa da, kıskançlık duygusu her kültürde yer aldığı gibi, her insan hayatının farklı dönemlerinde, farklı alanlarda bu duyguyu deneyimleyebilir. Günlük hayatımızda, bazen kısa süreli bazen uzun süreli olmak üzere kıskançlık kendini açıkça gösterebilir ya da su yüzüne çıkmamış olarak yaşanabilir.

Kıskançlık ve haset duyguları birbirinin yerine kullanıldığı için sık sık karıştırılmaktadır. İki duygu birbirine ne kadar yakınsa, insanların bunları birbirleriyle karıştırma ihtimalleri o kadar yüksektir. Kısaca haset ve kıskançlık arasındaki farkı şöyle belirtebiliriz; elde etme söz konusu olursa haset, muhafaza etme söz konusuysa kıskançlıktır. O yüzden bu çalışmada her iki duygu ayrı ayrı ele alınmıştır. Çünkü çalışmanın asıl kısmını oluşturan kıskançlığı daha iyi anlayabilmek için bu ayrımı yapmakta fayda görülmüştür.

İnsan hayatını etkileyen, bu kadar güçlü ve temel bir duygunun, iş yerine yansımalarının olması kaçınılmazdır. Örgütsel davranış yazınında iş yeri kıskançlığı iş yerinde yaşanan ve memnuniyetsizliğe sebep olan bir kıyaslama sonucu deneyimlenen olumsuz bir duygu olarak ifade edilebilir (Vecchio, 1995). Kıskançlık özel hayatta olduğu gibi, iş hayatında da sıkça karşılaşılan bir duygudur. Yaklaşık yirmi yıl önce örgütsel davranış literatürüne girmesine rağmen halen yeteri kadar çalışılmamış ve derinlemesine incelenmemiştir.

Çalışmanın temelini oluşturan “kıskançlık” fenomeninin oluşumunda yardımcı olan diğer bir kavram ise “haset” kavramıdır. Birinci bölümde, bu kavramlar kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Burada kıskançlık ve haset kavramlarının kökenine inilerek ayrımları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, kıskançlığın örgütsel bir davranış olarak ele alınmasının ardından, kuramsal alt yapısına yer verilmiştir. Bunun yanında işyeri kıskançlığına değinilerek akademik örgütler ele alınmıştır. Ayrıca akademik örgütlerde kıskançlığa dair tartışmaların hangi durumlarda ortaya çıktığına yer verilmiştir.

2. KISKANÇLIK OLGUSUNA GENEL BİR BAKIŞ

Bu bölümde kıskançlık kavramı, etimolojik, psikolojik, sosyolojik ve dinî bağlamda tanımlanmış ve kıskançlık ile haset farkı, kıskançlık türleri ve kıskançlığın belirleyicileri unsurları incelenmiştir.

2.1. Etimolojik Olarak Kıskançlık ve Haset Kavramları

Kıskançlık ve haset kelimeleri günümüzde sürekli birbirinin yerine kullanılsa da içerdikleri anlamlar birbirinden farklıdır. Her iki kelimenin de kökleri farklı yerlerden gelmektedir. Kısaca burada her iki kavramın kökleri

incelenerek farkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Kıskançlık kavramını öncelikle etimolojik olarak ele almak yararlı olacaktır.

2.1.1. Kıskançlık (Jealousy) Kavramı

Kıskançlık ve haset kelimeleri farklı dillerdeki kökenleri incelenmiştir. Birçok insan kıskançlık kavramına farklı anlamlar yüklemektedir. Kavram birçok farklı kelimeyi, anlamı ve imgeyi bünyesinde barındırmaktadır (White, 1981).

Kıskançlık Arapça kökenli bir kelimedir ve ğ-y-r kökünden “gayret”, “ (غيرة) kelimesinden gelmektedir. Fiil if’al kalıbında kullanıldığında, kıskandırmak; isim olarak (ğayret) kullanıldığında ise kıskançlık anlamına gelmektedir. Ğayûr kelimesinin çoğulu ise Ğuyûr’dur, aşırı kıskanç demektir. Kıskançlık, bir şey uğruna büyük hırs gösterme, fanatizm anlamlarına gelen bir kelimedir (Mutçalı, 1995: 640-641; Nişanyan, 2009: 324). Türk Dil Kurumu (TDK, 2018) sözlüğünde ise kıskançlık kavramı; “bir kimse bir üstünlük gösterdiğinde veya sevilen birisinin, başkası ile ilgilendiği kanısına varıldığında takınılan olumsuz tutum, güncülük, hasetçilik, hasetlik, hasutluk” olarak tanımlanmaktadır. Ruhbilim Terimleri Sözlüğü (1974) ise kıskançlığı, “başka bir kişinin bize göre bir üstünlük gösterdiği ya da sevilen birisinin başkası ile ilgilendiği kanısına varılınca takınılan tutum ve duyulan duygu” olarak tanımlamaktadır (Enç, 1974: 107).

Kıskançlık, Uygurcada, puşii bérgeli kızkanıp bir kelime olup; sadaka vermekten esirgeyip, hasislik edip anlamına; Kaşğari, er tavarın kışğandı ve er tavarın kışırğandı bir kelime olup; servetini esirgedi anlamına; Eski Türkçe, kızğan-/kışğan, bir kelime olup; cimrilik etmek, esirgemek anlamına; Kıpçak’ça da ise, avarus –kisgançi bir kelime olup kıskancı anlamına gelmektedir (Nişanyan, 2009: 324; www.etimolojiturkce.com). Farsça’da kıskançlık ise “reşk” kökünden gelen bir kelime olup; bu kök kıskanma, kıskanmayı uyandıran, kıskançlık anlamına gelmektedir. Eski Türkçede kıskançlık, cimrilik etmek, esirgemek, sakınmak anlamlarına gelmektedir.

“Kıskançlık” Yunanca “zelos” (ζῆλος) kökünden türetilmiştir. İngilizcedeki “zealous” (gayretli) kelimesi Yunancadaki “zelos” kelimesinden türetilmiştir. Anlamları ise, “istekli rekabet, gayretli, yarışma, kıskançlık, hevesli” anlamlarına gelmektedir (Sanders, 2014: 29). Yine farklı bir kıskançlık kavramının İngilizcedeki karşılığı olan “jealous” kelimesi ise Latin kökenli olup Yunanca “zelos” sözcüğünden gelmektedir. ‘Zelos’, öykünme, benzeme, heves, rekabet, gayret anlamına gelmekte ve duygu yoğunluğuna delalet etmektedir (Partridge, 1966: 3850; Foster, 1972: 167; Pines, 2003: 16; www.etymonline.com). Fransızca da ise “jalousie”, “kıskançlık, dilimli panjur veya kafes şeklinde perde” anlamlarına gelmektedir. Fransızcada “jaloux” “kıskanç” kelimesinden türetilmiştir. Bu kelime Latince aynı anlama gelen “zelosus” sözcüğünden evrilmiştir. Latince kelime Eski Yunanca zēlos (ζῆλος) “hırs, gayret, kıskanma” sözcüğünden türetilmiştir (www.etimolojiturkce.com). Kısaca Oxford Sözlüğü’ne göre ise, kıskançlık, aslında bizim hakkımız olan bir “iyi”nin başka biri tarafından alınmasını ya da ona verilmesini içermektedir. Bu bağlamda bu “iyi” temelde iyi anne ya da sevilen bir insan olarak yorumlanabilmektedir (Klein, 2014: 24).

Kıskançlık ile ilgili pek çok farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlara bakıldığında hepsinin ortak noktası; kaybetme korkusu oluşturan bir kavram olduğudur. Kıskançlık kavramıyla ilgili tanımlamalara bakıldığında;

- Kıskanmak sözlükte, sahip olduğu, sevdiği, ilişki halinde bulunduğu şeyin başkalarıyla aynı tür ilişkiler içinde olmasına katlanamamak, esirgemek, haset etmek, çekememek gibi manalara gelmektedir. Kıskançlık, sevilen kişiye sahip olma isteğinden ve onun bir başkasını seveceği korkusundan kaynaklanan duygudur. Kıskançlık kelime olarak kıskanç olma halini ifade etmektedir (Doğan, 1996: 649).
- Kıskançlık, önemli bir insanı başka bir kişiye kaptırma korkusundan doğan kontrolü zor bir duygudur. Bir kimseyi kıskanmak, sevdiği kimsenin bir başkasıyla yakınlaşmasına ya da sevdiği kimsenin karşı cinsten birisiyle kurduğu ilişkiye dayanılamamasıdır. Bir şeyi kıskanmak, ona saygısızlık edilmesine dayanamamak, sakınmak anlamlarına da gelmektedir (Büyük Larousse, 1986: 6730).
- Kıskançlık, “değer verilen bir ilişkinin bozulmasına ya da yitirilmesine neden olabilecek bir tehlikenin bulunmasına ilişkin bir algı sonucunda verilen karmaşık bir tepkidir” şeklinde tanımlanmıştır (Pines, 2003: 2).
- Kıskançlık, değer verilen bir ilişkinin gerçekten bozulması ya da tehlikeye girmesiyle artan, öfke, mutsuzluk ve korku duygularıyla kendini gösteren olumsuz bir duygu durumudur (DeSteno ve Salovey, 1996: 921).

Genel olarak kıskançlık, değerli bir ilişkiyi tehdit etmesi durumunda verilen karmaşık bir tepkidir (White ve Mullen, 1989; Parrot ve Smith, 1993).

Yapılan bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi, “kıskançlık tek ve yalın bir kavram ya da duygu değil, bir duygular ve tepkiler karmaşasıdır” (Demirtaş, 2004: 4). Kıskançlık, “çoğu insan için son derece acı verici, çılginca bir duygudur” (Pines ve Bowes, 1992). Kıskançlık bazılarında göre aşkın, bazılarında göre ise kendine saygının düşüklüğü, kaybetme korkusunun ya da güvensizliğin göstergesidir (Greenberg ve Pyszczynski, 1985; akt. Demirtaş, 2004: 4). Bu çalışmada, kıskançlığı tanımlama girişimlerinde değinilen ve kavram karmaşasının olmaması için kıskançlıkla karıştırılan diğer bir kavram olan haset ile ilgili bilgi de verilecektir.

2.1.2. Haset (Envy) Kavramı

Birçok farklı kaynaktan (Envy) kelimesi çekememe anlamında da kullanılmaktadır. Bu çalışmada ise, haset ve çekememe kavramları aynı anlamda kullanılmıştır. Haset kavramı, Arapça kökenlidir ve “hasad” (حسد) hsd kökünden gelen bir kelime olup “başkalarının sahip olduğu imkânları kıskanma” anlamına gelmektedir. Hem master hem de isim olarak kullanılan haset kelimesi, “kendisinde olmayıp başkasında olan maddî veya manevî imkânların kendisinde olması veya kıskandığı kişide olmaması yönündeki isteği ve niyetidir” ifade etmektedir (el-İsfahânî, 2009: 260-261). Türkçe’de haset, başkasının nimet ve faziletini çekemeyip malik olduğu nimetin zevalini arzu etme anlamlarına gelmektedir (Naci, 2009: 204; Sami, 2010: 432).

Arap dilinde “el-hased” kelimesi “el-kurad” (kene/sakırğa) anlamına gelen “el-hısd” lafzından alınmıştır. Kene, nasıl deriyi delerek yapışır, kanı emer ve taşıdığı zehri vücuda içitirse, haset duygusu da kalbi öyle kuşatıp kemirerek şüphe ve kuruntuyla zehirlemektedir (Yazıcıoğlu, 2014: 18). Bu bağlamda haset, insanın içini içten içe yiyip biterek ruhsal olarak çöküntüye uğratabilir.

Haset, Latince “invidia” isminden türetilmiştir. İngilizce karşılığı “haset, kıskançlık, kin, kötü niyet, nefret, iğrençlik, beğenilmeme” gibi anlamlara karşılık gelmektedir. “invidere” fiili ise, “Kuşkuyla bakmak, kötü niyetli bakmak, kötü gözle bakmak, önyargılı bakmak, hasetli bakmak, isteksiz bakmak, reddetmek ve inkâr etmek” anlamlarına karşılık gelmektedir (Sanders, 2014: 14).

Hasetin (envy) kökünün Latince invidia kelimesinden geldiği ve bunun da invideo fiiliyle ilişkili olduğu görülmektedir. Invideo, “bir şeye kötü niyetle bakmak, hınçla ve kötü gözle bakmak veya dış bileyerek bakmak” anlamına gelmektedir (Klein, 2014: 23).

İngilizce envy kelimesi, Latince videre (görmeye izin verilebilir) kelimesinden ve özellikle delici bakışlarla bakmak, dolayısıyla haset duymak anlamına gelen invidere kelimesinden türemiştir. Bu köklerden türemiş, aralarında evidence (kanıt), advise (nasihat etmek), advice (nasihat) ve invidious’ın (haksız) da yer aldığı birçok kelime bulunmaktadır. Bu halde, etimolojik olarak hasedin bakmayla ilgili olduğu açıktır ve kem göz inanışları için de uygun bir yaklaşımdır (Partridge, 1966: 3694).

Oxford İngilizce Sözlükte haset kavramı; “başka birinin sahip oldukları, nitelikleri ya da talihi karşısında tatminsizlik veya da küskün bir özlem duyma” olarak tanımlanmaktadır. Fiil olarak, “başka birine ait olan bir niteliğe, varlığa ya da arzu edilebilir başka bir şeye sahip olma arzusu” anlamına gelmektedir (Klein, 2014: 24).

Harry Stack Sullivan (1953) kıskançlıkla ilgili açıklamalarına kıskançlıkla haset arasındaki ayrımla başlamış ve hasedi “başkasına ait olan bir şeye göz koymak” olarak tanımlamış ve kökeninde yetersizlik duygusunun yattığına işaret etmiştir. Bu duyguyu yaşayan bireylerin, başkaları tarafından dikkate alınmadıklarını ve diğerlerinin bekledikleri gibi biri olamadıklarını hissetmektedirler. Bu duyguyla mücadele edebilmek ve toplumda iyi bir statüye sahip olabilmek için gerekli olduğuna inandıkları ve başkalarının sahip olduğu her şeye sahip olmak istediklerini ileri sürmüştür (Mathes, 1986).

Haset, bütün ilişkilerin doğasında var olan utanç, kaygı ve çaresizlik duygularından beslenir. Haset, yetersizliği ve çaresizliği (bir başkasının sahip olduğu şeyi istemenin, ancak onu elde edememenin çaresizliği) açığa çıkardığında paranoyaya yol açarak zehirli hale gelebilmektedir. Haset, utanç gibi kıyaslamayla beslenir. Ayrıca kıyaslama insan ilişkilerinde gerekli bir dinamiktir (Kilborne, 2014: 4-9).

2.1.2.1. Gıpta (İmrenme)

Türk Dil Kurumu (TDK, 2020) sözlüğünde gıpta kavramı; “İmrenmek işi, imrenti, gıpta” olarak tanımlanmaktadır. Ruhbilim Terimleri Sözlüğü (1974) ise gıptayı, “kendisinde olmayıp başkasında bulunan bir özellik ya da nimet karşı duyulan istek” olarak tanımlamaktadır (Enç, 1974). Başka bir tanıma göre gıpta, başkalarının sahip olduğu imkânları kıskanmadan aynı şeyleri elde etme arzusu anlamında ahlâkî terimdir. Sözlükte gıpta “incelemek,

araştırmak, yoklamak” gibi anlamlara gelmektedir. Gıpta kökünden türetilen gıpta kelimesi “bir şeylere kavuşma arzusu ve sevinç” anlamlarına gelmektedir. Terim olarak ise bir kimsenin elindeki nimetlerin kendisinde de olmasını istemektir. Burada ise, kötü bir düşünceye kapılmadan kendisinin de aynı lütufları istemesidir (Erdem, 2002: 50). Gıpta ile ilgili pek çok farklı tanımlamalar yapılmıştır;

- Gıpta, “güzel ve lezzetli bir şey görüp iştaha gelmek, ziyade arzu ve rağbet etmek” anlamlarına gelmektedir (Sami, 2010: 510).
- Gıpta, birisinin elindeki varlığa onun kötülüğünü istemeden o varlığa sahip olmayı arzu etmesidir (Naci, 2009: 173).

Bu tanımlara bakıldığında ortak noktasının karşıdaki kişinin sahip olduğu iyi şeyin kendisinde de olmasını istemesidir. Örneğin, bir akademisyenin çalışma arkadaşının dünyanın önde gelen nitelikli dergilerindeki yayınına görebilmek, “ben de böyle bir başarıya ulaşmak istiyorum” düşüncesi imrenmeyi ifade etmektedir.

2.1.2.2. Gıpta (İmrenme) ve Haset (Çekememe) Farkı

Alinyazıda genellikle gıpta ile haset kavramı birlikte kullanılır ve farkları ele alınır (Erdem, 2002: 50). Gazzâlî’ye göre, “herhangi bir nimete mazhar olan kimsenin karşısındaki insan ya kıskançlık sonucu huzursuz olur veya mutluluk duyar.” Bunların ilkinde haset denilirken, ikinci kısma ise gıpta denilmektedir (TDV, 2002: 378).

Haset ve gıpta iki uç duygu olarak karşımıza çıkabilmektedir. Gıpta, daha çok karşıdaki kişinin iyi olan şeylerinin karşısındakinde var bende de olmasını isterken; haset ise, karşıdaki kişide olmasını bende olsun veya da daha ileriye götürerek hiç kimsede olmasını şeklinde günlük hayatımızda karşımıza çıkabilmektedir. Toplumumuzda gıpta iyi karşılanırken haset ise iyi karşılanmamaktadır. Haset ederek kendi enerjimizi tüketmek yerine gıpta ederek enerjimizi çalışmaya yönlendirmemiz daha faydalı olacaktır.

Buraya kadar kıskançlık (jealousy) ve haset (envy) kavramlarının kökenleri incelenmiş olup, gıpta (imrenme) ve haset (çekememe) kavramlarının farkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu nedenle, kıskançlık (jealousy) ile haset (envy) arasındaki ayrım üzerinde durmak, bu çalışmanın temel kavramı olan kıskançlığa ilişkin tanıma açıklık kazandırmak açısından faydalı olacaktır.

2.1.3. Kıskançlık (Jealousy) ve Haset (Envy) Farkı

Günlük yaşantımızda her ne kadar haset, gıpta ve kıskançlık kavramları özellikle dilimizde sıkça birbirinin yerine kullanılsa da haset, gıpta ve kıskançlık birbirinden farklı duygulardır. Bu kavramlar arasındaki farklılığa da değinmekte fayda vardır. Araştırmalar, kıskançlık ve hasetin iki farklı duygu durumu olduğunu ifade etmişlerdir.

Genel olarak kültürlerden bağımsız olarak haset ve kıskançlık duyguları çoğu zaman birbirleriyle karıştırılmaktadır. Smith, Kim ve Parrott’un (1988)’de yapmış oldukları bir çalışmada katılımcılardan haset ve kıskançlık duydukları durumları anlatan kısa pasajlar yazmaları istenmiş ve yazılan pasajlarda haset hissedildiği düşünülen durumlarda gerçekten de hissedilen duygu haset olmasına karşın, kıskançlık hissedildiği düşünülen durumların ise aslında yarısı haset, yarısı kıskançlık hissedilen durumlar olarak belirlenmiştir. Bu durumda “haset” kavramının çoğunlukla yerinde ve anlamına uygun olarak kullanıldığı; ancak “kıskançlık” kavramının ise kimi zaman haset hissedilen durumlarda anlamı dışında kullanıldığı görülmüştür. Kıskançlık ve haset kavramlarının birbirleriyle karıştırılıyor olmasının ve bu iki durumun çoğunlukla beraber ortaya çıkıyor olmasıdır. Hasetin süreç ve sonuç bakımından kıskançlıktan çok daha yoğun bir şekilde hissediliyor olmasıdır (Smith ve Kim, 2007: 47).

Yine aynı şekilde, Parrott ve Smith, haset ve kıskançlığın farklarını ortaya koymak için yapılan deneylerde haset “aşâğılık duygusu, bir şeyi çok isteme, pişmanlık ve duyguların onaylanmamasıyla” ifade edilirken, kıskançlık ise “kaybetme korkusu, güvensizlik, endişe ve kızgınlıkla” ifade edilmektedir (Parrott ve Smith, 1993: 907).

Yapılan çalışmalarda haset ve kıskançlık arasındaki farklar;

- Haset, “arzulanan bir şeyin başka birine ait olduğu ve ona haz verdiği inancının yol açtığı kızgın bir duygudur”; hasetli kişi, “o istenen şeyi sahibinden almaya ya da bozmaya, kirlitmeye” yönelmektedir. Kıskançlık da hasete dayanır, ama “öznenin en az iki kişiyle ilişki içinde olmasını” gerektirir (Klein, 2014: 23).
- Kısaca kıskançlık, sahip olduğumuz ilişkiyi tehditlere karşı korumak amacıyla verilen bir tepkiyken, hasetse, kişinin diğerlerinin sahip olduğu nitelik, başarı ve maddi imkânların kendisinde olmasını istemesidir (Parrott ve Smith, 1993).

Kıskançlık tipik olarak kişinin sahip olduğu ve yitirme korkusunu yaşadığı şeylere ilişkin, haset kişinin asla sahip olamadığı ve asla sahip olma ümidini taşımadığı şeylere ilişkindir. Buna uygun olarak hasetin odak noktası, özel olarak birisinin çekemediği bir şey ya da bir nitelikten ziyade tipik olarak diğer bir kişidir. Benzer şekilde başkasının acısından keyiflenme (schadenfreude) hasetin (başkasının başarısından acı duyma ya da başkasının başarısızlığından haz duyma) aksine başkasının kaybında rol oynamayabilir, keyif duyan kişiye maddi bir avantaj sağlama gereğini hissetmez. Kıskançlık tipik olarak insanlara dönüktür, haset ise şeylere ve niteliklere dönüktür. Böyle olduğu için, hasetin odak noktası bir rakiptir. Kişi kötücül hasetlik durumunda ötekini kendi seviyesine çekmek, çekememezlikten hoşlanma durumunda kendisini yüceltmek ister (Neu, 2012: 223).

Kıskançlık (jealousy), sahip olduklarını kaybetmekten çekinmesi ya da korkması iken, Haset (envy) ise, “herhangi bir nesne veya insan ilişkisine bir başkasının sahip olup da kişinin kendisinin sahip olamadığında ya kendisinin de sahip olmak istemesi ya da karşıdakinin de sahip olmamasını” istemesidir (Anderson, 2002).

Klein’a (2014: 212) göre: Haset bir başka insana kırgınlık duyulan bir duygudur. Ayrıca bir şeyi haset duyduğu kişiden almak veya zarar vermektan duyulan arzudan zevk almasıdır. Toohey’e göre (2014: 19-20) kıskançlık ise, bir kişinin en az diğer iki kişiyle ilişkisini gerektirir ve genelde başkasından alınan veya tehlikede olan ilişkiyi içerir. Haset sahip olmak istediğimiz ama olamadığımız, kıskançlık sahip olduğumuz ve yitirmek istemediğimiz şeylerle ilgilidir.

Yapılan çalışmalarda kıskançlıkla hasetin farklı duygularla ifade edildiği yönünde sonuçlara da ulaşılmıştır. Kıskançlık daha çok yalnızlık, korku, kuşku, aldatılmışlık ve belirsizlik duygularıyla birlikte görülürken; haset ise, suçluluk, utanç, inkâr, özlem ve aşağılık duygularıyla ifade edilmiştir (Salovey ve Rodin, 1986). Kıskançlık ve haset sosyal kabul edilebilirlik açısından farklıdır. Kıskançlık, sahipliğini koruduğu için daha kabul edilebilir olarak kabul edilirken, oysa haset, açgözlü ve hırslı olması nedeniyle utanç verici olabilmektedir.

2.2. Psikolojik Bir Kavram Olarak Kıskançlık

Duygunun doğası, felsefi psikoloji, ahlâk felsefesi, motivasyon psikolojisi, eğitim psikolojisi, zihin felsefesi, öğrenme teorisi, psikiyatri, meta psikoloji ve teolojiyi de içine alan multidisipliner bir alandır. Ancak her disiplin kıskançlık konusunu kısmen ele almaktadır ya da yalnızca kendi yöntemi içinde ele almaktadır (Gökalp, 2010: 1). Bu açıdan, kıskançlık sosyal bir olgu olduğu kadar psikolojik bir olgu olduğu da söylenebilir.

Freud’a (1955) göre, kıskançlık kaçınılmaz olduğu için evrensel bir olgudur. Çocukluk deneyimlerinden kaynaklandığından dolayı hepimizin başına gelen acı dolu bir olay ve ondan kimse kaçamamaktadır. Bu evrensel çocukluk travmaları, yetişkinlikte kıskançlığı ortaya çıkarabilmektedir. Freud, kıskançlığı sıradan olan gam gibi duygulanımlardan biri olarak ifade eder. Eğer kıskançlık duygusunu tanımayan bireyler var ise, bunu şiddetle bastırılmış ve bilinçdışına atmış olduğu sonucuna varılabilir. Freud kıskançlığı insan ruhunun bilinçdışı derinliklerine dayandırmıştır. Freud, kıskançlığın kökleri çocukluk deneyimlerine dayandırmaktadır (Pines, 2003: 169).

İnsanların erken çocukluk hatıraları ve yoksunlukları ileride davranış belirlemede etkili bir faktördür. Psikologlar çocukluk deneyimlerinin eş seçimine bile etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir. Eş seçiminde insanların çocukluk döneminde karşılanamayan duygusal ihtiyaçların karşılanacağı düşünülür (Pines, 2003: 72). Eğer çocuk ailedeki konumuna dair sevgi dolu bir yaklaşım almadı ise kıskanç eğilimleri göstermeye daha yatkın olacaktır. Daha çocukluk döneminde kardeşle ile başlayan duygu karmaşasındaki kıskançlık, kendisinden alınan bir nesneye değil, iki insan arasındaki ilişkiye dayanıyor, bu da sevgidir (Blevis, 2010: 68).

Freud kıskançlığın kökeninde kaybetme korkusunun olduğunu ifade eder. Başarılı rakibe karşı duyulan düşmanlıktır. Hepimizin yaşadığı normal kıskançlıkta bazı mantığa uymayan öğeler bulunmaktadır. Bunun nedeni, kıskançlığın, bilinçdışının derinliklerine itilmiş olması ve çocukluk döneminde etkilendiği olayların tekrar gün yüzüne çıkmasıdır (Pines, 2003: 73). Kaybetme korkusu kıskançlığın ortaya çıkmasında önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Psikolojik gelişimde kıskançlık ve haset duyguları farklı süreçlerde ortaya çıktığı görülmektedir. Kıskançlık “çocukların iki-üç yaşlarında iken, Ödipal safhadaki duygusal deneyimlerinden” kaynaklanmaktadır. Hasette ise, çocuğun ilk aylardaki yaşamından kaynaklanmaktadır (Pines, 2003). Klein’a (2014: 24) göre haset, iki kişilik bir kavramdır ve bebeğin annesiyle ilişkisi hakkındadır. Kıskançlık ise, üç kişilik bir kavramdır. Kıskançlık, anneyi ve annenin memesini alıkoyan babadan duyulan şüphe ve onunla girilen rekabet duygularını içerir.

2.3. Sosyolojik Bir Kavram Olarak Kıskançlık

Her toplum, her kültür ve her din çocukluktan itibaren bireylere kıyaslamayı öğretmektedir. Kıyaslama insanda farklı davranışlara neden olmaktadır. Bunlardan birisi de kıskançlıktır. Kıskançlık, kıyaslama içinde yaşamak demektir.

Hilmi Ziya Ülken, “Sosyoloji Sözlüğü” adlı eserinde kıskançlığı sosyolojik boyutuyla şu şekilde açıklamaktadır (Ülken, 1969: 172-173);

“Bazı psikologların sırf ruhsal sebeplere bağlamak istedikleri kıskançlık, aslında, tipik bir toplum olgusudur. İki türlü kıskançlık vardır: biri üst ve aşağı dereceler arasındaki yarışma duygusundan doğar. Meziyetçe üstün olanı kıskanırlar. Bu hâl aile içinde sevginin paylaşılmasında kardeşler arasında meydana çıkar. Meslek hayatında aynı meslekteki rakipler arasında daha açık görülür. Bütün bu şekiller sosyal topaklaşma ve rekabet ile ilgilidir. İkinci kıskançlık cinsî hayata aittir. Bu eşler arasında, sevgililer veya ana-baba ile evlâtlar arasındadır. Bu kıskançlık şekli cinsî yasak ve namus inancına bağlıdır. Fakat onun da görünüşleri çok değişiktir: kıskançlık yüzünden adam öldürmeden ayrılmaya kadar dereceleri vardır. Bu şekillerin anlaşılabilmesi için kültür antropolojisi tetkiklerine bakmalı ve kıskançlığı aile bünyelerine göre incelemelidir.”

Sosyolog Kingsley Davis’e göre, kıskançlık toplum ya da toplulukla daima iç içedir. Bu yüzden kıskançlık durumunu üçgen olarak düşünmek yanlıştır. Tam tersine dört köşelidir, çünkü toplum sürekli işin içindedir. Kıskançlığın sosyal yönünü anlamak için toplumun varlığını iyi anlamamız gerekmektedir (Davis, 1986: 395).

Sosyopsikolojik yaklaşıma göre, kıskançlığın sosyal bir olgudur. Bu kararlar, adetler, ahlâk kuralları ve kanunlarla bütünüleşirler. Toplumda nelerin değerli olduğu düşünülürse, bunun en sık rastlanan kıskançlık olaylarıyla bağlantılı olduğu fark edilecektir (Pines, 2003:156). Bu bağlamda doğu kültürü olan toplumlarda yaşam tarzı, aile yapısı, değerler, inançlar kıskançlık üzerinde rol oynamaktadır.

Alman Sosyolog Helmut Schoeck, haset ve kıskançlığın doğası gereği toplumsal bir davranış olduğunun altını çizerek hasedi yıkıcı bir duygu olarak gören kuramların tam ters yönüne işaret eder. Hasedin insanın kıyaslama ve rekabet eğiliminden kaynaklandığını tezini kabul eder ve mukayeseden toplumsal dayanışmaya sığırar. İki birey karşılıklı kıyaslama yapabilir hale geldiği andan itibaren toplumsal düzenlemeler için vazgeçilmez olan toplumsal bağın, bir uyarı sistemin oluştuğuna inanmaktadır (Schoeck, 1969: 3). Kıskançlık üzerine çalışma yapan sosyologlar, “kültürün kıskançlığın en temel belirleyicilerinden olduğunu; bir eş edinmenin ve evliliğin önemini vurgulayan, cinsel açıdan tutucu, tek eşlilikten yana kültürlerde kıskançlık düzeyinin çok daha yüksek olduğunu” ifade etmektedirler (Demirtaş, 2004: 189).

Kıskançlık ve haset, kültür, sanat ve özellikle de edebiyat dünyasının ana konusu olarak sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Kıskanç kocaların ilk örneklerinden biri olan Shakespeare’in Othello’sudur.

Eşi Desdemona’nın bağlılığından şüphelendiği için onu öldürür. Ancak şüphlerinin yersiz olduğunu anlayınca da kendisini öldürür. Shakespeare’in kahramanı, bir kısım psikologlara, şiddete yönelen sanrılı kıskançlığı “Othello sendromu” olarak adlandırmalarında ilham kaynağı olmuştur (Pines, 2003: 197-198). Othello oyunu aslında, “insanın içine atılan tek bir kıskançlık tohumunun onu nasıl bir canavara dönüştürebildiğinin hikâyesidir.” Yani Othello, kıskançlığın nasıl bir hastalık olduğunun göstermektedir (Kaya, 2012: 1);

“Othello trajedisinin en güçlü teması 'kıskançlık'tır. Orta yaşlı, iri yarı, zenci bir komutan olan Othello, genç ve güzel eşi Desdemona’yi, emrindeki yakışıklı bir subaydan kıskanır. Othello aslında hiç de kıskanç biri değildir. Aksine, son derece soğukkanlı, öfkesini kontrol edebilen, sakin bir adamdır. Çavuş Iago’nun kara çalmalarıyla bu sakin adam, yavaş yavaş bir canavara dönüşür. Othello kıskanç doğmamış, kıskanç edilmiştir. Eğer akıllara sığmayacak kadar kötü ve kötü olduğu kadar da zeki bir hain olan Iago’nun eline düşmese, kıskançlığın ne olduğunu bilmeyecektir Othello. Ama Iago’nun Othello’yu mahvetmeye kararlı olduğu, oyunun daha ilk sahnesinden anlaşılır ve Iago bu kararı uygulamaya koyunca, Othello onun elinde istediği gibi oynattığı bir kuklaya dönüşür.” (Urgan, 1984: 206).

Kıskançlık sadece Türk toplumunda edebiyatta, sanatta ve kültürde olmayıp dünya çapında ele alınmaktadır.

2.4. Kıskançlık Türleri

Kıskançlık genellikle çok boyutlu olarak kavramsallaştırılmıştır (White ve Mullen, 1989) ve çeşitli kıskançlık tipleri önerilmiştir. Freud'un (1950) çalışmalarından başlayarak, normal veya rasyonel kıskançlık ile anormal veya marazi veya sanrılı veya da patolojik kıskançlığı birbirinden ayırmaktadır. Normal kıskançlık gerçek tehditte beslenirken, normal olmayan veya hastalıklı kıskançlık ise hayali tehditte beslenmektedir (Freud, 1923: 1; Barelds ve Barelds-Dijkstra, 2007: 177). Bu bağlamda her ne kadar bu tiplerin tümü ikiye bölünmüş olsa da, üç kıskançlık türü arasında ayırım yapan iki tipten önce sürülmüştür. Birincisi, Pfeiffer ve Wong (1989: 183)'e göre duygusal, bilişsel ve davranışsal kıskançlık olarak üçe ayırmıştır. İkincisi Buunk ve Bringle (1997)'a göre ise, tepkili, endişeli ve takıntılı kıskançlık şeklinde sınıflandırmıştır. Tepkili kıskançlık, eşlerine duygusal veya cinsel olarak sadakatsizlik duyduklarında kişilerin yaşadığı olumsuz duyguların derecesini göstermektedir. Takıntılı kıskançlık, abartılı ve aşırı şüphelilik hali şeklinde ifade edilmektedir. Endişeli kıskançlık ise, bireyin bir arkadaşının sadakatsizliğine ilişkin imgeleri çizer ve bilişsel olarak ürettiği kaygı, şüphe, endişe ve güvensizlik duyguları yaşadığı bir süreci ifade etmektedir. Buunk ve Bringle'in kıskançlığının kategorilere ayrılması kısmen Pfeiffer ve Wong'un (1989) tipolojisine benzemektedir. Fakat iki tipten birine benzese de, kesinlikle aynı değildirler. Pfeiffer ve Wong'un tipolojisi kıskançlığı, duygular, bilişler ve davranışlar olmak üzere üç farklı boyutta ele almaktadır. Buna ek olarak, tepkili kıskançlık güçlü bir duygusal bileşen, endişeli kıskançlık güçlü bir bilişsel bileşen ve takıntılı kıskançlık, güçlü bir davranışsal bileşeni içermektedir.

Kıskançlığın türlerine ilişkin pek çok araştırma yapılmıştır. Yukarıda bahsedilen kıskançlığın türlerinden bazıları verilmiştir. Farklı kaynaklardan elde edilen kıskançlık türleri ise şu şekildedir;

Kardeş Kıskançlığı: kardeşler arasında yaşanan yarış ve rekabetten ortaya çıkan bir duygudur. Eğer aile kıskançlığın önüne geçemediği takdirde önüne geçilmezse sonuçlara kadar gidebilir. Ayrıca kıskanç insanların yetişmesine de neden olunabilir.

İşyeri kıskançlığı: İşyerinde yaşananlardan doğan kıskançlıklardır.

Romantik Kıskançlık: “Değerli bir ilişkiye veya onun niteliğine tehdit algılanması durumunda verilen karmaşık bir tepkidir” (Pines, 2003: 17). Merkle ise kıskançlığı “kayıtsız şartsız eşe bağımlı bir ilişki talebi olarak” görmüştür (Merkle, 2006: 12).

3. AKADEMİK ÖRGÜTLERDE KISKANÇLIK

Davranış üzerine çalışma yapan araştırmacıların önemle üzerine durdukları konulardan birisi de duygulardır. Özellikle örgütlerde insanların önemli olması ve değerinin artması duyguların örgütsel boyutunun da incelenmesini zorunlu hale getirmiştir (Özkalp, 2013: 57). Bu nedenle bu bölümde örgütlerdeki olumsuz duygularından biri olan kıskançlık ele alınmıştır. Örgütsel kıskançlık, kıskançlık duygusunun belirleyicileri, kıskançlığın sonuçları, akademik örgütlerde kıskançlık ve kıskançlık ile ilgili yapılan çalışmalar yer almaktadır.

3.1. Örgütsel Kıskançlık

Duygularımız, bireylere, nesnelere veya olaylara karşı deneyimlerimizle kazandığımız ve bizi bir davranışta bulunmaya yönlendiren hislerimizdir (Weis ve Cropanzano, 1996: 17). Duygu kavramı ile ilgili pek çok tanım yapılmıştır, her bilim insanı kendi alanı içinde değerlendirerek farklı tanımlar ortaya koymuştur. En genel tanımıyla duygu olgusu “öznel bir his durumu” olarak tanımlanmakta olup bu tanım eğlence, aşk, kızgınlık gibi temel duyguları ve utanç, suçluluk, kıskançlık gibi sosyal duyguları içerirken düşünce ve ruh hali ile duygu arasında köprü kurmaktadır (Ashforth ve Humphrey, 1995: 99). Son yıllarda örgütsel davranış boyutunda en çok ilgiyi çeken ve üzerinde durulan konulardan biri iş yeri duyguları olmuştur. Bu ilgi beraberinde yeni kaynak ve araştırma konularını gündeme getirmiş ve yeni bir alana ışık tutmuştur. Her ne kadar çalışma alanı henüz tam anlamıyla gelişmiş olmasa da iş yeri duyguları örgüt içerisindeki davranışları anlayabilmek için yeni bir kaynak oluşturmaktadır (Özkalp, 2013: 57). Geçmişte çalışma ortamlarının rasyonel ilkelerle yönetildiği kanısının yerleşmiş olması, işyerlerinde duyguların uzunca süre ihmal edilmesine yol açmıştır. İşyerlerindeki duygularla ilgili uzunca bir süre inceleme alanı yapılmamasının nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Aslan, 2008: 209);

- Kariyer yaşamının rasyonel ve mantıksal bir süreç olarak algılanması,
- Duyguların kariyer yaşantısında ve etkin karar almada bir zayıflık olarak görülmesi,
- Duyguları ölçmenin zorluğu,

- Duyguların işyerinde hem neden hem de sonuç değişkenleri olarak yer alması,
- Duygunun kendi doğasında var olan, etki alanı sıklığı ve yoğunluğu hakkında genel bir sonuca ulaşmanın güçlüğü.

Olumlu duygular, insanlarda bulunan, hoşluk hissi veren temel bazı, neşe, sevinç, sabır, heyecan, mutluluk vb. duygulardır. Pozitif duyguların yüksek olması odaklanmak, motivasyon, yüksek performans, kendini güçlü hissetmek, huzur duymak gibi pozitif davranışlara neden olmaktadır (Herman, 2003; Crawford ve Henry, 2004: 248). Olumsuz duygular ise, korku, nefret, kin, kızgınlık, kıskançlık, sabırsızlık ve tahammülsüzlük gibi duygulardır ve insanların hoşuna gitmeyen olumsuz duygular arasında yer almaktadır. Negatif duyguların yüksek olması, bireyin kendini “kötü” hissetmesine neden olmaktadır. Çalışma ortamlarında ve gündelik hayatın genelinde görülebilen bireysel çatışmalar, çalışma verimsizliği, işi bırakma, stres, depresyon, atalet, yalnızlık ve tükenmişlik vb. sorunların temelinde olumsuz duyguların yoğunluğu ve bu duyguların bireyleri etkisi altına alması yer almaktadır (Töremen ve Çankaya, 2008: 39; Crawford ve Henry, 2004: 248).

Çalışanların, olumlu ya da olumsuz duygularının işe yansımaları çıktılarının kalitesini aynı zamanda müşteri memnuniyetini etkilemektedir. Sevgi, mutluluk, nefret, kıskançlık gibi her türlü duyguyu çalışanlar işi yerine getirirken karşı tarafa bir mesaj olarak iletmektedir. Rekabetin giderek hız kazandığı günümüzde çalışanların, işlerini yaparken duygularını işe yansıttığı görülmekte ve soyut olan duygu kavramı somut hale gelmektedir (Usta ve Akova, 2015: 33). Bundan dolayı, olumlu veya olmuş duyguların örgütle iç içe ve onun ayrılmaz bir parçası olduğu, bu yüzden de işgörenlerin örgütteki duygusal durumlarının üzerinde durulması gereken önemli bir konu olduğu vurgulanmıştır (Ashforth ve Humphrey, 1995: 98).

3.1.1. Kıskançlığın Kuramsal Temelleri

İşyerinde olumlu ve olumsuz duyguların birçok etkileri vardır. Bu olumsuz duygulardan bir tanesi ise kıskançlıktır. Kıskançlık, rekabet, karşılaştırma ve kıyas kavramlarıyla birlikte kullanılmaktadır. Bu açıdan, yönetim literatüründe çoğu kavram bazı temel kuramlara dayandırılmaktadır. Kıskançlığın, yönetim alanına her ne kadar 1990’lü yılların başında girmiş olsa da bu kıskançlığın temelini oluşturan ve kavramın anlaşılmasına yardımcı olan farklı kuramlar bulunmaktadır. Örgütlerde kıskançlığın kavramsallaştırılmasında bazı teoriler temel alınabilir. Bu teorilerin başında Sosyal Karşılaştırma Teorisi (Social Comparison Theory) gelmektedir.

Sosyal karşılaştırma kuramı, 1954 yılında sosyal psikolog Festinger tarafından geliştirilmiş ve bireyin kendini değerlendirmesi olgusunu anlamaya çalışan bir teori olarak ortaya çıkmıştır. Festinger’e göre insanda kanaatlerini ve yeteneklerini değerlendirmeye yönelik evrensel bir dürtü bulunur. Geçerli olmayan kanaatlere sahip olmak veya yeteneğini yanlış değerlendirmek çoğu zaman olumsuz sonuçlar getireceği için bu değerlendirmeler elden geldiğince doğru, objektif ve gerçekçi olmalıdır. Bu nedenle insanlar, değerlendirme yaparken öncelikle fiziksel standartlar ararlar. Değerlendirmelerini eğer başarabilirlerse sosyal olmayan ölçütler kullanarak yapmaya çalışmaktadırlar (Festinger, 1954; Teközel, 2007: 4).

Karşılaştırmalar yapmak üzere kendilerine benzer olan diğerlerini seçerler. Aslında bu iddia, insanların mümkün olduğunca doğru ve objektif değerlendirmeler yapmaya çalıştıkları iddiasıyla yakından ilişkilidir. Bireyin doğru ve geçerli bir değerlendirme yapma amacına hizmet edebilecek, teşhis edicilik değeri en yüksek olan karşılaştırmalar, kendisine benzeyen diğer kişilerle yapılan karşılaştırmalardır. Bireyin kendisinden çok yüksek veya çok düşük bir beceriye sahip olan kişilerle yaptığı karşılaştırmaların, kişinin yetenek düzeyinin gerçekte ne olduğu hakkında bilgi sağlaması beklenemez. Benzer şekilde bireyden çok farklı karakterdeki bir kişinin de, bireyin kanaatlerinin doğruluğu hakkında bilgi sağlaması mümkün değildir. Burada akla en yakın çözüm, bireyin kanaat veya yeteneği hakkında doğru bir yordama yapmasına izin verecek, teşhis edicilik düzeyi yüksek bir karşılaştırma hedefinin seçilmesi, yani kendisine benzer olan diğerleri ile karşılaştırmalara girmesidir (Festinger, 1954; Teközel, 2007: 4).

Sosyal karşılaştırma kuramına göre bireyler kendisinde bulunan sosyal statülerini, fikirlerini ve yeteneklerini, başka bireylerin sosyal statüleri, fikirleri ve yetenekleri ile karşılaştırırlar (Mumford, 1983: 874). Örgütlerde çalışanlar kendi aralarında ister istemez ekonomik, güç, ilişkiler veya statüler bağlamında diğer çalışanlarla kıyaslayabilmektedir (Cabra, Talbot ve Joniak, 2007). Bir arada çalışan insanlar, kaçınılmaz olarak birbirlerinin hislerini kapmaktadırlar. Bu durumu birçok farklı olumsuz duygular (kıskançlık, imrenme, hiddet, sevince gibi) paylaşırlar (Goleman, Boyatzis ve McKee, 2006: 19). Çalışanlar kendi aralarındaki kıyaslama ve karşılaştırma sonucunda bir eşitsizlik veya da adaletsizlik gördükleri takdirde çalışanlar kendilerine karşı tehdit algıladıkları için

kıskançlık ortaya çıkabilmektedir. Örgütlerde çalışanlar kendi aralarında daha çok makam, mevki, takdir, prestij, unvan, ödül gibi çıkarlarla ilişkilidir (Günalan, 2016: 9). Kendisini sürekli başkalarıyla karşılaştırmaktan kaynaklanan kıskançlık ve hasetlik duygusu ilgili bireylerin mutluluk şansını olumsuz yönde etkileyecektir. Böylece, içimizdeki toplumsallık duygusu nedeniyle kıskançlık ve hasetlik duygusu hoş karşılanmaz. Kıskançlık duygusunu her ne kadar sevimsiz bulsak da, çoğu insan bir şekilde kıskançlık ve hasetlik duygusuna kapılmıştır. Açıkça ifade edilmelidir ki, hiçbirimiz kıskançlık ve hasetlik duygusuna bağışıklık kazanmış değildir (Adler, 2010: 207). Bu yüzdendir ki, kıskançlığın ortaya çıkmasındaki en önemli sebepler arasında kıyas ve rekabet vardır. Kişinin kendisini başkaları ile kıyaslama sonucunda da kıskançlık yaşanabilmektedir.

Haset ve kıskançlık bireyin kendisini geliştirmek için uyarıcı bir güç olmaktadır. Van de Ven ve diğerlerine (2011) göre bu durumun en temel nedeni, birey kendisini daha üst seviyede bulunan biri ile karşılaştırdığında eğer olumlu (imrenme, hayranlık vb) şeyler hissediyorsa, bu durum bireyde pasif bir duruma neden olmakta ve birey kendisini geliştirme yönünde herhangi bir gereklilik duymamaktadır. Ancak sosyal karşılaştırma ile olumsuz duygular (haset, kıskançlık vb) yaşayan birey aktif bir şekilde motive olmakta ve eyleme geçmektedir.

Romalı düşünür, devlet adamı ve oyun yazarı Seneca, "İnsan, karşılaştırma yapmadan, kendinde olana sevinmelidir. Daha mutlu birini rahatsız eden kimse, asla mutlu olmayacaktır" (Schopenhauer, 2008: 144) sözünün tezahürünü vurgularken, insanın kendisini sürekli birileriyle karşılaştırma yaparak kıskançlığa düşmemesi gerektiğine dikkat çekmektedir.

Kıskançlığın kuramsal temelini oluşturan bir başka teori de Eşitlik Teorisi (Equity Theory)'dir. Adams (1963)'in teorisini ilk çıkış noktası Festinger (1954)'ın insanlar yetenek ve görünüşleri hakkında bilgi sahibi olmak amacıyla kendilerini çevrelerindeki benzerleriyle karşılaştırırlar ideasını öne sürmektedir (Ateş, 2017: 138; akt. Walster, Berscheid ve Walster, 1973: 156). Eşitlik teorisi, işgörenin başarısı ve işten tatmin olma derecesi iş yeri ortamıyla ilgili algıladığı eşitlik veya eşitsizliktir. Çalışanın kendisinin sarf ettiği emek ve gayret karşılığında elde ettiği sonucu, aynı örgütte çalışan diğer çalışanların sarf ettiği emek ve gayretle elde ettikleri sonucu ile karşılaştırır. Çalışanın bu karşılaştırma sonucu algılayacağı her eşitsizlik durumu, çalışanın bu eşitsizliği giderici davranışı göstermesi ile sonuçlanacaktır (Koçel, 2011: 636-637). Eşitlik teorisi, çalışanların bir iş arkadaşına kıyasla daha az ödüllendirildiğini hissettikleri zaman kıskançlıklarını açıklamak için de kullanılabilir. Eğer kıskanç insanlar ötekinin haksız bir avantaj sağladığına inanırsa, bu eşitsizlik algılarını daha da şiddetlendirecektir. Teoriye göre, kişi adaletsizliğin daha fazla algılandığı durumlarda, daha fazla sıkıntı duyacak ve eşitliği sağlamak için daha fazla çalışacaktır (Vecchio, 1995). Örneğin, kıskanç insanlar daha fazla çalışarak eşitliği geri kazanmaya çalışabilirler veya diğer taraftan rakibi sabote etme, iftira atma veya dedikodu gibi girişimlerde bulunabilirler.

Kıskançlığın temelini çatışma yönetimine dayandırmak mümkün olabilir. Çatışmanın ortaya çıkış biçimleriyle kıskançlığın ortaya çıkış biçimleri benzerlik gösterebilmektedir. Ortaya çıkış biçimlerine göre çatışmalar; potansiyel çatışma, çatışmayı ortaya çıkarabilecek nedenleri ifade etmektedir (Koçel, 2011: 647- 648). Bu bağlamda, kıskançlık da ortaya çıkış biçimlerine göre değerlendirilebilir.

Örgütsel ortamlarda kıskançlığı yönetmek ve yöneticilere yol göstermek için kıskançlığın düzeylerini ortaya koymakta fayda vardır. Çünkü çalışan veya yönetici kıskançlığı yönetebilmesi için kıskançlığın düzeyini bilmesi gerekmektedir. Çalışanlar arasında kıskançlık dürtüsünü artıracak birçok faktör bulunmaktadır.

3.1.2. Kıskançlığın Örgütsel Davranış Olarak İfade Edilişi

İş ortamlarında çalışanlar kendilerini diğer çalışanlarla karşılaştırma yaparak kıskançlığa düşebilmektedirler. İş yerinde kıskançlık kavramı 1990'lı yılların başında Miner (1990), Bedeian (1995) ve Vecchio (1995, 1997) tarafından yönetim alanında ele alınmıştır. Bu çalışmalarla birlikte örgütsel bağlamda kıskançlığın sonuçlarını ele alan ulusal yazında çalışmalar azdır.

Vecchio'ye (1995) göre, işyeri kıskançlığını, kişinin iş ile alakalı bir sosyal kıyaslamasının sonucu olarak kendini daha aşağı ya da yetersiz bir pozisyonda görmesi sonucu ortaya çıkan düşünceler, duygular ve davranışlar bütünlüğü olarak tanımlamıştır. Çalışan kıskançlığı, "bir çalışanın işyeri ilişkisiyle ilgili özsaygısını ve/veya bu ilişki ile ilgili elde ettiği veya etmeyi beklediği sonuçları kaybetmesinden kaynaklanan düşünce, duygu ve davranışlar kalıbı olarak" tanımlamaktadır (Vecchio, 2000: 162). Çalışanların kaybetme veya da kaybetme tehdidi yaşayabilmesi için bir rakibinin olması gerekmektedir. Bu rakip ise kıskançlık davranışı sergileyen çalışanın özsaygısını veya da özgüvenini azaltma yönelik tehdit oluşturması gerekmektedir.

Çalışanların çoğu, zamanının büyük bölümünü iş ortamında geçirmektedir. Çalışma ortamında gelişen ilişkiler ve örgütsel iklim toplumun hayat kalitesini belirlemektedir. Çünkü çoğu insanın kimsenin iş hayatı ve özel hayat diye ikiye ayrılan bir hayatı bulunmamaktadır. Çoğu kimse tek ve bütün olarak hayatı yaşamaktadır. Zamanımızın çoğunu çalışma ortamında geçirdiğimiz için oradaki ruh hali bizimle birlikte evimize gelmektedir. Bu yüzden, iş yeri, duyguların çok yoğun yaşandığı yerlerdir (Aksoy, 2009).

Çalışanlar örgütlere gelirken her birey farklı duygu durumlarıyla gelir. Algılanan bu farklılıklara duygusal olarak karşılık vermenin diğer bir yolu da kıskançlıktır (Vecchio, 2005). Kıskançlık sadece üçlü aşk ilişkileri ile ilişkili bir duygu değildir. Organizasyon bağlamında sağlanan diğer faydalar ile de ilişkilidir (tanıma, övgü, promosyonlar, maaş artışı vb.). Bu nedenle kıskançlık, yöneticilerin özellikle üstesinden gelmeye zorlandıkları bir durumdur (Miner, 1990: 91). Kıskançlık duygusu, örgütlerdeki ilişkilerde, performansta, sosyal duruşta bir kayıp ya da tehdit olarak algılanabilmektedir (Vecchio, 2005).

İşyerlerinde kıskançlık ve hasetle ilgili çok az da olsa çalışma bulunmaktadır. 2010 Harvard Business Review’de hem kıskançlığı hem de haseti ele alan testte ‘kıskançlık ve haset tuzağına düşüyor musunuz?’ sorusu yer almaktadır. İşyerinde sizinle aynı seviyede olan ve kendinizi sık sık karşılaştırdığınız birini düşünmeniz ve sonra bir dizi soruyu cevaplamanız ve puanlamanız gerekmektedir. ‘‘Kimi zaman bu kişinin statüsü hakkında saplantılı bir şekilde düşünüyor musunuz? gibi sorular hasetin iki ögesi geleneksel biçimine işaret ederken, ‘‘Sonuçta üstlerinizin sizin başarınızı değersiz bulacağından kaygılandınız mı?’’ gibi sorular da kıskançlık üçgenini ve işyeri ilişkilerini özetlemektedir (Toohey, 2014: 143).

Miner’in (1990: 92) yaptığı çalışmada, katılımcılara son bir ayda hangi tür kıskançlık türleriyle karşılaştıklarını ve bu kıskançlık türlerinden hangilerini gözlemedikleri sorulmuş ve verilen cevaplar Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Kıskançlık Türleri

Kıskançlık Türü	Ortaya Çıktığı Durumlar
1. İşle İlgili Maddi Kıskançlık	Çalışan(ların)/Birey(ler), ücret artışı, terfi, özel ekipman, daha iyi ofis vb. İşle ilgili somut bir ödül almasıdır.
2. İşle İlgili Gayri Maddi Kıskançlık	Çalışan(ların)/Birey(ler), övgü, takdir veya doğrudan parasal veya somut değeri olmayan diğer özel ilgi gibi işle ilgili soyut bir ödül almasıdır.
3. İşle İlgili Olmayan Maddi Kıskançlık	Çalışan(ların)/Birey(ler), somut bir ödül alır, ancak bu örgüt dışından biri tarafından sağlanmıştır (örneğin, bir tedarikçi bir çalışana ücretsiz numune verir, biri ücretsiz seyahat kazanır vb.). Kıskanç kişi ve alıcı iş arkadaştır.
4. İşle İlgili Olmayan Gayri Maddi Kıskançlık	Çalışan(ların)/Birey(ler), örgütün dışından birinden maddi olmayan bir ödül alır (örneğin, dışarıdaki gönüllü hizmetler için övgü, takdir veya iltifat). Kıskanç kişi ve ödül alan iş arkadaştır.
5. İşle İlgili Kişiler Arası Kıskançlık	Çalışan(ların)/Birey(ler), işle ilgili olmayan nedenlerle (örneğin, arkadaşlıklar ve romantik ilişkileri) bir iş arkadaşından iş yerinde özel ilgi görür.
6. İşle İlgili Olmayan Kişiler Arası Kıskançlık	Beşinci türe benzemektedir. Burada iş arkadaşı olmaması ancak arkadaşlık ya da romantik ilişkinin olmasıdır.

Kaynak: (Miner, 1990: 92).

İşyerinde kıskançlık hiçbir kurumun tasvip etmeyeceği kişisel bir tehdit esintisi taşımaktadır. Kıskançlık insanlara kaybedecek ne kadar çok şey olduğunu anlatmaktadır. Bu da işyerleri için hiç de iyi bir durum değildir (Toohey, 2014: 143). Eğer bir çalışan olumsuz bir duyguyla (kıskançlık, haset, öfke, mutsuzluk, huzursuzluk vb.) çalışmaya başlarsa, muhtemelen bu ruh hali diğer çalışanlara sirayet edecek ve çalışma ortamını olumsuz etkileyecektir. Bireysel duyguları etkili bir şekilde yönetmek için her grup kendi üyesindeki çalışanın hangi duyguyu yaşadığının farkında olması gerekmektedir (Vijayalakshmi ve Bhattacharyya, 2012: 371).

Kıskançlığın bu tür durumlarla ilişkili olumsuz davranışların örgütsel etkinlik üzerinde olumsuz bir etkisi var. Örgütsel sonuçları açısından kıskançlığa maruz kalan çalışanların örgütte sessiz kalması, dışlanması veya kıskanan tarafından baskı altına alınması ve sonrasında ise işten ayrılma ile sonuçlanabilmektedir. Yöneticiler, bu durumlarla etkili bir şekilde başa çıkmak için gerekli becerilere sahip görünmemektedir. Kıskançlıkla daha etkili bir şekilde başa çıkabilmek için yöneticilerin belirli koşulları karşılaması gerekir. Kıskançlığın örgütsel bir sorun olduğunu kabul etmeli ve onunla bağlantılı yıkıcı güçlerin farkında olmalıdırlar. Yöneticiler kıskançlığın

dinamiklerini tanımalı ve açıkça anlayabilmelidir. Yöneticilerin, hem somut hem de soyut davranışlarının kıskançlık bir olayını ateşleyebileceği gerçeğine duyarlı olmaları gerekir. (Miner, 1990: 94; Günalan, 2016). Bu durumda kıskançlığı önlemek adına örgütlerde yöneticilere büyük işler düştüğünü söylemekte fayda vardır.

Örgütte yaşanan kıskançlığa ilişkin çalışanların dâhil olması durumunda ortaya çıkabilecek davranışlar sorulmuştur. Buna göre ortaya çıkan davranış türleri şunlardır (Miner, 1990: 94-95);

- Büyük ölçüde kıskançlık olayı ile konuşmamak ve kıskançlık durumuyla yaşamak,
- Kıskançlıkla doğrudan dâhil olmayan çalışanlarla konuşmak ve bu durumun adil olmadığını söylemek,
- Kıskançlık yapan kişiyle konuşmak ve bunun kötü bir durum olduğunu söylemek ve vazgeçmesi gerektiğini söylemek,
- Kıskançlık yapan kişiyle konuşarak yaptığı davranışı durdurması gerektiğini, adaletsiz olduğunu ve yanlış olduğunu söylemek,
- Kıskanılan kişi hakkında dedikodu yayarak o kişiye zarar verdiğini ve bulunduğu pozisyona zarar verdiğini söylemek,
- Kıskanılan kişi hakkında söylentiler yayarak kıskançlık oluşmasına neden olan kişinin (çıkar sağlayıcı) pozisyonuna zarar vermeye çalışmak,
- İşten ayrılma, kıskanç ortamdan uzaklaşmak veya başka kuruma geçmek.

Örgüt içindeki kıskançlık duygusu kendini her zaman apaçık belli etmemektedir. İşyeri duygusu olan kıskançlığın, yıkıcı olduğu kadar yapıcı yönleri de bulunmaktadır. Organize hayat doğası gereği rekabetçiye ve iş dünyasındaki rekabet iyi bir şeyse, kıskançlık ve haset bu arenada pozitif bir şey olarak kabul edilir. Bu duygular iş arkadaşlarınızı incelemenizi, becerilerinizi değerlendirmenizi, patronlarınızın gücüne ve nüfuzuna ulaşmayı hedeflemenizi, daha büyük hedeflere ulaşmanızı ve performansınızı geliştirmeniz sağlamaktadır. İşyerinde kıskançlık ve haset, büyük bir itici güç olarak görülebilir; hatta övülmesi gereken bir şey olarak kabul edilebilir (Toohey, 2014: 142). Son olarak, aynı sevide olan çalışanlarda, meslektaşları yükselecek olursa büyük bir kıskançlık ve haset duyabilirler. Çünkü bu durum çalışanın kendi yetersizliklerini ortaya çıkarabilir, ne olduklarını karşıdaki çalışanlara anımsatırlar, başkalarının daha çok gözüne batarlar, kıskançlık da söylentilerle dedikodularla gitgide büyür (Bacon, 2013: 26).

3.2. Örgütsel Kıskançlık Duygusunun Belirleyicileri

Örgütsel yaşam, bireylerin gündelik yaşamlarının önemli bir kısmını geçirdiği yerdir. Özkoç ve Çalışkan (2014) kıskançlığı, “Çalışanın başka çalışanın başarısına, maddi imkânlarına ya da niteliklerine sahip olmayı istemesi olarak ifade etmektedir. Bu bağlamda, iş yerinde kıskançlığa şahit olmayan ya da kıskançlığın sonuçlarına maruz kalmayan çok az çalışan vardır. Kıskançlık hemen her zaman, bir ilişki üçgenine yönelik tehdit algısından doğar; siz, rakibiniz ve işinizden oluşmaktadır. Bu tehdit, personel sayısını azaltma veya örgütü yeniden yapılandırma gibi, konumunuzu tehlikeye attığını hissettiğiniz, güvensiz koşullardan kaynaklanabilmektedir. Kıskançlık, eski çalışanlarla, işyerinde hızla yükselen gençler arasındaki kuşak çatışmalarından doğabilir. İşyerinde rekabeti ve düşmanlığı körükleyen unsurlar gibi, çalışanlara ayrımcı davranan uygulamalar olduğunda ortaya çıkabilir. Kıskançlık bazen de patronun dikkatini ve hayranlığını çalan, dürüstçe çalışan diğer elemanları görünmez hale getiren yeni ve kurnaz bir elamana yönelebilir (Toohey, 2014: 140-141).

Örgüt ortamında çalışanları kıskançlık duygusuna yöneltten faktörler ise şunlardır; rekabet, adil olmayan ödül/ceza ve terfi sistemleri, kültürel farklılaştırma, stratejik küçülme, değişim mühendisliği, performans değerlendirme, gibi insan kaynakları uygulamaları olarak ifade edilebilir. Örneğin yanlış verilen stratejik bir karar çalışanın işten çıkarılma veya atılma korkusu, bireyin meslektaşlarını tehdit olarak görmesine ve işgörenler arasında kıskançlık duygusunun ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bundan dolayı, çalışan bilerek bir meslektaşlarının başarısını baltalamak için girişimde bulunabilir; çalışma arkadaşının raporlarında değişiklik yapabilir ya da müşteri isteklerini farkında olarak yanlış iletebilir (Dogan ve Vecchio, 2001). Ancak bu durum hem çalışana hem de örgütsel süreçlerin aksamasına ve paydaşların da bu durumdan zarar görmesine dahi sebep olabilir. Sonuç olarak bu zehirli duygunun örgütsel ortama yayılması, çalışanların işe, kişiye ve örgüte karşı tepkisel yaklaşımına neden olarak, çalışanlar arasındaki ilişkilerde veya genel performans üzerinde olumsuz etkilere yol açabilecektir (Özkoç ve Çalışkan, 2015: 41). Aynı şekilde örgütlerde aynı seviyede bulunan ve aynı işi yapan işgörenler arasında

yaşanan rekabet ve kıskançlık da çalışanların engellenmesine neden olabilir. Çalışanlar, birbirlerinin kaliteli iş yapmasını ve hedeflerine ulaşmasında engel olabilir (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 278).

Kıskançlık veya haset, başkasının üzüntüsüne sevinmenin nedenleri arasında sayılabilmektedir. Bu durumda olumsuz sosyal kimliğe sahip olmak veya alt bir grupta yer almak, kişilerin üst konumdakilere karşı kıskançlık ve haset duymalarına, bununla beraber başkasının üzüntüsüne sevinmelerine yol açabilmektedir (Torun, 2012: 16).

Örgüt çalışanlarında oluşacak adaletsizlik algısı beraberinde güvensizlik algısını getirecek ve sonrasında örgüte olan bağlılık zedelenecektir. Bu durum yöneticilere, takım arkadaşlarına ve örgütün tümüne karşı olan bağlılığı da azaltacaktır. Kanunların, yönetmeliklerin yetersiz kaldığı ve çalışanların korunmadığı ülkelerde ve standartların olmadığı örgütlerde, bireyler kendi içinde bir adalet sistemi yaratacak ve ortaya çıkacak bu durum da üretkenlik karşıtı iş davranışlarına (olumsuz, istenmeyen iş davranışları) neden olacaktır (Yumşak, 2016). Örgütlerde oluşacak adaletsizlik kıskançlığı da beraberinde getirecektir.

Kıskançlık temelinde özgüven eksikliği ve yetersizlik duygularını yatmaktadır. Kişinin özgüven zayıfladığı zaman birey kendini yetersiz görmeye ve değersiz hissetmeye başlamaktadır. Birey, sahip olduğu değerleri hak etmediğini ve kaybedeceğini düşünmektedir. Bu durum da kıskançlık duygusuna neden olmaktadır (Baran, 2017).

Kıskançlık örgütlerde ortaya çıkmadan yönetilmesi gereken ve kontrol altına alınması gereken ve bir problemdir. Çünkü bireyler, toplumsal olarak istenmeyen bir duyguyu kabul etmekte zorlanır, inkâr eder ve gizlemeye çalışırlar. Bundan dolayı kıskançlığın örgütlerde pek çok sonucu vardır. Performans düşmesi, çalışanlarla ilişkilerin bozulması ya da çalışma motivasyonun düşmesi şeklinde kıskançlık kendini gösterebilmektedir (Çınkır, Yıldız ve Kurum, 2016: 752).

Kıskançlık, ailede, arkadaşlarda, gruplarda, takımlarda, kuruluşlarda ve uluslarda vardır. Yönetim alanında, bireysel, grupsal, işlevsel, bölümsel ve örgütsel düzeyde kıskançlığa odaklanılması gerekmektedir. İşyerinde kıskançlığın başlıca kaynakları şunlardır (Ahmed, 2016: 1-4);

- İlişkiler; örgüt, insanların ortak hedeflere ulaşmak ve hissedarlar için değer oluşturmak için ekip olarak birlikte çalıştığı bir yerdir. Bir organizasyonda çalışan belirli kişiler arasında iş yerinde olumlu bir ilişki olmaması genellikle kıskançlığa neden olur.
- Para; hem kişisel ilişkilerde hem de çalışma hayatında kıskançlık getirir. Adaletsiz olarak verilen maaşlar, işyerinde kıskançlığa neden olabilir.
- Bilgi; bir organizasyonun piyasada başarılı olması için gereklidir. Aynı görevleri yerine getiren insanlar arasında değişen bilgi seviyeleri, işyerinde kıskançlığa neden olabilir.
- Hiyerarşi; bir organizasyon içindeki hiyerarşi bireysel büyümenin basamaklarıdır. Eğer örgütlerde, yükselmek adil bir sürece sahip değilse veya haksız olarak algılanırsa, hiyerarşinin alt ve üst seviyeleri arasında kıskançlık yaşanabilir.
- Fonksiyonel bölüm; organizasyon yapısı, bir işletmeyi yönetmek için gerekli görevleri etkin bir şekilde gerçekleştirmek için pazarlama, finans, insan kaynakları, genel operasyonlar ve bilgi teknolojisi gibi işlevsel bölgelere ayrılmıştır. Bir örgüt içindeki insan grubunun işlevsel olarak ayrılması bazen bölümler arasında kıskançlığa neden olabilir.

Kıskançlık, ilk uygarlıktan beri var olmuştur ve gelecekte var olmaya devam edecektir. İnsanlar örgütlerdeki patolojik kıskançlıktan endişelenmelidir. Çünkü bu kişiler organizasyonun hedeflerine ulaşmasına engel teşkil edebilirler. Örgütler, çalışanlardaki kıskançlık düzeyini izlemeli ve hem iş yerinde hem de pazarda şirketin genel performansına zarar gelmemesi için kıskançlıkla ilgili önlemler almalıdır. Aksi takdirde kıskançlık işletmeye zarar verebilir. Yine patolojik kıskançlık ve işkoliklik arasında ilişki olabilir. Çünkü her ikisi de abartılmış ve zarar verici olması nedeniyle örgütlere zarar verebilmektedir.

3.3. Örgütsel Kıskançlığın Örgütler Açısından Sonuçları

Türkiye'deki üniversitelerde çalışan akademisyenlerin yaptıkları akademik çalışmalar mesleki yardımlaşma açısından bakıldığında, genellikle bireysel çalışmalara ağırlık verdikleri bulunmuştur. Akademisyenlerin bu seçiminde örgütün kültürü, lisansüstü eğitimin yapıldığı yer, akademisyenlerin çalıştıkları disiplin ve yükseköğretimdeki hâlihazırda yürürlükte olan değerlendirme sistemi söylenebilir. Özellikle bu faktörlerden

sonuncusu akademisyenleri mesleki yardımlaşmaktan ziyade, bireysel çalışmaya yöneltmektedir (Çelikten, 2003: 101-102).

Yıldırma, yaygın olarak çalışanlar arasında veya yöneticilerden çalışanlara yönelik görülen bir durumdur. Rekabet, kıskançlık, dışlama gibi duygular yıldırmaya amaçlı örgüt ortamında bireye yapılan duygusal şiddet olarak ele alınmaktadır (Tutar, 2005). Yatay şiddet, örgütsel hiyerarşi içinde, eşit statüde bulunan veya aynı seviyedeki çalışanlar arasında ortaya çıkan bir şiddet biçimidir. Yatay şiddet genellikle, rekabet, kıyas, kıskançlık, yarışma, çekememezlik gibi nedenlerden kaynaklanır (Tutar, 2004: 106).

Yapılan çalışmalarda araştırmacılar örgütlerde yaşanan haset ve kıskançlık gibi olumsuz duyguların nasıl yönetilmesi gerektiğine dair ilgili çalışmalarda örgütlerde çalışanlar arasında ortaya çıkan kıskançlıkların çalışanlara ve örgüte birçok olumsuz etkileri olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Çalışanlar arasında kıskançlığa sebep olacak bir durumla karşılaşmaları halinde kıskançlığa dair bilgi toplama veya da kendilerine dair bir tehdit algıladıkları durumda tehdidin üstesinden gelmek için zaman ve enerji harcayamaya girişecektir. Bu durumda örgütte yapılan işin kalitesine etkileyecektir. Çünkü olumsuz duygular çalışanlarda strese neden olacak ve takım veya grup halinde çalışmalara engel olacaktır. Sonuç olarak kıskançlık duygusu içerisinde yaşayan çalışanların belli bir süre sonra performansında veya verimliliğinde düşüşler olacaktır (Dogan ve Vecchio, 2001: 57-58).

Akademik ortamlarda tartışma kültürünün gelişmemiş olmasının altında yatan temel nedenlerin arasında hiyerarşi, benimsenen üslup, yetiştirilme tarzı, tartışmanın kişiselleştirilmesi, kıskançlık ve rekabet gibi duygular yer almaktadır (Demirkasımoğlu ve Alkın-Şahin, 2015: 141). Akademik ortamda tartışma kültürünün olmamasının nedenleri kıskançlık ve rekabet duyguları yer alabilmektedir.

Örgütlerde saldırgan davranışlar (Kıskançlık davranışları sergileme, gruplar arasında taraf olmaya zorlama, iftira atma ve dedikodular çıkarma gibi) özellikleridir (Lubit, 2003; akt. Kasalak ve Aksu, 2016: 677). Kıskançlık da saldırgan davranışları tetikleyen bir kişilik özelliğidir. Kıskançlık yaşayan birey, kişilerle olan iletişimin zarar görmesine, gerginlik üretip ilişkilerin zarar görmesine neden olabilir (Adler, 2010: 227).

İhtiyaçların haset ve kıskançlığın gölgesinde yok sayılması, ötekilere güvensizlik duyulmasına neden olur. Bu şartlar altında haset ve kıskançlık, bir taraftan tüm güçlülük düşlemlerini besleyerek çaresizliğe karşı bir savunma işlevi görür, diğer taraftan mutsuzluk ve talihsizlik duygularını örgütler ve içerideki yargıcı zalimleştirir (Kilborne, 2014: 4).

İş yerinde kıskançlık, adil ve likayata uygun insan kaynakları süreçlerinin ve sistemlerinin olmamasından ortaya çıkabilmektedir. Bir örgütte çalışana adil iş dağılımı ve adalet duygularını sağlamlaştıracak sistemlerin olması çok önemlidir (Özçelik, 2017). Kıskançlığın örgütler açısından olumsuz çıktıları olabileceğinden Dogan ve Vecchio (2001) yöneticilerin örgütlerde kıskançlığı yönetebilmek için şunları belirtmektedir;

- İş adaylarını işe alırken duygusal olgunluğa dikkat edilmelidir. Çünkü bazı çalışanların doğaları gereği olumsuz duygular yaşamaya daha yatkın oldukları tespit edilmiştir. Bu nedenle, işe alım görevlileri kişilerarası olumlu eğilimler sergileyen ve geçmiş iş deneyimlerine olumlu tepkiler veren adayları belirlemeye çalışmalıdır.
- Takımlar ve katılımcı yönetimidir. Takımlar, rekabetin işlevsiz yönlerini yönetmek için güçlü bir araç sağlar. Bir ekip kültüründe, çalışanlar hedeflere ulaşmak için işbirliği içinde çalışmalıdır. Çalışma birimlerinde bir dereceye kadar rekabet sağlıklı olsa da, şiddetli rekabet genellikle iş arkadaşları arasında kıskançlığı ve kıskançlığı teşvik eder. Ayrıca, çalışanlar birbirleriyle rekabet etmek için daha fazla enerji harcadıkları bir ortam oluşturabilir.
- İşbirliğini destekleyen bir teşvik sistemi uygulamaktır. Örgütler, uygun bir teşvik sistemiyle işbirliğini teşvik eden kontrol sistemleri tasarlayarak işyerinde kıskançlığı ve kıskançlığı yönetebilirler. Performans ölçütleri subjektif olmaktan ziyade objektife olmalıdır.
- Açık iletişimi teşvik edilmelidir. Açık iletişim yoluyla belirsizlik ve korkuya dayanan tehditlerin üstesinden gelinebilir. Kıskançlık ve kıskançlık duygularını önlemenin etkili bir yolu, çalışanların sorun yaşadıklarında yöneticilere veya iş arkadaşlarına yaklaşırken kendilerini rahat hissettikleri bir çalışma ortamının oluşturulmasıdır. Yöneticiler, kendilerini çalışanlara açık hale getiren bir açık kapı politikası uygulamalıdır.
- Yüksek başarı gösterenleri mentor/rehber konumuna getirilmelidir. Sonuç odaklı ve dolayısıyla başarılı olan çalışanlar, iş arkadaşları tarafından kıskanılır. Yöneticiler, kıskançlık duygularını caydırmak ve iş arkadaşlarıyla işbirliğini teşvik etmek için bir rehber programı uygulamayı düşünmelidir. Belirli bir dönem için

bir bölümdeki en yüksek performans gösteren çalışan diğer çalışanların gelişimine yardımcı olmaya teşvik edilmelidir.

Kıskançlık doğru yönetilebildiğinde olumlu yanları da vardır. Bazen rekabet duygusuyla gelen kıskançlık, çalışma motivasyonunu ve üretkenliği artırmaktadır. Belirgin bir haksızlığın olmadığı durumlarda, rekabet duygusunu kontrol altına alabilenler, bu durumu lehlerine kullanarak kendi kişisel gelişimlerine yatırım yaparak bu duygudan kazançlı çıkabilmektedir. Bu da dolaylı gibi gözüke de doğrudan iş yerine olumlu katkı sağlamaktadır. İş yerinde, başkasının durumunu kıskanarak bir çalışan ona yetişmeye, onun gibi olmaya çalışırsa kıskançlık doğal bir duygu durumu olarak çalışanları olumlu yönde etkileyebilir. Kıskançlık imrenmeye dönüşüp pozitif bir etki oluşturabilir.

3.4. Akademik Örgütler

Üniversiteler, kamuya fayda sağlamak için bilgi üreten, ileten veya yayan aynı zamanda eğitim, öğretim ve araştırma yapan özerk kurumlardır (Çivilidağ, 2011: 6). Üniversiteler insanlık tarihi boyunca toplumların en köklü ve geleneksel kurumları içinde yer almıştır. Dışarıdan bakıldığında en iyiler hep en yaşlı olanlar olarak algılanmış ve ne kadar iyi olduklarının vurgulanmasında ise 500, 200, 100 yıllık gibi ölçütler kullanılmıştır. Bunun temel nedeni günümüz restoranlarında olduğu üzere tecrübeye, ayakta kalabilmeye, kaliteye ve müşteri güvenine yapılan vurgunun ötesinde başka anlamları yüklenmesidir. Üniversitelerdeki eskime özünde bireyle (öğrenci) diploma arasındaki uzun soluklu kurumsal ilişkiyi ifade etmektedir. Nesiller boyu süren bu ilişki gerek özel hayatında gerek iş hayatında bireyi takip etmekte, tıpkı aile gibi bireye yapışmış ve vazgeçilmez bir birliktelik olmuştur. Özü itibarıyla üniversiteler yerleşik düzen kurumlarıdır. Akademisyenler de tıpkı binaları gibi köklü, tecrübeli, uzun yıllar aynı kurumda çalışan, ilgili bölümleri ya da kürsüleri ile özdeşleşen, çoğunlukla aynı üniversiten emekli olan bir taraftan çınar ağacı modeli varlıklarını sürdüren insanlardır (Büyüksulu, 2010: 26).

Genel olarak ifade etmek gerekirse üniversitelerin amacı, eğitim, öğretim, araştırma ve topluma hizmet etkinliklerini evrensel standartlarda yürüterek, toplumun ve insanlığın toplumsal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik gelişimi için bilgiye ulaşmak, bilgiyi üretmek, uygulamak, yaymak ve bu tür bilgilerle donatılmış bireyler yetiştirmektir. Akademisyenlerin yetiştirdikleri öğrencilere bu değerler formal veya informal yollarla aktarılmaktadır (Özdemir, Ünsal, Yüksel ve Cemaloğlu, 2010: 1074).

3.4.1. Akademik Yapının Çekirdeği: Akademisyenler

Henry Mintzberg her örgütün beş parçadan meydana geldiğini vurgulamaktadır. Bu parçalar veya da bileşenler; “işletme çekirdeği, tepe yönetim, orta kademe yönetim, teknik personel ve destek personelden” oluşmaktadır. Örgütsel yapılar şunlardır (Mintzberg, 2015: 19; Daft, 2015: 26);

İşletme çekirdeği; çalışanların örgütün temel işini yapan mal ve hizmet üretimi görevleriyle ilgili olarak girdi-ışleme-çıktı ve doğrudan destek burada yer almaktadır.

Teknik personel; örgütün çevresine uyum sağlamasına yardımcı olur. Mühendisler, araştırmacı ve bilgi teknolojileri uzmanları gibi teknik veren çalışanlardır.

Destek personel; fiziksel ve beşeri unsurları dâhil olmak üzere örgütün düzgün çalışmasını ve bunun sürdürülebildiğinden sorumludur.

Tepe yönetim; örgütün diğer bileşenlerini yönetmek ve koordine etmekten sorumlu ayrı bir görevdir.

Orta kademe yönetim; bölüm düzeyinde uygulama ve koordinasyondan sorumludur. Tepe yönetim ve işletme çekirdeği arasında aracılık yapmakla yükümlüdür.



Şekil 1. Örgütün Beş Parçası/ Örgüt Yapıları

Kaynak: (Mintzberg, 2015: 15).

Burada, işletme çekirdeği yani, mal ve hizmet üretim birimi her örgütün merkezidir. Çünkü bu parça örgütün temel çıktılarını üreterek örgütü yaşatan parçaları içermektedir. Bu bileşen, örgütün temel işini yapan insanları içermektedir (Mintzberg, 2015: 14). Dolayısıyla akademik örgütlerin de işletme çekirdek bileşenleri akademisyenlerdir. Akademik örgütün temel çıktılarını üreterek örgütü yaşatan bileşenlerini oluşturmaktadır. Akademisyenler girdileri çıktıya dönüştürmektedir. Akademik örgütün temelini akademisyenler oluşturmaktadır.

Akademisyen, akademi üyesine verilen addır. Antik Yunan'da Platon'un öğrencilerine ders verdiği yere "akademi" adı verilmiştir. Sonrasında, Yeni- Platoncular ile Stoacılar arasındaki tartışmada, Platon'un tarafını tutanlara "Akademiacılar" anlamında "Akademisyenler" de denilmiştir. Orta Çağ'da düşünürler ve yazarların bir araya gelerek kurdukları, genellikle devletten yardım alarak oluşturdukları ve bir anlamda kiliseler çevresinde gelişen bağımsız okullara karşı (ki bunlar, bugünkü üniversitelerin çekirdekleridir) siyasi düzeni korumak ve kollamak üzere denetleme görevi yapan, bağımsız kisveli ama aslında krala bağlı kurullara da "Akademi" denilmeye başlanmıştır (Erdem, 2008: 83-84).

Akademisyen entelektüel kimliğiyle şöyle tanımlanabilir; "Konuuları maaşlı hükümet çalışanları ile aynı olan geniş komite prosedürleri ile yönetilen büyük örgütlerde (üniversiteler) çalışan ve profesyonel akademik aktivitenin olağan özellikleri (konferanslara katılmak, yayın yapmak, sınıflandırmak ve ölçmek) ile meşgul olan kişilerdir" (Soyşekerci, 2007: 169). Diğer bir ifadeyle akademisyen üniversite ve benzeri yükseköğretim kurumlarında eğitim veren kişilere verilen mesleki bir unvandır (Erdem, 2008: 84).

Akademisyenler 'cüppeliler' diye nitelendirilen üç meslekten birisini teşkil ederler. Diğerleri ise hâkimler ve din adamlarıdır. Bunlar kamu görevlisi statüsünde olmalarına rağmen sistem içinde farklı ve özerk bir konumdadırlar. Bunlara standart memur statüsü uygulamak, denetlemek ve görevlerini yapmadıklarına ilişkin inancın oluştuğu durumda hesap sormak zordur. Aslında profesyonel olarak uzmanlıklarıyla kendilerini toplumsal düzeyde kanıtlamış bu kişilerin denetim altına alınması, hesap vermelerinin beklenmesi yönetim kültürünün ağırlığını hissettirir. Üniversite üst yönetimlerinin çoğu artık çeşitli gruplar arasındaki dengeyi sağlamaya ve dışa yansıtacak ihtilafa yol açmamaya gayret etmektedir. Bu gruplar içinde üniversiteyi çağdaş bir yapıya kavuşturmak isteyen az sayıdaki idealist gençler; son otuz yıldır aynı kitabı okutarak dinamizmini yitirmiş yaşlılar; üniversiteye uğramayan, görevlerinden hiçbirini yerine getirmeyen, maaşlarını bankamatik kartlarıyla muntazaman alan sömürücüler; belli bir ideolojinin esiri olmuş, siyasal bir partinin veya etnik bir grubun gölgesindeki sığınmacılar (Öz-Alp, 1995: 29-50) zihinsel aktivitelerini içgüdüsel olarak düşünmeye, okumaya ve yazmaya yönelen ve az önce sayılan yozlaşma gruplarının içinde marjinal kalan tutsaklardan oluşmaktadır (Soyşekerci, 2007: 165).

Cebecioglu, "Bir Akademisyen Modeli Olarak Annemarie Schimmel" adlı makalesinde bir akademisyende bulunması gereken vasıfları şu şekilde sıralamıştır; zamanı kullanmak, paylaşma duygusu, tevazuu, lisan problemini halletmiş olmak, akademisyenlik bir hayat tarzıdır, ilmi ilişkiler, uzmanlarla sıkça bir araya gelip bilgi, görgü ve fikir alışverişinde bulunmak, çok yönlü olmak, sabır, fişleme şemsiyesinin genişliği, kütüphane, disiplin ve kararlılık, Allah vergisi bazı özellikler, mazbut bir hayata sahip olmak şeklinde sıralamıştır (Cebecioglu, 2003: 583-586).

Stephan Zweig, “Bilimde körlük yanılğı değil, korkaklıktır.” der. Bilim adamının çekinerek veya ürkerek işini ya da saygıdan ötürü gerçeği görmemeye düşünmemelidir. Bilim adamı, “evrensel düşünen, objektif, ahlaki sorumluluğu yüksek, aydınlanmış ve öngörüsü yüksek olan” kişilerdir (Ortaş, 2004: 11). Bu bağlamda akademik ortamda olması gereken temel prensipler şu şekilde sıralanabilir; öncelikli olarak özerklik, liyakat, etik, bilimsellik, kalite, adaletli yönetim şeklinde sıralanabilir. Bunun yanında bilimsel rekabet de göz önünde bulundurulması gereken bir durumdur. Fakat rekabetten kasıt, bilimsel gelişme ve ilerleme için kurum ve akademisyenler arasında olumlu geri bildirimlerle sağlanması gereken bilimsel bir maratondur (Çelik, 2008).

3.4.2. Akademik Örgütlerde Kıskançlık

Örgütlerde çoğu zaman örgütün amaçlarına ve işleyiş süreçlerine engel olacak tutum ve davranışlar bulunmaktadır. Çalışanın duygu durumu ve davranışları örgüte yansımaktadır. Üretkenlik karşıtı davranışlar, sadece örgüte zarar vermezler aynı zamanda da çalışanların gündelik yaşamlarını ve çalışma ortamlarını da olumsuz etkilemektedir (Demirel, 2009: 122).

Akademisyenler arasındaki rekabet, başarısını kabullenmeme, statü ve rol farklılıkları, güçlerini kanıtlama ihtiyaçları ve olumsuz örgütsel davranışlar kıskançlığın belirleyicileri olabilir. Akademik örgütlerde belirli bir alanda uzmanlaşmış olma, çalışanlara belli bir güce sahip olmayı da beraberinde getirmektedir. Başta akademik unvanlar, idari görevler, akademisyenlerin elde ettikleri gücü olumsuz şekilde kullanarak çatışmaların da çıkmasına neden olmaktadır (Farrington, 2010). Bu bağlamda, öğretim elemanları akademik ortamlarda istenmeyen davranışlardan kaynaklanan zararlar, kıskançlık, iftira, dedikodu, şiddet, taraf olma, ikiyüzlülük ve tehdit etme vb. durumlarla ortaya çıkmaktadır (Kasalak ve Aksu, 2016: 687). Lubit'e (2003) göre ise, kuramları zehirleyen pek çok davranışların olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar, saldırma ve yeteneklerini yok sayma, yoluna engel olma, çalışmalarını engelleme ve zorba davranma, iftira atma, asılsız dedikodular yayma ve kıskançlık gibi davranışlardır (akt. Kasalak ve Aksu, 2016: 687).

Örgütün yapısı ve akademisyenler arasındaki kişisel meseleler (husumet, akademik kıskançlık gibi) tutum ve davranışlarından da etkilenmektedir (Büken, 2006: 166). Bu bağlamda akademisyenlerin akademik örgütlerde karşılaştıkları etik olmayan davranış arasında kıskançlık, çekişme ve dedikodu yer almaktadır. Akademisyenler arasındaki rekabet ve kıyaslama kıskançlık ortamını oluşturmakta ve iş ortamında istenilmeyen dedikodulara zemin hazırlamaktadır (Deliveli, 2013: 347). Kadın ve erkeklerde başlıca yıldırma nedenlerinin “işteki başarıları” ve “kıskançlık” olduğunu düşünmektedirler. Bu yüzden, kıskançlık akademisyenlerin mesleki yardımlaşmasını engelleyen önemli faktörlerdendir. Aynı şekilde benzer çalışmalar yapan akademisyenler diğer akademisyenlerden çalışm konularını gizlemektedirler. Çalışmalarını yayınlamaya kadar ki süreçte çalışmalarını gizli tutmaktadırlar (Çelikten, 2003: 116). Bu da akademisyenlerin kıskançlık ve rekabetten kaynaklı olarak üzerlerinde baskı hissetmeleri ve daha çok yayın üretme yollarını aramalarına neden olmaktadır (Oral, Avcı ve Testen, 2017: 1239).

Akademik örgütlerde yıldırmanın ortaya çıkmasına neden olan pek çok faktör bulunmaktadır (Şahbudak ve Öztürk, 2015: 148). Akademik ortamlarda yaşanan kadro kaygısından dolayı kıskançlık, çatışma, üstlerin astları kendileri için potansiyel tehlike olarak algılaması, astların birbirlerini çekememesi (Torun, 2011: 3), akademik özgürlük, aşırı ders yükü, bilimsel araştırma yapma baskısı, öğrencilerin tutumları veya rekabetin yoğun olması, hiyerarşik yapının katı olması ve hedeflerin ortak olması gibi durumlar akademik örgütlerde kıskançlığa neden olan faktörler arasındadır (Karatuna ve Gök, 2012). Akademik ortamlarda akademisyenler arasındaki sorunlar (yadırganma, küçümsenme, kıskançlık, dedikodu ve kişisel ihtiraslar gibi) olarak ortaya çıkmaktadır (Ocak, Ocak, Yamaç ve Yazicioğlu, 2013: 44). Öğretim elemanları özellikle astların ve aynı kademedeki çalışanların kıskançlık ve çekememe davranışlarından dolayı üst yönetimde psikolojik tacize maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir (Metem, 2013: 984).

Toohey, “Edebiyatta, Sanatta ve Popüler Kültürde Kıskançlık” adlı eserinde kıskanç akademisyenleri şu şekilde ifade etmiştir (Toohey, 2014: 146-147);

“Akademisyenler kıskanç yaratıklardır. Gözlük takar, kahverengi tüvit ceketler giyerler, sırtlarında hörgüç taşırlar, kötü huylu ve hepsi kıskançtırlar. Akademisyenlerin hayatı kıskançlıkla dolup taşar. Bireysel araştırma saplantısı belli bir konunun belli bir alanını sahiplenmeye yol açar ve insan ilgi alanıyla özdeşleşir. Akademisyenler rekabetçi hayatlar sürmektedir. Kaynaklar genellikle yetersizdir, itibar konusunda fanatikleşebilirler (üyelikleri, kıdemleri, yayınları, bursları) ve çabaları karşılığında kamusal ya da maddi ödüllere kavuşmaları azdır. Kadrolu akademisyenlerin yakın, uzun süreli ilişkileri her seviyeden

akademisyene kendini yüceltme ve küçültme fırsatı sunar bir kere bir statüye kavuştunuz mu, genç akademisyenlere yardım etmek yerine konumunuzu kıskançlıkla korumaktasınız.”

Akademik kıskançlık, akademisyenin kendisinde olmayan bilgi, beceri, tecrübe ve yeteneğin başkasında olmasını istememesidir. Akademik örgütlerde kıskançlık had safhada olduğu düşünülmektedir. Akademisyenler sürekli yarış ve rekabet içinde olduklarından dolayı birbirlerini kıskanması daha çok olabilmektedir. Akademik kıskançlık denildiği zaman Schopenhauer ve Hegel’in kıskançlık kavgasından bahsetmeden geçilemez. Cınnet ve Aşk: "Bir Felsefe & Sosyoloji Kuramı adlı eserde şu şekilde hikâye edilir;

“Berlin Üniversitesi’ne başvuran Schopenhauer, Hegel’le girdiği tartışma sonrasında isteğini yeterli değerlendirme komitesine kabul ettirmeyi başararak akademik camiaya ilk adımını atmıştır. Aldığı asistanlıkla burada bir süreliğine felsefe dersleri veren Schopenhauer, aradan çok geçmeden kendisini şarlatan ve sofist olarak tanımlayan dönemin büyük filozofu Hegel ile açık bir çatışma içerisinde girmiştir. Nitekim kendisine verilen ders saatlerini değiştirerek, derslerini özellikle Hegel’in ders saatleriyle çıkaracak biçimde vermeye başlamış; böylelikle Hegel’in öğrencilerini kazanarak ondan daha üstün bir düşünür olduğunu herkese kanıtlamak istemiştir. Ne var ki hemen bütün öğrencilerin Hegel’in büyüüne kapılarak onu dinlemeye gitmesiyle açık bir başarısızlığa uğrayan Schopenhauer, Hegel karşısında büyük bir yıkıma uğramış olmanın verdiği öfkeyle hemen ders vermeyi kesmiş, emekli olacağı 1831 yılına dek insanlardan ve toplumdaki uzakta kendini bütünüyle çalışmalarına vermiştir. Schopenhauer bu dönemde onlardan daha üstün olduğunu düşündüğü ve kıskandığı “çalçene”, “soytarı”, “şarlatan” türünden yer yer sövgüye varan ağır bir dille eleştirmiştir.”

Akademik ortamlarda olması gereken dayanışma, akademik iş birliği ve rekabet duygusu yerini sert bir kıskançlığa bırakmıştır. Akademik ortamlarda, özellikle eğitim seviyesi yüksek, donanımlı, kalifiyeli akademisyenlerin olması istenmektedir. Ancak kendisinin sahip olmadığı nitelik ve yetkinlikler üzerinden diğer akademisyenlere haset ve kıskançlık etme duygusu gelişmektedir. Bu durum ise akademide etik bir körleşmeye neden olmaktadır. Haset ve kıskançlık duygularına esir olan akademisyenlerimiz ortaklaşa üretebilecek bir çalışmayı mümkün kılmamaktadır. Sonuç olarak ise, akademisyenler hasetin ve kıskançlığın yerine akademik çalışmalara yoğunlaşarak daha kaliteli işler çıkarabilirler (Kılıç, 2016; Çelik, 2008).

Akademik örgütlerde kıskançlık nedenleri arasında bireysel, örgütsel ve yönetici kaynaklı kıskançlıklar bulunabilmektedir. Bireysel nedenler arasında sosyal (dışlanma, haksızlık, beğenilmeme, iletişim bozukluğu, yalnız kalma/bırakılma, çok sevilme, sosyal ilişkilerin iyi olması vb.), ekonomik (ikinci öğretim ücreti, akademik teşvik ve fazla para kazanması vb.) ve psikolojik (tembellik, özgüven düşüklüğü, yetersiz görülme, ezilmişlik, horlanmışlık, kişilik bozukluğu, değer eksikliği/kaybı, ego, doyumsuzluk, aşağılık hissi, aşırı özgüven vb.) nedenler bulunabilmektedir. Bu gibi durumlar kıskançlığa neden olabilmektedir.

Akademik örgütle kıskançlığın sonuçlarına bakıldığında ise bireysel, örgütsel ve toplumsal yansımaları olabilmektedir. Bireysel kıskançlık sonuçları ise önyargılı olma, bencil olma, huzursuzluk, mutsuzluk, geri çekilme, hazmedememe, itibarsızlaştırma, fiziksel saldırı, engelleme, yıldırma, soyutlama, psikosomatik, iletişim problemi, davranış değişikliği ve tükenmişlik vb. durumlar bulunabilmektedir. Kıskançlığın örgütsel sonuçları arasında kurumun yücelmesini engelleme, kurumun prestijine zarar verme, kurum hakkında dedikodunun olması, kurumsallığın kaybedilmesi, huzursuzluk olması, işleyişin bozulması, ahengin bozulması, takım ruhunun bozulması, insan ilişkilerinin bozulması, örgütsel iklimin bozulması, aidiyet duygusunun körelmesi, gruplaşmaların olması, örgütsel kültürün bozulması gibi olumsuzluklar yer alabilmektedir. Kıskançlığın toplumsal veya da kurum dışına yansması ise ailesine veya akrabalarına zarar verebilmektedir. Akademik ortamlarda yaşanan kıskançlığın hem bireye hem örgüte hem de çalışanların çevresine ve ailesine zarar verebilmektedir.

4. SONUÇ VE DEĞERLEDİRME

Çalışmada, kıskançlık, haset, gıpta ve imrenme ile ilgili tanımlamalar verilerek aralarındaki farklar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda kıskançlığın etimolojik kökenlerine ve diğer disiplinlerde ele alınış biçimleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca kıskançlık örgütsel bağlamda ele alınmıştır.

Kıskançlık insanların hoşuna gitmeyen olumsuz duygular arasında yer almaktadır. Özellikle örgütlerde çalışanlar arasında ortaya çıkması muhtemel bir duygudur. Kıskançlık ve haset gibi duygular hem çalışanlar hem de

yöneticiler açısından istenmeyen sonuçlara yol açabilmektedir. Kıskançlığın akademik örgütlerde araştırılmasının değerli olduğu düşünülmektedir. Özellikle rekabetin, yükselmenin ve hiyerarşik düzenin sıkı sıkıya uygulandığı bir kurumsal yapıda çalışan akademisyenler arasında olumsuz duyguların var olması kaçınılmaz durmaktadır. Kurumsal uygulamalar adaletin ve liyakatin geri planda tutulmasını, farklı çıkarların ve eşitlikçi olmayan uygulamaların ön plana alınmasını önleyemez ise çalışan akademik personelin verimli ve huzurlu iş ortamına sahip olması zor olmaktadır.

Kıskançlığı bireysel olarak ele almak, bireylerin kendi kişisel sorunlarının yansımaları olarak görmek yerine toplumsal uygulamaların, kurumsal yapının bireyler üzerindeki etkisi üzerinden okumak daha yerinde olabilir. İnsanoğlunun çocuklar arasında kıyaslamalar üzerinden başlattığı kıskançlık mücadelesi örgütsel çıkarlara zarar vermeyen, kurum atmosferine olumsuz etki etmeyen bir şekilde rekabete ve dayanışmaya dönüştürülmesi gereken, yöneticilerin adaletli ve liyakata dayalı uygulamalarla kişisel sorunları çözmeye yönelik tutumları ile bertaraf edilmesi gereken bir duygu olarak ele alınmalıdır.

Türkiye bağlamında akademik örgütlerde kıskançlık konusunun örgütsel süreçler üzerinden incelenmesi, bireysel görüşlerin dikkate alınarak çalışanlar üzerindeki etkisinin anlaşılması değerli ve yerinde olacaktır. İnsanın bağlamı içerisinde anlaşılabilirliğini öne süren kuramcılar duyguların da kendi sosyolojisi olduğunu ve duygu sosyolojisinin farklı bir alan olarak ele alınabileceğini göstermektedir. Kıskançlık duygusu sosyolojik ve psikolojik düzeylerde birlikte ele alınmadan, akademik örgütlerin ve bu örgütlerin sosyolojik bağlamı değerlendirilmeden kıskançlık olgusunun anlaşılması ve örgüt üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi mümkün görünmemektedir.

Son olarak kıskançlığın akademik örgütler için olumlu yönde kanalize edilmesi gereken bir istence dönüşmesi, akademisyenlerin çalışmalarında adaletli rekabetin oluşmasına ve niteliğin artmasına neden olacak bir duyguya dönüşmesi araştırmaların ve uygulamaların amacı olmalıdır. Akademik örgütlerde kıskançlığın doğru yönetilmesi için öneriler sunulmuştur. Akademik örgütlerde açık ve dürüst iletişim kurabilmesi çok önemlidir, yöneticiler gerektiğinde çalışanlarına olumlu ve olumsuz geribildirim vermekten kaçınmamalıdır, yöneticiler, çalışanlara eşit ve adil mesafede yaklaşarak kıskançlık ile ilgili mücadelede önemli adımları oluşturacaktır, yine yöneticiler kıskançlığı tetikleyen unsurları ortadan kaldırmalıdır (Örneğin, eşit görevler vermek, iş yapan çalışanlara daha fazla iş vermemek gibi), Yöneticiler örgütsel adaleti tesis etmeli ve adaletli bir yönetim biçimi geliştirmelidir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Adler, A. (2010). *İnsanı tanıma sanatı*. K. Şipal (Çev.), İstanbul: Say Yayınları.
- Ahmed, M. R. (2016). *Jealousy hurts in the workplace*. Erişim adresi: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2795854, (25.10.2020).
- Aksoy, T. (2009). *İş yerinde duyguya yer var mı?*. Erişim adresi: <http://www.temelaksoy.com/is-yerinde-duyguya-yer-var-mi/>?, (02.01.2018).
- Anderson, R. E. (2002). Envy and jealousy. *American Journal of Psychotherapy*, 56(4), 455-480.
- Ashforth, B. E. ve Humphrey, R. H. (1995). Emotions in the workplace: A Reappraisal. *Human Relations*, 48, 97-125.
- Aslan, Ş. (2008). Kariyer yönetiminde duyguların ve duysal zekânın rolü. M. Ş. Şimşek ve A. Çelik (Ed.), *Çağdaş yönetim ve örgütsel başarımlar-seçme yazılar* içinde(205-223), Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Aslan, Z., Özkoç, A. G. ve Çalışan, N. (2015). Örgütsel ortamda haset. *I. Eurasia International Tourism Congress: Current Issues, Trends, and Indicators*, 28-30 Mayıs 2015, Konya.
- Ateş, M. F. (2017). Eşitlik teorisi. Ö. Turunç ve H. Turgut (Ed.), *Yönetim ve strateji 101 teori ve yaklaşım* içinde (138-139), Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Bacon, F. (2013). *Denemeler*. A. Göktürk(Çev.), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Baran, S. B.. (2017). *Kıskançlığın nedeni aşk değil özgüven eksikliği*. Erişim adresi: <http://mood.ist/basin-ve-medya/kiskancligin-nedeni-ask-degil/>, (02.10.2018).
- Barelds, D. P. H. ve Barelds-Dijkstra, P. (2007). Relations between different types of jealousy and self and partner perceptions of relationship quality. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 14(3), 176-188.
- Bedeian, A. G. (1995). Workplace envy. *Organizational Dynamics*, 23(4), 49-56.
- Blevis, M. (2010). *Kıskançlık*. I. Aydın (Çev.), İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Buunk B. ve Bringle, R. G. (1997). Jealousy in love relationships. D. Perlman and S. Duck (Ed), *Intimate relationships: Development, dynamics, and deterioration* In, (s. 123-147). Beverly Hills, CA: Sage.
- Büken, N. Ö. (2006). Türkiye örneğinde akademik dünya ve akademik etik. *Hacettepe Tıp Dergisi*, 37(3), 164-170.
- Büyükuslu, A. R. (2010). *Akademik kapitalizm ve küresel üniversitelerin yükseliş*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Cabra, J.F., Talbot. R.J. ve Joniak, A.J. (2007). Potential explanations of climate factors that help and hinder workplace creativity: a case from selected colombian companies. *Cuadernos de Administracion*, 20(33), 273-301.
- Cebecioglu, E. (2003). Bir akademisyen modeli olarak Annemarie Schimmel. *İlmi ve Akademik Araştırma Dergisi*, 11, 583-586.
- Crowford J. R. ve Henry J. D. (2004). The positive and negative affect schudule (panas): construct validity, measurement properties and normative data in a large non-clinical sample. *British Journal of Clinical Psychology*, 43, 245-265.
- Çelik, H. H. (2008). *Bilimsel haset ve kıskançlık*. Erişim adresi: <https://www.medimagazin.com.tr/authors/hakan-hamdi-celik/tr-bilimsel-haset-ve-kiskanclik-72-74-1840.html>, (25.10.2020).
- Çelik, Y. (2010). *Genç ve yetişkin evlilerde kıskançlığın din psikolojik tahlili*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çelikten, M. (2003). Akademisyenlerin mesleki yardımlaşması: Erciyes üniversitesi örneği. *Amme idaresi Dergisi*, 36(1), 101-111.
- Çinkır, Ş., Yıldız, S. ve Kurum, G. (2016). Öğretim elemanları arasında kıskançlık ve kişilik özellikleri ile ilişkisi. *III. International Eurasian Educational Research Congress*, 31 Mayıs-3 Haziran 2016, Muğla.
- Çivilidağ, A. (2011). *Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Daft, R.L. (2015). *Örgüt kuramları ve tasarımı anlamak*. Ö. N. Timurcanday Özmen (Çev.), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Davis, K.. (1986). Jealousy and sexual property. G. Clanton ve L. G. Smith (Ed.), *Jealousy*. Lanham, MD: University Press of America.
- Deliveli, K. (2013). Üniversitelerde mobbing mağduru kadın yöneticiler. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 341-352.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirkasımoğlu, N. ve Alkın Şahin, S. (2015). Akademik yaşamda tartışma kültürü: Bir olgubilim araştırması. *Route Educational and Social Science Journal*, 2(4), 141-163.
- Demirtaş, H. A. (2004). *Yakın ilişkilerde kıskançlık (bireysel, ilişkisel ve durumsal değişkenler)*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- DeSteno D. A. ve Salovey, P. (1996). Evolutionary origins of sex differences in jealousy?: Questioning the "fitness" of the model. *Psychological Science*, 7,367-372.
- Dogan, K. ve Vecchio, R.P. (2001). Managing envy and jealousy in the workplace, *Compensation and Benefits Review*, 32(2), 57-64.
- Doğan, D. M. (1996). *Büyük Türkçe sözlük*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Doğan, Ö. (2017). *İdeoloji: Bedensel rejimler toplamu*. Erişim adresi: <http://www.birikimdergisi.com/guncel-yazilar/8482/ideoloji-bedensel-rejimler-toplami#.W0zZqdIzbct>, (25.10.2020).
- el-İsfahâni, R. (2009). *Erdemli Yol: ez-Zerî'a ilâ mekârîmi'ş-şerîa*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Enç, M. (1974). *Ruhbilim terimleri sözlüğü*. Türk Dil Kurumu.
- Erdem, A.R. (2008). Öğretim üyesi akademisyen midir? Bilim adamı mıdır?. *Akademik Dizayn*, 2(2), 83-85.
- Erdem, H. (2002). *Gıpta*, Erişim adresi: <https://islamansiklopedisi.org.tr/gipta>, (25 10.2020).
- Eren Gümüştekin, G. ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Etimoloji Türkçe. (2020). *Etimoloji Türkçe Sözlük*. Erişim adresi: <https://www.etimolojiturkce.com/arama/k%C4%B1skan%C3%A7%C4%B1k>, (25.11.2020).
- Farrington, E. L. (2010). Bullying on campus: How to identify, prevent, resolve İt. *Women in Higher Education*, 19(3), 8-9.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Fisher, G. A. ve Chon, K. K. (1989). Durkheim and the social construction of emotions. *Social Psychology Quarterly*, 52(1), 1-9.
- Foster, G. M. (1972). The anatomy of envy: A study in symbolic behavior. *Current Anthropology*, 13(2), 165-202.
- Gazzâlî, İ. (1985). *İhyâu ulûmi'd-din*, I-IV. A. Serdaroğlu(Çev), Bedir Yayınevi, İstanbul.
- Goleman, D., Boyatzis, R. ve McKee, A. (2006). *Yeni liderler*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gökalp, N. (2010). *Duygu ve etik*. Ankara: Ebabil Yayınları.
- Greenberg, J. ve Pyszczynski, T. (1985). Compensatory self-inflation: A response to the threat to self-regard of public failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 273.
- Günalan, M. (2016). *Kıskançlık, güvencesizlik ve alguların ayrılma niyeti ve performans üzerindeki etkileri: Sağlık sektöründe bir araştırma*. Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Herman, N. (2003). *İş yaşamında bütünsel beyin*. M. Öner (Çev.), İstanbul: Hayat Yayınları.
- Karatuna I. ve Gök, S. (2012). Yükseköğretimde psikolojik taciz konulu araştırmalar üzerine bir inceleme. *Uluslararası İşyerinde Psikolojik Taciz Kongresi*, 8 Mayıs 2015, İzmir.
- Kasalak, G. ve Bilgin Aksu, M. (2016). Örgütler nasıl zehirlenir? Öğretim elemanlarının örgütsel toksisite algıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(4), 676-694.
- Kaya, R. (2012). *Shakespeare'in othello oyunundaki Iago karakterinin incelenmesi*. Doctoral dissertation, Bahçeşehir University.
- Kılıç, M. (2016). *Akademik duygu-durumsal esareti*. Erişim adresi: http://www.muhammedkilic.com/index.php?route=information/information&information_id=32, (25.10.2020).
- Kilborne, B. (2014). *Utancı ve haset görünüm kaygısı ve kem göz*. B. Erdal(Çev.), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Klein, M. (2014). *Haset ve şükran*. O. Koçak ve Y. Erten (Çev.), İstanbul: Metis Yayınları.

- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği*. Ankara: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Larousse, B. (1986). *Büyük larousse sözlük ve ansiklopedisi*. İstanbul: Gelişim Yayınları AŞ.
- Lubit, R. H. (2003). *Coping with toxic managers, subordinates and other difficult people: Using emotional intelligence to survive and prosper*. NJ: Financial Times Prentice Hall.
- Mathes, E. W. (1986). Jealousy and romantic love: A longitudinal study. *Psychological Reports*, 58, 885-886.
- Merkle, R. (2006). *Kıskançlık*. Ç. Gök (Çev.), İstanbul: Sağlık Yayınları.
- Mete, Y. A. (2013). Yükseköğretim kurumlarında psikolojik yıldırma (terör): Uygulayanlar, mağdurlar ve seyirciler. *International Journal of Social Science*, 6(2), 977-993.
- Miner, F.C. Jr. (1990). Jealousy of job. *Workforce Management*, 69(4), 88-95.
- Mintzberg, H. (2015). *Örgüt ve yapıları*. A. Apay(Çev.), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Muchinsky, P. M. (2000). Emotions in the workplace: The neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior* 21, 801-805.
- Mullen, P. E. (1993). The crime of passion and the changing cultural construction of jealousy. *Criminal Behaviour and Mental Health*, 3,1-11.
- Mumford, M. D. (1983). Social comparison theory and the evaluation of peer evaluations: A review and some applied implications. *Personnel Psychology*, 36, 867-881.
- Mutçalı, S., (1995). *Arapça-Türkçe Sözlük*, İstanbul: Dağarcık Yayınları.
- Naci, M. (2009). *Lügati Naci*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayını.
- Neu, J. (2012). *Gözyaşı entelektüel bir şeydir duygunun anlamı*. C. Cengiz Çevik-Melike Çakan (Çev.), İstanbul: Kabalıcı yayıncılık.
- Nişanyan, S. (2009). *Sözcüklerin soyağacı çağdaş Türkçenin etimolojik sözlüğü*. İstanbul: Everest Yayınları.
- Ocak, G., Ocak, İ., Yamaç, A. ve Yazıcıoğlu, A. (2013). Yaşayan bilim insanlarının akademik hayat hikâyelerine yönelik görüşleri. *e-International Journal of Educational Research*, 4(4), 35-54.
- Oral, B., Avcı, Y. E. ve Testen, R. (2017). Öğretim elemanlarının mesleki hayatlarında karşılaştıkları etik olmayan davranışlar: Dicle Üniversitesi örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(63), 1230-1241.
- Ortaş, İ. (2004). Öğretim üyesi ya da bilim insanı kimdir?. *Pivolka Dergisi*, 3(12), 11-16.
- Öz-Alp, Ş. (1995). Türkiye’de üniversitelerin yönetiminde ve organizasyonunda karşılaşılan sorunlar. *Açıköğretim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 29-50.
- Özçelik, B. (2017). *İş’te kıskançlık nedenleri*. Erişim adresi: <http://www.dbe.com.tr/Kurumsal/tr/news/iste-kiskanclik-nedenleri/>, (25.10.2020).
- Özdemir, M. Ç., Ünsal, H., Yüksel, G. ve Cemaloğlu, N. (2010). Türkiye’deki öğretim elemanlarının çocuklarına, öğrencilerine ve meslektaşlarına ilişkin değer tercihleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(2), 1071-1112.
- Özkalp, E. (2013). Duygular, tutumlar ve iş tatmini. A. Ç. Kirel ve O. Ağlargöz (Ed.), *Örgütsel davranış içinde* (65-78), Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özkoç, A. G. ve Çalışkan, N. (2015). The impact of organisational envy on organisational climate created among employees: An application in accommodation enterprises. *International Journal of Business and Management*, 10(1), 40-49.
- Öztürk, M. A. (2011). *W.Shakespeare’in “Othello”su ile G.Verdi’nin “Othello”sunun metinsel yönden karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Parrot, W. G. ve Smith, R. H. (1993). Distinguishing the experience of jealousy and envy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 906-920.
- Partridge, E. (1966). *Origins: An etymological dictionary of modern english*. New York: Routledge.
- Pfeiffer, S. M. ve Wong, P. T. (1989). Multidimensional jealousy. *Journal of Social and Personal Relationships*, 6, 181-196.
- Pines, A. M. (2003). *Aşk ve kıskançlık*. C. Yonsel (Çev.), İstanbul: Okyanus Yayınları.
- Pines, A. M. ve Bowes, C. F. (1992). Romantic jealousy. *Psychology Today*, 25(2), 48-56.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış*. İ. Erdem (Çev.), Ankara: Nobel Yayınevi.
- Salovey, P. ve Mayer J. D. (1990). Emotional intelligence, imagination. *Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Salovey, P. ve Rodin, J. (1986). Differentiation of social-comparison jealousy and romantic jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 1100-1112.
- Sami, Ş. (2010). *Kamus-ı Türki*. Ankara: Türk Dil Kurumları Yayınları.
- Sanders, E. (2014). *Envy and jealousy in classical athens a socio-psychological approach*. New York: Oxford University Press.
- Schoeck, H. (1969). *Envy: A theory of social behaviour*. Indiana: Liberty Fund.
- Schopenhauer, A. (2008). *Yaşam bilgeliği üzerine aforizmalar*. Ankara: Kabalıcı Yayıncılık.
- Smith, R. H. ve Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin*, 133(1), 46-64.
- Smith, R. H., Kim, S., ve Parrott, W. G. (1988). Envy and jealousy semantic problems and experiential distinctions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14(2), 401-409.
- Soyşekerci, S. (2007). *Örgütlerde profesyonellerin yönetimi sorunu ve Türkiye’de akademisyenlere yönelik nitel bir araştırma*, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Şahbudak, E. ve Öztürk, M. (2015). İş yerinde psikolojik taciz: Cumhuriyet Üniversitesinde çalışan akademisyenler üzerine bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(15), 146-160.
- Teközel, İ. M. (2007). *Gerçekliği inşa etkinliği olarak sosyal karşılaştırma sosyal karşılaştırma süreçlerinde gerçekçi ve kurgusal karşılaştırma enformasyonu kullanma eğilimlerinin incelenmesi*, Doktora Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, İzmir.
- Toohy, P. (2014). *Edebiyatta sanatta ve popüler kültürde kıskançlık*. B. Kovulmaz (Çev.), İstanbul: Doğan Kitap.
- Torun, E. (2011). Üniversite (yükseköğretim) ve mobbing. *Adli Bilimciler Derneği, TOBB Etü Hukuk Fakültesi, Mobbing Mücadele Sempozyumu*, 8 Ocak 2011, İstanbul.
- Torun, G. (2012). *Sosyal kimliğin kıskançlık ve başkasının üzüntüsüne sevinme üzerindeki etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Töremen, F. ve Çankaya, İ. (2008). Yönetimde etkili bir yaklaşım: Duygu yönetimi. *Kurumsal Eğitim Bilim*, 1(1), 33-47.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 101-128.
- Tutar, H. (2005). *Örgütlerde psikolojik şiddet*. İstanbul: Platin Yayınlar.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2020). *Güncel Türkçe Sözlük*. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>, (27.10.2020).
- Türkiye Diyanet Vakfı (TDV). (1996). *Türkiye diyanet vakfı İslam ansiklopedi*: Gelibolu-Haddesena. Ankara. Erişim adresi: <http://www.islamansiklopedisi.info/>, (25.10.2020).
- Urgan, M. (1984). *Shakespeare ve Hamlet*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

- Usta, I. ve Akova, O. (2015). Örgütlerde duygusal emek. D. Küçükaltan, Ş. Aydın Tükel Türk, ve G. Ç. Gürkan (Ed.), *Örgütsel davranışta güncel konular* içinde(33-52), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ülken, H. Z. (1969). *Sosyoloji sözlüğü*. Milli Eğitim.
- Van de Ven, N., Zeelenberg, M., ve Pieters, R. (2011). Why envy outperforms admiration. *Personality and social psychology bulletin*, 37(6), 784-795.
- Vecchio, R. P. (1995). It's not easy being green: Jealousy and envy in the workplace. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 13, 201-244.
- Vecchio, R. P. (2000). Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management*, 7, 161-179.
- Vecchio, R. P. (2005). Explorations in employee envy: feeling envious and feeling envied. *Cognition and Emotion*, 19(1), 69-81.
- Vijayalakshmi, V. ve Bhattacharyya, S. (2012). Emotional contagion and its relevance to individual behavior and organizational processes: A position paper. *Journal of Business Psychology*, 27, 363-374.
- Walster, E., Berscheid, E. ve Walster, G. W. (1973). New directions in equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25(2), 151.
- Weis, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- White, G. L. (1981). Relative involvement, inadequacy, and jealousy: A test of a causal model. *Alternative Lifestyles*, 4, 291-309.
- White, G. L. ve Mullen, P. E. (1989). *Jealousy: Theory, research, and clinical strategies*. New York, NY: Guilford.
- Yazıcıoğlu, R. (2014). *Haset*. İstanbul: Ekin Yayınları.
- Yumşak, Ç. (2016), *Örgütsel adaletsizlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları*. Erişim adresi: <https://tr.linkedin.com/pulse/örgütsel-adaletsizlik-ve-üretkenlik-karşıtı-iş-çağrı-yumşak>, (27.10.2020).

THE UNITED STATES: IS IT STILL A SUPERPOWER?

AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ: HALA BİR SÜPERGÜÇ MÜ?

Dr. İbrahim KARATAŞ¹

ABSTRACT

The study argues that although the US power is in decline, it is still a superpower thanks to its allies, friends, economic tools like US dollar and even its adversaries. In other words, not Americans but other countries including rivals keep the US as a superpower. They have done it voluntarily since the US has the desire to act globally, and any loss in its power would cause more losses in other countries. However, particularly during the Trump administration, the US withdrew from the leadership of the like-minded countries, opening the way for China and Russia to be more active in world affairs. Besides reluctant leadership of the Trump administration, generally the U.S administration prefers confrontation to cooperation and escapes from soft landing, accelerating the end of its superpowerhood. The result, as the study argues, might be a more dangerous world order, where there is no superpower ensuring peace on the earth. Methodologically, the concept of superpowerhood is elucidated from a historical, security and international political perspective.

Keywords: United States, Unipolar System, Superpower, China, Security.


JEL Classification Codes: Y80, Z00, Z19.

ÖZ

Amerika Birleşik Devletleri Soğuk Savaşın bitmesinden bu yana tek süpergüç olarak kaldı ve dünyayı tek kutuplu bir hale getirdi. İstatistiklere göre Amerika güç kaybediyor ve hemen hemen süpergüç ünvanını kaybetmek üzere. Ancak detaylı incelendiğinde gerçeklerin sanıldığından çok farklı olduğu görülebilir. Amerika, dostları, müttefikleri ve Dolar gibi ekonomik araçları sayesinde halen süpergüç olmaya devam etmektedir. Başka bir deyişle, Amerikalılardan çok rakipleri de olmak üzere diğer ülkeler Amerika'nın süpergüç olmasını sağlıyorlar. Bu sayede çok kutuplu bir dünyada tek kutupluluk devam etmektedir. Bunu gönüllü olarak yapıyorlar çünkü Amerika'nın küresel olarak hareket etmek gibi bir isteği var ve onun güç kaybetmesi diğer ülkelerde daha fazla zarara neden olabilir. Ancak bu durum Amerikan gücünün eridiğini ve dünyanın bir geçiş döneminden geçtiği gerçeklerini değiştirmiyor. Eğer Amerikan yönetimi çekişmeyi işbirliğine tercih edip yumuşak inişe razı olmasa süpergüçlük devrinin sonunu hızlandırmış olur. Tam tersi, eğer yeni şartlara adapte olursa Amerikan devrini uzatmayı başarabilir. Bu makale mezkur konuyu araştırarak ülkeler arası güç dengesinde ülkelerin birbirlerinin gücüne gönüllü veya zorunlu olarak nasıl destek vermek zorunda kaldıklarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Makalenin yazımı için literatür taramasının yanı sıra istatistiklerden istifade edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: ABD, Tek Kutuplu Sistem, Süpergüç, Çin, Güvenlik.

JEL Sınıflandırma Kodları: Y80, Z00, Z19.

¹  Istinye University, Faculty of Economic and Administrative Sciences, International Relations Department, ibratas@gmail.com

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Amaç ve Kapsam:

Bu çalışma ABD'nin artık bir süper güç (superpower) değil, sadece üstün bir güç (superior power) olduğunu ve fakat dost ve hasım ülkelerin onu hala bir süper güç yapmaya çalıştığını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Çalışma ayrıca tek kutuplu ve çok kutuplu dünya sistemi üzerinde yapılan tartışmaları ihtiva etmekte ve kendi ilgili tezlerini arz etmektedir.

Yöntem:

Çalışma için literatür taraması yapılmıştır. Ayrıca ülkelerin kıyaslanması amacıyla daha önce yapılan istatistiklerden istifade edilmiştir.

Bulgular:

Sovyetler Birliğinin yıkılmasıyla birlikte ABD tek süper güç olarak kaldı. Bir süre dünyanın jandarmalığını yapan bu ülke, Çin'in hızlı yükselişi ve Rusya'nın yeniden toparlanmasıyla birlikte kendine yeni rakipler buldu. Rusya birçok alanda geri kalsa da savunma bağlamında süper güç olmaya devam etti. Çin ise yıllık %10'ları bulan ekonomik büyümeyle kısa süre içerisinde dünyanın ikinci büyük ekonomisine sahip oldu. Çin'in önümüzdeki 10 yıl içinde dünyanın en büyük ekonomisine sahip olması bekleniyor. Çin ayrıca silah sanayisinde de hızlı bir ilerleme katetmiş ve 5. nesil savaş uçakları, uçak gemileri ve sofistike füzeler üretmeye başlamıştır. Çin'in silahlanma bağlamında da Amerika'yı dengelemesi öngörülmektedir. Bu çalışma, Çin'in henüz istediğini zorla yaptırma gücüne sahip olmadığını (ki bu güç türlerinden biridir), ancak başka ülkelerin dayatmalarına da boyun eğmeyecek kadar güçlendiğini (bu da diğer bir güç türüdür) iddia etmektedir. Öte yandan Avrupa Birliği (AB) de yeni üyelerle dev bir devlet üstü yapıya bürünmüştür. Ancak AB, ekonomik ve yumuşak güç bağlamında ABD ve Çin'e rakip olsa bile ortak bir dış politika belirleyememesi ve üye ülkelerin savunma bağlamında münferit hareket etmeleri sebebiyle süper güç olmaktan uzaktır ve muhtemelen de olamayacaktır. Diğer yandan büyük devletlerin güç pastasından daha büyük pay kapması Amerika'nın gücünde azalmaya neden olmuştur. Bugün ABD dünyadaki askeri harcamaların %36'sını tek başına yapmaktadır. Ancak kalan %64'ün diğer ülkelere yapılması Amerika'nın diğer ülkelerle tek başına mücadele etmesi halinde baş edemeyeceğini göstermektedir. Ekonomik bağlamda ise dünya ekonomisinin sadece %23'ü ABD'nin elinde bulunmakta ve yakında Çin tarafından geçilmesi beklenmektedir. Dolayısıyla ABD süper güç tanımını hızla kaybetmektedir denilebilir. Obama döneminde dünya siyasetinde durulan Amerika, Trump ile birlikte kabuğuna çekilmiştir. Amerika'nın çekilmesi Rusya ve Çin'e alan açmış ve bu ülkelerin Ortadoğu ve Afrika gibi bölgelerde nüfuzlarını artırmalarını sağlamıştır. Bu çalışma Amerika'nın başka ülkelere müdahalesini doğru bulmamakla birlikte ABD gibi bir ülkenin en azından diğer enstrümanlarla (diplomasi gibi) varlığını hissettirmesinin Çin ve Rusya gibi ülkelerin dengelenmesi bakımından yararlı olacağını düşünmektedir. Örneğin ABD'nin Suriye'deki varlığını yanlış bulmakta ve fakat bu ülkede diplomatik yollar veya ekonomik yaptırımlarla barışın teminine katkıda bulunmasının doğru olacağını düşünmektedir. Ne var ki Obama ve Trump dönemlerine bu tür bir politika gözlemlenmemiştir. Öte yandan Biden'in Obama dönemine benzer bir politika izleyeceğine dair oluşan emareler onun da dünya siyasetinde beklenen etkiyi vermeyeceği kanısını uyandırmaktadır. Ayrıca Biden'in izleyeceği dış politikanın Amerika'nın dostlarını yanında tutacağını ve fakat rakip ülkelerin nüfuzunu artırmasının önüne geçemeyeceğini iddia etmektedir. Bu durumda Biden'in yönetimi devralmasının sadece bahsedilen süpergüç ünvanının elinden biraz daha geç alınacağını vurgulamaktadır. Çalışmamız ayrıca çok kutuplu bir dünyaya dönüşmesi halinde dünyada bir güvenlik sorununun olacağını iddia etmektedir. Çünkü barışın temin edecek ve yaptırımlar uygulayacak güçlü bir devletin olmaması halinde küçük ve orta büyüklükteki devletlerin birbirleriyle savaşmalarının kuvvetle muhtemel olduğunu öngörmektedir. Dolayısıyla tek kutuplu dünyanın çok kutuplu dünyadan daha barışçıl olduğunu iddia etmektedir. Ancak barış için ile de ABD'nin gerekmediğini, barış için liderlik yapabilecek herhangi başka bir süper gücün de aynı işlevi göreceğini öne sürmektedir.

Sonuç ve Tartışma:

Çalışmamız bu yüzden ABD'nin bir süper güç (super power) olarak değil de üstün güç (superior power) olarak değerlendirilmesinin daha doğru olacağını iddia etmektedir. ABD belki hala bazı alanlarda (teknoloji, eğitim, vs.) çok üstün olabilir ama rakip ülkelerin hızlı yükselişi mezkur alanlarda da bir gerileme olacağına işaret etmektedir. Ancak bu çalışma, an itibarıyla üstün güç olarak tabir ettiği ABD'nin yine de süper güç ünvanına sahip olduğunu iddia etmektedir. Çünkü ABD'nin dostları ve dahi düşmanları ABD'nin süper güç olarak kalmasını gönüllü veya zorunlu olarak desteklemektedir. Öncelikle batı dünyasında liderlik yapacak daha güçlü ve gönüllü bir ülke bulunmamaktadır. Batı ülkeleri ABD'nin liderliğine razı ve devam etmesini ister bir görünüm arz etmektedirler. Mesela kendi savunma ittifaklarını kurmak yerine NATO'nun devamından yana tavır göstermişler ve ABD'nin tabiri caizse komutan olarak devam etmesini istemektedirler. Öte yandan Çin gibi yükselen ülkeler ve diğer birçok ülke ABD dolarını rezerv olarak tutarak Amerikan ekonomisini ayakta tutmaktadırlar. Bugün Çin'in 3 trilyon dolardan fazla rezervi bulunmakta ve doların düşüşünün ekonomiye darbe vuracağını bildiği için dolardaki istikrarını temin etmede belki de ABD'den daha fazla çaba sarf etmektedir. Ancak dost ve düşman, ABD'nin liderliğine bu kadar razı olmasına rağmen Amerikalıların kendilerine verilen bu açık çeki pek de iyi değerlendirdikleri söylenemez. Başka bir deyişle çaba sarf etmeden dünya liderliği hayali kurduğu gözlemlenmektedir. Çalışmamız son olarak tek kutuplu bir dünya sisteminin çok kutuplu sistemden daha iyi olacağını iddia etmektedir.

1. INTRODUCTION

When the Cold War ended in 1990, the bipolar world order became unipolar, making the United States the winner of the war and the only superpower on the earth. Francis Fukuyama even declared the end of history as American values such as democracy and liberalism won against socialism (Fukuyama, 1992). The US undisputedly enjoyed being the most powerful country in the world for the following ten years, literally until the September 11 attacks in 2001. From that time onwards, the US Army fought in Afghanistan and Iraq directly, deployed soldiers in many other countries, and fought via proxies. However, the wars the US got involved in still continue, and there is anarchy in the intervened countries (Engelhardt, 2018). While the world's only superpower was struggling for its ends, the people of the victimized countries and the world audience, in general, did not approve of the US policies. Therefore, its soft power was damaged due to the excessive use of hard power. Many analysts interpreted the situation as such that the world was not secure in a unipolar moment. On the other hand, other countries gained more power simultaneously and challenged American supremacy. While Russia got recovered thanks to oil revenues and Putin's presidency, the EU grew with new members. Yet, it was China that was seen as the real rival of the US. Growing 10% on average in the last thirty years, the Chinese could surpass the American economy in terms of GDP (PPP), and soon it will have the biggest GDP (nominal) in the world, replacing the US economy. Besides developed countries, the emerging countries also have got more share in the world economy.

Since the US power has been in decline, discussions about whether the world is unipolar, multipolar, or apolar have become one of the top subjects in literature as the type of polarity will determine how secure the world will become. While American scholars claim that the US is still the sole superpower, Chinese ones argue China is already a superpower. Also, Europeans fit the superpower title to the European Union (EU). In addition, Russia and India are seen as candidates for superpowerhood. Moreover, some scholars like Etzioni (2013: 13) underlines the importance of regional powers. This article's distinctive argument is that the world is unipolar in multipolar circumstances but the Trump administration threatened the current order. Normally, the US is a 'superior power' sitting in the superpower seat thanks to its alliances, friends with ideological affinity, the dollar, and the desire to act globally. In addition, its adversaries also help the US to continue to be a superpower due to dependence. On the other hand, despite China's growing economy, military as well as big population, the general view is that China is not expected to be a superpower in spite of having enough power since leadership is not something only related to power but attributed to some other features such as the leadership instinct, aggressive policies and the desire for a ruling. To explain with animals of a forest, an elephant is the biggest animal but it is a lion that is the king and ruling other animals. Therefore, as per future projections, we may see more lions (great powers) and an elephant (China) in the world (forest). Yet, this study estimates that, despite the blank check given by the world to Americans, the reluctance of the US to lead the world during the Trump era, and even Biden's eagerness to return back to world politics may not save the unipolar order and open the way for China, Russia, and other assertive countries to have more influence in the world politics. Assuming that Donald Trump never became the President, China would still not be brought to the terms of America and other countries. In other words, American withdrawal or involvement may not stop the Chinese to get the superpower title. Overall, the world wants to see the US as the sole superpower but the latter is about to make China replace itself and let other great powers act unilaterally.

In fact, what matters more is whether the world will be in peace if Americans withdraw from world politics either voluntarily or with a retreat against rising powers. Based on Trump's term, it can be contended that the world without a leading country, whether it be America or any other country, is not safer than it is in unipolar and bipolar orders. While two blocs were avoiding fighting during the bipolar world, no countries could dare to challenge the US during the unipolar years that continued until recent years. In fact, America's unilateral interventions did distort world peace but few countries were affected by it. On the other hand, in the circumstances without a leading power, the world seemed to be parceled by China and Russia since the Trump administration (and partly the Obama administration) pulled the US from ongoing conflicts. Therefore, the world order looked multipolar, where great powers acted relentless, tough, selfish, destructive, and exploitative. In the same vein, military alliances like NATO became dysfunctional as the US did not run them. If the momentum goes as it is during the Biden era, China and Russia might gain more areas of influence, from where they may never be ousted. Even if the US reactivates its leadership, some parts of the world might have already been lost, e.g. Syria and perhaps Libya to Russia, and African countries to China. Overall, the world is becoming multipolar where there may be multi actors as well as multi conflicts and wars.

In terms of the method, in accordance with literature review, articles, books, news reports, and statistics concerning military, economic, demographic, and financial strength of countries were utilized and used for comparison. Besides, personal observation of recent developments in world politics taking place in front of our eyes has been quite beneficial to suggest arguments stated in this article. The article is expected to contribute to both American and security literature with its arguments that (1) superpowerhood can be sustained not only by the superpower but also by its friends and adversaries, and (2) despite acceptance and support to the US superpowerhood, America's current power shows that there is multipolarity, where there is a state of insecurity. However, this study does not argue that the US ensures security. What upholds peace is not a specific superpower but a unipolar environment created by any great powers.

2. SUPERPOWERHOOD

History is full of hegemonic struggles between states aiming to dominate the world. Romans, the Chinese, Arabs, the Dutch, Turks, the British, the United States, and so many other great powers tried to be the superpowers of their eras. The term 'superpower' has various definitions. For Brooks and Wohlforth (2016: 94), it is the ability to operate globally. Similarly, Huntington's definition is that "a superpower has to stand for an idea with appeal beyond its borders (Huntington 1988). On the other hand, Bremmer (2015) equates 'superpower' with 'power' and argues that a superpower must have enough economic, military, and political might to convince other nations to do things they otherwise would not do. Another criterion is to involve in hard security issues like war and peace (Moravcsik, 2002). In this sense, economic power and soft power do not make a country a superpower. Another definition argues that a superpower must influence and dominate more than one region and sustain its hegemony there (Miller, 2006). For a while during the cold war, the criterion for becoming a superpower was to possess nuclear weapons. Moreover, Dellios (2005: 5) claims that a superpower should be traditionally a great power, have considerable military strength, and perform transnationally. Shiraev and Gibson (2009) add soft power and internal stability to military and economic capabilities to become a superpower. Also, Champion and Leung (2018) point out the cost of being a superpower and argue that a country should afford to be a superpower in terms of expenses. Overall, almost all scholars agree on certain criteria to be a superpower such as; (1) military capability with nuclear weapons; (2) having a high GDP being in the top five; (3) a sizeable population; (4) to act globally; (5) stability in political administration; and (6) soft power. Meeting only a few conditions will not be enough to be a superpower but sufficient to be a great power.

Among all factors stated above, we argue that the most important criterion needed to become a superpower is the 'desire' to spread its hegemony all over the world, i.e. acting globally. Power is not enough to be a superpower although the word is the combination of the words 'super' and 'power'. As will be discussed below, countries may want to be powerful but stay away from world politics, which was the case for China in ancient times. In other words, it may accumulate the power to defend itself rather than attacking and invading other countries. Hence, it must want to lead the world. Therefore, there must be a 'leadership instinct' inherent to the administration of the hegemonic country. In line with this, a country or a group of states like the EU can not be a superpower if it does not have imperial goals, which it can fulfill only by hard power. In other words, a superpower is the one that fights for its goals worldwide. Furthermore, if a country is not interested in what is happening in regions thousands of kilometers away, and does not get provoked by resources there, it will not be a superpower. More explicitly, there should be some triggering reasons such as ideology and resources. Thus, Huntington's above definition best fits the term superpower. In fact, the character of a nation is also important for hegemonic behaviors. If history is a mirror to the future, it can then be contended that those not being a superpower at least once in their histories in the last a few thousand years should not be expected to become in the future as well. Like there are leaders among people, there are leader nations among nations. However, sometimes the small population becomes an impediment to becoming a hegemonic power. Otherwise, a nation with a leading character is always likely to be a superpower.

Actually, being a superpower would not be a matter of debate, had it not been concerning world security. Whether the world system is bipolar, unipolar, multipolar, and apolar directly affects wars, conflicts, and terrorism. According to Waltz (1964: 884), in a bipolar world, everyone knows who will oppose whom as there is a certainty. Yet, in a multipolar world, he argues, there are unclear responsibilities and diffused dangers, thereby there is uncertainty, which may cause an insecure environment. Unlike Waltz, Serfaty (2008) argues that bipolarity is dangerous since a likely clash may result in unwanted international confrontation. Regarding unipolar world order, Waltz also sees it as transitory and undesirable since a superpower (referring to the US) will face an unbalanced power that forces it to expand and override its power (Jiang and Baig, 2013:). Our argument is that Americans are

the most powerful country but they can not counter the whole world. Therefore, they can enjoy superpowerhood only when other countries do not combine their powers against it. Indeed, other countries do not merge their powers against the US and even help them to keep the title since they are voluntarily or forcibly dependent on the US in military and economic terms. Thus, the unipolar world order is maintained by the will of a majority of countries and this order generally ensures security as experiences show. However, the US no longer wants to uphold unipolar order, which causes a de facto multipolar order.

As for the multipolar system, the division of the world into multi poles might be riskier than unipolar and bipolar systems since there is no gendarmerie(s) ensuring peace. If there is not a superpower, chaos may spread across the world in a multipolar system, where greater states will act freely to intervene in domestic politics of other countries since there is none to complain or to interfere with. History shows that the multipolar system after The Vienna Congress of 1815 did not uphold peace, and culminated in two world wars. If there is not a unipolar or bipolar system, none can guarantee that rising powers or those ‘under-control’ powers like Germany with a far-right government will resume revisionist policies. There are also scholars thinking that the world is ‘apolar’ as the world is moving to an era of non-polarity, claiming that none will fill the vacuum after America’s decline (Etzioni, 2013). Ferguson (2004) even claims that there will be an absence of power and the world will enter into an anarchic dark age. Yet, it can hardly be argued that the power is absent since China, Russia, India, the EU, and regionally North Korea, Iran, Brazil, Turkey, and even the UAE have enough power to affect world politics with their power. A power vacuum occurs only if there is no power or the whole world is devastated. Therefore, Ferguson's opinion does not seem realistic. Overall, it can be contended that the world is more secure only if there is one superpower and that country’s power is more than the combined power of the rest. Alternatively, the bipolar system during the Cold War also proved to ensure world security thanks mutually assured destruction (MAD) doctrine. Finally, a superior power might be chosen as the leader of the world or an ex-superpower might be allowed to maintain its superpowerhood, which is the case for the US but President Trump rejects it.

3. RIVALRY FOR SUPERPOWERHOOD

The military and economic power, population, soft power, and sometimes the size of territory (as complementary to other factors) are numerical indicators for the greatness of a country. The below table shows the military spending of great powers in the last seventy years.

Table 1. Military Spending per Country (mln USD)

Country	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2018
USA	14307.0	45380.0	79846.0	138191.0	306170.0	301697.0	648798.3
China	10085.1	22929.8	249996.9
Saudi Arabia	..	140.9	471.6	20724.5	16355.5	19964.3	67554.7
France	1598.8	3881.2	5882.4	26427.2	42589.9	33814.3	63799.7
Russia	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	9228.2	61387.5
UK	2328.2	4587.8	6074.4	25363.4	38943.8	35254.8	49997.2
Germany	..	2884.5	6167.3	26692.6	42318.8	28150.0	49470.6
Japan	..	480.6	1575.3	9711.7	28800.5	45509.7	46618.0
Italy	501.3	1009.3	2216.8	7915.7	20734.6	19878.7	27807.5

Source: (Sipri, 2019).

As Table 1 shows, the United States has been at the top in military spending since 1950 except between 1970 and 1988, when the Soviet Union was the leader (since the Soviet Union no longer exists, it has been excluded from our discussion.) In addition, the total spending of all countries is approximately \$1.78 trillion. As per the above statistics, the US spends 36% of total spending alone. China, the second country in the queue, has a 14% share. What makes China's rank distinctive is its fast rise in the sequence in the last thirty years. While its expenditure was just \$10 billion in 1990, it rose 25 times and became almost \$250 billion in 2018. No country, including the US, had increased its budget for the military so much in the mentioned period. However, with the invention of nuclear weapons, not quantity but the quality of weapons has become a more decisive indicator of military strength. Therefore, if a country has nuclear warheads, it does not have to spend so much money on its security. As an

example, Israel is more advantageous in a likely war against a non-nuclear country that spends more on weapons. Regarding the nuclear power of superpower candidates, Russia (6490 warheads) has more nuclear bombs than the U.S (6185 warheads). On the other hand, China (290 warheads) is the fourth after France (300 warheads) (Arms Control, 2019). Yet, although the US is the second after Russia, when all other weapons including ships, fighters, bases, etc., are counted, it is indisputably number one in terms of military strength.

However, Wyne (2018) argues that China's military spending may overtake that of the US by the mid-2030s. In fact, the fast-rising trend in Beijing's expenditure supports this forecast. Yet, even if the Chinese spend more, the technological superiority of American weapons and more than 700 military bases spreading all over the world will still make the US army superior to the Chinese one (Queri Analytics, 2016: 1; Bischof, 2009: 18). On the other hand, Russia is the only country that can challenge the US with its weapons thanks to its intercontinental missiles and nuclear warheads. Nevertheless, having sophisticated arms does not make the Russian army superior to the US Army as it is weak in terms of other weapons and has no allies against the US. For example, Russia is absent in the drone industry. Actually, measuring military strength with numbers is generally misleading as numbers change over time. For example, while Uckert (1995: 14) said China could not buy an updated weapons system in 1995, the Chinese army is now producing fifth-generation stealth fighters. Moreover, Cox (2012: 376) said China had just one aircraft carrier while the US army had eleven in 2012 but, in 2019, China commissioned its second aircraft carrier and the third one was under construction. Probably, it will have at least five carriers by 2030.

What is missed or rarely considered in military comparison is alliances. The above table shows that the US has a share of 36% in military expenditure but, when reading reversely, the rest spends 64%. Besides, the US share is in decline though its spending increases year by year. But America has allies with sophisticated weapons including nuclear bombs, well-trained armies, and high technology under the umbrella of NATO, which it leads. Thus, when Americans decide to fight a great power like Russia or China, tens of developed countries will join the war to fight alongside the US. Although the Eastern bloc is dead, the Western bloc led by the US is alive and active. Even non-western countries will likely side with the US if they are forced to choose either side. This is all about ideological affinity, soft power, and image. Therefore, other factors can fill the deficit of hard power, and can still enable a country like America to keep the superpower title. This view can be cemented by looking at the situation of rival countries Russia and China. These countries have few friends that can join their war against the Western bloc or any other (group of) countries. When they act alone, they will find many enemies on the opposite front. Being friendless will also impede their expansion across the world as other nations will not want to accept their hegemony, thereby they may remain a regional power in spite of having the power of a superpower.

Regarding economic power, the United States has the biggest economy in the world since the Second World War. As Table 2 and Table 3 shows below, it has a global share of 23.6% when GDPs are compared with each other. However, China's fast growth in the last forty years has made it the second and hints that the US will not be able to hold the championship for 100 years, literally by 2045. If China grows with this percentage (over 6% annually), it will catch the US in the mid-2030s. In fact, it already lost to China in terms of purchasing power parity. Hence, the US has already fallen to the second rank in some areas.

Table 2.Top 11 GDPs

Country	GDP Nominal (2018)	GDP PPP (2018)	Global Share (2018)
USA	\$20.49 trln	\$20.49 trln	23.6%
China	\$13.41 trln	\$25.27 trln	15.5%
Japan	\$4.97 trln	\$5.60 trln	5.7%
Germany	\$4 trln	\$4.36 trln	4.6%
UK	\$2.83 trln	\$3.04 trln	3.3%
France	\$2.78 trln	\$2.96 trln	
India	\$2.72 trln	\$10.51 trln	
Italy	\$2.07 trln	\$2.40 trln	
Brazil	\$1.87 trln	\$3.37 trln	
Canada	\$1.71 trln	\$1.84 trln	
Russia	\$1.63 trln	\$4.21 trln	

Table 3. USA vs. China Global GDP Share

Year	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2018
USA	40%	36%	26%	27%	31%	23%	23.6%
China	4.4%	3.1%	2.78%	1.78%	3.67%	9.35%	15.5%

Tables also indicate that the US economy is losing its share in the global economy but resisting fast falls. For instance, while the percentage was 26% in 1980, it rose to 31% in 2000. Therefore, the decline is not gradual. However, the decline is inevitable in the long term as others are rising. This decline is not because the US economy is waning but others are growing. In other words, the US economy is still growing but other economies grow faster than it. In any case, the above statistics can not affirm America's superpowerhood in economic terms but only shows it is superior to its rivals. Plus, it will lose its rank to China within 20 years.

Analysts divide about the American economy. Adams (2018) argues that the US can no longer contain Chinese power or slow down its growth. Indeed, China is too big to be swallowed neither by Americans or any other country. President Trump tried it but failed as his country got damaged by sanctioning China. Metla (2015) admits that US power is declining but she emphasizes that the US economy is technologically advanced than any other country. Technological superiority is still in the hands of the US but there is no guarantee that it can be surpassed by others. On the other hand, Zakaria (2012: 194) gives the example of Britain, which led the world for decades despite losing its economic dominance. If the US keeps other variables unchanged, in fact, it can still maintain its leadership since the economy is just one factor among many others to make a country a superpower. Even Chinese scholars are aware of this fact and avoid saying that China is a superpower just because it has a large economy as there are other complementary elements such as justice, political stability, and military power (Yao, 2007: 2).

However, despite the waning economy, the US is still a superpower due to its currency, the dollar. American dollar is the most used currency in international trade and kept as a reserve in central banks. Like the US economy, there are different views about the future of US dollar. According to Wallerstein (2006: 18), the world will give up using US dollar and switch to a multi-currency model. Cox (2012: 374) argues that it is a good tool in the hands of the US and gives the country a broad range of privileges. Bremmer (2015) and Metla (2015) rely on the dollar as 87% of foreign exchange transactions and more than 80% of financial transactions are conducted in US dollars. Needless to say, its use is related to the strength of the American economy. The stronger the American economy is, the stronger dollar is. Thus, the dollar and the American economy strengthen each other. According to IMF (2019B), 61.63% of the world's foreign exchange reserves are US dollars while 20.35% is Euro, 5.41% is Japanese Yens, 4.43% is British Sterlings, and 1.97 is Chinese Renminbis. When looked at which country holds more dollars, it can be seen that China holds \$3.1 trillion, Japan \$1.33 trillion, Switzerland \$784 billion, Russia \$537 billion, and so on. The dollar reserves in central banks are estimated to be around \$7 trillion (65% of total dollars in the world including the US).

Countries that save US dollar as a reserve in their money boxes are so dependent on the US currency that if one day Americans decide to devalue it, they will oppose it and keep the dollar to be the world currency since the loser, at least in the short term, will be themselves. Think of China, for example. A 10% devaluation in the dollar rate means a \$310 billion loss, which the Chinese economy can not afford. From the US perspective, the dollar is like a nuclear weapon among all weapons. It enables the US administration to control the world economy, sanction evil countries, and make other economies dependent on itself. Such a wizard tool, in our opinion, prolongs the unipolar moment and strengthens American superpowerhood. Yet, the US should work hard to keep the dollar as the world currency. Historically, British Sterling accounted for more than 80% of reserves before 1945 (Eichengreen, Chitu and Mehl, 2014: 25). Then, US Dollar became the main currency with more than 50% in the 1950s. While the dollar's share peaked in 1977 by rising up to 80.3%, its percentage was 65.1% in 1985, 55.6% in 1993, 68.3% in 2001, 65.5% in 2006, 62.2% in 2011, 64.1% in 2015 and 61.63% in 2019 (Melvin and Norrbinn 2017). The dollar's position in the market is still brilliant but Trump's aggressive and panicking policies against China and other countries frightened them and led them to find alternative currencies to dollars as their foreign exchange reserves. For example, while China had \$3.27 trillion in 2017, it declined to \$3.1 trillion in 2019. Russia, Turkey, and some other countries also replaced the dollar with gold and other currencies. Thus, the US is damaging its currency itself and accelerating its demise. If Trump and next Presidents do not cause a loss of confidence in the dollar, it will continue to hold the American economy at the top of the rank.

Meanwhile, if economic power is an indicator of superpowerhood, besides the US and China, some scholars regard the European Union (EU) as a superpower as well. The EU's GDP is \$18.7 trillion, second in the world after the US. This amount is the sum of GDPs of 28 member states, among which Germany is at the top. In addition, 20% of the world's foreign exchange reserves are Euro. Economically, the EU is a real rival to the US and China in terms of the race for superpowerhood. Yet, since economic might is not sufficient to become a superpower, there are clashing views about the EU. Moravcsik said in his article written in 2002 that being an economic giant is not enough to be a superpower. The Union must get involved in the politics of war and peace (Moravcsik, 2002). Yet, he said in his article he wrote in 2010 that there are two superpowers; the US and the EU (Moravcsik, 2010: 91). He claims that only America and the EU can exert both hard and soft power globally and calls the EU as a 'quiet' superpower. Nevertheless, it is hard to say that the Union is a superpower in terms of military strength. The EU members indeed account for more than 20% of the world's military spending but they all do it separately. Excluding symbolic ones, there is not a united military force of the EU except for peacekeeping forces. It is not clear whether the union's members will defend each other in a likely war. On the other hand, the Union's military weakness arises from the fact that it does not need a strong united army since many of its members are NATO members. In other words, since NATO protects the continent, they do not need to form a military alliance. What if NATO had dissolved itself? Probably, members could feel insecure and create their alliance. However, another option is the resumption of wars among European countries, which is one of the reasons for the creation of NATO. Therefore, the EU's military might and unity are controversial.

However, in terms of soft power, which is the third factor over which this study discusses superpowerhood, the EU is indeed a superpower. The EU has 17 countries in Soft Power Top 30 Index (McClory 2018: 46). The United Kingdom is the first, France is the second, Germany is the third, and the United States is the fourth in the index. Hence, the top three are EU members. The EU has gained hearts by its respect for human rights, promoting democracy and a liberal economy, providing social security to its citizens, education, an environment free of conflict, carrot diplomacy, and so on. As a result, the union has a better reputation than the US, China, and any other country in terms of soft power. Regarding America and China, according to a survey conducted in 2013, 63% of the world audience favor the US while the percentage is 50% for China (Pew Research Center, 2013: 1). The same survey also shows that those favoring the USA are mainly Western countries (Ibid: 2). In addition, the survey indicates that those arguing the US was the leading economic power is 47% in 2008 and 41% in 2013 while those favoring China was 20% in 2008 and 34% in 2013 (Ibid: 4). In another survey conducted in 2018, China's favorability rose while America's declined (Pew Research Center, 2018). If the trend goes like that, China will be more attractive to foreigners, particularly in Africa, anti-Western countries, and trading partners.

Soft power is really significant to get the adherence of foreigners. If a superpower is disliked by other nations, its hegemony may not last long. Nazi Germany's aggressive behaviors and fascist ideology were not welcomed by other countries and eventually, Hitler's regime collapsed. Even if he had won the Second World War, his hegemony would not last long or Germans would face more resistance as the regime had nothing to give to invaded nations other than the propaganda of the superiority of the Arian race. Japanese Empire would also probably fail to gain the attraction since they used excessive force, invaded countries, killed people and raped women. As a contemporary example, Russia's image is not so good since it has nothing to offer other nations except for weapons. The importance of soft power is that if hard power is bricks, soft power is cement. Without cement, you can not piece bricks together. If the US and the EU are successful, one reason is the implementation of soft power. Yet, we should note that there was a decline in the US soft power due to the Iraqi invasion (Schiffer, 2009: 15). It must do more to gain the hearts of foreign people, particularly those of Arabs. Because China is in a race with the US not only in hard power but also in soft power (Ping and Li, 2015: 154).

The fourth and final criterion that should be discussed for comparison is 'to act globally'. Currently, only the US operates globally, enjoying to be the 'indispensable nation' in the world as former State Secretary Madeleine Albright termed (Schiffer, 2009: 5). As Champion and Leung (2018) express, it is expensive to be a superpower as it requires to afford to deploy a large military across the world, providing aid to other countries, waging wars, etc. If a great power accepts to bear the costs, then it has to seek legitimacy, which is related to soft power rather than military power. In the past, the Ottomans, the Dutch, the French, and the British became present anywhere they could reach. From 1945 onwards, it was the United States that influenced the whole world. The Soviet Union shared the hegemony for a while but later withdrew as it collapsed. Currently, it is a fact that American global power is eroding. As scholars predicted correctly, the Chinese economy has surpassed the US economy in terms of GDP (PPP) (Ozkan, 2008: 118). China's GDP (Nominal) is also expected to pass that of America soon.

However, China does not seem to want to dominate the world. When China was a strong country in the past, it did not interfere with the internal affairs of tributary states (Dellios, 2005: 4). It did not colonize other countries like Western countries did, either. The Chinese adhering Confucian and Buddhist theologies have not an aggressive and exploitative character. During a conference held in Istanbul in 2006, Malaysian Premier Mahathir Muhammad was asked whether they fear to be invaded by China. He said they have been living with the Chinese as neighbors for the last 1000 years but never invaded by them. In addition to China, another power that can act globally is the European Union. Europeans have enough military, economic, and soft power to get their strength felt but they do not. One reason might be the fragile structure of the union stemming from 28 members with different agendas and interests. Yet, since unity brings more benefits than losses, the EU can still operate all over the earth provided that they do not hesitate to exert their military power. It is probably the reluctance of not benefiting from military power that does not make the EU a superpower. Normally, they have ideals for which they can act, verifying Huntington's theory mentioned above, but they do not have a desire to act.

4. SUPERPOWERHOOD AND POLARITY; TODAY AND TOMORROW

The debates about the polar system are not without biases and prejudices since people are polarized like states, too. It is not a coincidence that American pundits claim the indispensability of their countries while anti-American, anti-Western and anti-Capitalist people declare the demise of the American era. Therefore, it is difficult to find neutral comments about the polarity, American superpower, or China's rise. In fact, when only numbers are considered, everyone can prove his/her claims. For example, America is the leader almost in any aspect of superpowerhood. It has the strongest military, the highest GDP, a considerable population, vast territories, ideals, desire to act globally, the strongest currency, political stability, higher education, etc. Yet, the world is too big for Americans to maintain their hegemony. Besides, its rivals are getting stronger. The Chinese in the economy, Russians in the defense industry, and the EU with its soft power challenge the US. They are not the best in every area but always in the top 10 and mostly in the top 3 of lists. Besides, if the power is also not to do what the other wants you to do, it is clear that none can force the EU, China, Russia, Japan, Germany, the UK, and India to kneel. Thus, all these great powers are superpowers in some aspects and create a multipolar system.

In such circumstances, as statistics show, the US is not a superpower but a superior power as its military, economy, population and other assets are not more than those of the whole world. In other words, the US is not bigger than the whole world. However, despite being smaller than the world, it should be regarded as a superpower since a great portion of countries side with America and accept its leadership. For example, Europeans, some Arab states, commonwealth countries, many Asian states, and some old members of the Communist bloc voluntarily accept the leadership of Americans. For instance, when America's military power is computed, NATO's power should be added. It is only the US that can gather Europe's great powers behind itself. In addition, America's technological superiority and leadership make other economies dependent on itself. Currently, if American IT firms do not sell software to technology companies in other countries, they will be paralyzed. Therefore, no countries (alone or together) will be willing to challenge the American economy. Further to technology, it also has the biggest trump card against the whole world; the dollar. US dollar is the world currency and not only friends but even enemies will not target it as they will lose more than America. The Dollar is such a big and cheap tool for the US that the cost of printing a \$100 bill is just 12.5 cents.

Nonetheless, with Trump's presidency, the US administration began to punish countries that make America great again. In addition, the Trump administration withdrew from world affairs, which America was leading. In fact, when Obama was in power, he introduced the 'Obama Doctrine', by which the US withdrew from the states it invaded, and began to support proxy groups. Like Trump, Obama was also indifferent to ongoing conflicts. For instance, he was not good at managing dangers originating from the Arab Spring. The parties America supported caused outrage due to human rights abuses, e.g. the UAE and Saudi Arabia in Yemen. In addition, the Obama administration did little to stop blood in Syria. While it focused on defeating ISIS via its proxy, namely Syrian Democratic Forces (SDF), it did not punish the Assad regime for its massacres. Whereas, America had rescued Kuwait from the Iraqi invasion, Bosnians and Kosovars from Serbians in the 1990s.

Although the US was reluctant to act, its allies continued to support its leadership during the Obama era. However, when Trump came to power in 2016, he tore up the blank check given by like-minded countries and frightened its allies rather than adversaries with American power. Besides, the indifference of the American administration peaked during his term. Since America was absent in world politics, Russia has expanded its sphere of influence

in many regions and countries. For instance, while the US army was present only in eastern and partly in north Syria, Russia combatted with its army alongside the Assad regime, and obtained perpetual privileges from the Syrian government. Russia will not probably withdraw from Syria unless it wants. In addition, Russians are in Libya through their mercenaries. Haftar forces could not destroy the legitimate government but Russia could get a military base and deploy aircrafts and jets, targeting Europe. Bases will also enable Russians to control the Mediterranean Sea. In addition, China is using its financial strength to find new friends, including Europeans, e.g. Italy. If there is no leader, certainly there will be another leader that will fill the vacuum, and China has been replacing the US in some regions in recent years. Referring to the Trump administration, Wolf (2020) explains; “On the one side, then, we have a rising despotic superpower, but one with real frailties. On the other, we have an incumbent superpower that has lost its way”. Regarding the Biden era, it can be contended that Biden’s foreign policy will probably be the same as the Obama administration, as he recruited mostly former Obama aides. Therefore, more involvement in world politics can be expected from Biden but it may not be enough to maintain America’s superpowerhood.

Consequently, if the US continues to pull itself into its shells, its allies will probably withdraw their support and take the superpowerhood title from America, allowing the world order to be multipolar. As the increasing influence of Russians and the Chinese in world affairs show, if the world’s like-minded states become headless, the world might miss current state of peace soon. The pity aspect of America’s friends is that none is eager to take leadership or plan to form an alliance without America. Therefore, all liberal countries will have to act alone in case they encounter China or Russia. Yet, none of them is strong enough to confront world’s authoritarian superpowers. Thus, while America’s friends voluntarily helped it to maintain its superpower, the US voluntarily gave up leading them during the Trump era. Joe Biden looks more assertive in foreign policy but the already declining US power and rising Chinese power may limit America’s maneuvers despite the support of its allies.

5. CONCLUSION

This article has argued that although America is no longer a superpower, its friends, allies, and economic tools keep Americans at the top. In other words, America is still a superpower because many countries, including adversaries, want it to be. However, the US withdrew from world politics in recent years, particularly when Donald Trump came to power. The US wanted to hold its superpower title but, contradictorily, did not intervene in international politics. Besides, it estranged other friendly countries by punishing them through exclusionary policies. Joe Biden may reverse Trump’s policies but he will hardly compensate Trump’s damage. In addition, since US power is already in decline, Biden’s efforts might be insufficient. While its reluctant leadership and punitive policies have caused worries among like-minded countries, there is no apparent candidate for leadership in terms of eagerness to take responsibility and strength. On the other hand, Russia and China are increasing their influence across the world, and, in terms of influence, probably what they have got until now will be theirs. These being the facts, the unipolar system given as a gift to America by its allies is about to turn into a multipolar system, where great authoritarian states will act fearlessly and dominate more areas as there is no leading country that will oppose them. What has been witnessed in recent years shows that insecure circumstances might replace the current order, which was generally peaceful except for a few instances.

DECLARATION OF THE AUTHOR

Declaration of Contribution Rate: The author contributes the study on his own.

Declaration of Support and Thanksgiving: No support is taken from any institution or organisation.

Declaration of Conflict: There is no potential conflict of interest in the study.

REFERENCES

- Adams, G. (2018). *A new world is dawning, and the us will no longer lead it*. Access address: <https://theconversation.com/a-new-world-is-dawning-and-the-us-will-no-longer-lead-it-98362>, (17.05.2020).
- Arms Control. (2019). *Nuclear weapons: Who has what at a glance*. Access address: <https://www.armscontrol.org/factsheets/Nuclearweaponswhohaswhat>, (18.08.2020).

- Bischof, G. (2009.) Empire Discourses: The ‘American Empire’ in Decline?. *Kurswechsel*, 2, 14-23.
- Bremmer, I. (2015). *These are the 5 reasons why the US remains the world's only superpower*. Access address: <https://time.com/3899972/us-superpower-status-military/>, (23.08.2020).
- Brooks, S. and Wohlforth, W. (2016). The once and future superpower: Why China won't overtake the United States. *Foreign Affairs*, (May/June), 91-104.
- Champion, M. and Leung A. (2018). *Does China have what it takes to be a superpower?*. Access address: <https://www.bloomberg.com/graphics/2018-china-superpower/>, (12.09.2020).
- Cox, M. (2012). Power shifts, economic change and the decline of the west?. *International Relations*, 26(4), 369–388.
- Dellios, R. (2005). *China: The 21st century superpower?*. Access address: <https://www.casaasia.es/pdf/9200595422AM1127202862621.pdf>, (12.06.2020).
- Eichengreen, B., Chitu, L. and Mehl, A. (2014). *Stability or upheaval? The currency composition of international reserves in the long run*. Frankfurt: European Central Bank.
- Engelhardt, T. (2018). *America was in decline long before trump stepped into office*. Access address: <https://www.thenation.com/article/america-was-in-decline-long-before-trump-stepped-into-office/>, (23.08.2020).
- Etzioni, A. (2013). The devolution of American power. *The Fletcher Forum of World Affairs*, 37(1), 13-34.
- Ferguson, N. (2004). A world without power. *Foreign Policy*, 13(July/August), 32-39.
- Fukuyama, F. (1992). *The end of history and the last man*. New York: Simon & Schuster.
- Huntington, S. P. (1988). The US: Decline or renewal? *Foreign Affairs*, 67(2), 76-96.
- IMF. (2019a). *World economic outlook*. Access address: <https://www.imf.org/en/publications/weo>, (12.09.2020).
- IMF. (2019b). *Currency composition of official foreign exchange reserves*. Access address: <http://data.imf.org/?sk=E6A5F467-C14B-4AA8-9F6D-5A09EC4E62A4>, (12.09.2020).
- Jiang, S. T. (2013). *Is bipolarity a sound recipe for world order – as compared to other historically known alternatives?*. Access address: <http://www.culturaldiplomacy.org/academy/content/pdf/participant-papers/2013-acdusa/Is-Bipolarity-a-sound-recipe-for-world-order-Shiwei-Jiang.pdf>, (15.09.2020).
- McClory, J. (2018). *The soft power 30: A global ranking of soft power 2017*. Washington: Portland PR Limited.
- Melvin, M. and Norrbin S. (2017). *International money and finance*. Massachusetts: Academic Press.
- Metla, V. (2015). *Is the United States a superpower in decline?*. Access address: <https://www.lawstreetmedia.com/issues/world/united-states-superpower-decline>, (24.09.2020).
- Miller, A. (2006). *China an emerging superpower?*. Access address: https://web.stanford.edu/group/sjir/6.1.03_miller.html, (13.08.2020).
- Moravcsik, A. (2002). *The quiet superpower*. Access address: <https://www.princeton.edu/~amoravcs/library/quiet.pdf>, (17.08.2020).
- Moravcsik, A. (2010). Europe, the second superpower. *Current History*, (March), 91-98.
- Ozkan, G. (2008). Unipolar, bipolar or multipolar international system? The defense industry factor. *Akademik Fener*, 104-123.
- Pew Research Center. (2013). *America's global image remains more positive than China's*. Access address: <https://www.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/2/2013/07/Pew-Research-Global-Attitudes-Project-Balance-of-Power-Report-FINAL-July-18-2013.pdf>, (22.09.2020).
- Pew Research Center. (2018). *Opinion of the United States*. Access address: <https://www.pewresearch.org/global/database/indicator/1/>, (21.09.2020).

- Ping, X. and Li, W. (2015). The China model vs. American soft power: Going global and peaceful. *Igusbd*, 2(2), 153-170.
- Quaeri Analytics. (2016). *How the United States became the leading superpower*. Access address: <http://www.quaerianalytics.com/wp-content/uploads/2016/09/ART20-ENG-How-the-US-became-the-leading-superpower.pdf>, (22.08.2020).
- Schiffer, M. (2009). *The US and rising powers. Great decisions*. Access address: https://www.stanleyfoundation.org/resources/US__Rising_Powers_Great_Decisions_Chapter.pdf, (01.10.2020).
- Serfaty, S. (2008). A bad war gone worse. *The Washington Quarterly*, 31(2), 165-179.
- Shirayev, D. and Grant, G. (2009). The case for America's continued superpower status. *Cornell International Affairs Review*, 2(2).
- Sipri (2019). *Sipri military expenditure database*. Access address: <https://www.sipri.org/databases/milex>, (08.08.2020).
- Uckert, M. (1995). *China as an economic and military superpower: A dangerous combination?*. Access address: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.173.5662&rep=rep1&type=pdf>, (13.09.2020).
- Wallerstein, I. (2006). The curve of American power. *New Left Review*, 40(1): 1-20.
- Waltz, K. (1964). The stability of a bipolar world. *Daedalus*, 93(3), 881-909.
- Wolf, M. (2020). *The world falls apart as the US withdraws*. Access address: https://amp.ft.com/content/7309b1bd-9d91-4eb5-a75c-a29d191367de?utm_medium=Social&utm_source=Facebook&__twitter_impression=true, (15.09.2020).
- Wyne, A. (2018). *Is America choosing decline?*. Access address: <https://newrepublic.com/article/149008/america-choosing-decline>, (13.08.2020).
- Yao, S. (2007). *Can China really become the next superpower?*. Access address: <https://www.nottingham.ac.uk/iaps/documents/cpi/briefings/briefing-21-china-next-superpower.pdf>, (28.09.2020).
- Zakaria, F. (2012). *The Post-American World*. New York: Norton.

BİYOPSİKOSOSYAL YAKLAŞIM VE GELİŞİM SÜRECİ

BIOPSYCHOSOCIAL APPROACH AND DEVELOPMENT PROCESS

Arş. Gör. Kevser SEZER KORUCU¹

Şerife ÇALIŞKAN SÖYLEMEZ²

Doç. Dr. Aygen OKSAY³

ÖZ

Modern tıp uygulamaları insanı mekanik bir varlık olarak ele almaktadır. Ancak insan, inancı, hayata bakış açısı, yemesi-içmesi, alışkanlıkları gibi birçok nedenden dolayı çevresi ile sürekli etkileşim halindedir. Bu etkileşim sürecinde hastalık olgusu ile karşılaşıldığında sağlık profesyonellerinin tavrı çok önemlidir. Biyopsikososyal model, hekimlerin problemi tanımlama, sınıflandırma, tedavi yöntemi önerme gibi yetkinliklerinin yanı sıra hastalarını anlaması, değer vermesi ve kararlarına ortak etmesi anlayışına dayanmaktadır. Hasta odaklı yaklaşımın önem arz ettiği biyopsikososyal modele göre hekimlerin, hastanın problemlerinin bilimsel izahıyla yetinmediklerini bilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada biyomedikal yaklaşımın eksik yönleri ortaya konulurken, daha etkili tanı ve tedavi için biyopsikososyal yaklaşımın önemi gösterilmeye çalışılmıştır. 1977'de George Engel tarafından kavramsallaştırılan biyopsikososyal modelin çerçevesi çizilerek, tarihçesi, gerekliliği, biyomedikal modelden biyopsikososyal modele geçiş ve biyopsikososyal modele getirilen eleştiriler ele alınarak biyopsikososyal yaklaşımın sağlık sistemindeki önemi vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Biyopsikososyal Model, Biyomedikal Model, Hasta Merkezli Yaklaşım, Sağlık Sosyolojisi, Bütüncül Yaklaşım.


JEL Sınıflandırma Kodları: I1, I18.


ABSTRACT

Modern medical practices handle human as a mechanical being. However, human beings are in constant interaction with their environment due to many reasons such as belief, perspective on life, eating and drinking, and habits. The health professionals' attitude is quite important when the disease phenomenon is encountered in this interaction process. The biopsychosocial model is based on the physicians' competencies such as defining the problem, classifying and recommending treatment methods, as well as understanding the patient, value them and to share in their decisions. In the study, while defining the shortcomings of the biomedical approach, the importance of the biopsychosocial approach is examined for more effective diagnosis and treatment. In addition, the biopsychosocial model conceptualized by George Engel is explored, and its history, necessity, transition from biomedical model to biopsychosocial model and criticisms of the biopsychosocial model are discussed. The significance of biopsychosocial model in the health system is emphasized.

Keywords: Biopsychosocial Model, Biomedical Model, Patient Centered Approach, Health Sociology, Holistic Approach.

JEL Classification Codes: I1, I18.

¹  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, kevserkorucu@sdu.edu.tr

²  Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, serifecaliskan33@gmail.com

³  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, aygenoksay@sdu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Modern medical practices consider the human as a mechanical being. However, human beings are in constant interaction with their environment due to many reasons such as belief, perspective on life, eating and drinking, and habits. The health professionals' attitude is very important when the disease phenomenon is encountered in this interaction process. The biopsychosocial model is based on the physicians' competencies such as defining the problem, classifying and recommending treatment methods, as well as understanding the patient, value them and to share in their decisions.. In this study, while defining the shortcomings of the biomedical approach, the importance of the biopsychosocial approach was examined for more effective diagnosis and treatment. In addition, the biopsychosocial model conceptualized by George Engel was researched, and its history, necessity, transition from biomedical model to biopsychosocial model and criticisms of the biopsychosocial model were discussed. The importance of the biopsychosocial model in the health system was emphasized.

Design/methodology/approach:

This research is a review article. In this research, previous studies on the biopsychosocial approach were examined in detail. Therefore, this research was created as a result of these examinations.

Findings:

In the biomedical method, diseases are addressed with radiological, pharmacological and surgical methods, while in the biopsychosocial model, diseases are discussed biologically, psychologically and sociologically, and emphasized with a disease prevention approach. According to the biopsychosocial model put forward by Engel based on the hierarchy of systems, in order to fully understand the disease, the patient-physician relationship should be evaluated in connection with biological factors as well as family and social environment. For patient-centered treatment, the physician should pay attention to all these variables and treat the patient comprehensively. For example; Assuming that a patient admitted to the emergency room with chest pain has a history of a previous heart attack and is afraid of a new heart attack; If we state that the doctor in the emergency department tried the vascular access procedure several times with the suspicion of a heart attack, but failed and increased the patient's fear and anxiety with both fear and extreme pain; The fact that the patient has a heart attack after a while and is brought back to life as a result of the interventions of the emergency team is seen as a pathophysiological response of the body to a heart attack from a biomedical perspective. However, the biopsychosocial perspective; acknowledges that the patient's pains, fears and anxieties trigger the patient's heart attack formation. Because, according to the biopsychosocial model, a possible heart attack would have been prevented if the physician could communicate with his patient and were psychologically aware of the patient's concerns. For this reason, the biopsychosocial model examines all factors that reveal the disease comprehensively, taking into account the patient-physician relationship, the diagnosis-treatment process, and psychological factors.

Conclusion and Discussion:

As a result, the BPS approach has contributed to avoiding deeply rooted knowledge such as the mechanical understanding of the body insisted by modern medicine, and has made an important conceptual contribution to a more comprehensive understanding of health and disease causes. In this article, the concepts of health and illness are addressed with a "holistic" approach and the causes of the disease are tried to be revealed with a patient-oriented approach. In addition to the patient-centered approach, the biopsychosocial approach considers every factor, from changes in the patient's lifestyle to somatic symptoms. It deals with the situations that some patients call "vital problems" and some "illnesses" from a holistic perspective. The patient's attitude towards the disease, his benefit from the health system, the patient's lifestyle and habits affect his health. For this reason, with the patient-centered approach, it is necessary to evaluate every factor, from the patient's attitude to any illness or disease state (when this situation is sick, taking painkillers immediately or waiting until the discomfort disappears). In addition, when the literature is examined, it has been determined that there are few studies on the BPS model, so it is recommended to increase scientific research on this subject. Although the predominant biomedical disease model from past to present is the primary source, the evidence supporting the biopsychosocial model continues to increase over the years. In the future, it is thought that this model will come to the fore with the increase of stressful events, changes in nutritional habits, the increase in the side effects of the pharmaceutical industry, the increase in individual vulnerability to the disease, the development of technology, and the change in the environment. Considering the contributions and criticisms made to the BPS model, it is important to develop the BPS model in a way that is applicable and measurable to the health system, in order to achieve positive results in the provision of health services and in the treatment of patients. For this reason, it is recommended to increase the studies on the BPS model.

“Kliniğin doğuşuyla birlikte hekimler; hastalıklar hakkında geniş bilgiye sahip olmuş ancak hastaya dair (hasta psikolojisi, ihtiyaçlar, davranışlar) düşünceleri önemsememiştir.

George Engel”

1. GİRİŞ

Her birey farklı genetik yapıya sahiptir ve bu genetik yapı bireylerin değişik kişisel ve davranışsal özelliklere sahip olmasına neden olmaktadır. Bu da bireylerin belli hastalıklara karşı farklı dirençler geliştirmesine sebep olmaktadır. Örneğin, genetik yapı nedeniyle bazı insanların kanser hastalığına yakalanma riski çok daha yüksektir. Kanser hastalığına yakalanmış bir birey gayet soğukkanlı, dirençli ve bilinçli bir şekilde tedavi sürecini devam ettirebilirken; başka bir birey bu kadar soğukkanlı bir şekilde hastalığı karşılayamayabilir, hastalığı atlatabilir veya farklı psikolojik tepkiler verebilir. Bireyin yaşadığı sosyal çevre de bireyi yakından etkilemektedir. Her birey aynı sosyal çevrede yaşamadığı için sosyal çevrenin birey üzerindeki etkisi farklıdır ve bireyin hastalığı atlatma süresi, hastalığa gösterdiği direnç de farklılık gösterebilir. Bu anlayıştan yola çıkılarak ortaya atılan bir kavram olan biyopsikososyal model hasta odaklı, hasta-hekim iletişimini esas alan ve bütüncül bir bakış açısıyla hastalıkları hem biyolojik hem sosyal hem de psikolojik yönden değerlendirmektedir. Biyopsikososyal model, sağlık ve hastalık davranışlarını etkileyen faktörleri, biyolojik özellikler (genler gibi), davranışsal faktörler (yaşam tarzı, stres ve sağlık inancı gibi) ve sosyal koşullar (kültürel etkiler, aile ilişkileri ve sosyal destek gibi) olarak üçe ayırmaktadır. Sağlık psikologları, insanların sağlık ve hastalığın psikolojik ve duygusal yönleriyle başa çıkmalarına yardımcı olmak için sağlık uzmanları ve hastalar ile birlikte çalışmaktadır. Örneğin; tıbbi tedaviler, kilo verme programları, sigarayı bırakma vb. alanlarda biyopsikososyal yaklaşım önemlidir. Biyopsikososyal model genellikle egzersiz, beslenme programları gibi sağlıklı yaşamı arttırmaya yöneliktir ve bireylerin sağlığını geliştirmek, daha sağlıklı yaşama teşvik etmek gibi durumlara odaklanmaktadır. Biyopsikososyal model; sağlık ve hastalık durumlarının muhtemel tüm yönlerini bütüncül bir bakış açısıyla ele alan; biyolojik, psikolojik ve sosyolojik yönden hastalıkları değerlendiren bir modeldir. Bu modelde tek bir hastalık nedenine odaklanmaktan ziyade, hastalığı etkileyen tüm faktörleri göz önünde bulundurmak hedeflenmektedir. Bu yaklaşım, hastalıkların tedavi sürecinde tamamlayıcı ve bütüncül olarak hastalığı değerlendirme fırsatı verdiği için hem hasta hem de hastalık odaklı bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir. Tam bu noktada “Hastalık yoktur, hasta vardır” anlayışı devreye girmektedir. Bu anlayış, her hastalığın her bireyde aynı şekilde belirti göstermeyeceği anlayışını esas almaktadır. Bu çalışmanın kapsamında hastalıklara doğru tanı koyma ve hastalıkların doğru bir şekilde tedavi edilmesi için hastayı daha detaylı kapsayan biyopsikososyal (BPS) model tanımlanmaya çalışılarak, BPS modele yönelik yapılan eleştiriler, BPS modeli, biyomedikal modelden ayıran özellikleri üzerinde durulmuştur. BPS modelde, hastalara daha anlayışlı yaklaşmanın, hastalarla kurulan hasta hekim ilişkisinde, hasta merkezli yaklaşımın önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. En temelde her birey farklı genetik yapıya sahiptir ve bu farklılık her bireyin, aynı etkiye karşılık farklı biyolojik ve psikolojik tepkiler vermesine neden olmaktadır. Aynı şekilde her birey farklı sosyal çevrelerde yaşamaktadır. Bu durum ise hem bireyin etkilendiği herhangi bir sağlık bozukluğu karşısında verdiği tepkiyi etkilemekte hem de bireyin etkilendiği bu sorun neticesinde çevrenin gösterdiği tepkiden etkilenmesi konusunda farklılıklar oluşturmaktadır. Bütün bu farklılıklar sonucunda bireyin, herhangi bir hastalığa yakalanma sebepleri ve bu hastalığın tedavi edilme seçenekleri arasında da farklılıklar oluşmaktadır. Bu nedenle her hastayı kendi biyolojik yapısı, psikolojik özellikleri ve sosyal çevresi kapsamında değerlendirmek gerekmektedir. Biyopsikososyal yaklaşımın sağlık hizmetlerinin sunumunda ve iyi sonuçların alınmasında önemli bir yere sahip olmasına karşın sağlık sisteminde hak ettiği yeri bulamamıştır. Bu çalışmanın amacı, biyopsikososyal yaklaşımın öneminin vurgulayarak sağlık hizmeti sunucularının dikkatini çekmektir.

2. BİYOPSİKOSOSYAL MODELİN GENEL ÇERÇEVESİ

Hastaya sadece patoloji, biyokimya ve fizyoloji gibi biyomedikal açıdan bakılarak tanı koymak yetersiz kalmaktadır. İnsan vücudu bir bütündür. Bu nedenle hastaya tanı koyma aşamasında bireyin zihinsel ve ruhsal durumunun, sosyal çevresinin ve ekonomik durumunun göz ardı edilmesi, hastalığa bütüncül yaklaşımlarını engellemektedir. BPS model, hastaya tanı koymada ve hastalığın tedavisinde, hastaya ve hastalığa yönelik verileri elde etmek için hekime bütüncül bakış açısı sağlamaktadır. BPS model, biyomedikal modelde, hastalığın nedenleri ve çözüm önerileri belirlenirken göz ardı edilen psikolojik ve sosyal durumların değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır (Akman ve Ünalın, 2010: 22). Çünkü birey biyolojik, psikolojik ve sosyal etmenlerin karşılıklı ve dinamik etkileşimleri etkisi altındadır. Biyopsikososyal yaklaşım bütüncül olmanın yanı sıra, biyolojik, psikolojik

ve sosyal yönden etkileşimlerinin yaşamdaki önemli süreçleri tetiklediğine dair yaptığı vurgu ile kendine has bir anlam meydana getirmektedir (Şen, 2013).

Biyopsikososyal yaklaşımı en geniş tabiriyle, hastayı değerlendirirken hikâyesini, inançlarını, ailesel durumunu, sosyoekonomik durumunu, eğitim durumunu, sevdiği ve sevmediği şeyleri, yaşam koşullarını göz önünde bulundurarak biyolojik, psikolojik ve sosyal durumlarını harmanlayıp o şekilde değerlendirip, gerekli bakımın ve çok yönlü tedavinin sağlanması şeklinde yorumlamak mümkündür. Bu şekilde hastalığın ve sağlığın fizyolojik ve patolojik değişkenler ile birlikte sosyal ve psikolojik değişkenlerin de etkisi altında olduğu ve ancak tüm değişkenlerin bütüncül etkisinin bir sonucu olduğu kanısına varılabilir. Böylesine geniş bir başlık altında hastaları ele alabilmek, sosyal ve kültürel çevrelerini tanıma, hastalıktan etkilenen kişinin psikolojik kökenini anlama ve toplumda var olan patolojilerin genetik ve biyokimyasal yapısını bilme ihtiyacı doğurmaktadır.

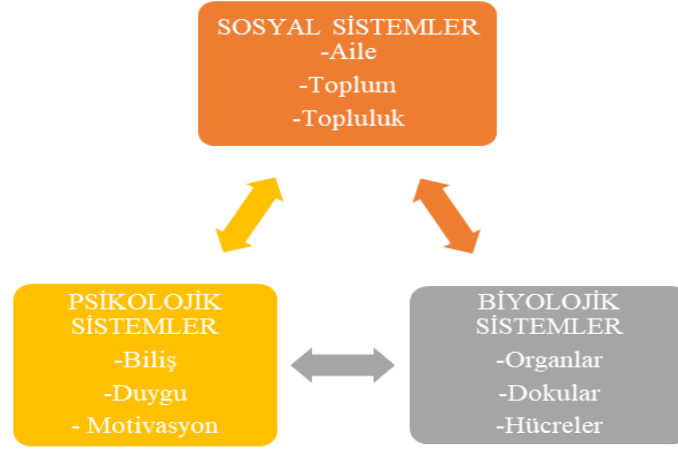
Biyopsikososyal model 1977 yılında George Engel tarafından kavramsallaştırılmıştır. Çevresel ve psikolojik stres, birey için muhtemel patojen olarak ifade edilmektedir. Engel (1978: 170) hastaneye başvuran bir hastanın klinik sorunlarına en iyi yanıt verebilme sisteminin, hastaların biyolojik, psikolojik ve sosyal etkenlerini ele almak olduğunu ifade etmiştir. Hastalıkların, hastaların yaşam amaçlarına, inançlarına, yaşadığı çevresel faktörlere göre değiştiğini ifade eden Engel aslında, biyomedikal hastalık modelinden memnun olmadığı için hastalıkların sadece klinik boyutlarından ziyade psikolojik ve sosyolojik yönden de ele alınması gerekliliğini ve hastalığın bu şekilde değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Engel bu modeli, hasta-merkezli klinik yöntem, medikal antropoloji ve/veya aile sistemleri tıbbi olarak da adlandırmaktadır (George ve Engel 1980: 536; Borrell-Carrió, Suchman ve Epstein, 2004: 576). Biyopsikososyal model, hasta merkezli bütüncül bir yaklaşımdır. Bu modelde hekim hem hastayı hem de hastanın hastalığını anlamaya çalışmaktadır. Ancak bu yaklaşımda klinik verilerini ölçmek için nesnel verilerin bulunmaması ortaya çıkış aşamasında eleştirilmiştir. Bu modele göre hastalıklar belirli bir sistem dâhilinde ortaya çıkmaktadır. Hastalıklar hücreden organa, organdan aileye ve topluma farklı şekillerde hiyerarşik bir düzen içindeymiş gibi büyük yapıdaki birimleri birer kontrol mekanizması olarak görmektedir (Frankel, Quill ve McDaniel, 2004: 75).

Sağlığın korunması ve geliştirilmesi için biyopsikososyal özelliklerin bir arada bulunması gerekmektedir. Biyolojik, psikolojik ve sosyal yaşam şartlarını geliştirmek için koruyucu faktörlere önem verilmesi, sağlığın gelişmesi ve iyileşmesi için temel olarak ele alınması gerekmektedir. Sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi, refahın artırılması, eğitimin erişilebilir olması, aile hayatında mutlu bireyler olmak, tatmin edici bir mesleğe sahip olmak, güvenlik gibi durumlar sağlık üzerinde etkili olmaktadır.

Biyopsikososyal model aslında bir sağlık ve hastalık modeli olarak karşımıza çıkmaktadır. Hastalıkla ilgili bazı sorunlar kavramsal iken bazıları nedenseldir. Nedensel sorunlar; risk faktörlerinin hastalık mekanizmalarının belirlenmesi, klinik terapötikler ve tedavi teknolojilerinin geliştirilmesi ile ilgili iken, kavramsal faktörlerin arasında hastalığın anlamı, hastalığı atfetme, hastalığın ne olup ne olmadığını anlama gibi etkenler bulunmaktadır (Bolton ve Gillet, 2019: 111). Aslında biyolojik, psikolojik ve sosyal faktörlerin sağlık ve hastalıktaki rolü yadsınamaz bir gerçektir. Anlaşılması zor olan şey biyopsikososyal modelin önerdiği gibi sağlığın bu bileşenlerden nasıl etkilendiğini ortaya koymaktır.

Bir sağlık profesyonelinin bireylerin sağlık veya hastalıklarını anlaması için “kişiyi bir bütün olarak ele alması” gerekmektedir. Çünkü insan davranışlarını ve altında yatan nedenleri anlamak karmaşıktır. Birçok sağlık uzmanı bireylerin yaşamlarını sağlık ve hastalık anlayışı içinde değerlendirmek için çaba göstermektedir. Bu durumda birçok sağlık uzmanı biyopsikososyal modeli devreye sokarak şifalı bitkiler veya sağlığın geliştirilmesi için tamamlayıcı tedavi yöntemleri kullanmaktadır.

Fizikteki göze çarpan en küçük varlıktan (sistem) evrendeki en büyük sisteme kadar, tüm istikrarlı sistemler makul bir şekilde, sürekli geri besleme döngüleri ile seviyeden seviyeye yapısal ve işlevsel olarak birbirine bağlı bulunmaktadır. Bu döngü; Kuarklar - Atomlar - Moleküller - Hücreler - Dokular - Organlar - Vücut Sistemleri - İnsan - Aile - Topluluk - Toplum - Evren şeklinde devam etmektedir (Engel, 1977: 134; Engel, 1978: 176). Nasıl ki vücudumuz bir sistem olarak kabul edilir ve bağışıklık sistemi, sinir sistemi gibi alt sistemleri içerirse, dokulardan hücrelerden oluşan bireydeki herhangi bir rahatsızlık anında sistemler devreye girerek daha fazla zarara karşı bireyi korursa, toplumsal olarak da ailede meydana gelen herhangi bir rahatsızlık toplumdaki ilişkileri, aile içi ile ilişkileri etkileyebilmektedir (Sarafina ve Smith, 2011: 14). Engel bireyin sistemlerden meydana geldiğini ve özellikle hastalıkların oluşumunda sistemik etkileşimlerin önemli payı olduğunu ortaya koymaktadır (Uncu ve Akman, 2004: 73). Şekil 1, biyopsikososyal modelin sistem etkileşimini göstermektedir.



Şekil 1. Biyopsikososyal Modelin Sistemleri

Kaynak: (Sarafina ve Smith, 2011: 14).

Şekil 1’de sosyal, psikolojik ve biyolojik sistemlerin alt sistemlerinin neler olabileceğine yer verilmiş, her bir sistemin diğer sistemlerden herhangi birini etkilediği veya her sistemin birbirinden etkilendiği gösterilmiştir. Örneğin; sistem kavramının nasıl faydalı olacağını anlayabilmek için; bireyler üzerinde kilo probleminin nasıl ortaya çıktığını tahmin etmek faydalı olacaktır. Kiloyu etkileyen faktörler arasında şekeri çok sevmek gibi bir faktör karşımıza çıkabilir. Ancak bireylerin kilolu olması hareketsiz kalmasının yanında, küçükken ailesinin TV karşısında yedirdiği hazır yiyecekler de sosyal olarak ailenin etkisini göstermektedir.

3. BİYOPSİKOSOSYAL MODEL VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Antik Yunan dönemi incelendiğinde o dönemdeki tıp eğitimlerinde hem biyopsikososyal hem de biyomedikal yaklaşımın izlerine rastlamak mümkündür. Bazı tıp okulları hastanın kendi hastalığının üstesinden gelmesi gerektiğini öne sürerken bazıları ise hastadan bağımsız bir şekilde hastalıkları kategorize edip sadece hastalığa yönelik tedaviyi bulmak gerektiği kanısındadır. Hippocrates’in, sağlık, hastalık ve iklime, çevreye ve yaşam tarzına olan vurgusu, psikolojik faktörlerin fiziksel sağlıktaki rolü hakkındaki farkındalığı ve patogenezin biyolojik/fizyolojik açıklamalarına olan inancına sahip olması, onu sadece tıbbın kurucusu değil aynı zamanda psikosomatik tıbbın ve BPS yaklaşımın kurucusu haline getirmektedir (Leigh, 2007: 4). Ancak bu düşünce yeterli olmamış ve sonraki dönemlerde, biyomedikal yaklaşımın hâkimiyetinin arttığı görülmüştür. Baskın hale gelen biyomedikal model, tek başına ele alındığında gayet iyi bir öğretim aracı fakat hastanın kendi hikâyesine yer vermeyen, kişisel yönlerine ise neredeyse hiç değinmeyen bir model olarak karşımıza çıkmaktadır. Biyomedikal modelin zaferleri, modelin bilimsel çalışma için uygun bir çerçeve sağladığı alanlar da olmuştur.

Her birey, farklı genetik yapıları, öğrenme geçmişlerine, fiziksel deneyimlerine sahiptir. Bireyler sosyal ilişkiler kurarak yaşamaktadır (Gatchel ve Turk, 2008, 2833). Bu nedenle biyopsikososyal model, biyomedikal çerçevenin bugüne kadar ihmal edilen alanlarına uzanmasını sağlamaktadır. İlk olarak bir psikanalist ve hekim olan Michael Balint ve beraber çalıştığı aile hekimi grubu, tıbbi modeli değiştirme fikrini öne sürmüşlerdir. Balint'in “Hekim, Hastası ve Rahatsızlık” adlı kitabında, aile hekimliği uygulaması önemli bir etki yaratmış ve sadece biyomedikal modelin etkisi altında olan yaklaşımdan uzaklaşmanın temelleri atılmıştır. Ancak bu kitap tıp eğitiminde hiçbir etki yaratamamıştır. Daha sonra biyomedikal modelde hastalıkların farklı biyokimyasal belirteçlerle teşhis edildiği ve fiziksel müdahalelerle tedavi edilecek fizyolojik etiyojilerinin olduğu anlaşılmıştır (Engel 1977: 130). George Engel, biyomedikal modelin yetersizliklerinden bahsederek ve bu yetersizlikleri telafi edebilmek amacıyla, Von Bertalanffy’nin genel sistem kuramına dayanarak biyopsikososyal modelini tanımlayan ve savunan bir bildiri yayınlamıştır. Bildiri hekimlere, hastaların duygusal durumlarına, yaşam amaçlarına, hastalıklara karşı tutumlarına, sosyal çevrelerine ve inançlarına bağlı biyokimyasal ve morfolojik değişiklikler olabileceğini anlatmaktadır. Engel (1977)’e göre beyin ve periferik organlar karmaşık, karşılıklı etkileşim içerisindedir. Bu etkileşimin fiziksel uyarıların yanı sıra sosyal değişikliklerden de etkilendiğini ileri sürmektedir. Bu modele göre, çevresel ve psikolojik stres, birey için potansiyel patojen olarak görülmektedir. Engel, insan bedeninin makine,

hastalığın ise makinenin bozulması ve hekimin de bozulan makineyi tamir eden tamirci gibi algılanmasından kaygılanmıştır.

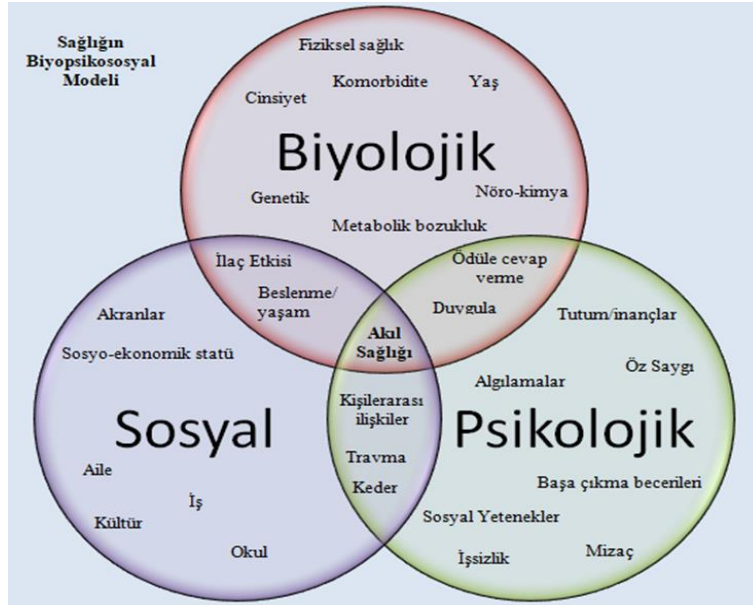
Engel, biyopsikososyal modelin dünya çapında tanınmasını sağlamıştır ve tıp uygulamasının bilimin ötesinde sanat olarak nitelendirilmesi gerektiğine inanmıştır. Bu model, tıp pratiğine, tıp eğitimine ve tıp alanındaki araştırmalara çok büyük katkılar sağlamıştır. 1986'da Ian McWhinney, hekimin klinik yaklaşımının hasta merkezli olması gerektiğini vurgulayarak, Engel'in modeline katkıda bulunmuştur. McWhinney'e göre bu yaklaşımı uygulayabilmek için hekimin, hastalığı hastanın gözünden görebilmesi çok önemli bir yer tutmaktadır (McWhinney, 1972: 385).

Engel, biyomedikal modelde ve psikosomatik tıpta eksikler olduğunu ileri sürmüştü ve bu gerekçeyle BPS modelini ilaca ve psikiyatrye uygulayarak gündeme getirmiştir. Biyomedikal model, hastalığın sadece biyolojik tarafını, psikosomatik tıp ise hastalığın biyolojik ve psikolojik tarafını dikkate almaktadır (McLaren, 1998: 86). Oysa Engel, hekimlerin, hastalarının çektiği acıyı yeterince anlamak, bunlara yanıt vermek ve onlara anlaşıldıkları duygusu vermek için hastalığın biyolojik, psikolojik ve sosyal boyutlarına aynı anda katılmaları gerektiğini ileri sürmüştür (Borrell-Carrió vd., 2004: 576). Bu nedenle Engel, BPS modelinde, tanı koymada ve tedavide, hastaların biyolojik nedenlerine ilaveten psikolojik ve sosyolojik yönden bireyin sağlığı ile ilgili kaygılarını da eklemiştir (Smith, Fortin, Dwamena ve Frankel, 2013: 265). Engel (1977: 130)'e göre ilkel ve modern bütün toplumlarda hastalığın tanımlanmasında ana kriterler her zaman davranışsal, psikolojik ve sosyal açıları olmuştur. Örneğin; hastalığın başlangıcında kişideki fiziksel değişimler, kişinin duygusal veya işlevsellik açısından ya da kişinin zararlı veya nahoş davranışları algıladığı ilişkilerinde değişiklikler yapmasıdır.

BPS modelin bilimsel klinik yöntem için katkı sağladığı 3 açıklama ile savunulmaktadır (Borrell-Carrió vd., 2004: 576):

- Sağlığın zihinsel ve fiziksel yönleri arasındaki ilişki karmaşıktır ve öznel deneyimlere bağlıdır. Ancak bu durum fizyolojik yasalara indirgenemez.
- Dairesel nedensellik modelleri, tedavi seçenekleri düşünülerek doğrusal yaklaşımlarla değerlendirilmelidir.
- Daha katılımcı bir hekim-hasta ilişkisinin teşvik edilmesi, mevcut kültürel eğilimlere uygun olması, evrensel olarak kabul edileceğini göstermemektedir.

Klinik yönetime de katkı sağlayan biyopsikososyal modelin genel çerçevesi Şekil 2'de belirtilmiştir.



Şekil 2. Biyopsikososyal Modelin Genel Çerçevesi

Kaynak: The Open University (2020); Harrington (2018) kaynaklarından yararlanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

BPS modelinin biyolojik dinamikleri, sağlığı etkileyen ve belirleyen vücudun fiziksel öğelerini kapsamaktadır. Örneğin bağışıklık sistemi ve kardiyovasküler sistem tüm vücudun sağlığı için merkezi bir konumdadır ve limbik sistem gibi sinir sistemleri, psikolojik ve fiziksel alanların sağlığı nasıl etkilediğini anlamak için önem arz etmektedir. Bu sistemlerin her biri kendi içinde karmaşık, birbirine bağlı yapılar ve hücrelerden oluşmaktadır. BPS modelinin psikolojik dinamikleri, sağlığı etkileyen bilişsel, duygusal, motivasyonel, tutumsal ve davranışsal sistemleri içermektedir. Sosyal dinamikler ise gerçek veya algılanan sosyal temasların sağlık üzerindeki etkilerini içermektedir (Lehman, David ve Gruber, 2017: 2-3). Hastalığın kaynağı, bireyin fiziksel yapısında meydana gelip, önce bireyin yaşamını olumsuz etkileyerek, sonra bireyin sosyal çevresi ile olan ilişkilerini etkileyebileceği gibi; hastalığın nedeni, sosyal çevreden kaynaklanıp bireyin fiziksel sağlığını da olumsuz etkileyebilmektedir (Engel, 1978: 177). Örneğin; BPS modelinde, kronik ağrısı olan hastalara, duygusal bozukluklar, bireyin uyumsuz bilgileri (kötü başa çıkma becerileri gibi), fonksiyonel eksiklikler ve fiziksel koşulsuzlaştırmanın (fiziksel aktivitenin azalması ve tekrar yaralanma korkusu) yanı sıra temel nosiseptif ağrılar (doku zedelenmesinden kaynaklanan ağrı) açısından yaklaşılması gerekli görülmektedir (Gatchel, Peng, Peters, Fuchs ve Turk, 2007: 607).

Hastalık ve hasta bakımı söz konusu olduğunda tıp fakültesine getirilen hastanın doğal yetenek ve kişisel özelliklerden fazlası gerekmektedir. Daha etkili hasta bakımı sunabilmek için insan davranışlarının nasıl uygulanabileceği hakkında önemli ölçüde bilgi birikimi gerektiği bilinmemektedir. Hekim eğitiminde bu boyutun ihmal, hastalara, hekimlerin yaklaşımlarında duyarsız, duygusuz, ihmalcı, kibirli ve mekanik oldukları şeklinde yansımaktadır (Engel, 1978: 169). BPS modelinin daha insancıl bakım sağladığı düşüncesiyle, tıp eğitiminde, BPS modeli kapsamında hasta merkezli tedavi yöntemlerinin, eğitimin bir amacı veya sonucu olarak tıp eğitimi müfredatlarını yeniden düzenlemesi gerekli görülmüş ancak bu konuda başarısız olunmuştur. Bunun nedeni ise BPS modeline yönelik yapılan eleştiriler olmuştur. (Smith vd., 2013: 266). Biyopsikososyal Modele yönelik eleştiriler başlığında bu konuyla ilgili detaylı bilgi verilmiştir.

4. BİYOMEDİKAL MODELDEN BİYOPSİKOSOSYAL MODELE GEÇİŞ

Biyomedikal model, hastalığın davranışsal sapmalarının düzensiz somatik (biyokimyasal veya nörofizyolojik) süreçler temelinde açıklanmasını gerektirmektedir. Klasik bilimde, zihin-beden dualizmi ile bedenin bir makine gibi çalıştığı varsayılmış ve makine parçalarının bozulması sonucunda hastalığın ortaya çıktığı farz edilmiş doktor ise o makineyi onarma görevini üstlenmiştir. Bu nedenle bilimsel yaklaşım, hastalığın biyolojik (somatik) nedenlerine kısmi-çözümsel bir şekilde odaklanmış ve hastalığın davranışsal ve psikososyal nedenlerini görmezden gelmiştir (Engel, 1977: 130-131). Biyomedikal yaklaşım, hastaların sevme, çalışma, mücadele etme, seçenekler arama ve seçimler yapma yetenekleri; nasıl hissettikleri, nasıl çalıştıkları, nasıl ilişki kurduklarına karşılık gelmemektedir. Hekim görünüşte bu gibi endişelere dikkat etse de hekim için önemli olan gerçek kriterler, gittikçe daha zarif ve hassas enstrümanların mevcut olduğu fiziksel verilerdir (Engel, 1978, 172). Örneğin, biyomedikal modelde, zihinsel bozuklukların beyin hastalıkları olduğunu ve varsayılan biyolojik anormalliklerin çözümü için farmakolojik tedavinin gerekliliği vurgulanmaktadır (Deacon, 2013: 847).

Biyomedikal tıbbın eksiklikleri fark edilmiş ve “psikosomatip tıp” ile “paralel fakat bağımsız iki tıp ideolojisi olan biyolojik ve psikososyal” arasında köprü kurulmaya çalışılmıştır. Engel (1977: 134), bireylerin hayatında, ait oldukları kültürel yapının etkisi olduğunu ileri sürerek bu köprüünün temelde mekanik ve indirgemeci olduğunu, bilimsel metodolojilere uymaya zorlandığını ve çözümlenmeye çalışılan sorunların/hastalıkların çoğu için uygun olmadığı gerekçesiyle başarısız olduğunu vurgulamaktadır. 1977’de Engel tarafından önerilen BPS model, 20. yüzyılın sonlarında tıp ve psikiyatri dalındaki en önemli gelişmelerden biri olarak kabul edilmiştir. Biyomedikal modelin aksine, BPS model, biyolojik, psikolojik ve sosyal faktörlerin, hastalık nedenselliğinde ve tedavisinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Babalola, Noel ve White, 2017: 291). Tablo 1’de biyomedikal model ile biyopsikososyal model arasındaki farklar detaylı olarak gösterilmektedir (Taukeni, 2019: 4).

Tablo 1. Biyomedikal ve Biyopsikososyal Sağlık Modellerinin Karşılaştırılması

Odak Alanı	Biyomedikal Model	Biyopsikososyal Model
Hastalığa neden olan ne?	Biyolojik Faktörler (bakteriler, virüsler ve genetik eğilim)	Biyolojik (virüs), psikolojik (inançlar, davranış) ve sosyal (işsizlik)
Hastalıktan kim sorumlu?	Bireyler, içsel değişimlere neden olan bazı dış faktörlerin kurbanları olarak kabul edilir. Hastalık, kontrolünün ötesindeki biyolojik değişikliklerin bir sonucu olarak görüldüğünden, bireyler hastalıklarından sorumlu olarak görülmemektedir.	Bireyler sağlık ve hastalıklarından sorumlu tutulmaktadır.
Hastalık nasıl tedavi edilmelidir?	Aşılama, cerrahi, kemoterapi ve radyoterapi yoluyla vücudun fiziksel durumunu değiştirmeyi amaçlamaktadır.	Tüm kişiye yönelik (örn. davranış değişikliği, inanç ve başa çıkma stratejilerindeki değişiklikler ve tıbbi önerilere uyum)
Tedaviden kim sorumlu?	Tedavi sorumluluğu tıp mesleğine aittir.	Odak noktası sadece fiziksel hastalıklar değil, tedavi edilecek kişinin tamamıdır; bu nedenle hasta tedavilerinden sorumludur (örneğin ilacı almak veya davranışlarını değiştirmek)
Sağlık ve hastalık arasındaki ilişki nedir?	Sağlık ve hastalık niteliksel olarak farklı – (Ya sağlıklı ya hasta) - İkisi arasında süreklilik yoktur.	Sağlık ve hastalık süreklilik halindedir. Bireyler bu süreklilik halinde tekrar tekrar hasta olup tekrar tekrar sağlığına kavuşabilir.
Zihin ve beden arasındaki ilişki nedir?	Zihin ve beden birbirinden bağımsız çalışmaktadır. Başka bir deyişle zihin ve beden ayrı varlıklardır.	Zihin ve beden arasındaki etkileşime odaklanır. Zihin ve beden etkileşim halindedir.
Sağlık ve hastalıkta psikolojinin rolü nedir?	Hastalığın psikolojik sonuçları olabilir ancak psikolojik nedenleri olmayabilir (örn. Kanser mutsuzluğa neden olabilir, ancak ruh hali kanserin başlangıcı veya ilerlemesi ile ilişkili değildir.)	Psikolojik faktörler sadece hastalığın olası sonuçları olarak görülmemektedir, sağlıklı olmaktan hastalanmaya kadar tüm aşamalarda hastalığa katkıda bulunmaktadır.

Biyomedikal yöntemde, hastalıklar radyolojik, farmakolojik ve cerrahi yöntemler ile ele alınırken, biyopsikososyal model de hastalıklar biyolojik, psikolojik ve sosyolojik olarak ele alınarak hastalığı önleyici bir yaklaşımla vurgulanmaktadır (Havelka, Despot Lučanin ve Lučanin, 2009: 305). Engel'in sistemler hiyerarşisinden yola çıkarak öne sürdüğü biyopsikososyal modele göre hastalığın tam olarak anlaşılması için hasta-hekim ilişkisi, aile ve sosyal çevrenin yanı sıra, biyolojik faktörlerle bağlantılı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Hasta merkezli tedavi için tüm bu değişkenlere hekimin dikkat etmesi ve kapsamlı bir şekilde hastayı tedavi etmesi gerekmektedir (Engel 1978: 170). Örneğin; göğüs ağrısı ile acil servise başvuran bir hastanın daha önceden geçirmiş olduğu kalp krizi öyküsünün olduğunu ve yeni bir kalp krizi geçirmekten korktuğunu varsayarsak; acil servisteki doktorun kalp krizi şüphesi ile damar yolu açma işlemini birkaç kez denediği halde başarısız olduğunu ve hastayı hem korku hem de aşırı derecede ağrı duyumu ile korkusunu ve tedirginliğini arttırdığını ifade ederse; hastanın bir müddet sonra kalp krizi geçiriyor olması ve acil ekibinin müdahaleleri sonucunda hayata döndürülmesi, biyomedikal bakış açısına göre vücudun kalp krizine verdiği patofizyolojik bir yanıt olarak görülmektedir. Ancak biyopsikososyal bakış açısı; hastanın ağrılarının, korkularının ve kaygılarının, hastanın kalp krizi oluşumunu tetiklediğini kabul etmektedir. Çünkü biyopsikososyal modele göre, hekim hastası ile iletişime geçebilseydi, psikolojik olarak hastanın kaygılarından haberdar olsaydı, olası bir kalp krizinin önüne geçilmiş olacaktı. Bu nedenle biyopsikososyal model hasta-hekim ilişkisi, tanı-tedavi süreci, psikolojik faktörleri de göz önünde bulundurarak kapsamlı olarak hastalığı ortaya çıkaran bütün faktörleri incelemektedir (Frankel vd., 2004: 75). Daha önce de ifade edildiği üzere biyopsikososyal model, biyomedikal modelin eksik yanlarını tamamlamak üzere ortaya atılmış; hasta odaklı, bütüncül ve bilimsel bir modeldir. Hekimlerin sorun çözme yeteneklerine odaklanarak toplumsal zihinsel ve duygusal yönden bütüncül bir bakış açısı sağlamaktadır (Cockerham ve Ritchey, 1997: 127). Örneğin; ürojinekoloji yan dalı, üroloji ve jinekoloji branşlarının birleşiminden ortaya çıkmıştır. Bu iki uzmanlık alanını da kapsayan ürojinekoloji hastalıklara daha geniş bir perspektiften bakarak hastalığın daha bütüncül olarak görülmesine olanak sağlamaktadır.

5. HASTA MERKEZLİ YAKLAŞIM VE BİYOPSİKOSOSYAL MODEL

Her birey bir birinden farklıdır ve her birey bir rahatsızlıkta kendine özgü bir acı hissetmektedir. Biyolojik rahatsızlığın yanı sıra birey, psikolojik ve sosyoekonomik faktörlerden de etkilenebilmekte ve bu durum bireyin fiziksel durumu ile etkileşime girebilmektedir. Böylece her bireyin BPS model kapsamındaki etkileşimli süreci oldukça karmaşık olabilmektedir (Gatchel vd., 2007: 607). Bu durumda hasta merkezli yaklaşım etkili bir yöntem olabilmektedir.

Hasta merkezli yaklaşım, hastanın bilgi alma arzusu göz önünde bulundurularak, karar vermeyi paylaşma ve uygun şekilde yanıtlama anlamına gelmektedir. Hasta merkezli klinik uygulamaları, hastaların doktorları ile karşılaştıklarında doktorları ile benzersiz bir şekilde etkileşime girdiği bütüncül bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Hasta merkezli yaklaşım ile kurulan iletişimin, hasta memnuniyeti, bağlılık ve daha iyi sağlık sonuçları ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır (Stewart, 2001: 445).

Hasta merkezli yaklaşım, hekimler ve hastalar arasındaki demografik, sosyal ve ekonomik farklılıklar arasında köprü kurarken; hekimlerin, hastaların değerlerini, inançlarını ve umutlarını tanımasına ve onlara saygı duymasına zemin hazırlamaktadır. Hekimler, belirli bir hastanın gereksinimlerine uygun, kişiselleştirilmiş bakım sağlayabilmektedirler. Ayrıca, hekimler, hastanın ailesinin durumunu ve kültürel normlarını, bakımını, tedavi rejimlerine bağlılığını, hastanın iyileşmesi için hastayı teşvik edecek ve hastalığın tekrar etmesini önlemek için öz-yönetim kararları konusunda kendisine yardımcı olacak kadar iyi bilmesi gerekmektedir (Epstein, Fiscella, Lesser ve Stange, 2010: 1490).

Hastaların bu yaklaşımdaki görüşlerine bakıldığında, hastalar, “hasta merkezli tedaviyi istiyor musunuz?” sorusuna “evet” cevabını vermişlerdir. Hastalar, hastaneye gitmelerinin asıl nedeni olan, endişelerini ve buna bağlı olarak bilgi ihtiyacını araştırmak için hasta merkezli bakımı istemektedir. Hasta merkezli yaklaşım, hastaların, yani bütün bir bireyin, duygusal ihtiyaçlarını ve yaşam sorunlarını; sorunun ne olduğuna ve karşılıklı olarak bu durumun yönetimine karar verdiğine dair ortak bir zemin sağlamakta; olası sağlık sorunlarını önleme ve sağlığı geliştirme ve hasta ile doktor arasındaki sürekli ilişkiyi arttırmaktır (Stewart, 2001: 445).

Hasta merkezli yaklaşımın hasta uyumunu arttırmasına ilaveten sağlık masraflarının azaltılması gibi faydaları bulunmaktadır. Bu faydalar, sağlık hizmetlerini finanse eden kurumlar tarafından da keşfedilmiştir ve hasta merkezli yaklaşımın uygulanması teşvik edilmiştir (Aktürk ve Görgün, 2012: 73). Ayrıca hasta merkezli yaklaşım, sağlık hizmetlerinin maliyetlerini ve sağlık hizmetlerindeki eşitsizlikleri azaltırken; hasta memnuniyetini, bakım kalitesini ve sağlık sonuçlarını iyileştirmektedir. Hasta merkezli yaklaşım, önemli maliyet ve kalite etkileri olan bir amaç için doğru kişiye doğru zamanda, doğru bakımı sağlamada kritik öneme sahiptir (Epstein vd., 2010: 1490).

6. BİYOPSİKOSOSYAL MODELE YÖNELİK ELEŞTİRİLER

BPS modelinin temel gücü dogmatik olmamasıdır. BPS modeli, teoride, tüm yaklaşımlara izin vererek, herhangi bir yaklaşımı dışlamamakta ve herhangi bir yöntemin bir başka yöntemden üstün olduğunu savunmamaktadır (Ghaemi, 2011: 3). BPS modelinin uzun süredir öğretilmesine ve bu model üzerinde araştırma yapılmasına rağmen " (i) mantıksal olarak tutarlı, (ii) davranışsal olarak spesifik, (iii) deneysel temelli, (iv) teknik olarak uygulanabilir, (v) tekrarlanabilir ve (vi) teorik olarak işleyebilecek bir konsept ya da daha fazla tahmin edilebilir bir model yaratmayı amaçlayan 6 işlemsel kritere göre BPS modeli tanımlanmaya çalışılmıştır. Ancak BPS modeli yine de eleştirilerden kurtulamamıştır. BPS modelinin işlevselleştirilemeyeceğine veya tanımlanamayacağına, test edilemeyeceğine ve modern tıp biliminin standartlarını karşılamadığına dair sürekli eleştiriler yapılmıştır (Ghaemi, 2009: 3; Smith vd., 2013: 266-268). Bu eleştirileri 3 başlık altında toplamak mümkündür: aşırı genel olması, test edilememesi ve yöntem olmaması.

6.1. Aşırı Genel Olması

BPS modeli pek çok farklı yaklaşımın ilkesiz bir karışımını yansıtmaktadır (Ghaemi, 2011: 1). Eleştirmenler, bu modelin seçici olmayan- eklektizmi temsil ettiğini, yetersiz olduğunu ve hastaların BPS kapsamında tüm bilgilerini gerektirmesi nedeniyle zaman alıcı olduğunu ve hastalar için günlük olarak uygun olmadığını ileri sürmüşlerdir (Smith vd., 2013: 266).

6.2. Test Edilememesi

BPS modeli, hasta için belirsiz bir şekilde tanımlanmıştır ve davranışsal koşullarda işlemsel olarak kullanılmamıştır. Sonuç olarak, değerlendirmek için tahminler yapmak ve test etmek mümkün değildir. (Smith vd., 2013: 266). Ancak Gatchel ve Turk, (2008: 2833) bu eleştiriye açıklık getirmişlerdir. Bir hastalığın evrimi ve bakımındaki varyansın önemli miktarı, fiziksel değişkenlerin hesaba katılmasına oranla psikososyal faktörler tarafından tahmin edilmektedir. Bu sonuç, BPS modelin gerçekten de test edilebilir ve yanlıştır bir model olduğunu göstermektedir.

6.3. Yöntem Olmaması

Hastadan veri elde edilmesi için bir süreç olması gerekmekte ve BPS modelini işlevselleştirmek ya da tanımlamak için belirli bir yöntem bulunmamaktadır. BPS modelini tanımlamak için gereken, ilgili biyolojik, psikolojik ve sosyal bilgileri tutarlı bir şekilde tanımlayan kişiselleştirilmiş ve tekrarlanabilen bir yöntem ihtiyacı duyulmaktadır (Smith vd., 2013: 266). BPS, bir tarifin aksine bir içerik listesidir. Örneğin, bir yemek pişirmek için, bileşenlerin listesini basitçe bilmek yeterli değildir. Her bir bileşenin ne kadarının ve hangi sırayla işleme dâhil edildiğini bilmek de gerekmektedir. BPS, sadece psikiyatrinin ilgili yönlerini listelemekte; ancak farklı durumlarda ve şartlarda bu yönlerin nasıl anlaşılacağı konusunda sessiz kalmaktadır (Ghaemi, 2011: 4). Engel, genel sistem teorisinden esinlenerek BPS modelini ortaya koymuştur. Ancak Engel, geliştirdiği BPS modelinin kavramsal olarak daha fazlası olduğunu gösterememiş ve 'tıpta, sistem teorisinin kavramsal bir yaklaşım sağladığını' kabullenmiştir. Genel olarak insani ilişkilerin genel bir metodolojisi oluşturulamaz, çünkü hiç kimse hayati madde-enerji transfer fonksiyonlarının zihin-beden problemine uygulanabileceğini göstermemiştir. Bu nedenle sistem teorisine dayanan bir zihin modeli oluşturmak mümkün değildir. Ayrıca, Engel' in BPS modeli, Osler'ın tıbbi hümanist modelinin aynıdır. Engel, Osler'ın modeline fazladan bir değer eklememiştir. (McLaren, 1998: 89).

BPS modeli hem zaman alıcı hem de maliyetli olması bakımından da eleştirilmektedir. Özellikle akıl sağlığı bozuk insanlara katlanabilecek çok az sayıda sağlık uzmanının olması ve sağlık uzmanlarının maliyetlerinin artarak bu alanda daha çok hizmet vermeye başlaması bakımından tehdit olarak görülmektedir. Özellikle doğası gereği BPS modelinin düşük ve orta gelirli ülkelerde pek çok sağlık sisteminin karşılayamayacağı bir lüks haline geldiği iddia edilmektedir. Çünkü psikiyatristler, klinik psikologlar, akıl sağlığı hemşireleri, sosyal yardım görevlilerinden oluşan multi-disipliner ekiplerin varlığını desteklemek için finansal kaynaklar yeterli olmamaktadır (Gatchel ve Oordt, 2012; Lane, 2014: 26). BPS modelinin çok kapsamlı olması ve bu modelin uygulanması aşamasında ve uygulandıktan sonraki aşamada test edilememesi nedeniyle BPS modelini uygulamak ve sonuçlarını değerlendirmek oldukça zor bir süreçtir. Ayrıca sağlık sisteminde BPS modelinin uygulanabilmesi için, BPS modeli ile tıp eğitimi ve sağlık hizmetlerine yönelik eğitimler ile bütünleştirilmesi gerekmektedir. Bu durum ise eğitim sisteminde bazı değişikliklerin gerçekleşmesini zorunlu kılacaktır.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak, BPS yaklaşımı, modern tıbbın belirttiği mekanik beden anlayışı gibi derinden kökleşmiş bilgilerden kaçınmaya katkıda bulunmuştur ve sağlık ve hastalık nedenlerini daha kapsamlı bir şekilde anlamak için önemli bir kavramsal katkı sağlamıştır. Bu makalede sağlık ve hastalık kavramları "bütüncül" bir yaklaşımla ele alınmaya ve hasta odaklı yaklaşımla hastalığın nedenleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Biyopsikososyal yaklaşım hasta merkezli yaklaşımın yanı sıra hastanın yaşam tarzında meydana gelen değişikliklerden somatik semptomlara kadar her faktörü göz önünde bulundurmaktadır. Bazı hastaların "yaşamsal sorunlar" bazılarının ise "hastalık" olarak nitelendirdiği durumları bütüncül bir açıdan ele almaktadır. Hastanın hastalık ile ilgili tutumu, sağlık sisteminden yararlanması, hastanın yaşam biçimi, alışkanlıkları sağlıklı olma durumunu etkilemektedir. Bu nedenle hasta merkezli yaklaşımla birlikte, hastanın herhangi bir rahatsızlık veya hastalık durumundaki tutumundan (bu durum hastalanınca hemen ağrı kesici içmek veya rahatsızlık geçene kadar beklemek) alışkanlıklarına kadar her faktörü değerlendirmek gerekmektedir.

Engel'e (1977) göre biyopsikososyal model, hastaları anlama, onların endişelerini giderme ve hastanın biyolojik, psikolojik ve sosyal özelliklerini kapsayarak, bütüncül bir bakış açısıyla hastalığa tanı koyma ve hastalığı tedavi etmede oldukça önemli bir yere sahiptir. Engel, biyopsikososyal modeli hem hastaların durumuna rehberlik etmek için hem de sağlık hizmeti sunucuların daha kaliteli hizmet vermesine olanak sağlamak amacıyla kavramsal olarak ortaya çıkarmıştır. BPS modelinin, sağlık hizmeti sunucuları tarafından uygulanması, hastaların kendini rahat bir şekilde ifade edebileceği bir ortam oluşturması, hastanın şikâyetlerinin daha detaylı vermesine ve tanının doğru

bir şekilde konmasına zemin hazırlamaktadır. Aynı şekilde iyi kurulmuş bir hasta-hekim ilişkisi ile hastanın tedavisinde daha uyumlu bir sürecin gelişmesi mümkündür. Bu sonuçlar ışığında, BPS modelin, öneminin anlaşılması ve tıp eğitiminde bu yaklaşımı uygulayabilecek yeterliliğin sağlanması gerekmektedir. Özellikle finansal destek sağlanırsa multi-disipliner bir ekiple daha kaliteli hizmetin ortaya çıkmasına ve hastalıkların nedeninin daha iyi anlaşılmasına olanak sağlanacaktır. Ayrıca yazın incelendiğinde BPS model ile ilgili çalışmaların az olduğu tespit edilmiş bu nedenle bu konudaki bilimsel araştırmaların artırılması önerilmektedir. Geçmişten günümüze baskın olan biyomedikal hastalık modeli her ne kadar birincil kaynak olsa da günümüzde biyopsikososyal modeli destekleyen kanıtlar yıllar içinde artış göstermeye devam etmektedir. Gelecekte de stresli olayların artması, beslenme alışkanlıklarının değişmesi, ilaç endüstrisinin yan etkilerinin artması, hastalığa karşı bireysel savunmasızlığın artması, teknolojinin gelişmesi, çevrenin değişmesiyle bu modelin daha çok ön plana çıkacağı düşünülmektedir.

BPS modeline yapılan katkıların ve eleştirilerin dikkate alınarak, BPS modelinin sağlık sistemine uygulanabilir ve ölçülebilir bir şekilde geliştirilmesi, sağlık hizmetlerinin sunumu ve hastaların tedavilerinde olumlu sonuçlar alabilmek için önem arz etmektedir. Bu nedenle BPS modeline yönelik çalışmaların artırılması önerilmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Çalışmaya birinci yazar %50 oranında, ikinci yazar %35 üçüncü yazar %15 oranında katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir

KAYNAKÇA

- Akman, M ve Ünalın, P. (2010). Biyopsikososyal yaklaşım. N. Bozdemir ve İ. Kara (Ed.), *Birinci basamakta tanı ve tedavi* içinde (22-24), Adana: Nobel Tıp Kitabevi.
- Aktürk, Z. ve Görgün, M. (2012). Hangi model: "hasta merkezli mi, birey odaklı mı, aile yönelimli mi?", *Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Dergisi*, 23, 72-73.
- Babalola, E., Noel, P. ve White, R. (2017). The biopsychosocial approach and global mental health: Synergies and opportunities, *Indian Journal of Social Psychiatry*, 33(4), 291-296.
- Bolton, D. ve Gillet, G., (2019). *The psychosocial model of health and disease: New philosophical and scientific developments*. Springer Nature.
- Bolton, D. ve Gillett, G. (2019). *The biopsychosocial model of health and disease: New philosophical and scientific developments*. Springer Nature.
- Borrell-Carrió, F., Suchman, A. L. ve Epstein, R. M. (2004). The biopsychosocial model 25 years later: Principles, practice, and scientific inquiry. *The Annals of Family Medicine*, 2(6), 576-582.
- Cockerham, W. C. ve Ritchey, F. J. (1997). *Dictionary of medical sociology*. Greenwood Publishing Group.
- Deacon, B. J. (2013). The biomedical model of mental disorder: A critical analysis of its validity, utility, and effects on psychotherapy research, *Clinical Psychology Review*, 33, 846-861.
- Engel, G. L. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine, science, 196(4286), 129-136.
- Engel, G. L. (1978). The biopsychosocial model and the education of health professionals. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 310(1), 169-181.
- Epstein, R. M., Fiscella, K., Lesser, C. S. ve Stange, K. C. (2010). Why the nation needs a policy push on patient-centered health care. *Health Affairs*, 29(8), 1489-1495.
- Frankel, R., Quill, T. ve Mcdaniel, S. (2004). The biopsychosocial approach: Past, present, future. *The Permanente Journal*, 8(3), 75.

- Gatchel, R. J ve Oordt, M. S. (2012). *Clinical health psychology and primary care: Practical advice and clinical guidance for successful collaboration*. Washington DC: American Psychological Association;
- Gatchel, R. J. ve Turk, D. C. (2008). Criticisms of the biopsychosocial model in spine care: Creating and then attacking a straw person, *Spine*, 33(25), 2831-2836.
- Gatchel, R. J., Peng, Y. B., Peters, M. L., Fuchs, P. N. ve Turk, D. C. (2007). The biopsychosocial approach to chronic pain: Scientific advances and future directions. *Psychological Bulletin*, 133(4), 581-624.
- George, E. ve Engel, L. (1980). The Clinical application of the biopsychosocial model. *The American Journal of Psychiatry*, 5, 535-544.
- Ghaemi, S. N. (2009). The rise and fall of the biopsychosocial model. *The British Journal of Psychiatry*, 195(1), 3-4.
- Ghaemi, S. N. (2011). The biopsychosocial model in psychiatry: A critique. *existenz: An international journal in philosophy, Religion, Politics, and The Arts*, 6(1), 1-8.
- Harrington, P. (2018). *Biopsychosocial health*. Erişim adresi: <https://www.lewespainclinic.co.uk/single-post/2018/11/12/biopsychosocial-health>, (11.05.2020).
- Havelka, M., Despot Lučanin, J. ve Lučanin, D. (2009). Biopsychosocial model—the integrated approach to health and disease. *Collegium Antropologicum*, 33(1), 303-310.
- Lane, R. D. (2014). Is it possible to bridge the biopsychosocial and biomedical models?. *Biopsychosocmed*, 8(3), 26.
- Lehman, B. J., David, D. M. ve Gruber, J. A. (2017). Rethinking the biopsychosocial model of health: Understanding health as a dynamic system. *Social and personality psychology compass*, 11(8), E12328.
- Leigh, H. (2007). Evolution of consultation-liaison psychiatry and psychosomatic medicine, *Handbook of Consultation-Liaison Psychiatry* içinde (3-11). Boston: Springer.
- Mclaren, N. (1998). A critical review of the biopsychosocial model. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 32(1), 86-92
- Mcwhinney, I. R. (1972). Beyond diagnosis: An approach to the integration of behavioral science and clinical medicine. *New England Journal of Medicine*, 287(8), 384-387.
- Sarafina, E. P. ve Smith W. T. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*, 7. Baskı, John Wiley Sons Inc.
- Smith, R. C., Fortin, A. H., Dwamena, F. ve Frankel, R. M. (2013). An evidence-based patient-centered method makes the biopsychosocial model scientific, *Patient Education and Counseling*, 91(3), 265-270.
- Stewart, M. (2001). Towards a global definition of patient centred care: The patient should be the judge of patient centred care. *British Medical Journal*, 322(7284), 444-445.
- Şen, M. G. (2013). *İzmir ilinde çalışan aile hekimlerinin klinik uygulamalarında biyopsikososyal yaklaşımı ne ölçüde uyguladıklarının saptanması*. Uzmanlık Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi, İzmir.
- Taukeni, S. G. (2019). Introductory chapter: Bio-psychosocial model of health. *Psychology of Health-Biopsychosocial Approach*, Intechopen.
- The Open University. (2020). *Exploring the relationship between anxiety and depression*. Erişim adresi: <https://www.open.edu/openlearn/science-maths-technology/exploring-the-relationship-between-anxiety-and-depression/content-section-2>, (11.05.2020).
- Uncu, Y. ve Akman, M. (2004). *Sağlığa biyopsikososyal yaklaşım, aile doktorları için kurs notları*. Ankara: Ata Ofset Tanıtım ve Matbaacılık.