

2023 | VOLUME 6 | ISSUE 1

**BUSINESS, ECONOMICS &  
MANAGEMENT RESEARCH  
JOURNAL**

**BEMAREJ**

E-ISSN 2651-2610



# BEMAREJ

Business, Economics  
&  
Management Research Journal

**E-ISSN** 2651-2610

**PERIOD** Tri-annual

**Founded** 2018

**Year: 2023 / Volume: 6 / Issue: 1**



Online Publication Date: 25 March 2023

**Year: 2023 / Volume: 6 / Issue: 1**

**E-ISSN**

2651 - 2610

***Editor of the Issue***

Dr. Engin ÇAKIR  
(Aydın Adnan Menderes University)

**Co-Editor of the Issue**

Dr. Gülşah SEZEN AKAR  
(Aydın Adnan Menderes University)

**Section Editors**

Dr. Ayşe Cansu GÖK KISA  
(Hitit University)

Dr. Gökhan AKEL  
(Antalya Belek University)

Dr. Marina Evrim JOHNSON  
(Montclair State University)

**Language Editor**

Dr. Burcu HİÇYILMAZ  
(Aydın Adnan Menderes University)

**Secretariat**

Res. Assist. İsmail ÖZTANIR  
(Aydın Adnan Menderes University)

Res. Assist. Ümit KACIR  
(Aydın Adnan Menderes University)

**Correspondence**

Aydın Adnan Menderes University, Faculty of Economics and Administrative  
Sciences, Isabeyli 09860 - Nazilli/AYDIN/TURKEY

**E-Mail**

bemarej@gmail.com

**Web Page**

<http://dergipark.org.tr/bemarej>

## SCIENTIFIC ADVISORY BOARD

(Ordered by names)

Dr. Adil BAYKASOĞLU	Dokuz Eylül University
Dr. Ahmet ŞEKERKAYA	İstanbul University
Dr. Ali Ender ALTUNOĞLU	Muğla Sıtkı Koçman University
Dr. Ali ÖZDEMİR	Dokuz Eylül University
Dr. Arzu ORGAN	Pamukkale University
Dr. Aşkİner GÜNGÖR	Pamukkale University
Dr. Aykut Hamit TURAN	Sakarya University
Dr. Cemal İYEM	Aydın Adnan Menderes University
Dr. Erman COŞKUN	İzmir Bakırçay University
Dr. Ferhan ÇEBİ	İstanbul Technical University
Dr. Hadi GÖKÇEN	Gazi University
Dr. Hakan SARITAŞ	Pamukkale University
Dr. Hür Bersam BOLAT	İstanbul Technical University
Dr. Hüseyin ŞENKAYAS	Aydın Adnan Menderes University
Dr. İbrahim Halil SUGÖZÜ	Şırnak University
Dr. İlhan KÜÇÜKKAPLAN	Pamukkale University
Dr. İrfan ERTUĞRUL	Pamukkale University
Dr. İsmet ATEŞ	Aydın Adnan Menderes University
Dr. Marina E. JOHNSON	Montclair State University
Dr. Md Abdul WADUD	University of Rajshahi
Dr. Mehmet TANYAŞ	Maltepe University
Dr. Mehpare TİMOR	İstanbul University
Dr. Muhsin ÖZDEMİR	Aydın Adnan Menderes University
Dr. Onur ÖZVERİ	Dokuz Eylül University
Dr. Öznur ÖZDAMAR GIOVANIS	İzmir Bakırçay University
Dr. Pınar Süral ÖZER	Dokuz Eylül University
Dr. Ralf WAGNER	University of Kassel
Dr. Sacit Hadi AKDEDE	İzmir Bakırçay University
Dr. Selçuk PERÇİN	Karadeniz Technical University
Dr. Serkan DİLEK	Kastamonu University
Dr. Süleyman BARUTÇU	Pamukkale University
Dr. Şevkinaz GÜMÜŞOĞLU	Yaşar University
Dr. Taylan URKMEZ	SolBridge International School of Business
Dr. Tuncay Ercan SEPETÇİOĞLU	Aydın Adnan Menderes University
Dr. Türkay DERELİ	Gaziantep University
Dr. Veysel YILMAZ	Eskişehir Osmangazi University
Dr. Yetkin BULUT	Ondokuz Mayıs University
Dr. Yusuf KADERLİ	Aydın Adnan Menderes University



## REVIEWERS OF THE ISSUE

(Ordered by names)

Dr. Ali Ender Altunoğlu	Muğla Sıtlı Koçman University
Dr. Ali Hepşen	İstanbul University
Dr. Alper ÖZER	Ankara University
Dr. Burcu Mucan Özcan	Manisa Celal Bayar University
Dr. Büşra Müceldili	Yıldız Teknik University
Dr. Ece Armağan	Aydın Adnan Menderes University
Dr. Erdoğan Gavcar	Muğla Sıtlı Koçman University
Dr. Fazlı Yıldız	Balıkesir University
Dr. Hilmi Yüksel	Dokuz Eylül University
Dr. Hüseyin Aslan	Osmaniye Korkut Ata University
Dr. Hüseyin Selimler	İstanbul Aydın University
Dr. Hüseyin Şenkayas	Aydın Adnan Menderes University
Dr. İрге ŞENER	Çankaya University
Dr. Mehmet Küçükkaya	Harran University
Dr. Mehmet Seyhan	Gaziantep University
Dr. Merve Paçacı	Isparta Universtiy of Applied Sciences
Dr. Nursel Aydintug Myrvang	Biruni University
Dr. Onur Özveri	Dokuz Eylül University
Dr. Şebnem Yazıcı	Fatih Sultan Mehmet Vakıf University
Dr. Yusuf Bahadır Kavas	Amasya University

## CONTENTS

<b><i>Research Article (Araştırma Makalesi)</i></b> Pazarlama alanında yapılan nitel araştırmaların geçerlilik ve güvenilirlik incelemesi <b>Aydın Kayabaşı, Fatma Demirağ</b> ..... <b>1-17</b>
<b><i>Research Article (Araştırma Makalesi)</i></b> MEREC tabanlı WASPAS yöntemi ile dizüstü bilgisayar seçimi <b>Simge Yenilmez, İrfan Ertuğrul</b> ..... <b>18-27</b>
<b><i>Research Article (Araştırma Makalesi)</i></b> A quantitative study on the intention to use internet of things services <b>Bülent Yıldız, Dilber Nilay Kütahyalı</b> ..... <b>28-43</b>
<b><i>Research Article (Araştırma Makalesi)</i></b> Kur korumalı mevduat sistemi ve vergilemenin amaçları üzerine bir değerlendirme <b>Ahmet Köstekçi, Filiz Özbay</b> ..... <b>44-56</b>
<b><i>Research Article (Araştırma Makalesi)</i></b> Bibliographic analysis on real estate finance literature: A study on articles in Web of Science Core Collection Database <b>Nurgün Komşuoğlu Yılmaz</b> ..... <b>57-68</b>
<b><i>Research Article (Araştırma Makalesi)</i></b> Toplam ekipman etkinliği (OEE) analizi ve iyileştirmesi: Otomotiv sektörü sızdırmazlık elemanları işletmesinde uygulama <b>Nesimi Kök, Mehmet Selami Yıldız</b> ..... <b>69-82</b>
<b><i>Research Article (Araştırma Makalesi)</i></b> Örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Belediye çalışanları üzerine bir alan araştırması <b>Zeynep Tarakcı, Mustafa Özgenel</b> ..... <b>83-99</b>
<b><i>Research Article (Araştırma Makalesi)</i></b> Girişimci ve yenilikçi davranışların oluşumunda kişilik özelliklerinin etkisi: Psikolojik sermayenin aracı rolü <b>Yavuz Selim Düger, Aynur Ciner</b> ..... <b>100-121</b>
<b><i>Research Article (Araştırma Makalesi)</i></b> Rol stresi ve sinizm ilişkisinde öz-yeterliliğin rolü: Akademisyenler üzerine bir araştırma <b>Öznur Gülen Ertosun</b> ..... <b>122-138</b>



## INDEXES

INDEX  COPERNICUS  
INTERNATIONAL  
[Index Copernicus](#)

 **Scientific Indexing Services**  
[Scientific Indexing Service](#)

**ROOTINDEXING**  
JOURNAL ABSTRACTING AND INDEXING SERVICE  
[Root Society for Indexing and Impact Factor Service](#)

  
[Google Scholar](#)

 Academic  
Resource  
Index  
ResearchBib  
[Research Bible](#)

  
[DRJI - Directory of Research Journals Indexing](#)

**ESJI** Eurasian  
Scientific  
Journal  
Index  
[www.ESJIndex.org](#)  
[Eurasian Scientific Journal Index](#)

  
Journal  
**TOCs**  
The latest Journal Tables of Contents  
[JournalTOCs](#)

**Pazarlama alanında yapılan nitel araştırmaların geçerlilik ve güvenilirlik incelemesi\***Aydın Kayabaşı<sup>1</sup>Fatma Demirağ<sup>2</sup>**Özet**

Nitel araştırma, bir olgunun daha iyi anlaşılması ve bir problemin çözüm açısından daha iyi değerlendirilmesi için oldukça önemlidir. Bu çalışma, nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik kapsamında pazarlama disiplinine yönelik yaklaşımları ve uygulanan yöntemleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmada nitel analiz yöntemlerinden biri olan içerik analizi kullanılmıştır. 2012-2022 yılları arasında DergiPark'ta taranan dergilerde yayınlanan 92 çalışma incelenmiştir. İncelenen çalışmaların temaları, örüntüleri, veri toplama yöntemleri, analiz yöntemleri ve özellikle geçerlik ve güvenilirlik analizleri tartışılmıştır. İncelenen çalışmaların turizm pazarlaması alanında yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Veri toplama yöntemi olarak görüşme yönteminin, veri analizi olarak ise betimsel ve içerik analizinin kullanıldığı görülmüştür. Çalışmalarda çoğunlukla amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İncelenen çalışmalarda geçerlik ve güvenilirlik analizi kapsamında uzman görüşü alma, katılımcı onayı ve kodlayıcılar arası uzlaşma gibi tekniklerden yararlandıkları belirlenmiştir. Birçok çalışmada ise geçerlik ve güvenilirlik ölçütlerine ilişkin herhangi bir değerlendirme yapılmadığı görülmüştür. Bu çalışma ile araştırmacıların çalışmalarının geçerlik ve güvenilirlik süreçlerine ve süreçlerin şeffaflığına katkı sağlaması açısından farklı bir bakış açısı sunulmaktadır.


**Anahtar Kelimeler:** Nitel Araştırma Süreci, Geçerlilik, Güvenirlik, İçerik Analizi**JEL Kodları:** M, M3, M31**Validity and reliability analysis of qualitative research in marketing****Abstract**


Qualitative research is very important for a better understanding of a phenomenon and a better evaluation of a problem in terms of solution. This study, it is aimed to determine the approaches to the marketing discipline and the methods applied within the scope of validity and reliability in qualitative studies. Content analysis, one of the qualitative analysis methods, was used in this study. 92 studies published in the journals scanned in DergiPark between 2012-2022 were examined. The themes, patterns, data collection methods, analysis methods and especially validity and reliability analyzes of the studies examined were discussed. It has been determined that the studies examined are concentrated in the field of tourism marketing. It was seen that the interview method was used as a data collection method and descriptive and content analysis was used as data analysis. The purposive sampling method was mostly used in the studies. In the studies examined, it was determined that they benefited from techniques such as taking expert opinion, participant confirmation and consensus among coders within the scope of validity and reliability analysis. In many studies, it was seen that no evaluation was made regarding the validity and reliability criteria. With this study, a different perspective is presented in terms of contributing to the validity and reliability processes of the researcher's studies and the transparency of the processes.

**Keywords:** Qualitative Research, Validity, Reliability, Content Analysis**JEL Codes:** M, M3, M31**1. Giriş**

Araştırmacılarda nasıl ve neden sorularının cevabını arama, beklenmeyen sonuçların belirlenmesi, önemli modelleri keşfetmek için vaka karşılaştırma faaliyetleri keskin kriterleri ile belirlenemeyeceği görüşü yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Bu kapsamda birey ve grup süreçlerine odaklanan daha özellikli araştırmalar ön plana çıkmaktadır. Süreç içerisinde nitel araştırma yöntemleri bireyleri,

\* Kırşehir Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen 26. Pazarlama Kongresi – 2022'de sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

<sup>1</sup> Prof. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, Türkiye, aydin.kayabasi@dpu.edu.tr,  ORCID ID: 0000-0001-6955-7948

<sup>2</sup> Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, Türkiye, fatma.demirag@dpu.edu.tr,  ORCID ID: 0000-0001-7520-6706



olayları, süreçleri derinlemesine incelenmesine imkân tanıyan yeni ve bütüncül yaklaşım olarak ele alınmaktadır (Baltacı, 2019: 369). Araştırma süreçlerinde verilerin güvenilirlik ve geçerliliğini test etme aşamaları da oldukça önemlidir. Güvenilirlik ve geçerlilik pozitivist bakış açısına dayanmaktadır. Nicel araştırmada kullanılanı şekliyle nitel bir çalışmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmek ve bu süreçlerin de öneminin artırılması gerekmektedir. Bu nedenle, özellikle nitel araştırmalarla ilgili süreçlerde güvenilirlik, geçerlilik süreçlerini belirlemek için gerekli aşamalar yeniden tanımlanmalıdır (Golafshani, 2003: 597).

Nitel araştırma disiplinleri, alanları ve konuları kesiştiren bir araştırma alanı olarak kabul edilmektedir (Denzin & Lincoln, 2007: 3). Pazarlama alanı nitel çalışmalar konusunda oldukça uzun bir geçmişe sahiptir (Beverland & Lindgreen, 2010: 56). Özellikle son yıllarda araştırmacılar arasında pazarlamadaki güncel konuları derinlemesine araştırmak için nitel yöntemlerin kullanılmasına yönelik ilgi giderek artmıştır. Dolayısıyla nitel yöntemler 21. yy'de pazarlama alanındaki araştırmacılar arasında giderek daha fazla popülerlik kazanmıştır (Kapoulas & Mitic, 2012: 358). Türkiye'de pazarlama alanında yapılan akademik çalışmalar incelendiğinde; Dedeoğlu (2002), Arı vd., (2009) Türkiye'de 1980'li yıllardan itibaren tüketici araştırmalarında tüketiciyi anlamaya yönelik nitel çalışmaların daha fazla benimsendiği, Çatı ve Öcel (2018) ULAKBİM veri tabanının da taranan pazarlama alanında yapılmış çalışmalar bibliyometrik açıdan 308 ampirik makaleyi incelemelerinde toplam 158 çalışmada nicel, 150 çalışmada ise nitel analiz yöntemleri kullanıldığı sonucuna ulaşmışlardır. Gülmez vd., (2019) 2006 yılından itibaren nitel çalışma sayılarında artış olduğu, Kavak ve Kazancı Sunaoğlu, Ş. (2020) tüketici davranışları, marka ve marka yönetimi ve pazarlama iletişimi konularında nitel ve karma araştırma yöntemleri kullanılarak çalışmalar yapıldığı ifade etmişlerdir. Kıymalıoğlu ve Ünal (2021) 2008-2019 yılları arasında Türkiye'deki pazarlama alanındaki yapılan çalışmalarda nitel yöntemlerin kullanılma oranını %16,2 olarak belirlemiştir. Tiltay ve Akpınar (2021) pazarlama odaklı yayınlar yapan beş adet dergideki nitel çalışmaları incelediği çalışmasında pozitivist anlayışın ortaya koyduğu tek ve nesnel gerçeklikten ziyade nitel çalışmaların önemini dikkat çekmektedir.

Nitel çalışmaların artan önemi ile birlikte süreci, geçerlilik ve güvenilirlik aşamaları, nitel araştırmalarda hangi yöntemlerin kullanılacağı hala tartışılmaktadır. Nicel ve deneysel yaklaşımların savunucuları nitel ölçümlerin çeşitli geçerliliği sağlayan standart araçların yokluğunu sık sık eleştirmişleridir (Maxwell, 1992: 1). Nicel araştırmalar açısından oldukça oturmuş olan geçerlilik ve güvenilirlik kavramları nitel çalışmalarda oldukça farklı biçimlerde pek çok farklı yöntem, teknik ve strateji gelişmesinde etkili olmuştur (Tiltay & Akpınar, 2021: 996). Nitel araştırmalar süreçleri ve geçerlilik, güvenilirlik ile yapılan çalışmalar incelendiğinde; Ercan ve Kan (2004) ölçeklerde geçerlilik ve güvenilirlik adımları incelenmesi, Yağar ve Dökme (2018) sağlık bilimlerinde yapılan araştırmaların araştırma soruları, örneklem seçimi, geçerlik ve güvenilirlik konuları, Başkale (2016) nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi vb. çeşitli alanlarda yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Pazarlama alanında nitel araştırmalar süreçleri ve geçerlilik, güvenilirlik ile yapılan çalışmalar incelendiğinde; Ger, (2009) tüketici araştırmalarında nitel yöntemler kullanmanın incelikleri ve zorlukları incelemesi, Gürbüz ve Bozkurt (2022) gösterişçi, deneyimsel ve sembolik tüketim ölçeklerinin Türkçeye uyarlanması, Tiltay ve Akpınar (2021) pazarlama odaklı yayınlar yapan beş adet dergide yayınlanan nitel çalışmalar çeşitli analizlere tabi tutularak incelenmesi gibi çeşitli çalışmalarda geçerlilik ve güvenilirlik süreçlerinin açıklanması, Dev vd., (2022) içsel motivasyon ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması vb. ölçek bazlı çeşitli çalışmalara rastlanılmıştır. Pazarlama alanındaki nitel araştırma ve özellikle geçerlilik, güvenilirlik süreçlerinin açıklanması daha çok çalışma özelinde ve daha sınırlı bir şekilde ele alındığı görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışma ile pazarlama alanında nitel yöntemlerin artan önem ve kullanımına bağlı olarak yeni araştırmacıların çalışmalarında nitel araştırma yolunu takip ederken araştırma süreçleri, araştırma yaklaşımları ve özellikle güvenilirlik ve geçerlilik süreçlerinde dikkat edilmesi gereken adımlar açıklanarak bu alandaki boşluğun doldurulması amaçlanmaktadır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

Nitel araştırma istatistiksel prosedürler veya diğer nicelleştirme araçlarıyla ulaşılmayan bulguları üreten her türlü araştırma anlamına gelmektedir. Nedensel belirleme, tahmin ve bulguların genelleştirilmesini arayan nicel araştırmacılardan farklı olarak, nitel araştırmacılar aydınlatma, anlama ve benzer durumlara yönelik çıkarımlara odaklanmaktadır (Golafshani, 2003: 600). Nitel araştırmalarda genellikle bir vaka çalışması şeklinde bir olgu belirli bir örneği veya az sayıda örneği derinlemesine incelenmektedir. Nasıl veya neden soruları ile olayların, insanların veya davranışların yalnızca anlık görüntülerinin ötesinde arama yapmaktadırlar. Güncel bir olguyu gerçek yaşam bağlamında araştırılıp birden fazla kanıt kaynağı kullanılmaktadır (Hyde, 2000: 81).

Pazarlama alanında 1950'lerden itibaren hâkim olan pozitivist yaklaşımlardan ziyade toplumsal yapı önemli bir değişim süreci geçirerek yaşam tarzları, değerler, tutum ve davranışlar, bireysel rollere gibi birçok toplumsal unsur yeniden şekillenmektedir. Dolayısıyla müşteriler, rakipler, çalışanlar, yönetim ekipleri, tedarik zinciri ortakları, hükümetler ve diğer bazı paydaşlar açısından pazarlama alanındaki yaşanan değişimlere yönelik ihtiyaç duyulan eğilimleri anlamamıza ve anlamlandırmamıza yardımcı olacak yaklaşımlar ele alınmaktadır (Özata & Er, 2007: 3; Crick, 2021: 391). Nicel araştırmaların pazarlamaya katkısı ile birlikte nitel tekniklerin ve stratejilerin kullanılmasının artması ve yaygınlaştırılması pazarlama alanının bilimsel statüsüne katkıda bulunmaktadır (Tiltay & Akpınar, 2021: 996). Pazarlamayı yeniden düşünmek ve pazarlama bilgisini anlamlı kılmak için pazarlamanın stratejiye katkısını sağlama, pazarlamanın fonksiyonel ilişkilerini öne çıkarmak, pazarlama uygulamalarını inceleme, pazarlama uygulamalarında nicel araştırmalar yanında nitel araştırmaları önemseme ve araştırmalarda kullanma pazarlama bilgisinin gelişimine anlamlı bir katkı sağlayabilecektir (Hunt, 1994: 14). Nitel araştırmalar gelişen ve yeni konular arasında anlayış oluşturma ve bilgiyi genişletme konusunda pazarlama alanında değerli bir araştırma alanı sunmaktadır (Andriopoulos & Slater, 2013: 385). Pazarlama alanında en çok tercih edilen araştırma konuları arasında pazarlama yönetimi ve stratejisi, pazarlama araştırması ve tüketici davranışları konuları olduğunu ve özellikle tüketici davranışında çalışılacak konularda nitel araştırmalar kullanılmaktadır (Bakır, 2013: 2). Tektaş (2010) 1995-2010 yılları arası pazarlama alanında yaptığı literatür taramasında uluslararasılaşma ve pazara giriş, uluslararası teoriler, tutundurma, ilişkisel pazarlama, endüstriyel pazarlama, pazarlama araştırmaları konularında nitel yöntemlerin kullanıldığını ifade etmektedir.

Nitel araştırmalarda çok çeşitli felsefi ve teorik bakış açıları bulunmaktadır. Denzin ve Lincoln (2005) etnografi, durum araştırması, kuram oluşturma, yaşam öyküleri anlatı, eylem araştırması klinik araştırmalar, Miles vd., (2014) yorumculuk, sosyal antropoloji, işbirlikçi sosyal araştırmalar, Patton (2015) etnografya, otoetnografi, temellendirilmiş teori, gerçekçilik, fenomenoloji, anlatı, etnometodoloji, göstergebilim olarak sınıflandırılmıştır. Sınıflandırma incelendiğinde anlatı, fenomenoloji, etnografi, kuram oluşturma, durum çalışması genel olarak ele alınan nitel yöntemlerdendir (Creswell, 2016: 10). Belk (2006) pazarlama alanda yapılan nitel çalışmalarda projektiv teknikler, etnografi, vaka çalışmaları, fotoğraf ve hikaye anlatımı gibi yöntemlerin ele alındığını, Donthu vd., (2020) The International Journal of Research in Marketing (IJRM) dergisinin 35 yılının yayın eğilimlerinin incelendiği çalışmada durum çalışması veya kuram oluşturma yöntemlerinin ele alındığını ifade etmişlerdir. Tiltay ve Akpınar (2021) ulusal pazarlama alanda yapılan nitel çalışmalarda örnek olay analizi, alan araştırması, içerik analizi, betimsel analiz, göstergebilim, olgubilimsel, netnografi gibi yöntemlerin ele alındığını ifade etmişlerdir.

**Anlatı araştırması;** nitel araştırmanın farklı bir biçimi olarak anlatı, tipik olarak tek bir kişiyi incelemeye, hikayelerin toplanması yoluyla veri toplamaya, bireysel deneyimleri raporlamaya ve bu deneyimlerin birey için anlamını tartışmaya odaklanmaktadır (Creswell, 2012: 502). Anlatı araştırmaları, insanların hikayeler yaratarak yaşamlarına anlam kattığı varsayımıyla yürütülmektedir. Bireylerin deneyimlerine atfettikleri anlamın analizi yoluyla incelenecek anlatılar koleksiyonunu incelenerek birey yaşamının karmaşıklığına dair bir anlayış kazanma olanağı sunmaktadır (Baú, 2016: 375). Anlatılar kronolojik olduğu gibi çeşitli temalar veya kavramlar etrafında bir olaylar ağı da oluşturabilmektedir (Gummesson, 2005: 631).



**Fenomenoloji;** kökenleri 19 yy. felsefesi ve psikolojisine dayanan felsefe ve metodolojik bir yaklaşımdır. Metodolojik bir yaklaşım olarak, felsefi çizgilerinden yararlanan çeşitli disiplinlerden ve sosyal bilim alanlarından araştırmacılar tarafından benimsenmiştir (Daymon & Holloway, 2011: 180). Fenomenoloji, deneyim ve bilinç yapılarının felsefi çalışmasıdır. Fenomenlerin sezgisel deneyimini başlangıç noktası olarak alır ve ondan deneyimlerin temel özelliklerini ve deneyimlediğimiz şeyin özünü çıkarmaya çalışır. Bir araştırma yöntemi ve nitel araştırma için genel bir bakış açısı olarak kavramsallaştırılmıştır. Fenomenolojik yaklaşımlar, kişisel bilgi ve öznellik paradigmasına dayanır ve kişisel bakış açısı ve yorumu vurgular. Özne deneyimi anlamak, insanların yaşam dünyası veya yaşanmış deneyimleri hakkında fikir edinmek için güçlü yöntemlerdir (VanScoy & Evenstad, 2014: 340). Pazarlama alanında tüketici araştırmalarında oldukça yoğun kullanılmaktadır (Goulding, 2004: 301).

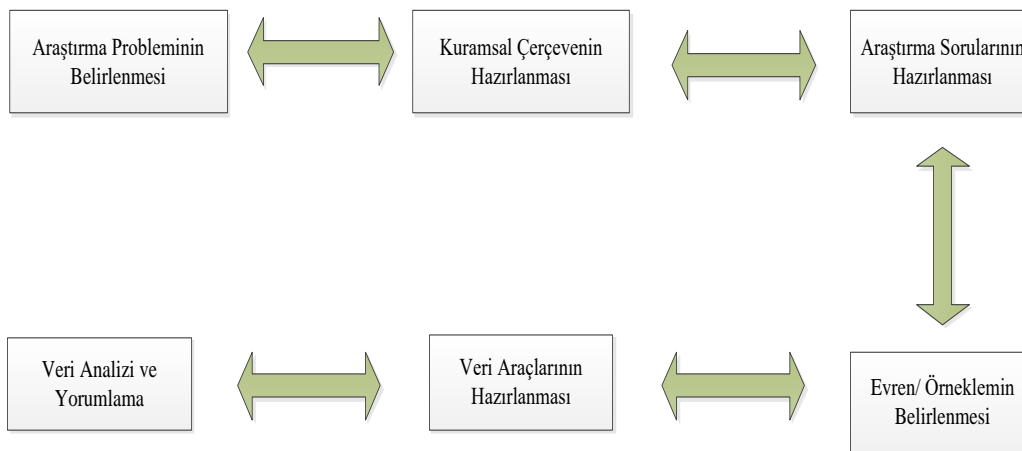
**Kuram oluşturma;** araştırmacının bir süreç, eylem veya etkileşime ilişkin çok sayıda katılımcının görüşleri çerçevesinde genel bir açıklama yapıldığı nitel araştırma desendir. Süreç veya eyleme odaklanılır, kuram geliştirmeye çalışılır, mülakat ile veri toplanır. Sistematik presodürler ve yapısalci yaklaşım iki temel çeşididir (Patton & Zayimoğlu, 2014: 77-78). Kuram oluşturma yaklaşımında görüşme, gözlem, doküman analizi en çok kullanılan veri toplama yöntemlerindedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 73).

**Etnografi;** nitel araştırmanın en eski belirgin geleneğidir (Patton, 2015: 168). Araştırmacının ortak kültüre sahip bir grubun değerlerine, davranışlarını, inançları ve dilinin paylaşılan ve öğrenilen modellerini tanımladığı ve yorumladığı nitel bir desendir (Patton & Zayimoğlu, 2014: 90). Etnografi kelimesi kültürün yazımı anlamına gelmektedir. Birçok nitel araştırma türü için bir şemsiye terim olarak kullanılabilir (Daymon & Holloway, 2011: 146). Etnografik araştırmalar diğer araştırma yaklaşımlarının ulaşamayan parçalara ulaşarak pazarlama alanında tüketicilerin ne yaptıkları, ne söyledikleri, ne düşündüklerinden çok gerçekte ne yaptıkları bilgisine ulaşan ve tüketici davranışının açıklanmasına yönelik kullanımı giderek yaygınlaşmaktadır (Özbölük & Dursun, 2015: 227).

**Durum çalışması;** araştırmacı gerçek yaşam, güncel sınırlı bir sistem ya da belli bir zaman dilimindeki durumlar hakkında detaylı, derinlemesine bilgi topladığı bir durum betimlemesi ya da durum temalarını ortaya koyduğu nitel bir yaklaşımdır (Patton & Zayimoğlu, 2014: 97). Durum çalışması araştırmasında çok sayıda değişkenin karmaşık ilişkiler ve belirsizliklerle ilgili genel sonuçlara varmak için ele alınan bir yaklaşımdır (Gummesson, 2005: 631).

## 2.1. Nitel Araştırma Süreci

Nitel araştırma süreci araştırma probleminin belirlenmesi, kuramsal çerçevenin hazırlanması araştırma sorularının hazırlanması, örneklemenin belirlenmesi, veri araçlarının hazırlanması, analiz ve yorumlama süreçlerini kapsamaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2016: 82).



Şekil 1. Nitel Araştırma Süreci (Yazarlar tarafından hazırlanmıştır)

**Problemin hazırlanması:** problemin belirlenmesi araştırmanın diğer aşamalarıyla doğrudan ilgilidir (Yıldırım & Şimşek, 2016: 83).

**Kuramsal çerçevenin hazırlanması:** araştırmanın temelini oluşturabilecek kuramların belirlenmesi problemin tüm boyutlarının belirlenmesi, veri toplama araçlarının boyutlarının belirlenmesi, analiz aşamasındaki temaların seçimine yardımcı olması açısından önemli avantajlar sağlamaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2016: 83).

**Araştırma sorularının hazırlanması:** araştırmada bir araştırmacının neyi başarmak istediğini, araştırmayı yürütmenin ne anlama geldiği rehberlik etmektedir. Araştırmacının sorguladığı şeyle ilgili fikirlerini nasıl yapılandırdığı belirlemesidir (Daymon & Holloway, 2011: 5).

**Araştırmacının rolü;** araştırmacı araştırma konusu ile ilgili alanı yakından tanıyan, olayları yaşayan ve araştırma katılan bireyler ile yakından iletişim kuran kişidir. Dolayısıyla araştırmacının rolü net biçimde belirlenmeli ve açıklanmalıdır (Yıldırım & Şimşek, 2016: 85).

**Evren, Örneklem (Çalışma Grubu);** örneklem, örnekleme büyüklüğü ve örnekleme stratejisi, çalışılacak uygun analiz birimi önceden alınan kararlara dayanmaktadır. Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğü için kural bulunmamaktadır (Maxwell, 2008: 235). Nitel araştırmalarda amaçlı örnekleme yöntemleri nitel araştırma geleneği içerisinde ortaya çıkmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 118). Amaçlı örnekleme; nitel araştırmalar için genellikle amaçlı örnekleme seçilerek daha dar bir gruba veya tek bir deneğe (N=1) odaklanılmaktadır. Amaçlı örnekleme önemli bilgiler için belirli ortamların, kişilerin veya olayların kasıtlı olarak seçildiği bir stratejidir. Amaçlı örnekleme için birkaç önemli kullanım vardır. İlk olarak, seçilen ortamların, bireylerin veya faaliyetlerin temsil edilebilirliğini veya tipikliğini elde etmek için kullanılabilir (Maxwell, 2008: 235). Nitel araştırmalarda başlıca amaçlı örnekleme yöntemleri; tipik durum örnekleme, maximum çeşitlik örnekleme, yoğunluk örnekleme, aşırı ve aykırı durum örnekleme, kritik durum örnekleme, kartopu ve zincir örnekleme, ölçüt örnekleme, kuram temelli örnekleme gibi önemli örnekleme türleri bulunmaktadır (Patton, 2015: 456; Baltacı, 2019: 246; Yağar & Dökme, 2018: 3; Daymon & Holloway: 2011: 214).

**Veri araçlarının hazırlanması;** Nitel araştırmalarda en sık kullanılan yöntemlerin başında derinlemesine görüşme, odak grup görüşmesi, gözlem, doküman incelemesi, görsel- işitsel materyaller gelmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2016: 87; Creswell, 2016: 160).

**Verilerin analizi ve yorumlama,** verilerin toplanması, düzenlenmesi, veri analizi, yorumlanması, rapor süreçleri birbirleri ile bağlantılı ve eş zamanlı devam eden süreçlerdir (Seggie & Bayyurt, 2015: 3; Creswell, 2016: 182). Nitel araştırmalarda toplanan verilerin çeşitliliğinden dolayı araştırmacı veri analizi sürecinde elde edilen verilerin özelliğine uygun derinlemesine ve zengin sonuçlar elde etmesine destekleyecek şekilde veri analiz planını geliştirmektedir. Nitel veri analiz sürecinde farklı kavramlar ve yaklaşımlarda verilerin betimlenmesi, temaların oluşturulması ve ortaya çıkan temaların anlamlı bir şekilde ilişkilendirilmesi süreçleri öne çıkmaktadır. Araştırmalarda yapılan analiz derinliğine göre ise betimsel analiz ve içerik analizi ön plana çıkmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2016: 239).

**Betimsel analiz;** elde edilen veriler daha önceden belirlenen temalara göre özetlenir ve yorumlanır. Gözlenen ya da görüşülen bireylerin görüşlerini sık sık yer verilir. Betimsel analiz aşamalarında analiz için bir çerçeve oluşturma, tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlama aşamalarından oluşmaktadır.

**İçerik analizi;** toplanan verilere açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmak amaçlanmaktadır. Verilerin kodlanması, temaların bulunması, kodların ve temaların düzenlenmesi ve bulguların tanımlanması ve yorumlanması aşamalarından oluşmaktadır.

## 2.2. Nitel Araştırmada Güvenirlik ve Geçerlilik

Pozitivist araştırmalarda çalışmanın kalitesini ve titizliğini yargılamasına izin veren nesnel kriterler bulunmaktadır. Bilimsel araştırmalarda sonuçların inandırıcılığı için kabul edilen en önemli ölçütlerin başında geçerlilik ve güvenilirlik en yaygın kullanılan iki ölçüttür (Başkale, 2016: 23). Nitel araştırmada geçerlilik, araştırmacıların bilgi hakkındaki iddialarının gerçekliğe ne ölçüde karşılık geldiğini



belirlemeyi içermektedir. Nitel araştırmanın güvenilirliği veya doğruluk değeri çalışmanın yürütülmesinin şeffaflığı, bulguların kullanılabilirliği ve bütünlüğü için oldukça önemlidir (Connelly, 2016: 435).

### 2.2.1. Geçerlilik

Geçerlilik, araştırmanın doğru olma derecesi olarak tanımlanır (Hair vd., 2014: 618). Araçların, süreçlerin ve verilerin uygunluğu anlamına gelmektedir. Araştırma sorusunun istenen sonuç için geçerli olup olmadığı, metodoloji seçiminin araştırma sorusunu cevaplamak için uygun olup olmadığı, tasarımın metodoloji için geçerli olup olmadığı, örnekleme ve veri analizinin uygun olup olmadığı ve son olarak sonuç ve sonuçların örneklem için geçerli olup olmadığı ele alınmaktadır (Leung, 2015: 325). Geçerlilik; araştırmacının araştırdığı olguyu olduğu biçimde açık, şeffaf ve olabildiğince yansız bir şekilde gözlemlemesi ve incelemesi olarak ifade edilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2016: 270). Nitel araştırmalar tutarlı bir şekilde geçerli sonuçlar üretmezse, bu çalışmalara dayalı politikalara, programlara veya tahminlere güven sorunu oluşmaktadır. Bir ölçümün geçerliliği onun neyi başarabildiğinden veya onunla ne yapabildiğimizden ibarettir (Messick, 1979: 3). Geçerlilik, nitel araştırmalarda uzun süredir tartışılan kilit bir kavram olarak ele alınmaktadır.

**Geçerlilik sorunlarının çözümünde kullanılan stratejiler;** Nitel araştırmacılar için araştırma başladıktan sonra bulgularımızı zayıflatabilecek ve hatta geçersiz kılabilir durumlarla karşı çalışmanın güvenilirliğini artırabilecek çeşitli stratejiler bulunmaktadır (Noble, 2015: 34). Bu stratejiler;

*Uzman görüşü;* kapsam geçerliliği için niteliksel olarak birincil öneme sahip olan uzman görüşü alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir (Hair vd., 2014: 606). Araştırma ekibinin başlangıçta geliştirdiği maddeleri ve maddelerin kavramsal tanımlarını kontrol etmesi kapsam geçerliliğini desteklemektedir (DeVellis, 2017: 61). Uzmanların her bir maddeye ait hedeflenen yapıyı ölçüyor, madde yapısı ile ilgili ancak gereksiz, hedeflenen madde yapısını ölçmez şeklinde görüşleri hesaplanarak kapsam geçerliliği oranları hesaplanmaktadır (Yurdakul, 2005: 2).

*Araştırmacı etkilerini kontrol etme;* nitel araştırmalarda sıklıkla dile getirilen bir sorundur. Nitel bir araştırmada amaç bu etkiyi ortadan kaldırmak değil, etkiyi anlamak ve verimli bir şekilde kullanmaktır (Maxwell, 2008: 243). Araştırmacının vaka üzerindeki etkileri, vakanın araştırmacı üzerindeki etkileri olmak üzere iki olası etki bulunmaktadır (Miles vd., 2014: 259).

*Uç değerlerin anlamını kontrol etme;* herhangi bir bulgunun genellikle istisnaları bulunmaktadır. Aşırı durumlar olarak adlandırdığımız belirli bir türdeki aykırı değerler, sonuçların doğrulanması ve onaylanmasında çok yararlı olabilmektedir (Miles vd., 2014: 263).

*Olumsuz durum analizi;* araştırmacı araştırma ilerledikçe olumsuz kanıtlar doğrultusunda hipotezlerini geliştirir (Creswell, 2016: 251).

*Eğer- O zaman testleri yapma;* nitel veri analizinde oldukça önemli bir güçtür. Genel bir analitik yönü destekleyen genelleştirilmiş bir çalışma hipotezinden daha fazla sonraki analitik adımları atabilecek bunları neler olduğuna dair genel bir teoriye bakabilmek için oldukça önemlidir (Miles vd., 2014: 266).

*Bir bulguyu tekrarlama;* bulgular birkaç bağımsız kaynaktan desteklenebildiklerinde daha güvenilirliği arttırabilecek adımlardan birisidir. Araştırmaların aynı şeyi ölçen birden fazla veri toplama aracı tarafından onaylandıklarında geçerlilikleri artmaktadır (Miles vd., 2014: 268).

*Farklı açıklamaları kontrol etme;* araştırma sırasında süreci takip eden danışman veya denetçi gibi diğer kişilerin açıklamalarını dikkate almak disiplini etkiler. Veri toplama sırasında ve veri analizi sırasında genellikle rakip açıklamaları reddetmek yerine desteklemek araştırma geçerliliğini etkileyecektir (Miles vd., 2014: 269).

*Katılımcılardan dönüt alma;* en doğru doğrulama kaynaklarından biri izlenen veya konuşulan katılımcılardır. Bir katılımcılar çalışmanın ana bulgularını üye kontrolü olarak adlandırılan yöntemle değerlendirerek yargıç olarak hareket edebilmektedirler (Miles vd., 2014: 270)

*Üçgenleme (triangulation)*: çeşitli yöntemler kullanarak farklı bireylerden ve ortamlardan bilgi toplama olarak tanımlanmaktadır (Maxwell, 2008: 245). Bir araştırma konusunun en azından iki noktadan veya perspektiften ele alınması ya da yapılandırmacı bir formülasyonda oluşturulması anlamına gelmektedir (Denzin & Lincoln, 2018: 779). Bulguları doğrulamak için neredeyse zorunlu bir yöntem olarak görülmektedir. Üçgenleme, birden fazla veri toplama ve veri analizi yöntemleri birleştirilerek bir çalışmayı güçlendirir (Golafshani, 2003: 604). Nicel ve nitel yaklaşımların kullanılması da dahil olmak üzere çeşitli türde yöntem veya verilerin kullanılması anlamına gelebilir. Dört temel üçgenleme türü tanımlanmıştır.

- Veri üçgenlemesi, bir çalışmada çeşitli veri kaynaklarının kullanılması,
- Araştırmacı üçgenlemesi, birkaç farklı araştırmacı veya değerlendiricinin kullanılması,
- Teori üçgenlemesi, tek veri setini yorumlamak için çoklu bakış açılarının kullanılması,
- Kuram/bakış açısı üçgenlemesi, tek bir problem veya programı incelemek için birden fazla yöntemin kullanılması (Patton, 2015: 556-560).

*Olumsuz durum analizi*; bireylerin oluşturduğu kalıplar ve eğilimleri göz önüne alınarak bu sonuca karşı çıkan herhangi bir veri var mı sorusu sorulur. Aykırı değerler ve rakip açıklamaları dikkate alınarak olay incelenmesidir (Miles vd., 2014: 265).

*Tutarsız deliller ve karşıt görüşler arama*; süreci daha iyi açıklayabilmek için herhangi bir bulgunun istisnalarını test edilerek incelenmesidir (Maxwell, 2018: 128; Creswell, 2016: 250).

### 2.2.2. Güvenirlilik

Nitel veriler araştırmacılar tarafından biçim ve bağlam açısından çeşitli yöntemlerle sürekli doğrulanmalıdır (Leung, 2015: 326). Geçerlik ve güvenilirliğin herhangi bir nitel araştırmacının bir çalışmayı tasarlarırken, sonuçları analiz ederken ve çalışmanın kalitesini değerlendirirken ilgilenmesi gereken iki faktör olduğu belirtilmektedir. Nicel araştırmalarda güvenilirlik, süreçlerin ve sonuçların tam olarak tekrarlanabilirliğini ifade eder. Nitel araştırmalarda güvenilirlik çalışmanın kalitesini sağlamak için kullanılan verilere, yorumlamaya ve yöntemlere olan güven derecesini ifade eder. Nitel çalışmalarda güvenilirlik, tarafsızlık, onaylanabilirlik, tutarlılık, uygulanabilirlik veya aktarılabilirlik kalite için temel kriterler olarak kabul edilmektedir. Araştırmanın adımları, ham veriler ve araştırma süreci gibi öğelerinin doğrulanması verilerin kalitesinin artmasını sağlayacaktır (Golafshani, 2003: 601). Çoğu uzman güvenilirliğin gerekli olduğu konusunda fikir birliği olsa da literatürde güvenilirliği neyin oluşturduğuna dair çeşitli tartışmalar yürütülmektedir. İnanırlılık, güvenilirlik, teyit edilebilirlik ve aktarılabilirlik, özgünlük kullanılan kriterlerden bazılarıdır (Connelly, 2016: 435). Nitel araştırmalarda tutarlılık, teyit edilebilirlik, aktarılabilirlik ve inandırıcılığı arttırmak için incelenen yöntemler; kapa katsayısı, uzun süreli etkileşim, derinlik odaklı veri toplama, uzman incelemesi, tutarlılık incelemesi, çeşitleme, amaçlı örnekleme, araştırmacı önyargılarını azaltma, ortamın ayrıntılı tanıtımı, katılımcıların ayrıntılı açıklanmasıdır (Noble & Smith, 2015: 34; Yıldırım & Şimşek, 2016: 277; Miles vd., 2014: 274).

*Cohen'in Kappa Katsayısı (Puanlayıcılar arasında uyum)*; kappa katsayısı uygun bir güvenilirlik ölçüsüdür (Sim ve Wright, 2005: 259). Değer -1 ile +1 arasında bir değere sahip olabilir. +1'e eşit bir kappa değeri, iki puanlayıcı arasında mükemmel bir anlaşma anlamına gelirken, -1'inki, tam bir anlaşmazlık anlamına gelir. Kappa 0 değerini alırsa, bu, iki gözlemcinin derecelendirmeleri arasında bir ilişki olmadığı ve herhangi bir anlaşma veya anlaşmazlığın yalnızca şansa bağlı olduğu anlamına gelir (Kılıç, 2015: 142).

*Uzun süreli etkileşim*; araştırmacı katılımcılar, gözlenen ortam, dokümanlar vb. ile uzun süreli etkileşim içerisinde olmalıdır. Böylelikle araştırmacı yanlılıktan, veri kaynakları üzerinde varlığından veya öznel yargılardan kaynaklanabilecek etkiyi azaltabilecektir.

*Derinlik odaklı veri toplama*; araştırmacının alandan öğrendiği olay ve olguların araştırma sorusu ile anlamlı, ilişkili bir bütün olarak incelenmesi derinlemesine veri toplama ve teyit süreçleri ile gerçekleşmektedir.

*Uzman inceleme*; araştırma konusu hakkında bilgiye sahip uzman kişilerden yapılan araştırmanın çeşitli aşamalarında ve boyutlarında araştırmanın inanırılığını arttırmak için inceleme istenmesidir. Böylelikle araştırmacı araştırma sürecini kontrol etme ve uzman kişinin çeşitli önerileri ile araştırmaya katkı sağlama yapılabilmektedir.

*Tutarlılık inceleme*; araştırmaya dışarıdan bir gözle bakılması ve veri toplama araçlarının oluşturulması, verilerin toplanması, analiz, kodlama, verilerin sonuçlar ile ilişkilerinin kurulması süreçleri ile ilişkilidir

*Teyit inceleme*; araştırmacı ham verilerle araştırma sonrasında ulaştığı sonucun karşılaştırılıp teyit edilmesidir. Araştırmacının veri toplama araçları, ham verileri, kodlamaları, araştırma sırasında tuttuğu notları, yazıları saklaması ve incelemeye tabi tutması gerekmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2016: 283).

**Nitel araştırmalarda Sonuçların Kalitesi için Standartlar;** Nitel araştırma savunucuları geçerlilik terimini geliştirmiş ve kalite, özgünlük, nitelik gibi kavramları ifade etmişlerdir (Maxwell, 1992: 1). Güvenilirlik, geçerlilik, kalite ve titizlik kavramları iyi bir araştırmayı kötü araştırmadan ayırt etmek anlamına gelen kavramlar olarak kabul edilmiştir (Golafshani, 2003: 602). Nitel araştırmalarda geçerlilik konusu da ele alınan stratejileri iç geçerlilik ve dış geçerlilik olarak iki ayrı bölümde incelenmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2016: 270; Maxwell, 2018: 137). İç ve dış geçerlilik, pozitivist gelenek içinde bilgi üretimini haklı çıkarmak için kullanılan kriterlerdir. Güvenilirlik ve geçerlilik gibi pozitivist kriterler nitel araştırmalarda yanıltıcı olabilir ve bu nedenle çeşitli bilim adamları tarafından yeniden tanımlanmıştır (Klenke, 2016: 40).

- *Nitel çalışmanın nesnelligi/onaylanabilirliği/teyit edilebilirliği:* tarafsızlık ve kabul edilmeyen araştırmacı önyargılarından sıyrılarak araştırmacı önyargılar hakkında açıklığı sağlamalıdır. Nitel çalışmanın nesnelligi nicel araştırmalarda dış güvenilirlik olarak ifade edilmektedir. Kullanılan yöntemler; teyit inceleme, araştırmacı önyargılarını azaltma, üçgenleme şeklindedir (Noble & Smith, 2015: 34).
- *Tutarlılık /denetlenebilirlik;* Buradaki temel sorun, çalışma sürecinin tutarlı, zaman içinde ve araştırmacılar ve yöntemler arasında makul ölçüde istikrarlı olup olmadığıdır. Kalite ve dürüstlük konularını ele alınmaktadır. Araştırma ve analiz sürecinde araştırmacının gerekli özeni gösterip göstermediği dikkat edilir. Tutarlılık nicel çalışmalarda iç güvenilirlik olarak ifade edilir. Kullanılan yöntemler; tutarlılık inceleme, uzman görüşü, Cohen'in Kappa Katsayısıdır (Miles vd., 2014: 274).
- *İnanılrlık/gerçeklik:* Burada, kritik soru doğruluk değeridir Araştırmanın yaptığı analiz sonrasında bulguları mantığı, sonuçlar inandırıcılığı, araştırmaya katılan katılımcıların güvenilirliği, araştırılan konunun gerçek bir portresi olup olmadığı durumlarına dikkat edilmektedir. İnanılrlık nicel araştırmalarda iç geçerlilik olarak ifade edilmektedir. Kullanılan yöntemler; uzun süreli etkileşim, derin odaklı veri toplama, çeşitleme, uzman inceleme, katılımcı teyidi, temsil edebilirliktir (Miles vd., 2014: 274; Yıldırım & Şimşek, 2016: 277).
- *Aktarılabirlik/uygunluk:* araştırmacının bir çalışmanın sonuçlarının özellikle bir vaka çalışmasının daha büyük bir önemi olup olmadığını bilmesi gerekmektedir. Araştırma başka bağlamlara aktarılabirliği, uygunluğu, genelleştirilebilmesi durumları incelenmektedir. Aktarılabirlik nicel araştırmalarda dış geçerlilik olarak ifade edilmektedir. Aktarılabirlik araştırma örneğine dayalı bulguların farklı bir ortamda, farklı örnekler kullanıldığında ölçüde geçerli olduğunu ifade eder. Orijinal araştırmayı farklı bir ortamda, farklı örnekler kullanarak tekrarlamak, dış geçerliliği sağlamanın yoludur. Kullanılan yöntemler; amaçlı örnekleme, ortamın ayrıntılı tanıtımı, katılımcıların ayrıntılı tanıtımıdır (Miles vd., 2014: 274; Başkale, 2016: 23).
- *Kullanım/uygulama/eylem uyumluluğu:* Bir çalışmanın bulguları geçerli ve aktarılabir olsa bile, yine de çalışmacı katılımcılar ve tüketiciler için ne yaptığını bilmesi gerekmektedir (Miles vd., 2014: 274; Yıldırım & Şimşek, 2016: 277; Noble & Smith, 2015: 34).



### 3. Yöntem ve Bulgular

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Pazarlama alanında yazılan nitel çalışmalarda uygulanan geçerlilik, güvenilirlik kriterlerinin belirlenmesidir.

Çalışma amacına yönelik olarak belirlenen araştırma soruları;

1. 2012-2022 yılları arasında pazarlama alanında yer alan nitel çalışmaların araştırma konuları nelerdir?
2. 2012-2022 yılları arasında pazarlama alanında yer alan nitel çalışmaların araştırma desenleri (vaka analizi, olgu bilimsel yaklaşım, vb.) nelerdir?
3. 2012-2022 yılları arasında pazarlama alanında yer alan nitel çalışmaların veri toplama yöntemleri (görüşme, doküman vb.) nelerdir?
4. 2012-2022 yılları arasında pazarlama alanında yer alan nitel çalışmaların kullanılan strateji/teknik/analiz teknikleri (içerik analizi, semiyotik analiz, tematik analiz vb.) nelerdir?
5. 2012-2022 yılları arasında pazarlama alanında yer alan nitel çalışmaların örneklem yöntemleri nelerdir?
6. 2012-2022 yılları arasında pazarlama alanında yer alan nitel çalışmaların uygulanan geçerlilik kriterleri nelerdir?
7. 2012-2022 yılları arasında pazarlama alanında yer alan nitel çalışmaların uygulanan güvenilirlik kriterleri nelerdir?

#### 3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın anakütlesini pazarlama alanında ele alınan nitel çalışmalara oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise pazarlama alanında 2012-2022 yılları arasında DergiPark'ta taranan dergilerde yayınlanan pazarlama alanına yazılmış nitel çalışmalar oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Örnekleme belirlenirken Google Akademik ve DergiPark veritabanında "pazarlama, nitel" kelimeleriyle gerçekleştirilen taramalar sonucunda 100 adet çalışmaya rastlanmıştır. Araştırma kapsamında zaman kısıtından dolayı araştırma kısıtları belirlenmiştir. 2012 yılı öncesi çalışmalar, DergiPark veritabanında taranmayan dergilerde yayımlanan çalışmalar ve yayın dili Türkçe olmayan çalışmalar elendikten sonra 92 adet çalışma örnekleme oluşturmuştur. Bu kapsamda yapılan sınırlandırmalar sonucunda DergiPark'ta 92 nitel çalışma araştırmaya dahil edilmiştir.

#### 3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veriler nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi ile toplanmış ve verilere içerik analizi uygulanmıştır. İçerik analizi aracılığıyla benzer verileri belirli kriterler çerçevesinde bir araya getirilerek verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşılmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2016: 242). Çalışmada içerik analizi için kullanılan kriterlerin ve sınıflamada kullanılacak başlıklarının belirlenmesi amacıyla pazarlama alanında yapılmış olan Kavak ve Kazancı Sunaoğlu, (2020); Tiltay ve Akpınar (2021); Kıymalıoğlu ve Ünal (2021) çalışmaları incelenmiştir. İncelenen çalışmalar sonucunda 2012-2022 yılları arasında pazarlama alanında yer alan nitel çalışmalarda araştırma konuları, araştırma deseni (vaka analizi, olgubilimsel yaklaşım, vb.), kullanılan strateji/teknik/analiz (içerik analizi, semiyotik analiz, tematik analiz vb.) ve veri toplama yöntemine (görüşme, doküman vb.) ve uygulanan geçerlilik, güvenilirlik kriterlerine göre içerik analizi uygulanmıştır. İçerik analizi sonrasında ilgili kodlar ilgili kriterlere göre sınıflandırılarak Excel yardımıyla yüzde analiziyle çözümlenmiş ve elde edilen sayısal veriler tablo halinde sunulmuştur.

#### 3.4. Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenirliği

Uzman görüşü süreçlerinde uzmanlardan gelen farklı açıklamaların dikkate alınması, araştırma konusu ve veri analizi süreçleri hakkında bilgiye sahip iki uzman kişiden araştırmanın çeşitli aşamalarında ve boyutlarında inceleme gerçekleştirilmesi, araştırmacı tarafından ham verilerle araştırma sonrasında

ulaştığı sonucun karşılaştırılıp teyit edilmesi, araştırmacının dokümanlar ile uzun süreli etkileşim içerisinde olması araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini arttıracak kriteri olarak ifade edilmektedir. Araştırma sonuçlarının kalitesi için teyit incelemesi ile nitel çalışmanın nesnelliği/onaylanabilirliği/ teyit edilebilirlik, uzman görüşü ile tutarlılık /denetlenebilirlik, uzun süreli etkileşim ile inanılabilirlik/gerçeklik/ özgünlük, amaçlı örnekleme kullanma ile aktarılabilirlik/uygunluk standartları sağlanmaya çalışılmıştır.

### 3.5. Araştırmanın Bulguları

Pazarlama alanı ile ilgili 2012-2022 yılları arasında DergiPark' ta taranan dergilerde yayınlanan 92 adet nitel çalışma incelemeye tabi tutulmuştur. Tablo 1'de 2012-2022 yılları arasında DergiPark' ta taranan dergilerde pazarlama alanında yayınlanan nitel çalışmaların araştırma konularına göre frekansları ve yüzdeleri verilmiştir. Tablo 1'de elde edilen bulgular incelendiğinde; %25 turizm pazarlaması, %13,04 tüketici davranışları, %7,61 marka, %5,4 destinasyon pazarlaması, %4,35 reklam, %3,26 dijital pazarlama, %3,26 sürdürülebilirlik, %2,17 E-Wom, %2,17 uluslararası ticaret, %2,17 ürün, %2,17 gastronomi, % 2,17 küresel işletmeler, %2,17 satış ve %25 diğer konulardan (e- ticaret, girişimcilik, sosyal medya, Pazar bölümlendirme, lüks pazarlama, duyuşal pazarlama, müşteri ilişkileri yönetimi, B2B, siyasal pazarlama vb.) nitel çalışmaların yapıldığı görülmektedir.

**Tablo 1.** Nitel Çalışmaların Araştırma Konularına Göre Dağılımı

Konu	Frekans	Yüzde
Turizm pazarlaması	23	25,00
Tüketici davranışları	12	13,04
Marka	7	7,61
Destinasyon pazarlaması	5	5,43
Reklam	4	4,35
Dijital pazarlama	3	3,26
Sürdürülebilirlik	3	3,26
E-Wom	2	2,17
Uluslararası ticaret	2	2,17
Ürün	2	2,17
Gastronomi	2	2,17
Küresel işletmeler	2	2,17
Satış	2	2,17
Diğer	23	25,00
	92	100,00

Tablo 2'de 2012-2022 yılları arasında DergiPark' ta taranan dergilerde pazarlama alanında yayınlanan nitel çalışmaların araştırma desenlerine göre frekansları ve yüzdeleri verilmiştir. Tablo 2'de elde edilen bulgular incelendiğinde; %60 fenemoloji, %13,33 durum desenine yer verildiği görülmektedir.

**Tablo 2.** Nitel Çalışmaların Araştırma Desenlerine Göre Dağılımı

Araştırma deseni	Frekans	Yüzde
Fenemoloji	13	86,67
Durum deseni	2	13,33
	<b>15</b>	<b>100</b>

Tablo 3'te 2012-2022 yılları arasında DergiPark' ta taranan dergilerde pazarlama alanında yayınlanan nitel çalışmaların veri toplama yöntemlerine göre frekansları ve yüzdeleri verilmiştir. Tablo 3'te elde edilen bulgular incelendiğinde; %79,55 görüşme, %13,26 doküman incelemesi, %4,55 gözlem, %2,27 fokus grup yönteminin ele alındığı görülmektedir.

**Tablo 3.** Nitel Çalışmaların Veri Toplama Yöntemlerine Göre Dağılımı

Veri toplama yöntemi	Frekans	Yüzde
Görüşme	35	79,55
Doküman incelemesi	6	13,64
Gözlem	2	4,55
Fokus grup	1	2,27
	<b>44</b>	<b>100,00</b>

Tablo 4’te 2012-2022 yılları arasında DergiPark’ ta taranan dergilerde pazarlama alanında yayınlanan nitel çalışmaların strateji/teknik/analiz tekniklerine göre frekansları ve yüzdeleri verilmiştir. Tablo 4’te elde edilen bulgular incelendiğinde; %60,87 içerik analizi, %31,88 betimsel analiz, %2,90 örnek olay incelemesi, %1,45 tematik analiz, %1,45 kelime bulutu tekniklerine göre tasarlandığı görülmektedir.

**Tablo 4.** Nitel Çalışmaların Strateji/Teknik/Analiz Tekniklerine Göre Dağılımı

Analiz	Frekans	Yüzde
İçerik analizi	42	60,87
Betimsel analiz	22	31,88
Örnek olay incelemesi	2	2,90
Vaka analiz	1	1,45
Tematik analiz	1	1,45
Kelime bulutu	1	1,45
	<b>69</b>	<b>100,00</b>

Tablo 5’te 2012-2022 yılları arasında DergiPark’ ta taranan dergilerde pazarlama alanında yayınlanan nitel çalışmaların örneklem yöntemlerine göre frekansları ve yüzdeleri verilmiştir. Tablo 5’te elde edilen bulgular incelendiğinde çalışmalarda %44,83 amaçlı örnekleme, %13,79 kartopu örnekleme, %10,34 kolayda örnekleme, %10,34 ölçüt örnekleme, %5,17 kolay ulaşılabilir durum örnekleme, %3,44 tipik durum örnekleme, %3,44 maximum çeşitlilik örnekleme, %1,72 sınıflandırma, %1,72 zincir örnekleme, %1,72 kasıtlı örnekleme, %1,72 basit rastlantısal örnekleme, %1,72 rastgele örnekleme tekniklerinin kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca ele alınan çalışmaların %36,95 örnekleme yöntemine dair bir açıklama yapılmadığı belirlenmiştir.

**Tablo 5.** Nitel Çalışmaların Örneklem Yöntemlerine Göre Dağılımı

Örneklem	Frekans	Yüzde
Amaçlı örnekleme	26	44,83
Kartopu örnekleme	8	13,79
Kolayda örnekleme	6	10,34
Ölçüt örnekleme	6	10,34
Kolay ulaşılabilir durum örnekleme	3	5,17
Tipik durum örnekleme	2	3,45
Maksimum çeşitlilik örnekleme	2	3,45
Sınıflandırma	1	1,72
Zincir örnekleme	1	1,72
Kasıtlı örnekleme	1	1,72
Basit rastlantısal örnekleme	1	1,72
Rastgele örnekleme	1	1,72
	<b>58</b>	<b>100,00</b>

Tablo 6’da 2012-2022 yılları arasında DergiPark’ ta taranan dergilerde pazarlama alanında yayınlanan nitel çalışmalarda kullanılan geçerlilik kriterlerine göre frekansları ve yüzdeleri verilmiştir. Tablo 6’da elde edilen bulgular incelendiğinde; %30,19 uzman görüşü, %18,87 katılımcı teyidi, %7,55 veri çeşitleme, %7,55 uzman incelemesi, %5,66 amaçlı örneklemeden faydalanma, %3,77 doğrudan alıntı yapma, %3,77 uzun süreli etkileşim, %22,64 diğer yöntemler (yapılan görüşlerin yazılı ve ses kaydı biçiminde kaydedilmesi, araştırma süreci ayrıntılı anlatımı, soruların farklı biçimde sorulması, derin odaklı veri toplama, doküman analizi yapma, örneklemin çeşitlendirilmesi vb.) ele alındığı görülmektedir. Ayrıca ele alınan çalışmaların %33,69 (31 çalışma) geçerlilik kriterlerine dair bir açıklama yapıldığı belirlenmiştir.



**Tablo 6.** Nitel Çalışmaların Uygulanan Geçerlilik Kriterlerine Göre Dağılımı

<b>Geçerlilik kriterleri</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Uzman görüşü	16	30,19
Katılımcı teyidi	10	18,87
Uzman incelemesi	4	7,55
Veri çeşitleme	4	7,55
Amaçlı örneklemeden faydalanma	3	5,66
Uzun süreli etkileşim	2	3,77
Doğrudan alıntı yapmak	2	3,77
Örneklemin çeşitlendirilmesi,	1	1,89
Alanında uzman olan kişilerle mülakat	1	1,89
Lawshe'nin içerik geçerliliği Oranı (content validity ratio),	1	1,89
Yapılan görüşlerin yazılı ve ses kaydı biçiminde kaydedilmesi	1	1,89
Doküman analizi yapma	1	1,89
Ayrıntılı betimleme	1	1,89
Derin odaklı veri toplama,	1	1,89
Pilot çalışma	1	1,89
Tutarlılık incelemesi	1	1,89
Soruların farklı biçimde sorulması	1	1,89
Araştırma süreci ayrıntılı anlatımı	1	1,89
Araştırma bulgularını İkincil verilerle destekleme	1	1,89
	<b>53</b>	<b>100,00</b>

Tablo 7'de 2012-2022 yılları arasında DergiPark' ta taranan dergilerde pazarlama alanında yayınlanan nitel çalışmalarda kullanılan güvenilirlik kriterlerine göre frekansları ve yüzdeleri verilmiştir. Tablo 7'de elde edilen bulgular incelendiğinde; %23,53 kodlayıcılar arası görüş birliği, %8,82 görüşmeler kayıt altına alınması, %8,82 teori ile elde edilen bulgular karşılaştırılması, %5,88 veri analizinde nitel veri analiz programı kullanma, %5,88 analiz sürecini detaylı anlatma, %47,07 diğer kriterler (nicel ifadeler kullanma, meslektaş teyidi, verilerin analiz öncesinde okuyucuya sunması, doküman karşılaştırılması, Cronbach's alpha değeri, sayısallaştırma, araştırmacının deneyimli olması, katılımcıların deneyimli olması vb.) kriterleri ele alındığı görülmektedir. Ayrıca ele alınan çalışmaların %28,26 (26 çalışma) güvenilirlik kriterlerine dair bir açıklama yapıldığı belirlenmiştir.

**Tablo 7.** Nitel Çalışmaların Uygulanan Güvenirlik Kriterlerine Göre Dağılımı

<b>Güvenirlik kriterleri</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Kodlayıcılar arası görüş birliği	8	23,53
Görüşmeler kayıt altına alınması	3	8,82
Teori ile elde edilen bulgular karşılaştırılmış	3	8,82
Analizde nitel veri analiz programı kullanma	2	5,88
Araştırma sürecini detaylı anlatma	2	5,88
Meslektaş teyidi	1	2,94
Nicel ifadeler kullanma	1	2,94
Verilerin analiz öncesinde okuyucuya sunması	1	2,94
Doküman karşılaştırılması	1	2,94
Cronbach's alpha değeri	1	2,94
Farlı sektörde faaliyet gösteren kurum ve işletme ile uygulama	1	2,94
Çeşitleme	1	2,94
Lincoln ve Guba (1985) beş kriteri	1	2,94
Örnekleme çeşitliliği	1	2,94
Tutarlılık incelemesi	1	2,94
Araştırmacının deneyimli olması	1	2,94
Sayısallaştırma	1	2,94
Yanlılığı azaltma	1	2,94
Temalar arası yüksek uyum	1	2,94
Bulguların literatürle tutarlılık gösterme	1	2,94
Katılımcıların deneyimli olması	1	2,94
	<b>34</b>	<b>100,00</b>

#### 4. Sonuç

Nicel olmayan veri toplama ve analiz yöntemlerine dayanan nitel araştırma otomatik olarak nitel araştırmanın basitçe sayılar veya istatistiksel prosedürler kullanmayan araştırmalara olarak tanımlandığını varsaymaktadır. Nitel araştırma, olayları veya süreçleri kendi doğal ortamları veya bağlamları içinde derinlemesine anlamaya çalışan bir araştırma sürecidir. Nitel araştırmalar bireysel davranışların nispeten küçük bir ölçekte tek bir ortam veya gruptan görüşmeler veya katılımcı gözlemler gibi çok çeşitli kaynaklardan veri toplanarak birey eyleminin anlam ve işlevlerinin yorumlanmasını içermektedir. Nicel araştırmalar nesnel, genellenebilir, bilimsel ifadeleri çağrıştırırken; nitel araştırmalar yani araştırmacının laboratuvar veya akademiden ziyade gerçek dünyadaki gözlemlerinden ve görüşmelerinden ortaya çıkan açıklayıcı-keşifsel olarak oldukça güçlü görülmektedir. Pazarlama alanında nitel araştırmalar teori üretmeyi veya test etmeyi ve bilgiye katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Araştırma bulguları, incelenen olayların, olguların veya sistemlerin nasıl çalıştığını ve neden böyle çalıştığını açıklamaktadır. Dolayısıyla araştırma süreçleri nitel çalışmaların bulgularını ne kadar değerli ve güvenilir olduklarını da etkilemektedir.

Ele alınan bu çalışmada kapsamında 2012-2022 yılları arasında DergiPark' ta taranan dergilerde yayınlanan pazarlama alanına yazılmış 92 nitel çalışmada çalışmaların konuları, desenleri, veri toplama yöntemleri, analiz yöntemleri ve özellikle geçerlilik ve güvenilirlik yöntemleri ele alınmıştır.

Çalışmalar incelendiğinde turizm pazarlaması ve tüketici davranışları alanı ile ilgili yapılan çalışmaların daha yüksek oranda olduğu görülmektedir. Araştırmanın bu bulgusu Kavak ve Kazancı Sunaoğlu (2020) çalışmalarındaki ele aldıkları araştırmalarda en fazla incelenen araştırma konularından birinin tüketici davranışları olması sonucuyla örtüşmektedir. Araştırmanın veri toplama yöntemlerine göre dağılımları incelendiğinde görüşme ve mülakat yönteminin nitel çalışmalarda fazlaca kullanıldığı görülmüştür. İncelenen nitel çalışmalarda araştırma desenleri olarak fenomenoloji, analiz yöntemlerinde ise içerik analizi ve betimsel analiz yoğun olarak çalışmalarda kullanıldığı görülmüştür. Ayrıca ele alınan çalışmalarda yoğun olarak amaçlı örnekleme yönteminin kullanıldığı görülmüştür. Araştırmanın bu bulgusu Tiltay ve Akpınar (2021) seçilen tasarımlar içerisinde büyük oranda vaka analizi ve fenomenoloji olması, veri toplama yöntemlerinden en çok kullanılan ise görüşme olması sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ayrıca Tiltay ve Akpınar (2021) araştırmacılar çok nitelikli bir veri toplasalar da bunu nasıl analiz ettiklerini iyi bir biçimde fakat nitel araştırmalarda da kullanılan tekniklerin nasıl ve niçin kullanıldıklarının açıklanması beklendiğini ifade etmişlerdir. Benzer şekilde ele alınan çalışmada da araştırmaların sadece %16,30 araştırma desenlerine değinmişlerdir. Araştırmalarda kullanılan geçerlilik kriterlerinde ise uzman görüşü ve katılımcı teyidi en fazla kullanılan geçerlilik kriterlerinden olduğu belirlenmiştir. Güvenirlik kriterlerine göre incelendiğinde ise kodlayıcılar arası görüş birliği, görüşmelerin kayıt altına alınması ve teori ile araştırma bulgularının karşılaştırılması kriterleri araştırmalarda en çok kullanılan kriterler olduğu belirlenmiştir. Ayrıca incelenen çalışmaların %55,43'ünde (51 çalışma) geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerine hiç yer verilmediği görülmüştür. Araştırmanın bu bulgusu Tiltay ve Akpınar (2021) araştırma sonuçlarında geçerlik ve güvenilirliği arttırmak adına, çeşitlilik, paranteze alma, akran denetimi, amaçlı örnekleme gibi farklı tekniklerinin kullanıldığını bulgusundan farklılık göstermektedir.

Ele alınan çalışmada pazarlama alanındaki nitel çalışmalarda uygulanan geçerlilik ve güvenilirlik yöntemleri belirlenmiştir. Bu çalışmanın örnekleme 2012-2022 yılları ve "pazarlama, nitel" filtreleri kullanılarak daraltılmıştır. Çalışmada söz konusu yıllarda DergiPark' ta taranan dergilerde yayınlanan pazarlama alanında yazılmış olan ve yazım dili Türkçe olan çalışmalar araştırmaya dahil edilmiştir. Bu çalışma daha önceki çalışmalardan farklı olarak nitel çalışmalarda karmaşıklığa sebep olabilecek geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerine ele alması ve güncel olması nedeniyle literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Çalışma araştırmacıların geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin açık, şeffaf biçimde uygulanmasına destek olarak araştırmaların kalitesinin artırılmasında etkili olabilecektir. Gelecek çalışmalarda pazarlama alanında yazılan tezlerin de belirlenen kriterler doğrultusunda ele alınması, farklı veri tabanlarının da taranıp daha fazla çalışmanın araştırmaya dahil edilmesi ve incelenmesi kapsamlı bilgilerin sunulması açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

**Kaynakça**

- Andriopoulos, C., & Slater, S. (2013). Exploring the landscape of qualitative research in international marketing Two decades of IMR. *International Marketing Review*, 30(4), 384-412. doi: 10.1108/IMR-03-2012-0061.
- Arı, G. S., Armutlu, C., Tosunoğlu, N. G., & Toy, B. Y. (2009). Pozitivist ve postpozitivist paradigmlar çerçevesinde metodoloji tartışmalarının yönetim ve pazarlama alanlarına yansımaları. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 113-141.
- Bakır, N. O. (2013). Pazarlama alanında yapılan doktora tezlerinin kategorik olarak değerlendirilmesi (1994-2012). *Öneri Dergisi*, 10(40), 1-13. doi: 10.14783/od.v10i40.1012000344.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388. doi: 10.31592/aeusbed.598299
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Baú, V. (2016). A narrative approach in evaluation: "Narratives of Change" method. *Qualitative Research Journal*, 16(4), 374-387. doi: 10.1108/QRJ-08-2015-0072
- Belk, R. W. (2006). *Handbook of qualitative research methods in marketing*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Beverland, M., & Lindgreen, A. (2010). What makes a good case study? A positivist review of qualitative case research published in Industrial Marketing Management, 1971-2006. *Industrial Marketing Management*, 39, 56-63.
- Connelly, L. M. (2016). Trustworthiness in qualitative research. *Medsurg Nursing*, 25(6), 435-437.
- Creswell, J. W. (2016). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. Mesut Bütün & Selçuk Beşir Demir (Çev.). Siyasal Yayınevi.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative an, qualitative research*. Pearson Education, Inc.
- Crick, J. M. (2021). Qualitative research in marketing: What can academics do better?. *Journal of Strategic Marketing*, 29(5), 390-429. doi: 10.1080/0965254X.2020.1743738.
- Çatı, K., & Öcel, Y. (2018). Türkiye’de pazarlama ile ilgili yayımlanan makalelerin bibliyometrik incelenmesi. *Journal of Business Research Turk*, 10(3), 508-519. doi: 10.20491/isarder.2018.485
- Daymon, C., & Holloway, I. (2011). *Qualitative research methods in public relations and marketing communications*. Taylor & Francis e-Library.
- Dedeoğlu, A. Ö. (2002). Tüketici davranışları alanında kalitatif araştırmaların önemi ve multidisipliner yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 75-92.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2007). *The discipline and practice of qualitative research*. (Landscape)-45378.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE handbook of qualitative research*. SAGE Publications, Inc.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (2005). *Handbook of qualitative research*. SAGE Publications, Inc.
- Dev, A., M., Aral, N., Sarac, M., & Bayram, A. N. (2022). İçsel motivasyon ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Business and Economics Research Journal*, 13(1), 59-73. doi: 10.20409/berj.2022.361
- DeVellis, R. F. (2017). *Ölçek geliştirme kuram ve uygulamalar*. Totan Tarık (Çev.). Nobel Yayınevi.



- Donthu, N., Reinartz, W., Kumar, S., & Pattnaik, D. (2020). A retrospective review of the first 35 years of the International Journal of Research in Marketing. *International Journal of Research in Marketing* 38, 232-269. doi: 10.1016/j.ijresmar.2020.10.006
- Ercan, İ., & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Ger, G. (2009). Tüketici araştırmalarında nitel yöntemler kullanmanın incelikleri ve zorlukları. *Tüketici ve Tüketim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-19.
- Goulding, C. (2004). Grounded theory, ethnography and phenomenology, A comparative analysis of three qualitative strategies for marketing research. *European Journal of Marketing*, 39, 3(4), 294-308. doi: 10.1108/03090560510581782
- Gummesson, E. (2005). Qualitative research in marketing: Road-map for a wilderness of complexity and unpredictability. *European Journal of Marketing*, 39(3-4 SPEC. ISS.), 309-327. doi: 10.1108/03090560510581791
- Gülmez, M., Yalçıntaş, D., Kurtulgan, A., & Özbay, M. (2019). Türkiye’de pazarlama alanında yazılan doktora tezlerinin incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1) 59-69.
- Gürbüz, C., & Bozkurt, Ö. Ç. (2021). Gösterişçi, deneyimsel ve sembolik tüketim ölçeklerinin türkçeye uyarlanması. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 15(1) 193-218, doi: 10.15659/ppad.15.1.998150
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Pearson, Prentice Hall.
- Hunt, S. D. (1994). On rethinking marketing: Our discipline, our practice, our methods. *European Journal of Marketing*, 28(3), 13-25. doi: 10.1108/03090569410057263
- Hyde, K. F. (2000). Recognising deductive processes in qualitative research. *Qualitative Market Research*, 3(2), 82-89.
- Kapoulas, A., & Mitic, M. (2012). Understanding challenges of qualitative research: rhetorical issues and reality traps. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 15(4), 1352-2752, doi: 10.1108/13522751211257051
- Kavak, B., & Kazancı Sunaoğlu, Ş. (2020). Pazarlama bilim dalında yazılmış yüksek lisans ve doktora tezlerinin bibliyometrik profilinin incelenmesi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(4), 2997-3021. doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.20.12.1509
- Kılıç, S. (2015). Kappa testi. *Journal of Mood Disorders*, 5(3), 142-144. doi: 10.5455/jmood.20150920115439
- Klenke, K. (2016). *Qualitative research as method, qualitative research in the study of leadership*. Emerald Group Publishing Limited.
- Kıymalıoğlu, A., & Ünal, D. A. (2021). Türkiye’deki pazarlama yazınına dair bir inceleme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 161-172. doi: 10.17494/ogusbd
- Leung, L. (2015). Validity, reliability, and generalizability in qualitative research. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 4(3), 324-327. doi: 10.4103/2249-4863.161306.
- Maxwell, J. A. (1992). Understanding and validity in qualitative research. *Published in Harvard Educational Review*, 62, 279-300.
- Maxwell, J. A. (2008). *Designing a Qualitative Study*. 07-Bickman-45636, 214-253.
- Maxwell, J. A. (2018). *Nitel Araştırma Tasarımı Etkileşimli Bir Yaklaşım*. Mustafa Çevikbaş (Ed.). Nobel Yayınevi
- Messick, S. (1979). *Test validity and the ethics of assessment*. Princeton.

- Miles, B. M., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. SAGE Publications, Inc.
- Noble, H., & Smith, J. (2015). Issues of validity and reliability in qualitative research. *Evidence-Based Nursing, 18*(2), 34-35.
- Özata, F. Z., & Er, İ. (2007). Nitel araştırmalar pazarlamaya ne katabilir?. *Pazarlama Dünyası, (03)*, 44.
- Özbölük, T., & Dursun, Y. (2015). Pazarlama araştırmalarında paradigmatal dönüşüm ve etnografinin dijitale evrimi: Netnografi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 46*, 227-249.
- Patton, M. Q., & Zayimoğlu Ö. F. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. Mesut Bütün & Selçuk Beşir Demir (Çev.). Pegem Akademi.
- Patton, Q. M. (2015). *Qualitative research & evaluation methods : Integrating theory and practice*. Sage Publications.
- Seggie, F. N., & Bayyurt, Y. (2015). *Nitel araştırma: Yöntem, teknik, analiz ve yaklaşımları*. Fatma Nevra Seggie & Yasemin Bayyurt (Ed.). Anı Yayıncılık.
- Sim, J., & Wright, C. C. (2005). The kappa statistic in reliability studies: Use, interpretation, and sample size requirements. *Physical Therapy, 85*(3), 257-268.
- Tektaş, Ö. Ö. (2010). Uluslararası pazarlama alanında yapılan araştırmaların kategorik olarak değerlendirilmesi: 1995-2010 yılları arası literatür taraması. *H.U. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28*(2), 151-174.
- Tiltay, M. A., & Akpınar, A. (2021). Ulusal pazarlama yazınında yer alan nitel makalelerin incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi, 13*(1), 994-1015. doi: 10.20491/isarder.2021.1180
- VanScoy, A., & Evenstad, S. B. (2014). Interpretative phenomenological analysis for LIS research, *Journal of Documentation, 71*(2), 338-357. doi: 10.1108/JD-09-2013-0118
- Yağar, F., & Dökme, S. (2018). Niteliksel araştırmaların planlanması: Araştırma soruları, örneklem seçimi, geçerlik ve güvenilirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi, 3*(3), 1-9.
- Yıldırım, A., & şimşek H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

### **ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI**

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Business, Economics and Management Research Journal'ın hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir.

Bu çalışma etik kurul izni gerektiren çalışma grubunda yer almamaktadır.

### **ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI**

**1. yazar katkı oranı: %50**

**2. yazar katkı oranı: %50**



## Laptop selection with MEREC based WASPAS method

Simge Yenilmez<sup>1</sup>İrfan Ertuğrul<sup>2</sup>

### Abstract

With the development of technology, computers have become very important in both daily life and business life. Evaluation of many data together, error-free and fast calculation has been facilitated by computers. With the development of remote working and field work areas, laptop computers have become more preferred for companies. Today, there are many different brands of laptop. The presence of many criteria and alternatives makes selection difficult for decision makers. In this case, the use of multi-criteria decision making (MCDM) methods makes it easier for the decision maker to make the most beneficial choice. With MCDM methods, it is possible to select, sort and classify options with different features in the decision-making process. In this study, while making the most appropriate selection, priorities were determined with the MEREC (Method based on the Removal Effects of Criteria) method, which is one of the objective weighting methods, and the alternatives were listed with the WASPAS (Weighted Aggregated Sum Product Assessment) method. As a result of the processes, the most important criterion was the battery life, which corresponds to the K7 among the seven criteria, while the best alternative among the seven alternatives was A2.

**Keywords:** MCDM, MEREC, WASPAS, Laptop selection


**JEL Codes:** C30, D81


### 1. Introduction

With the development of technology, the use of computers has gained importance both in daily life and in corporate life. Computers are used for data entry and storage, creating tables and graphics, making calculations with less error rate, and many other evaluations. Laptop computers have become indispensable for companies today, as remote working and field work areas are developing. Today, the presence of laptop belonging to many brands can lead to confusion by buyers. It is possible for users to use multi-criteria decision making (MCDM) methods in their selections so that they can get the most efficient product according to their needs.

Thanks to MCDM, many quantitative and qualitative criteria are determined in a decision process, and it becomes possible to select, rank or classify one or more of the alternatives with different characteristics according to different weighted criteria (Özbek, 2019: 25). Since MCDM methods have a structure that can solve simultaneously by bringing together many criteria and alternatives, it makes it easier to make the right decision in solving complex problems encountered in practice (Arıcan, 2019: 15). MCDM offers different ways of calculating options and weight values (Ertuğrul & Budak, 2019:66).

Users want to choose the most useful alternative. Reaching a solution in a problem with different alternatives and criteria can become complicated. In such cases, it is possible to use MCDM methods. Today, with the development of technology, many brands have laptop options with different features. In this study, it is aimed to select laptop for a business with the integrated use of MEREC (Method based on the Removal Effects of Criteria) and WASPAS (Weighted Aggregated Sum Product Assessment) methods. Objective criteria weights were determined with the MEREC method and alternatives were

<sup>1</sup> Corresponding Author, Master Student, Pamukkale University, Denizli, Türkiye, simgeyen@gmail.com,  ORCID ID: 0000-0002-1097-9131

<sup>2</sup> Prof. Dr., Pamukkale University, Denizli, Türkiye, iertugrul@pau.edu.tr,  ORCID ID: 0000-0002-5283-191X

Geliş Tarihi (Received): 21.11.2022

Kabul Tarihi (Acceptance): 23.11.2022

Yayın Tarihi (Published): 25.03.2023

listed with the WASPAS method. The MEREC method was preferred because it is a new method in the literature, the process steps are far from glare, and it is an objective method. The WASPAS method is not a very new method in the literature, but it was preferred when it consists of a combination of the weighted sum model and the weighted product model, and also provides consistency control in the ranking of alternatives by performing sensitivity analysis within its own processing steps. In the study, seven alternatives and seven criteria were determined for the selection of laptop. While determining the criteria, it was presented to the purchasing department by making use of previous studies in the literature. Alternatives were determined from the preferred brands in the sector.

In the introduction part of this study, the aim of the study and information about the subject are given. In the first chapter, information about the MEREC and WASPAS methods to be used in the application and the process steps are explained. In the second part, the literature review related to the subject discussed in the study is mentioned. In the next part of the study, the selection of laptop for a business is discussed. In the conclusion part, evaluation and suggestions are presented.

## 2. Literature Review

When the literature is examined, laptop computers are selected by using different MCDM methods and different criteria. Ertuğrul and Karakaşoğlu (2010), selected a computer for a business by using ELECTRE and BAHF methods. They determined 8 criteria for evaluation, including processor speed, video card, system memory, hard disk capacity, battery life, weight, brand reliability and price. Pekkaya and Akdoğan (2014), evaluated the results by using different MCDM methods together in their study. In the study, they determined speed, brand, capacity, image, peripheral equipment and price criteria. Lakshmi et al. (2015), discussed the alternatives with the TOPSIS method under 10 criteria, including cost, features, warranty, size, battery life, weight, wi-fi, operating system, keyboard and touchpad. Adalı and Işık (2017), evaluated the alternatives under 9 criteria, including processor speed, cache, video card memory, memory, screen resolution, screen size, brand reliability, weight and cost, in laptop selection using MULTIMOORA and MOOSRA methods. Aytekin and Kuvat (2018), evaluated using the AHP method. Babacan (2018), integrated AHP and TOPSIS methods for laptop selection and based on RAM, HDD, video card, screen size, processor and cost criteria. Ulutaş and Cengiz (2018), determined 11 criteria including design, processor speed, cache, video card memory, RAM, screen resolution, hard disk, weight and cost, and they preferred the EVAMIX method to rank the alternatives while using the CRITIC method to determine the criteria weights.

In this study, the MEREC method used to determine the criterion weights for laptop selection was developed by Ghorabae et al. (2021), distribution location selection of a business located in Iran (Ghorabae, 2021), evaluation of the performance of a logistics company by years (Toslak et al., 2022), pallet truck selection (Ulutaş et al., 2022), hospital location selection. (Hadi & Abdullah, 2022) and the evaluation of countries according to the social development index (Ayçin and Arsu, 2022), sustainable and indomitable supplier selection (Karakaş, 2022) were used in decision problems. In the continuation of the study, the WASPAS method used in ranking the alternatives was used by Chakraborty et al. (2015), server selection (Yurdoğlu & Kundakçı, 2017), supplier selection (Adalı & Işık, 2017), evaluation of logistics performances of OECD countries (Çelik, 2020), supplier selection (Tayalı, 2017), ranking of provinces in Turkey according to livability criteria (Özbek, 2019), evaluation of third party logistics providers (Pamucar et al., 2019), facade cladding selection for public buildings (Zavadskas et al., 2013) and shopping center location selection (Hashemkhani Zolfani et al., 2013) used in the decision problem.

## 3. Methods to be used in the Study

In this study, firstly, the MEREC method, which will be used to determine the criterion weights, is explained, and then the WASPAS method, which will provide the ranking of the alternatives, is included.

### 3.1. MEREC Method

The MEREC method is an objective criterion weighting method introduced to the literature by Ghorabae et al. in 2021 (Ghorabae et al., 2021). Different from the other objective criterion weighting methods, Entropy, CILOS, IDOCRIW and CRITIC methods, the MEREC method disables the total value while calculating the importance weight of a criterion. focuses on the change in criterion weight. The processing steps of the MEREC method are shown below (Ghorabae et al., 2021).

#### Step 1. Defining the decision matrix

$$X = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1j} & \dots & x_{1m} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2j} & \dots & x_{2m} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{i1} & x_{i2} & \dots & x_{ij} & \dots & x_{im} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{n1} & x_{n2} & \dots & x_{nj} & \dots & x_{nm} \end{bmatrix} \quad i= 1, 2, \dots, m \text{ ve } j= 1, 2, \dots, n. \tag{1}$$

The decision matrix elements shown in Equation (1) must be a positive value. In case of negative values, they should be made positive using appropriate methods.

#### Step 2. Normalizing the decision matrix

The decision matrix is normalized with the help of the following equations. Equation (2) normalizes the benefit criteria, Equation (3) normalizes the cost criteria.

$$n_{ij}^x = \begin{cases} \frac{\min_k x_{kj}}{x_{ij}} & \text{if } j \in \beta \\ \frac{x_{ij}}{\max_k x_{kj}} & \text{if } j \in \mathcal{H} \end{cases} \tag{2}$$

#### Step 3. Calculation of the total performance value of alternatives (Si)

Values are obtained with the help of equation (4).

$$S_i = \ln \left( 1 + \left( \frac{1}{m} \sum |\ln(n_{ij}^x)| \right) \right) \tag{4}$$

#### Step 4. Calculation of changes in the performance value of alternatives (S'ij)

By subtracting the value of each criterion with equation (5), the changes in the performance value of the alternatives (S'ij) are calculated.

$$S'_{ij} = \ln \left( 1 + \left( \frac{1}{m} \sum |\ln(n_{ik}^x)| \right) \right) \tag{5}$$

#### Step 5. Calculating the sum of absolute deviations

With the help of equation (6), the sum of absolute deviations (Ej) is calculated. In this step, the effect of subtraction on the criterion itself is measured.

$$E_j = \sum |S'_{ij} - S_i| \tag{6}$$

#### Step 6. Determination of criterion weights

With the help of equation (7), criterion weights (wj) are calculated.

$$w_j = \frac{E_j}{\sum_k E_k} \tag{7}$$

### 3.2. WASPAS Method

WASPAS method Zavadskas et al. (2012). It is one of the advantages of the method that the calculation steps of the method are short and easy. The steps of the five-step method are shown below (Zavadskas et al., 2012):

**Step 1.** Defining the decision matrix: The m alternative decision matrix with n criteria is shown in Equation (8).

$$X = [X_{ij}]_{m \times n} = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{m1} & x_{m2} & \dots & x_{mn} \end{bmatrix} \quad i= 1, 2, \dots, m \text{ ve } j= 1, 2, \dots, n. \quad (8)$$

**Step 2.** Normalizing the decision matrix: At this stage, if the criteria are in the direction of maximization, Equation (9) is used, if the criteria are in the direction of minimization, Equation (10) is used.

$$x_{ij}^* = \frac{x_{ij}}{\max_i(x_{ij})} \quad i= 1, 2, \dots, m \text{ ve } j= 1, 2, \dots, n. \quad (9)$$

$$x_{ij}^* = \frac{\min_i x_{ij}}{x_{ij}} \quad i= 1, 2, \dots, m \text{ ve } j= 1, 2, \dots, n. \quad (10)$$

**Step 3.** Obtaining the Relative Performance of Alternatives with WSM: Values are obtained with the help of Equation (11).

$$Q_i^{(1)} = \sum_{j=1}^n r_{ij} w_j \quad (11)$$

**Step 4.** Obtaining the Relative Performances of Alternatives with WPM: In this step, WPM values are obtained by Equation (12).

$$Q_i^{(2)} = \prod_{j=1}^n r_{ij}^{w_j} \quad (12)$$

**Step 5.** Obtaining the Final Relative Performance of the Alternatives: The total relative performance values of the alternatives were obtained by Equation (13).

$$Q_i = \lambda Q_i^{(1)} + (1 - \lambda) Q_i^{(2)} \quad (13)$$

Here,  $\lambda$  is a parameter that takes a value between 0 and 1 in the WASPAS method. Zavadskas et al. (2012) determined the value of  $\lambda$  as 0.5. In the WASPAS method, the ranking of the alternatives is done according to their  $Q_i$  values. The best alternative has the highest  $Q_i$  value.

### 4. Application

In the study, it is aimed to choose a laptop for a business. In the selection of the laptop to be taken, criteria were determined for the purchasing department by using the literature (Babacan, 2018; Ulutaş and Cengiz, 2018). The determined alternatives consist of the preferred brands in the sector. In the study consisting of 7 criteria and 7 alternatives, the MEREC method, which is one of the objective criteria weighting methods, was used to determine the criterion weights, and the WASPAS method was preferred for ranking the alternatives. While processor speed, cache, RAM, battery life and hard disk capacity were maximization-based criteria, weight and cost were minimization-oriented criteria. Table 1 gives information about the criteria.

**Table 1.** Criteria and Codes

Criteria Code	Criteria Type	Criteria Name
C1	Maximization	Processor Speed (GHz)
C2	Maximization	Cache (MB)
C3	Maximization	RAM (GB)
C4	Minimization	Weight (Kg)
C5	Minimization	Cost (TL)
C6	Maximization	Battery Life (Hour)
C7	Maximization	Hard Disk Capacity (GB)



#### 4.1. Determination of Criteria with The MEREC Method

The decision matrix was created and shown in Table 2.

**Table 2.** Decision Matrix

	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>	<b>C6</b>	<b>C7</b>
	Processor Speed (GHz)	Cache (MB)	RAM (GB)	Weight (Kg)	Cost (TL)	Battery Life (Hour)	Hard Disk Capacity (GB)
A1	2,4	8	8	1,65	10999	8,5	256
A2	2,4	8	8	1,20	8999	16	512
A3	2,4	8	8	1,60	10499	6	512
A4	2,6	4	4	1,50	8499	10	128
A5	2,4	4	16	1,80	9449	3	256
A6	2,1	4	8	1,85	9449	6	512
A7	1,7	4	4	1,75	6739	6,4	256

C1, C2, C3, C6 and C7 were normalized using Equation (2), C4 and C5 were normalized using Equation (3). The normalized matrix is shown in Table 3.

**Table 3.** Normalized Matrix

	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>	<b>C6</b>	<b>C7</b>
	Processor Speed (GHz)	Cache (MB)	RAM (GB)	Weight (Kg)	Cost (TL)	Battery Life (Hour)	Hard Disk Capacity (GB)
A1	0,708	0,500	0,500	0,892	1,000	0,353	0,500
A2	0,708	0,500	0,500	0,649	0,818	0,188	0,250
A3	0,708	0,500	0,500	0,865	0,955	0,500	0,250
A4	0,654	1,000	1,000	0,811	0,773	0,300	1,000
A5	0,708	1,000	0,250	0,973	0,859	1,000	0,500
A6	0,810	1,000	0,500	1,000	0,864	0,500	0,250
A7	1,000	1,000	1,000	0,946	0,613	0,469	0,500

Total performance values ( $S_i$ ) were obtained by using Equation (4) and are shown in Table 4.

**Table 4.** Total Performance Values ( $S_i$ )

	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>A3</b>	<b>A4</b>	<b>A5</b>	<b>A6</b>	<b>A7</b>
$S_i$	0,64	0,86	0,69	0,42	0,50	0,58	0,40

Equation (5) was used to calculate the changes in the performance value of the alternatives.  $S'_{ij}$  values are shown in Table 5.

**Table 5.** Changes in Performance Value of Alternatives ( $S'_{ij}$ )

	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>	<b>C6</b>	<b>C7</b>
A1	0,59	0,54	0,54	0,62	0,64	0,49	0,54
A2	0,82	0,78	0,78	0,81	0,84	0,66	0,70
A3	0,65	0,60	0,60	0,68	0,69	0,60	0,50
A4	0,35	0,42	0,42	0,39	0,38	0,20	0,42
A5	0,45	0,50	0,27	0,50	0,48	0,50	0,39
A6	0,55	0,58	0,48	0,58	0,56	0,48	0,36
A7	0,40	0,40	0,40	0,40	0,32	0,27	0,28

For the last step of the criterion weighting process, criterion weights were determined by using Equation (6). Weight values are given in Table 6.

**Table 6.** Sum of Absolute Deviations and Criterion Weights

	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>	<b>C6</b>	<b>C7</b>
$e_{ij}$	0,2838	0,2629	0,6008	0,1290	0,1998	0,8913	0,8952
$w_j$	0,0870	0,0806	0,1841	0,0395	0,0613	0,2732	0,2744

#### 4.2. Ranking of Alternatives Using the WASPAS Method

The decision matrix, which is the first step of the WASPAS method, was created with the help of Equation (8). The decision matrix is shown in Table 7.

**Table 7.** Decision Matrix

	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>	<b>C6</b>	<b>C7</b>
<b>Weights</b>	<b>0,0870</b>	<b>0,0806</b>	<b>0,1841</b>	<b>0,0395</b>	<b>0,0613</b>	<b>0,2732</b>	<b>0,2744</b>
A1	2,4	8	8	1,65	10999	8,5	256
A2	2,4	8	8	1,2	8999	16	512
A3	2,4	8	8	1,6	10499	6	512
A4	2,6	4	4	1,5	8499	10	128
A5	2,4	4	16	1,8	9449	3	256
A6	2,1	4	8	1,85	9449	6	512
A7	1,7	4	4	1,75	6739	6,4	256

Equation (9) and Equation (10) were used to obtain the normalized decision matrix. Values are given in Table 8.

**Table 8.** Normalized Decision Matrix

	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>	<b>C6</b>	<b>C7</b>
<b>Weights</b>	<b>0,0870</b>	<b>0,0806</b>	<b>0,1841</b>	<b>0,0395</b>	<b>0,0613</b>	<b>0,2732</b>	<b>0,2744</b>
A1	0,923	1,000	0,500	0,727	0,613	0,531	0,500
A2	0,923	1,000	0,500	1,000	0,749	1,000	1,000
A3	0,923	1,000	0,500	0,750	0,642	0,375	1,000
A4	1,000	0,500	0,250	0,800	0,793	0,625	0,250
A5	0,923	0,500	1,000	0,667	0,713	0,188	0,500
A6	0,808	0,500	0,500	0,649	0,709	0,375	1,000
A7	0,654	0,500	0,250	0,686	1,000	0,400	0,500

The relative performances of the alternatives were first calculated using the weighted sum method. The total relative importance of each alternative was determined as the weighted sum of the criteria values. Equation (11) is used for this calculation. The results are shown in Table 9.

**Table 9.** Performance of Options by WSM Method

<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>A3</b>	<b>A4</b>	<b>A5</b>	<b>A6</b>	<b>A7</b>
0,602	0,886	0,699	0,493	0,563	0,649	0,478

Using the equation (12), the relative performances of the alternatives were calculated using the weighted multiplication method and are given in Table 10.

**Table 10.** Performance of Options by WPM Method

<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>A3</b>	<b>A4</b>	<b>A5</b>	<b>A6</b>	<b>A7</b>
0,583	0,859	0,643	0,430	0,474	0,602	0,448

Using equation (13), the final ranking of the alternatives is reached. The total relative performance values of the WSM and WPM methods and the ranking of the alternatives according to these are shown in Table 11.

**Table 11.** Final Performance and Ranking of Alternatives

<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>A3</b>	<b>A4</b>	<b>A5</b>	<b>A6</b>	<b>A7</b>
0,592	0,872	0,671	0,462	0,518	0,625	0,463
4	1	2	7	5	3	6

The reliability of the result is tested by performing a sensitivity analysis with  $\lambda$  values between 0.0-1.0. Sensitivity analysis results are given in Table 12.

**Table 12.** Sensitivity Analysis

	0,0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1,0
A1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
A3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
A4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
A5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
A7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

## 5. Conclusion

With the development of technology, computers have become very important in daily life and business life. With the increase in areas such as remote working and field work in companies, laptop computers have become more preferable for companies.

Today, there are laptop computer options with different features belonging to many brands. This makes the selection more complex for decision makers. In cases where the number of alternatives and criteria increases, using MCDM methods helps the decision maker to make the most beneficial choice. Thanks to the MCDM methods, the weights of the criteria can be calculated, and the alternatives can be listed.

In this study, it is aimed to select a laptop for a business. For this, seven criteria and seven alternatives have been determined. While determining the criteria, it was presented to the purchasing unit of the enterprise by using the literature. Alternatives are selected from the preferred brands in the sector. The MEREC method, which is one of the objective criteria weighting methods, was used to determine the criterion weights in the decision process. This method was preferred because it is a new method in the literature, the process steps are far from complexity, and it is based on a mathematical basis. The WASPAS method, which is used in ordering the alternatives, is a method used in many studies in different fields in the literature. Since the WASPAS method allows for sensitivity analysis in itself, it was preferred considering that the consistency of the results would be high. As a result of the operations performed by integrating the methods, the criterion with the highest value among the criteria was K7 with a value of 0.2744, and it was concluded that the best alternative was A2. Considering the research, the fact that the result is a preferable product in market conditions and that it is accepted within the enterprise shows that the result is consistent. In the rankings of alternatives tested by sensitivity analysis, the fact that the A2 alternative is in the first place in all values also shows that there is consistency.

The fact that there is no study in which two methods are used together and that the MEREC method is not a very common method makes the study unique. In future studies, the study can be compared by making evaluations under different criteria with different MCDM methods.

## References

- Adalı, E. A., & Işık, A. T. (2017). The multi-objective decision making methods based on MULTIMOORA and MOOSRA for the laptop selection problem. *Journal of Industrial Engineering International*, 13, 229-237. doi: 10.1007/s40092-016-0175-5
- Adalı, E. A., & Işık, A. T. (2017). Bir tedarikçi seçimi problemi için SWARA ve WASPAS yöntemlerine dayanan karar verme yaklaşımı. *International Review of Economics and Management*, 5(4), 56-77. doi: 10.18825/iremjournal.335408
- Arıcan, İ. E. (2019). *Bulanık çok kriterli karar verme yöntemleri ile polis merkezi kuruluş yeri seçimi: Isparta örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, Türkiye.
- Ayçin, E., & Arsu, T. (2022). Sosyal gelişme endeksine göre ülkelerin değerlendirilmesi: MEREC ve MARCOS yöntemleri ile bir uygulama. *İzmir Yönetim Dergisi*, 2(2), 75-88. doi: 10.56203/iyd.1084310

- Aytekin, A. G., & Kuvat, Ö. (2018). Dizüstü bilgisayar seçiminde değerlendirilen kriterlerin önem düzeylerinin AHP ile belirlenmesi: 1. ve 2. sınıf bilgisayar mühendisliği öğrencileri uygulaması. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 193-211.
- Babacan, A. (2018). AHP tabanlı TOPSIS yöntemi: Bilgisayar seçimi problem. Yerelden Globale Stratejik Araştırmalar IV, *IJOPEC Publication Limited*, 161-168.
- Chakraborty, S., Zavadskas, E. K., & Antucheviciene, J. (2015). Applications of WASPAS method as a multi-criteria decision-making tool. *Academy of Economic Studies*, 49(1), 5-22. doi: 10.15388/Informatica.2014.01
- Çelik, P. (2020). Entropi tabanlı WASPAS yöntemi ile lojistik performansının değerlendirilmesi: OECD ülkeleri örneği. *Lojistik Dergisi*, 17(51), 28-38.
- Ertuğrul, İ., & Karakaşoğlu, N. (2010). ELECTRE ve bulanık AHP yöntemleri ile bir işletme için bilgisayar seçimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 23-41.
- Ertuğrul, İ., & Budak, İ. (2019). Türkiye’de engelli istihdamının çok kriterli karar verme yöntemleri ile değerlendirilmesi. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(1), 65-84. doi: 10.32331/sgd.582487
- Ghorabae, M. K., Amiri, M., Zavadskas, E. K., Turskis, Z., & Antucheviciene, J. (2021). Determination of objective weights using a new method based on the removal effects of criteria (MEREK). *Symmetry*, 13(4), 525. doi: 10.3390/sym13040525
- Ghorabae, M. K. (2021). Assessment of distribution center locations using a multi-expert subjective-objective decision-making approach. *Scientific Reports*, 11(1), 1-19. doi: 0.1038/s41598-021-98698-y
- Hadi, A., & Abdullah, M. Z. (2022). Web and IoTbased hospital location determination with criteria weight analysis. *Bulletin of Electrical Engineering and Informatics*, 11(1), 386-395. doi: 10.11591/eei.v11i1.3214
- Karakaş, A. (2022). *Sürdürülebilir ve yılmaz tedarikçi seçimi probleminin MEREK tabanlı MAIRCA yöntemi ile çözümü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, Türkiye.
- Lakshmi, T. Miranda, V. Prasanna Venkatesan & A. Martin. (2015). Identification of a better laptop with conflicting criteria using TOPSIS. *International Journal of Information Engineering and Electronic Business*, 6, 28-36. doi: 10.5815/IJIEEB.2015.06.05
- Özbek, A. (2019). *Çok kriterli karar verme yöntemleri ve excel ile problem çözümü*. Seçkin Yayıncılık.
- Özbek, A. (2019). Türkiye’deki illerin EDAS ve WASPAS yöntemleri ile yaşanabilirlik kriterlerine göre sıralanması. *Kırıkkale University Journal of Social Sciences*, 9(1), 177-200. doi: 10.52791/aksarayiibd.1008201.
- Pamucar, D., Chatterjee, K., & Zavadskas, E. K. (2019). Assessment of third-party logistics provider using multi-criteria decision-making approach based on interval rough numbers. *Computers & Industrial Engineering*, 127, 383-407. doi: 10.1016/j.cie.2018.10.023
- Pekkaya, M., & Aktogan, M. (2014). Dizüstü bilgisayar seçimi: DEA, TOPSIS ve VIKOR ile karşılaştırmalı bir analiz. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(10), 107-125.
- Tayalı, H. A. (2017). Tedarikçi seçiminde WASPAS yöntemi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 47, 368-380. doi: 10.16992/ASOS.12384
- Toslak, M., Aktürk, B., & Ulutaş, A. (2022). MEREK ve WEDBA yöntemleri ile bir lojistik firmasının yıllara göre performansının değerlendirilmesi. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 33, 363-372. doi: 10.31590/ejosat.1041106



- Ulutaş, A., Stanujkic, D., Karabasevic, D., Popovic, G., & Novakovic, S. (2022). Pallet truck selection with MEREC and WISP-S methods. *Strategic Managament*, XX(20XX), 003-0XX. doi: 10.5937/StraMan2200013U
- Ulutaş, A., & Cengiz, E. (2018). CRITIC ve EVAMIX yöntemleri ile bir işletme için dizüstü bilgisayar seçimi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(55), 882-887.
- Yurdoğlu, H., & Kundakcı, N. (2017). SWARA vr WASPAS yöntemleri ile sunucu seçimi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(38), 253-270. doi: 10.31795/baunsobed.645105
- Zavadskas, E. K., Antucheviciene, J., Šaparauskas, J., & Turskis, Z. (2013). Multi-criteria assessment of façades' alternatives: Peculiarities of ranking methodology. *Procedia Engineering*, 57, 107-112. doi: 10.1016/j.proeng.2013.04.016
- Zavadskas, E. K., Turskis, Z., Antucheviciene, J., & Zakarevicius, A. (2012). Optimization of weighted aggregated sum product assessment, *Elektronika ir elektrotechnika*. 122(6), 3-6. doi: 10.5755/j01.eee.122.6.1810
- Zolfani, S. H., Aghdaie, M. H., Derakhti, A., Zavadskas, E. K., & Varzandeh, M. H. M. (2013). Decision making on business issues with foresight perspective; an application of new hybrid MCDM model in shopping mall locating. *Expert systems with applications*, 40(17), 7111-7121.

### **ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI**

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Business, Economics and Management Research Journal'ın hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir.

Bu çalışma etik kurul izni gerektiren çalışma grubunda yer almamaktadır.

### **ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI**

**1. yazar katkı oranı: %60**

**2. yazar katkı oranı: %40**

## A quantitative study on the intention to use internet of things services

Bülent Yıldız<sup>1</sup>Dilber Nilay Kütahyalı<sup>2</sup>

### Abstract

The Internet of Things (IoT) has become an integral part of our lives. It provides great convenience to consumers in their work and home lives and in the services they receive, such as health and tourism. However, as with other technological innovations, consumers have privacy and security concerns about IoT services. This study investigated how perceived usefulness and privacy risk affected consumers' attitudes toward IoT services. The study also examined how their attitudes toward IoT services affected their intention to use them. The research hypotheses were tested with the structural equation model. The results showed that perceived usefulness positively affected consumers' attitudes, affecting their intention to use IoT services. On the other hand, perceived privacy risk did not significantly affect their attitudes toward IoT services.


**Keywords:** Internet of Things, Perceived Usefulness, Intention to Use


**JEL Codes:** M11, M31, O36

### 1. Introduction

The implementation of digital transformation through Industry 4.0 is currently undergoing and will gradually undergo further development. Traditional production resources are able to be transformed into smart objects that are enriched with the capabilities of identification, sensing, and networking thanks to new technologies such as Industry 4.0, the Internet of Things (IoT), cyber-physical systems, cloud computing, and big data, amongst others (Guo et al., 2021: 1). IoT is a new technology paradigm that envisions a global network of interconnected machines and devices (Lins et al., 2018: 8). IoT is a comprehensive plan for connecting and communicating amongst a wide variety of devices and things over a network (Guo et al., 2020: 387). Industries show great interest in IoT because they see it as the technology of the future (Lins et al., 2018: 8). It is projected that IoT will have a substantial impact on all aspects of our life in the future (Guo et al., 2020: 387). IoT is a revolutionary technology that is based on information and communication technology and offers new possibilities and solutions (Guo et al., 2020: 388).

Consumers increasingly use technology, causing their expectations, habits, and tendencies to change. In this context, smart objects, which communicate with one another online, make consumers' lifestyles technology-based and eliminate physical boundaries. Moreover, through their interaction with smart objects, consumers can remotely control other technological equipment (Tiryaki & Önder, 2022: 183). However, it is essential to consider how ready consumers are to adopt and use such a system before installing it. Although tech-based systems accelerate processes, it raises questions like "How useful do consumers consider systems?" "What kind of attitudes do they have toward systems?" and "Do their attitudes toward systems affect their intention to use them?" Therefore, this study sought answers to those questions within the scope of IoT services.

<sup>1</sup> Assoc. Prof. Dr., Kastamonu University, Kastamonu, Türkiye, dr.yildiz.bulent@gmail.com,  ORCID ID: 0000-0002-5368-2805

<sup>2</sup> Lecturer, Kastamonu University, Kastamonu, Türkiye, nilaykutahyalı@kastamonu.edu.tr,  ORCID ID: 0000-0003-4673-5179

Geliş Tarihi (Received): 19.12.2022

Kabul Tarihi (Acceptance): 19.01.2023

Yayın Tarihi (Published): 25.03.2023

## 2. Internet of Things (IoT)

Industry 4.0, first introduced in 2011 at the Hannover Fair, is bringing IoT into everyday life. By 2013, it had been publicly proclaimed as a German strategic plan to play a pivotal role in the transformation of manufacturing. The term "Industry 4.0" refers to the latest developments in factory automation through the implementation of various technologies (Xu et al., 2018: 2941). This evokes a new industrial revolution triggered by the convergence between the physical and digital domains. IoT-enabled manufacturing is a new concept that allows production resources to sense, interconnect, and interact with others to execute production logics in an automated and adaptive way (Guo et al., 2021: 2). The term IoT describes a global network of individually addressable physical devices that are linked together and exchange data using established protocol (Vaidya et al., 2018: 235). The key characteristics of IoT are connectivity, heterogeneity, and dynamic change. It has connectivity because objects are connected through the communication infrastructure. As a result of objects' ability to communicate with and interact with other devices and service platforms through different networks, this environment can be described as heterogeneous. In the end, it's dynamic in nature because to the fluctuating quantity of items (Bertin et al., 2013: 259).

IoT has been around for almost 20 years, but it just became mainstream around 1999. The term IoT was coined by Kevin Ashton (Haddud et al., 2017: 1055). Using a wide range of electrical, wireless, and optical network technologies, it connects millions of privately owned, publicly accessible, academic, and commercial networks on a local to global scale. These networks range from private to public to business to governmental (Shehabat & Al-Hussein, 2018: 574). It's a brand new paradigm that's gaining traction quickly in the realm of wireless communications right now. The core concept is that autonomous vehicles and other devices [RFID tags, sensors, actuators, mobile phones, etc.] that can communicate with one another using their own individual addressing schemes work together and with their neighbors to accomplish a shared objective (Osisanwo et al., 2015: 61). Automation technologies are gradually evolving, and manual systems are being transformed into automated systems. Moreover, the Internet is an integral part of our lives, and IoT is the latest and evolving Internet technology changing how things are viewed (Govindraj et al., 2017: 1059). The Internet of Things differs from conventional Internet applications because real-world physical objects are embedded with living and non-living sensors to enable object traceability (Shehabat & Al-Hussein, 2018: 574). IoT is regarded as the next logical progression, providing a wide range of services in manufacturing, smart grids, security, healthcare, automobile engineering, education, and consumer electronics. The majority of these systems already have a Web, but they primarily use Web-independent protocols (Want et al., 2015: 28).

The proliferation of IoT has resulted in a large number of interconnected devices. Typically, these objects range from small sensors to complex controllers and household appliances and offer monitoring and control services to perform and automate everyday tasks (Serror et al., 2020: 2985). From a personal user perspective, IoT will have its most pronounced effects on both work and domestic spheres (Atzori et al., 2010: 2788). IoT has many applications, ranging from healthcare to home sciences and energy management to security and digital enterprises (Bertin et al., 2013: 231). A wide variety of industries, including health, smart retail, customer service, environmental monitoring, smart homes, and the industrial Internet, are already making use of services provided by IoT (Kassab et al., 2020: 116).

### 2.1. The Advantages of the Internet of Things

The main advantage of IoT services is that they can potentially change users' daily processes (Dlamini & Johnston, 2016: 432). RFID technology, identification and tracking systems, wired and wireless sensor and actuator networks, cutting-edge communication protocols, and distributed intelligence for smart things are just some of the technologies and communication solutions that IoT includes (Brous et al., 2020: 3). Data sharing is available on almost every device today. The communication environment is shifting from wired to wireless technologies such as Wi-Fi and Bluetooth. The wireless environment eliminates the need for cables. The majority of modern physical gadgets are wireless. Performance and interoperability with other devices will both increase thanks to wireless networks (Gupta & Gupta, 2016: 2). As a result, IoT may achieve real-time monitoring of nearly every link in the supply chain, from



commodity design to raw material procurement, production, transportation, warehousing, distribution, and sale of semi-finished products (Kaur & Singh, 2016: 331). Another advantage of IoT services is that they reduce data collection costs because they allow devices, machines, or objects to work together and share resources. IoT technologies will allow us to use previously unavailable data because they can interact with people and real-time data for decision-making. This way, businesses will have a competitive advantage (Dlamini & Johnston 2016: 432). In addition, IoT technology generates large amounts of information and data, such as customer profiles or customer behavior, which inform businesses about their customers' activities. This allows them to collect large amounts of information and data that help them develop marketing strategies. This knowledge helps them learn customers' preferences and develop products they are most likely to buy (Dlamini & Johnston, 2016: 432).

IoT services provide benefits, such as automated payments, inventory management, store layout optimization, customer tracking, and product location identification. In addition, IoT services provide benefits in home appliances such as energy consumption management, interaction with devices, emergency detection, home security, and quickly locating items (Haddud et al., 2017: 1058). Therefore, IoT makes people's lives easier. Consequently, IOT services are also crucial in developing smart home infrastructure. A smart home relies on wireless networks, such as Bluetooth, Wi-Fi, Bluetooth 4.0, and others, to link its many devices. They are controlled via smartphones, tablets, or computers. For example, smart thermostats, air conditioners, lights, and other home equipment may all be managed from a user's smartphone or tablet with the help of a home automation system. Adjustments can be made in real time, allowing the user to do things like adjust the temperature or the lighting in a room (Korneeva et al., 2021: 2). For example, you can use your smartphone to remotely turn on your air conditioner or schedule this task into your daily routine (Miranda et al., 2015: 40).

IoT is also used in robot technology. Therefore, humans can use robots to overcome physical obstacles. Artificial intelligence (AI) allows robots to sense dynamic changes and act accordingly. Using other devices and network technologies, robots can better serve consumers (Gupta & Gupta, 2016: 2). IoT technology will also provide significant benefits in healthcare. Healthcare professionals can use IoT devices to monitor patients' general health and nutritional status. Rehabilitation processes can also be efficiently supported by IoT technologies (Nizetic et al., 2020: 5). Chronic diseases are on the rise. Therefore, more and more patients require urgent medical attention, which has always put pressure on healthcare services. Recent advancements in healthcare, particularly IoT and convergent technologies, have the potential to make healthcare better and to support healthcare professionals in the delivery of healthcare solutions in the most effective and time-saving manner possible. This is because these technologies have the ability to streamline the delivery of healthcare solutions. (Al-rawashdeh et al., 2022: 2).

IoT services also provide significant benefits for the tourism sector. For example, wearable technology can recognize a loyal customer and provide offers tailored to her tastes and preferences. A mobile key can notify her when her room is available and allow her to enter her room without her needing a key (Infante-Moro et al., 2021: 1). Hotels can use recognition technology to monitor visitors' locations and perform smart systems and activities (e.g., delivering customized messages). For example, hotel Symbol in Hong Kong has started testing smart guest bedrooms that provide a customizable room feel and voice-activated devices tailored to guests (Rajesh et al., 2022: 4). In addition, a smartphone application can provide the hotel management with a comprehensive summary of the overall emotional state of the hotel and indicate the necessity of taking action to improve the hotel's standards (Pelet et al., 2021: 4038).

Smart systems that provide people with real-time information based on the current traffic situation significantly impact human life (Brous et al., 2020: 3). Thus, Internet of Things services play a significant role in the development of smart cities. Traffic bottlenecks, power outages, water shortages, security breaches, and other infrastructure issues can all be spotted in real time with the help of IoT technology, which are monitored by trained professionals. (Nizetic et al., 2020: 3). IoT technologies can also provide drivers with better navigation and safety (Kaur & Singh, 2016: 331).

## 2.2. Security and Privacy Risks of the Internet of Things

Although IoT has many benefits, it also has certain drawbacks, such as security and privacy concerns.

Security issues caused by IoT technologies are one of the biggest challenges for businesses. As IoT technologies proliferate, more cyber-attacks occur (Dlamini & Johnston, 2016: 432). When sensors have finished collecting data, the next step is to send that data across a communication network. Connecting sensors to networks can be done using 3G/4G, Bluetooth, Wi-Fi, and other protocols. There is a significant challenge involved in connecting a large number of devices. There is a cap on the number of connected devices that can be serviced by a single base station. Wireless networks also lead to privacy and security issues (Gupta & Gupta, 2016: 2). IoT technologies are small and mobile devices with many constraints. Therefore, installing a dynamic security patch can be very difficult as the operating system or protocol stack may not support updated codes and libraries. In addition, more and more devices are connected to the Internet, raising issues such as scalability in security (Sayana & Joshi, 2016: 3). Privacy and security risks are essential for both businesses and consumers. Due to the growth of IoT, billions of new sensors and devices are being added to the Internet, creating a vast amount of information about people, with or without their consent, including their shopping records, financial transactions, photos, voice recordings, chats, health conditions, etc. This excessive amount of information makes privacy problematic (Öztürk & Zeybek, 2021: 4). For example, smart home applications use different sensors to remotely control rooms and collect data from private areas (e.g., bedrooms). Therefore, IoT applications lead to security risks that pose major challenges for consumers (AlHogail, 2018: 2).

## 3. Literature Review and Research Hypotheses

The term "perceived usefulness" relates to whether or not a new technology assists in the resolution of issues (Chuang et al., 2020: 254).

IoT is a modern, disruptive approach connecting devices and people anytime and anywhere. IoT technologies generate high economic returns, boost operational processes' efficiency, and improve end users' personal and professional lives (Arfi et al., 2021).

In order to understand what makes people comfortable with IoT technologies in the home, Park et al. (2017) conducted extensive research into this topic. They concluded that users' perspectives on IoT technologies were governed by their perceptions of their utility. The technology acceptance model (TAM) is used by researchers as an explanation for whether or not people would embrace new forms of information technology. Using TAM, Gao and Bai (2014) studied 368 Chinese consumers' opinions on a product's usefulness, ease of use, and trustworthiness. Consumers' intent to use and opinions about IoT devices are influenced by how they are perceived to be beneficial. TAM was utilized by Zhu et al. (2012) in their investigation of the external factors that influence Taiwanese players' acceptance of online gaming. The researchers reported that perceived usefulness positively affected players' attitudes toward online games. Tirkayi and Önder (2022) found that perceived ease of use significantly affected consumers' attitudes toward using smart wearables. Teo et al. (2008) state that perceived usefulness and ease of use are important determinants of attitudes. Narakorn and Seesupan (2019) found that perceived usefulness positively affected Thai consumers' (n=272) attitudes toward IoT services. Mital et al. (2018) also reported similar results.

In this context, the following is the first hypothesis.

*H1: Consumers who believe in the usefulness of IoT services are more likely to have positive attitudes toward those services.*

A person's impression of the probable outcomes of an activity as a result of the degree of ambiguity associated with that behavior is what is meant by the term "perceived risk." When faced with potential losses, it is important to make judgments that minimize those losses to the greatest extent possible. Therefore, the higher the perceived risk a consumer has, the more likely it is that he/she will have negative behavioral intentions (Arfi et al., 2021). Perceived privacy risk is one's beliefs about the possible breach of private information when using IoT services. Users have the right to be worried that

IoT providers may collect personally identifiable information without providing prior warning or may make unlawful secondary uses of personally identifiable information for the sake of financial benefit. It's possible that worries of this sort will have a negative impact on how valuable IoT services are seen to be (Hsu & Lin, 2018).

People who worry more about their privacy are less likely to embrace IoT devices, as reported by Hsu and Lin (2016). The results of this study demonstrate that users' intentions to disclose personal information are influenced by privacy concerns. As a result, consumers who worry about privacy breaches are less likely to be positive about utilizing IoT services.

According to AlHogail (2018), security is a primary concern for customers adopting a new product or service. In other words, consumers with security concerns trust a product or service less and have difficulty adopting it. Therefore, a lack of security is a major issue that prevents customers from adopting IoT services (AlHogail, 2018). Health information is personal. If consumers think that a third party may access their information data while using IoT health products and services, they may refuse to use them (Karahoca et al., 2017). Therefore, they will be less likely to adopt IoT health technologies. Dong et al. (2017) determined that perceived privacy risk had a negative impact on smart home users' (n= 337) behavioral intentions to use IoT. Princi and Krämer (2020) found that personal data breaches made consumers less likely to use IoT health technologies. Jayashankar et al. (2018) also determined that American farmers with high perceived risk were less likely to adopt IoT technologies.

In this context, the following is the second hypothesis.

*H2: Consumers with high perceived privacy risks are more likely to have negative attitudes toward IoT technologies.*

Attitude is a feeling or opinion about something or someone or behavior caused by something or someone (Alraja et al., 2019). Attitude toward technology use is defined as one's general emotional response toward using a system (Romero-Rodríguez, et al., 2020). Intention to continue using is the degree to which users believe they will use IoT services again. Consumers use IoT services as long as they find them useful (Hsu & Lin, 2016).

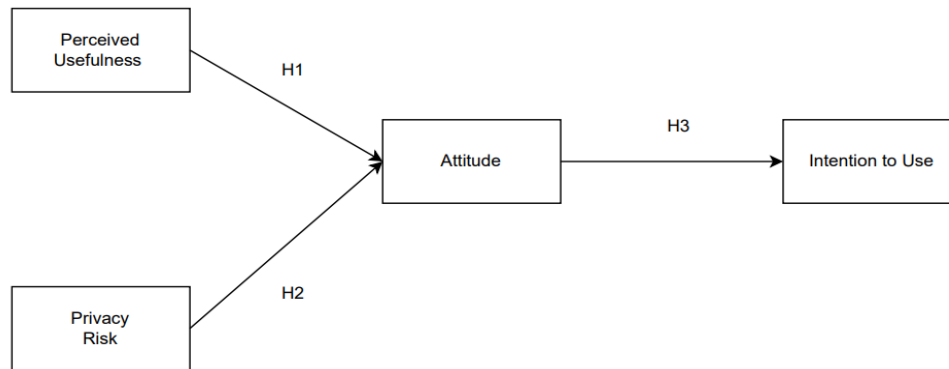
Kim et al. (2017) argue that perceived usefulness, ease of use, and enjoyment determine consumers' attitudes toward using a technology, shaping their intentions. Yoon (2016) found that perceived usefulness, interactivity, and ease of use affected users' attitudes and intentions to use mobile library apps. Chang et al. (2012) reported that Taiwanese university students' (n=158) attitudes toward mobile learning positively affected their intention to continue using mobile technologies to learn English. Romero-Rodríguez et al. (2020) determined that university professors' performance expectations, enabling conditions, and attitudes toward using the technology made them more enthusiastic about using IoT technologies. Park et al. (2017) found that consumers' attitudes toward IoT technologies in a smart home environment significantly affected their intention to use technologies. Hsu and Lin (2016) collected data from 508 respondents through an online survey in Taiwan. They reported that consumers' attitudes toward using IoT services positively affected their intention to use them. Narakorn and Seesupan (2019) found that Thai consumers' (=272) attitudes toward IoT services positively affect their intention to continue using them. Tirkayi and Önder (2022) also reported that consumers' attitudes toward using smart wearables positively affected their intention to use them.

In this context, the following is the third hypothesis.

*H3: Consumers with positive attitudes toward IoT services are more likely to use them.*

#### **4. Methods and Findings**

This study investigated (1) whether perceived usefulness and perceived privacy risk affected consumers' attitudes toward IoT services and (2) whether their attitudes toward IoT services affected their intention to use them. Figure 1 shows the research model.



**Figure 1.** Research model

The sample consisted of 141 participants from different cities in Türkiye. Data were collected online between October 2022 and November 2022. Convenience and snowball sampling were utilized in the process of participant recruitment.

Permission for the research was obtained from Kastamonu University Research and Publication Ethics Committee with the decision dated 3/10/2022 and numbered 10/12.

The perceived usefulness and use intention scales were based on Hsu and Lin (2018) and Narakorn and Seesupan (2019). The perceived privacy risk scale was derived from Hsu and Lin (2018). Finally, the attitude scale was derived from Narakorn and Seesupan (2019).

Data were collected using a survey consisting of two parts. The first part was a personal information form on demographic characteristics. The second part consisted of the Perceived Usefulness Scale, the Perceived Privacy Risk Scale, and the Use Intention Scale. The scales consisted of items rated on a five-point Likert-type scale (1=Strongly disagree to 5=Strongly agree). Scale questions are given in Appendix 1.

Table 1 shows all participants' demographic characteristics.

**Table 1.** Demographic characteristics

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
Woman	65	46,1
Man	76	53,9
<b>Age</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
18-25	36	25,5
26-35	39	27,7
36-45	44	31,2
46-55	18	12,8
56 +	4	2,8
<b>Education</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
Middle School	13	9,2
Associate Degrees	38	27,0
Bachelor's Degrees.	44	31,2
Master	32	22,7
PhD	14	9,9
<b>Occupation</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
Public Sector	41	29,1
Private Sector	41	29,1
Self-employed	8	5,7
Shopkeepers / Company Owners	15	10,6
Retired	2	1,4
Housewives	13	9,2
Student	21	14,9



Income	Frequency	Percent
5000 -	18	12,8
5000-15000	49	34,8
15000-25000	49	34,8
25000-35000	15	10,6
35000 +	10	7,1

Men made up seventy-six percent of the total participants. Age range ranging from 36 to 45 years was represented by 44 individuals. There were 39 individuals who were between the ages of 26 and 35. 36 of the participants were in the age range of 18 to 25 years old. Between the ages of 46 and 55, there were eighteen participants. Over the age of 55, there were four participants. The participants' highest level of education was a bachelor's degree. The participants' highest level of education was an associate's degree. Master's degrees were held by thirty-two of the participants. Fourteen individuals held Ph.D. degrees. Thirteen of the participants had completed their middle school education. The private sector was represented by forty-one of the participants. The public sector was represented by forty-one of the participants. Students made up twenty-one of the participants. Fifteen participants were shopkeepers or company owners. Thirteen participants were housewives. Eight participants were self-employed. Two participants were retired. Forty-nine participants had an income of 15000 to 25000. Forty-nine participants had an income of 5000 to 15000. Eighteen participants had an income below 5000. Fifteen participants had an income of 25000 to 35000. Ten participants had an income above 35000.

Exploratory factor analysis (EFA), confirmatory factor analysis (CFA), reliability analysis, and normality tests were used to establish the validity and reliability of the scales.

**Table 2.** EFA results

Perceived Usefulness	Factor Loadings	Skewness	Kurtosis	Mean	Std. Deviation
PU1	,914	-1,161	2,051	3,91	,882
PU2.	,929	-,820	,733	3,86	,923
PU3	,920	-,861	1,341	3,89	,863
PU4	,906	-,811	1,386	3,87	,847
PU5	,906	-1,027	1,176	3,89	,969
PU6	,857	-,734	1,201	3,87	,852
PU7	,904	-,978	1,268	3,88	,922
KMO: ,933 Approx. Chi-Square: 1105,938 df:21 sig:.,000 Total Variance Explained: % 81,994					
Perceived Privacy Risk	Factor Loadings	Skewness	Kurtosis	Mean	Std. Deviation
PR1	,884	,179	-,424	2,63	1,045
PR2	,885	,158	-,012	2,70	,939
PR3	,927	,065	-,345	2,78	1,001
PR4	,869	,209	-,273	2,86	1,025
KMO: ,834 Approx. Chi-Square: 392,376 df:6 sig:.,000 Total Variance Explained: % 79,477					
Attitude	Factor Loadings	Skewness	Kurtosis	Mean	Std. Deviation
AT1	,848	-,732	1,326	3,77	,787
AT2	,901	-1,099	1,977	3,74	,840
AT3	,917	-,941	1,813	3,72	,831
AT4	,896	-,938	1,825	3,70	,826
AT5	,873	-,734	1,197	3,71	,866
KMO: ,860 Approx. Chi-Square: 576,721 df:10 sig:.,000 Total Variance Explained: % 78,714					
Use Intention	Factor Loadings	Skewness	Kurtosis	Mean	Std. Deviation
IU1	,877	-,581	,536	3,77	,857
IU2	,868	-,569	,785	3,71	,858
IU3	,881	-,301	,162	3,40	,902
IU4	,881	-,224	,089	3,48	,930
KMO: ,772 Approx. Chi-Square: 365,312 df:6 sig:.,000 Total Variance Explained: % 76,862					

The EFA results showed that the items had factor loadings greater than 0.50. The perceived usefulness scale had factor loadings of 0.857 to 0.929. The perceived privacy risk scale had factor loadings of 0.869 to 0.927. The attitude scale had factor loadings of 0.848 to 0.917. The use intention scale had factor

loadings of 0.868 to 0.881. All scales had KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) values greater than 0.70, for which Bartlett's test of sphericity was significant. These results showed that the sample was large enough for factor analysis. All scales explained over 50% of the total variance. They had kurtosis and skewness values of -2 to + 2, indicating normal distribution (Field, 2017).

Table 3 shows the CFA goodness of fit results.

**Table 3.** Goodness of fit results.

Variable	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	CFI	NFI	TLI	SRMR
<b>Criterion</b>			$\leq 5$	$\geq 85$	$\geq 90$	$\geq 90$	$\geq 90$	$\leq 08$
<b>Perceived Usefulness</b>	46,531	41	3,324	0,911	0,971	0,959	0,956	0,0230
<b>Perceived Privacy Risk</b>	5,724	2	2,862	0,98	0,991	0,986	0,972	0,0184
<b>Attitude</b>	4,886	4	1,221	0,986	0,998	0,992	0,996	0,0157
<b>Use Intention</b>	4,123	1	4,123	0,986	0,991	0,989	0,949	0,0120

Because there were fewer than 250 people in the sample, the SRMR value was calculated and examined. The findings of the CFA indicated that the requirements for the scales' goodness of fit were satisfactory (Boateng et al., 2018).

Reliability was assessed after the EFA and CFA.

Table 4 shows the Average Variance Extracted (AVE) and composite reliability (CR) values.

**Table 4.** Reliability results

Variable	AVE	CR	Cronbach' Alpha
<b>Perceived Usefulness</b>	0,76	0,96	0,963
<b>Privacy Risk</b>	0,72	0,91	0,913
<b>Attitude</b>	0,74	0,93	0,932
<b>Use Intention</b>	0,80	0,93	0,899

The reliability of the scales was demonstrated by the fact that their respective alpha coefficients were higher than 0.70. In addition, the scales had AVE values that were greater than 0.50 and CR values that were greater than 0.70, which demonstrated that the scales were both valid and dependable (Kautish & Sharma, 2019).

With the intention of putting the hypotheses to the test, a structural equation model was constructed. Figure 2 shows the model.

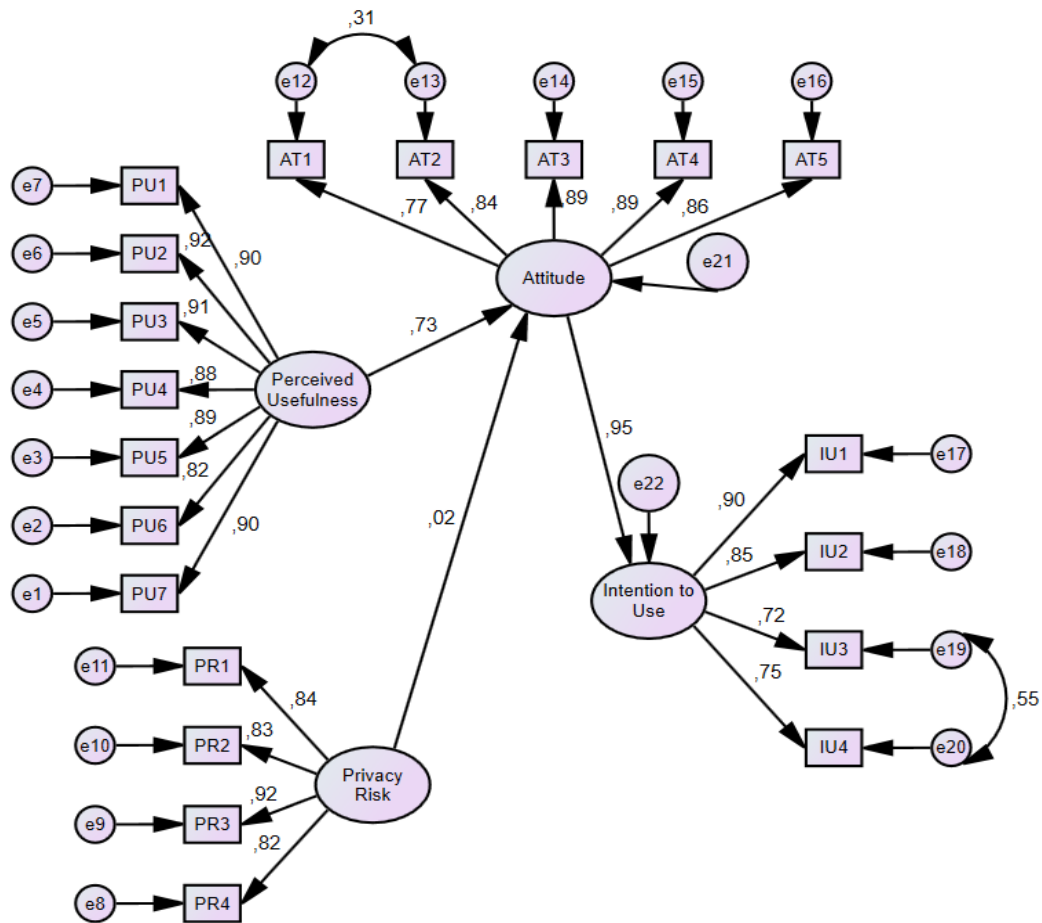


Figure 2. Structural equation model

Table 5 shows the goodness of fit values for the structural equation model.

Table 5. Goodness of fit values for the structural equation model

Variable	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	CFI	NFI	TLI	SRMR
Criterion			$\leq 5$	$\geq .85$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\leq .08$
Model	257,274	165	1,559	0,856	0,964	0,917	0,955	0,0696

According to the findings, the structural equation model had values of goodness of fit that were within acceptable ranges.

Table 6. Structural equation model analysis results

Analysis Path	B	$\beta$	S.E.	C.R.	p
Attitude <--- Perceived usefulness	0.54	0.732	0.064	8.453	***
Attitude <--- Perceived privacy risk	0.017	0.024	0.047	0.365	0.715
Intention to use <--- Attitude	1.21	0.95	0.108	11.208	***

Perceived usefulness positively affected attitude. Attitude significantly affected usage intention. Perceived privacy risk did not significantly affect attitude. The results confirmed H1 and H3.

### 5. Conclusion

This study investigated the impact of perceived usefulness and privacy risks on consumers' attitudes toward IoT services and the impact of their attitudes on their intentions to use those services. The results showed that perceived usefulness positively affected consumers' attitudes toward IoT services, which is

consistent with the literature (Narakorn & Seesupan, 2019; Xiao & Goulias, 2022). These results indicate that consumers who consider IoT services useful are more likely to have positive attitudes toward those services. The results showed that perceived privacy risk did not significantly affect attitude. Some researchers argue that perceived risk significantly negatively affects attitudes (Meidute-Kavaliauskiene et al., 2021), while others claim that it does not significantly affect attitudes (Çelik & Aydın, 2021). The sample consisted of participants who have experienced IoT services and have a high level of education. Therefore, researchers should compare those who have experienced IoT services and those who have not. They should also investigate the effect of education on perceived usefulness and attitudes toward IoT services. Our results indicate that consumers with IoT experiences do not perceive too much risk, which does not affect their attitudes. The results also showed that participants' attitudes affected their intentions, which is consistent with the literature (Narakorn & Seesupan, 2019; Tiryaki & Önder, 2022). This result indicated that consumers with positive attitudes toward IoT services were more likely to use those services. IoT technologies offer enormous opportunities for many new applications that promise to improve our quality of life (Xia et al., 2012: 1101). The more consumers believe they can adopt and adapt an IoT product or service, the more they integrate it into their lives (Tsourela & Nerantzaki, 2020). Technology experts and analysts propose a wide variety of smart home devices as the most useful for managing and coordinating one's dwelling. For example, smart TVs, voice assistants, smart lights, motion detectors, surveillance cameras, smart thermostats, and smart blinds are the most popular smart home applications (Korneeva et al., 2021: 4). Consumers are able to make better use of the resources that are accessible to them thanks to sensors that are installed in kitchens. These sensors detect the date of expiration of various products and beverages. An AI-integrated sensor can offer meal options by detecting the available ingredients in the refrigerator (Rajesh et al., 2022: 4). However, new technological applications are costly. In addition to high costs, the expansion of the worldwide market for smart homes may be stymied by a number of technical challenges, including but not limited to interconnection and charging standards (Korneeva et al., 2021: 5). Therefore, it is of utmost importance for manufacturers to design products in such a way as to reduce costs and even achieve high energy savings. In addition, protecting privacy should be a key priority for successfully adapting and developing IoT systems. We must protect privacy by design. IoT customers should have the necessary features to control their information and choose who can access it (Öztürk & Zeybek, 2021: 7). In practice, corporations are obligated to advise customers of the intended use of their data before gathering it (Hsu & Lin, 2016).

This study had two limitations. First, the sample was not heterogeneous because we recruited consumers who had already used IoT services before. Second, most of our participants were well-educated people.

Researchers should also investigate the effect of innovativeness on use intentions and attitudes. For example, they should analyze whether the risk perceptions of users with low and high levels of innovativeness differ. In addition, energy savings are of paramount importance. Therefore, researchers should also investigate whether consumers' attitudes towards IoT services vary according to their energy-saving sensitivity.

## References

- AlHogail, A. (2018). Improving IoT technology adoption through improving consumer trust. *Technologies*, 6(64), 1-17. doi: 10.3390/technologies6030064.
- Al-rawashdeh, M., Keikhosrokiani, P., Belaton, B., Alawida, M., & Zwiri, A. (2022). IoT adoption and application for smart healthcare: A systematic review. *Sensors*, 22(14), 5377. doi: 10.3390/s22145377
- Alraja, M. N., Farooque, M. M. J., & Khashab, B. (2019). The effect of security, privacy, familiarity, and trust on users' attitudes toward the use of the IoT-based healthcare: the mediation role of risk perception. *IEEE Access*, 7, 111341-111354.

- Arfi, W. B., Nasr, I. B., Khvatova, T., & Zaied, Y. B. (2021). Understanding acceptance of e healthcare by IoT natives and IoT immigrants: An integrated model of UTAUT, perceived risk, and financial cost. *Technological Forecasting and Social Change*, 163, 120437.
- Atzori, L., Iera, A., & Morabito, G. (2010). The internet of things: A survey. *Computer Networks*, 54(15), 2787-2805.
- Bertin, E., Crespi, N., & Magedanz, T. (Eds.). (2013). *Evolution of telecommunication services: the convergence of telecom and internet: technologies and ecosystems* (Vol. 7768). Springer.
- Boateng, G. O, Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quinonez, H. R., & Young, S. L. (2018) Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: A primer. *front. Public Health*, 6, 149.
- Brous, P., Janssen, M., & Herder, P. (2020). The dual effects of the Internet of Things (IoT): A systematic review of the benefits and risks of IoT adoption by organizations. *International Journal of Information Management*, 51, 101952.
- Chang, C. C., Yan, C. F., & Tseng, J. S. (2012). Perceived convenience in an extended technology acceptance model: Mobile technology and English learning for college students. *Australasian Journal of Educational Technology*, 28(5), 809-826.
- Chuang, J. H., Wang, J. H., & Liang, C. (2020). Implementation of Internet of Things depends on intention: Young farmers' willingness to accept innovative technology. *International Food and Agribusiness Management Review*, 23(1030-2020-1046), 253-265.
- Çelik, Z., & Aydın, İ. (2021). Perakendecilikte drone ile ürün teslimatının tüketicilerin davranışsal niyetlerine etkisi. *BMIJ*, 9(4), 1422-1436.
- Dlamini, N. N., & Johnston, K. (2016, November). The use, benefits and challenges of using the Internet of Things (IoT) in retail businesses: A literature review. In *2016 International Conference On Advances In Computing And Communication Engineering (ICACCE)* (pp. 430-436). IEEE.
- Dong, X., Chang, Y., Wang, Y., & Yan, J. (2017). Understanding usage of Internet of Things (IOT) systems in China: Cognitive experience and affect experience as moderator. *Information Technology & People*, 30(1), 117-138.
- Field, A. (2017). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. 5th edition; SAGE Publications: Thousand Oaks, CA, ISBN 978-1-5264-1952-1 978-1-5264-1951-4.
- Gao, L., & Bai, X. (2014). A unified perspective on the factors influencing consumer acceptance of internet of things technology. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 26(2), 211-231.
- Govindraj, V., Sathiyarayanan, M., & Abubakar, B. (2017, August). Customary homes to smart homes using Internet of Things (IoT) and mobile application. In *2017 International Conference On Smart Technologies For Smart Nation (SmartTechCon)* (pp. 1059-1063). IEEE.
- Guo, D., Li, M., Lyu, Z., Kang, K., Wu, W., Zhong, R. Y., & Huang, G. Q. (2021). Synchroperation in industry 4.0 manufacturing. *International Journal Of Production Economics*, 238, 108171, 1-13.
- Guo, H., Goodchild, M. F., & Annoni, A. (2020). *Manual of digital Earth* (p. 852). Springer Nature.
- Gupta, R., & Gupta, R. (2016, March). ABC of Internet of Things: Advancements, benefits, challenges, enablers and facilities of IoT. In *2016 Symposium on Colossal Data Analysis and Networking (CDAN)* (pp. 1-5). IEEE.
- Haddud, A., DeSouza, A., Khare, A., & Lee, H. (2017). Examining potential benefits and challenges associated with the Internet of Things integration in supply chains. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 28(8), 1055-1085.



- Hsu, C. L., & Lin, J. C. C. (2016). An empirical examination of consumer adoption of Internet of Things services: Network externalities and concern for information privacy perspectives. *Computers in Human Behavior*, 62, 516-527.
- Hsu, C. L., & Lin, J. C. C. (2018). Exploring factors affecting the adoption of internet of things services. *Journal of Computer information systems*, 58(1), 49-57.
- Infante-Moro, A., Infante-Moro, J. C., & Gallardo-Pérez, J. (2021). Key factors in the implementation of the Internet of Things in the hotel sector. *Appl. Sci.*, 11, 2924, 1-14. <https://doi.org/10.3390/app11072924>.
- Jayashankar, P., Nilakanta, S., Johnston, W. J., Gill, P., & Burres, R. (2018). IoT adoption in agriculture: The role of trust, perceived value and risk. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 33(6), 804-821.
- Karahoca, A., Karahoca, D., & Aksöz, M. (2017). Examining intention to adopt to internet of things in healthcare technology products. *Kybernetes*, 47(4), 742-770.
- Kassab, M., DeFranco, J., & Laplante, P. (2020). A systematic literature review on Internet of things in education: Benefits and challenges. *Journal of Computer Assisted Learning*, 36(2), 115-127.
- Kaur, S., & Singh, I. (2016). A survey report on internet of things applications. *International Journal of Computer Science Trends and Technology*, 4(2), 330-335.
- Kautish, P., & Sharma, R. (2019). Value orientation, green attitude and green behavioral intentions: an empirical investigation among young consumers. *Young Consumers*, 20(4) 338-358.
- Kim, H. Y., Lee, J. Y., Mun, J. M., & Johnson, K. K. (2017). Consumer adoption of smart in-store technology: assessing the predictive value of attitude versus beliefs in the technology acceptance model. *International Journal of Fashion Design, Technology and Education*, 10(1), 26-36.
- Korneeva, E., Olinder, N., & Strielkowski, W. (2021). Consumer attitudes to the smart home technologies and the Internet of Things (IoT). *Energies*, 14, 7913, 1-15. <https://doi.org/10.3390/en14237913>.
- Lins, T., Oliveira, R. A. R., Correia, L. H., & Silva, J. S. (2018, November). Industry 4.0 retrofitting. *In 2018 VIII Brazilian Symposium on Computing Systems Engineering (SBESC)* (pp. 8-15). IEEE.
- Meidute-Kavaliauskiene, I., Yıldız, B., Çiğdem, S., & Cincikaite, R. (2021). Do people prefer cars that people don't drive? A survey study on autonomous vehicles. *Energies*, 14(16), 1-20. <https://doi.org/10.3390/en14164795>.
- Miranda, J., Mäkitalo, N., Garcia-Alonso, J., Berrocal, J., Mikkonen, T., Canal, C., & Murillo, J. M. (2015). From the internet of things to the internet of people. *IEEE Internet Computing*, 19(2), 40-47.
- Mital, M., Chang, V., Choudhary, P., Papa, A., & Pani, A. K. (2018). Adoption of Internet of Things in India: A test of competing models using a structured equation modeling approach. *Technological Forecasting and Social Change*, 136, 339-346. doi: 10.1016/j.techfore.2017.03.001
- Narakorn, P., & Seesupan, T. (2019). The role of attitude towards Internet of Things (IOT) in relation to technology acceptance model in Thailand. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 5(2), 77-92. doi: 10.20319/pijss.2019.52.7792
- Nizetic, S., Solic, P., Gonzalez de Artaza, D. L. I., & Patrono, L. (2020). Internet of things (IoT): opportunities, issues and challenges towards a smart and sustainable future. *Journal of Cleaner Production*, 274, 1-32. doi: 10.1016/j.jclepro.2020.122877
- Osisanwo, F., Kuyoro, S., & Awodele, O. (2015, March). Internet refrigerator—A typical internet of things (IoT). *In 3rd International Conference on Advances in Engineering Sciences & Applied*

- Mathematics* (ICAESAM'2015), London (UK). [http://iieng.org/images/proceedings\\_pdf/2602E0315051.pdf](http://iieng.org/images/proceedings_pdf/2602E0315051.pdf).
- Öztürk, İ. D., & Zeybek, B. (2021). Dijitalleşme ve etik sorunlar: Nesnelerin interneti teknolojisini gözetim, gizlilik, güvenlik kapsamında değerlendirme. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 55, 1-15. doi: 10.47998/ikad.932173
- Park, E., Cho, Y., Han, J., & Kwon, S. J. (2017). Comprehensive approaches to user acceptance of Internet of Things in a smart home environment. *IEEE Internet of Things Journal*, 4(6), 2342-2350. doi: 10.1109/JIOT.2017.2750765
- Pelet, J.-É., Lick, E., & Taieb, B. (2021). The internet of things in upscale hotels: its impact on guests' sensory experiences and behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(11) 4035-4056.
- Princi, E., & Krämer, N. C. (2020). Out of control–privacy calculus and the effect of perceived control and moral considerations on the usage of IoT healthcare devices. *Frontiers in psychology*, 11, 1-15.
- Rajesh, S., Abd Algani, Y. M., Al Ansari, M. S., Balachander, B., Raj, R., Muda, I., Bala, B. K., & Balaji, S. (2022). Detection of features from the internet of things customer attitudes in the hotel industry using a deep neural network model. *Measurement: Sensors*, 22, 1-11.
- Romero-Rodríguez, J. M., Alonso-García, S., Marín-Marín, J. A., & Gómez-García, G. (2020). Considerations on the implications of the internet of things in spanish universities: The usefulness perceived by professors. *Future Internet*, 12(8), 1-13.
- Sayana, L. S., & Joshi, B. K. (2016). Security issues in internet of things. *Uttarakhand: ICFAI. UGC Sponsored National Conference on Global Challenges – Role of Sciences & Technology in Imparting their Solutions (GCRSTS 2016)*, 23-24 April 2016, TIT&S Bhiwani, Haryana, India. ISBN: 978-81-909307-3-4.
- Serror, M., Hack, S., Henze, M., Schuba, M., & Wehrle, K. (2020). Challenges and opportunities in securing the industrial internet of things. *IEEE Transactions on Industrial Informatics*, 17(5), 2985-2996.
- Shehabat, I. M., & Al-Hussein, N. (2018). Deploying internet of things in healthcare: Benefits, requirements, challenges and applications. *J. Commun* 13(10), 574-580.
- Teo, T., Lee, C. B., & Chai, C. S. (2008). Understanding pre-service teachers' computer attitudes: applying and extending the technology acceptance model. *Journal Of Computer Assisted Learning*, 24(2), 128-143.
- Tiryaki, İ., & Önder, G. L. (2022). Tüketicilerin akıllı giyilebilir nesnelerin kullanımına yönelik davranış niyetlerinin genişletilmiş teknoloji kabul modeli aracılığıyla incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 182-202.
- Tsourela, T., & Nerantzaki, D. M. (2020). An Internet of Things (IoT) acceptance model: Assessing consumer's behavior toward IoT products and applications. *Future Internet*, 12, 191, 1-23; doi:10.3390/fi12110191.
- Vaidya, S., Ambad, P., & Bhosle, S. (2018). Industry 4.0—a glimpse. *Procedia Manufacturing*, 20, 233-238.
- Want, R., Schilit, B. N., & Jenson, S. (2015). Enabling the internet of things. *Computer*, 48(1), 28-35.
- Xia, F., Yang, L. T., Wang, L., & Vinel, A. (2012). Internet of things. *International Journal Of Communication Systems*, 25(9), 1101.
- Xiao, J., & Goulias, K. G. (2022). Perceived usefulness and intentions to adopt autonomous vehicles. *Transportation Research Part A*, 161, 170-185.

- Xu, L. D., Xu, E. L., & Li, L. (2018). Industry 4.0: state of the art and future trends. *International Journal Of Production Research*, 56(8), 2941-2962.
- Yoon, H. Y. (2016). User acceptance of mobile library applications in academic libraries: An application of the technology acceptance model. *The Journal of Academic Librarianship*, 42(6), 687-693.
- Zhu, D. S., Lin, T. C. T., & Hsu, Y. C. (2012). Using the technology acceptance model to evaluate user attitude and intention of use for online games. *Total Quality Management & Business Excellence*, 23(7-8), 965-980.

**Appendix 1: Scale items**

Perceived Usefulness
PU1: Using IoT services will improve my work/life performance. (Hsu & Lin, 2018)
PU2: Using IoT services will increase my work/life effectiveness. (Hsu & Lin, 2018)
PU3: Using IoT services will improve the quality of my life and work. (Narakorn & Seesupan, 2019)
PU4: Using IoT services will improve my lifestyle and work efficiency. (Narakorn & Seesupan, 2019)
PU5: Using IoT services will help me finish many tasks related to my life and work quickly. (Narakorn & Seesupan, 2019)
PU6: Using IoT services will help me get useful information for work and life. (Narakorn & Seesupan, 2019)
PU7: Using IoT services will be beneficial for life and work. (Narakorn & Seesupan, 2019)
Perceived Privacy Risk
PR1: Using IoT services will have a significant privacy risk. (Hsu & Lin, 2018)
PR2: There is much uncertainty around using IoT services. (Hsu & Lin, 2018)
PR3: My decision to use IoT services will expose me to privacy risks. (Hsu & Lin, 2018)
PR4: Using IoT services will result in a breach of privacy. (Hsu & Lin, 2018)
Attitude
AT1: It will be fun to use IoT services. (Narakorn & Seesupan, 2019)
AT2: I think it is a good idea to use IoT services. (Narakorn & Seesupan, 2019)
AT3: I think using IoT services will make me feel good. (Narakorn & Seesupan, 2019)
AT4: Using IoT services will make me happy. (Narakorn & Seesupan, 2019)
AT5: In general, I have a positive attitude toward IoT services. (Narakorn & Seesupan, 2019)
Use Intention
IU1: I plan to use IoT services in the future. (Hsu & Lin, 2018)
IU2: I plan to recommend my friends to use IoT services. (Hsu & Lin, 2018)
IU3: I plan to use IoT instead of other channels. (Narakorn & Seesupan, 2019)
IU4: I will always use IoT services if possible. (Narakorn & Seesupan, 2019)

## ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Business, Economics and Management Research Journal'ın hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

**Kurul adı:** Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

**Tarih:** 03.10.2022

**No:** 10 / 12

## ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

**1. yazar katkı oranı:** %60

**2. yazar katkı oranı:** %40



## Kur korumalı mevduat sistemi ve vergilemenin amaçları üzerine bir değerlendirme

Ahmet Köstekçi<sup>1</sup>Filiz Özbay<sup>2</sup>

### Özet

Ekonomik, sosyal ve mali alandaki amaçların gerçekleştirilmesi noktasında para ve maliye politikaları en temel politikalarlardır. Para ve maliye politikası stratejileri ve bu stratejiler ekseninde kullanılan araçlar, güçlü bir makroekonomik, sosyal ve mali yapıyı tesis etme sürecinde önemli rol oynamaktadır. Vergi, harcama, bütçe ve borçlanma gibi mali araçlara sahip olan ve siyasi iktidar tarafından belirlenen maliye politikası ile ekonomik istikrarın sağlanması, iktisadi büyüme ve kalkınmanın gerçekleştirilmesi ve gelir dağılımında adaletin tesis edilmesi amaçlanmaktadır. Politika faizleri, açık piyasa işlemleri ve diğer birtakım araçlara sahip olan para politikası ise finansal istikrar, potansiyel büyüme ve fiyat istikrarı gibi amaçlara odaklanmaktadır. Makroekonomik amaçların gerçekleştirilmesi için tam bir eşgüdüm ve tutarlılık içerisinde yürütülmesi gereken bu politikalar, politika yapıcı ve uygulayıcılarının kararları ekseninde de şekillenmektedir. Bu anlamda iktisadi rasyonaliteden uzaklaşıldıkça bu politikalar çatışabildikleri gibi birbirlerinin etkinliğini de önemli ölçüde zayıflatmaktadır. Tüm ülkeler için önem arz eden bu durum, Covid-19 ve sonraki süreçte yeni ekonomi modeli kapmasında politika değişikliğine giden Türkiye için ön plana çıkan önemli bir tartışma konusu olmuştur. Bu çalışmada da söz konusu politika değişiklikleri sonucunda Türkiye’de yaşanan kur şoku nedeniyle bir çözüm olarak hayata geçirilen “Kur Korumalı Mevduat Sistemi” ile vergilemenin amaçları üzerine bir değerlendirme yapılmış ve bu amaç kapsamında döviz kurunu baskılamak için oluşturulan sistemin, vergilemenin amaçları bağlamında etkileri tartışılmıştır. Çalışmada ulaşılan genel görüş, kur korumalı mevduat uygulamasının vergilemenin amaçları ile çeliştiği yönündedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kur Korumalı Mevduat Sistemi, Vergilemenin Amaçları, Türkiye, Para ve Maliye Politikası.

**JEL Kodları:** H20, E50, E62, O24


## An evaluation on the currency protected deposit system and the purposes of taxation


### Abstract

With regard to achieving economic, social, and financial goals, monetary and fiscal policies are the most fundamental policies. Monetary and fiscal policy strategies and the instruments utilized in their axis play an important role in the process of establishing a robust macroeconomic, social and fiscal structure. The fiscal policy which includes financial instruments such as taxes, expenditure, budget, and borrowing and which is determined by the political power, aims to ensure economic stability, achieve economic growth and development and establish justice in income distribution. As for monetary policy, which includes policy rates, open market operations, and several other instruments, it focuses on objectives such as financial stability, potential growth, and price stability. These policies which must be carried out in full coordination and consistency to achieve macroeconomic objectives are also shaped by the decisions of policymakers and implementers. In this sense, as we move away from economic rationality, these policies may not only conflict but also significantly undermine each other's effectiveness. This situation, which is important for all countries, has been a hot topic of discussion for Turkey which has altered its policies in the context of Covid-19 and the new economic model in the following period. This study aims to assess the purposes of taxation with the "Currency Protected Deposit System", which was put in place as a remedy for the exchange rate shock experienced in Turkey as a result of these policy changes, and within the scope of this purpose, the effects of the system created to suppress the exchange rate are discussed in the context of the purposes of taxation. The overall conclusion of the study is that the practice of currency protected deposits contradicts the purposes of taxation.

**Keywords:** Currency Protected Deposit System, Purposes of Taxation, Turkey, Monetary and Fiscal Policy.

**JEL Codes:** H20, E50, E62, O24

<sup>1</sup> Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Fırat Üniversitesi, Elazığ, Türkiye, akostekci@firat.edu.tr,  ORCID ID: 0000-0001-8485-887X

<sup>2</sup> Dr., Diyarbakır, Türkiye, filiz.ozbay21@gmail.com,  ORCID ID: 0000-0002-5599-9021

## 1. Giriş

Devletin adil bir gelir ve kaynak dağılımı yaratma, ekonomik büyüme ve kalkınmayı gerçekleştirme, tam istihdam ve fiyat istikrarını sağlama gibi amaçları vardır. Devletin bu amaçları gerçekleştirebilmesi için para ve maliye politikası araçları en temel araçlardır. Maliye politikası araçları olarak vergi, borçlanma ve kamu harcamaları; para politikası araçları olarak ise faiz, açık piyasa işlemleri ve zorunlu karşılık oranı gibi araçlar kullanılarak ekonomi üzerinde çeşitli etkiler yaratılabilmektedir. Bu nedenle uygulamada maliye ve para politikasının amaç ve araçlarının tutarlı ve eşgüdüm içerisinde olması gerekmektedir. Aksi takdirde birbirini desteklemeyen para ve maliye politikası uygulamaları, amaç çatışması yaratarak ekonomik ve mali yapıyı zayıflatabilmektedir. Zayıf bir mali yapı veya maliye politikası uygulaması ise enflasyonist eğilimlerin yükselmesine, reel faizlerin artmasına ve paranın değer kaybetmesine neden olarak para politikası hedeflerini işlevsizleştirebilmekte (Togo, 2007: 10) ve makroekonomik istikrarın sağlanmasını güçleştirebilmektedir.

Makroekonomik istikrarın sağlanması ve korunması özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde oldukça önemlidir. Bu anlamda devletin, makroekonomik istikrarı sağlamaya yönelik politikalarından uzaklaşması veya aldığı önlemlerin iktisadi realitesinin olmaması, öngörülebilirliği azaltabilmektedir. Öngörülebilirliğin azaldığı koşullar altında oluşan fiyat istikrarsızlıkları, döviz kurlarının yukarı yönlü hareketleri, yoksulluk, gelir dağılımında adaletsizlik ve zayıf mali yapı ise ekonomik, mali ve sosyal alanlarda toplumsal bir maliyet olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca optimal para ve maliye politikasının kapsayıcı hedeflerinden uzaklaşılması, istikrarsız bir ekonomik ortam yaratabilmektedir. İstikrarsız bir ekonomik ortamda, hane halkı tüketim ve tasarruf kararlarında kendilerini güvende hissedemeyen şirketler ise yatırım kararlarına odaklanamamaktadır (CFA Institute, 2022). Optimal para ve maliye politikası uygulamalarını zorunlu kılan böylesi bir durum, tutarlı politika karmasının varlığını ve politika koordinasyonu ile ulaşılmak istenen ekonomik hedeflerin dikkate alınarak tercih sıralamasına tabi tutulmasını gerekli kılmaktadır (Togo, 2007: 8). İstikrarlı bir ekonomik ortam yaratmanın ön koşulu ise iktisadi rasyonalitesi olmayan popülist politikalarından uzaklaşmak ve optimal para ile maliye politikası uygulamasına başurmaktır.

Optimal para ve maliye politikası ekseninde oluşturulan tutarlı politika karması, güçlü ekonomi politikası uygulamalarının ön koşuludur. Çünkü ekonomi politikası uygulamalarında tutarlı politika karması, amaç ve araçlar arasındaki uyumu güçlendirirken diğer yandan ise amaç ve araçlar arasındaki olası çatışma ve tutarsızlıkları minimum düzeye çekmektedir. Bu koşullar altında uygulanan ekonomi politikası ile istikrarlı büyüme, yüksek istihdam, güçlü bir üretim ekonomisi, fiyat istikrarı ve adil gelir dağılımı hedeflerine ulaşılabilir. Burada özellikle bağımsız merkez bankası ve siyasi iktidar arasındaki koordinasyonun önemi daha da ön plana çıkmakta ve başarılı bir ekonomi politikası için maliye politikasının para politikasını, para politikasının da maliye politikasını destekleyecek bir yapıda olması gerekmektedir (Eğilmez, 2012).

Başarılı ekonomi politikası, para ve maliye politikası arasındaki uyuma bağlı olduğu gibi para ve maliye politikası uygulamalarının reel etkiler yaratacak şekilde doğru kullanımına da bağlıdır. Bu anlamda ekonomik konjonktür dalgalanmaların doğru teşhis edilmesi ve uygulanacak konjonktür karşıtı politikaların etkin bir biçimde kullanılabilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde dış kaynaklı iktisadi dalgalanmalar iç ekonomiye kısa sürede yayılırken iç kaynaklı iktisadi dalgalanmalar ise daha da derinleşebilmektedir. Nitekim Covid-19 ile başlayan süreçte ortaya çıkan küresel ekonomik gelişmelerden biri, hızlanan fiyat artışları olmuştur. Küresel düzeyde yaşanan fiyat artışları ile birlikte Türkiye’de görülen enflasyonist eğilimlerin yanı sıra düşük faiz politikası ve fiyat istikrarını sağlamaya yönelik kararların alınmaması sonucunda bir kur krizi de yaşanmaya başlanmıştır. Artan enflasyon ortamında Türk Lirası’nın döviz karşısında değer kaybını önlemeye yönelik politikaların hayata geçirilmemesi kur krizinin etkilerini derinleştirmiş ve Türkiye, düşük kur politikası yerine döviz kurunu dizginleyecek farklı enstrümanlar kullanma yoluna gitmiştir. Bu enstrümanlardan biri de kur korumalı mevduat sistemidir. Sermaye ve tasarruf sahipleri açısından avantaj sağlayan kur korumalı mevduat sisteminin, hazine ve bütçeye getirdiği yük nedeniyle devletin yatırım ve sosyal amaçlı harcamalarının azalmasına ve gelir dağılımında adaletin bozulmasına yol açacağı düşünülmektedir. Ayrıca kur korumalı mevduat sahiplerine vergisel avantaj sağlama durumunun, vergilemenin mali ve sosyal amacının

zedelenmesine neden olacağı da tartışılmaktadır. Belirtilen tartışmalar ekseninde yapılan çalışma, kur korumalı mevduat sisteminin vergilemenin amaçları üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda yapılan çalışmanın giriş kısmından sonra kur korumalı mevduat sistemi ele alınmıştır. Devamında vergilemenin amaçlarına teorik çerçevede değinilmiş ve sonrasında kur korumalı mevduat sistemi ile vergilemenin amaçları arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Çalışma, sonuç ve öneri kısmı ile tamamlanmıştır.

## 2. Kur Korumalı Mevduat Sistemi

Kur korumalı mevduat uygulaması, yeni bir sistem olarak değerlendirilmekle birlikte geçmişte uygulama olanağı bulan dövize çevrilebilir mevduat sistemine kısmen benzediğini de ifade etmek mümkündür. Türkiye’de ilk kez 1967 yılında gündeme gelen dövize çevrilebilir mevduat sistemi, ülkeye döviz girişini teşvik etmek amacıyla yurt dışında yerleşik gerçek veya tüzel kişilerin getirecekleri dövizler için dövize çevrilebilir TL mevduat hesaplarının açılmasını öngörmüştür (Yayman, 2022: 527). Dövize çevrilebilir mevduat sistemi, dış ticaret açığını kapatabilmek için yurt dışındaki bireylerin dövizlerini yurt içine getirerek döviz darboğazı karşısında ülkenin uluslararası mali piyasalardan borçlanmasını sağlamak amacıyla getirilmiştir. Dövize çevrilebilir mevduat hesaplarına kur garantisi de sağlanarak oluşan kur farkı bütçeden karşılanmıştır (Akbulak, 2021). Dövize çevrilebilir mevduat uygulaması, kur farkından doğan ödemelerin hazine üzerinde yük oluşturması, hesaplardaki bakiyelerle kullanılan kredilerin ne amaçla kullanıldığının saptanamaması ve uygulamanın yeterince tanıtılmaması sonucu 1979 yılında son bulmuştur (Gülerci, 2022: 605).

Türkiye’de yüksek enflasyon baskısı ve değerlenen döviz kuruna rağmen düşük faiz politikası uygulaması birtakım ekonomik problemleri ve karşı önemleri beraberinde getirmiştir. Bu anlamda döviz kurunun aşırı yükselmesi sonucu fiyat istikrarını sağlamak, Türk Lirası’nın yabancı paralar karşısında değerini korumak, enflasyon sorununa karşı düzenleyici önlemler almak ve yabancı paraya olan talebi önmek amacıyla Merkez Bankası tarafından 2021/14 sayılı Türk Lirası Mevduat ve Katılma Hesaplarına Dönüşümün Desteklenmesi Hakkında Tebliğ yayınlanmıştır. Bu tebliğde, yurt içinde yerleşik gerçek veya tüzel kişilerin döviz tevdiat hesaplarının ve döviz cinsinden katılım fonlarının Türk lirası vadeli mevduat ve katılma hesaplarına dönüşmesi halinde mevduat ve katılım fonu sahiplerinin kazançlarının kur değişimlerine bağlı olarak ortaya çıkabilecek kur kayıplarının karşılanacağı yer almıştır (Deliktaş, 2022).

Bu uygulama ile ülkede fiyat istikrarını sağlama ve döviz işlemlerinin maliyetlerini içselleştirilmeye yönelik katılım hesaplarına kur garantisi sağlanarak ve milli para cinsinden tasarrufları teşvik ederek dövize olan talebin azaltılması ve döviz kurunda yaşanan dalgalanmaların önlenmesi hedeflenmektedir. Kur korumalı mevduat sistemi, aynı zamanda ülke içinde yapılan işlemlerin milli para ile yapılmasını da teşvik etmektedir. Ayrıca bu sistem, fiziki olarak bulunan altınların reel ekonomiye kazandırılmasını ve kayıt dışı tutulan varlıkların kayıt altına alınmasını da sağlamayı amaçlamaktadır (Gülerci, 2022: 605). Belirtilen amaçlarla uygulamaya konulan sistemin temel özellikleri aşağıdaki gibidir (2021/14 Sayılı Tebliğ):

- ✓ Yurt içinde yerleşik gerçek ve tüzel kişiler bu uygulamadan yararlanabilmektedir.
- ✓ 3, 6 ve 9 ay ile 1 yıl vadeli olmak üzere Türk Lirası mevduat veya katılma hesabı açılabilir.
- ✓ Yurt içinde yerleşik bulunan gerçek kişilerin bankalardaki, tüzel kişilerin ise 31/12/2021 ile 30/9/2022 tarihleri arasında bankadaki yabancı para cinsinden döviz tevdiat hesabı ve döviz cinsinden katılım fonu hesabı bakiyeleri, hesap sahibinin talep etmesi halinde dönüşüm kuru üzerinden Türk Lirası’na çevrilebilmektedir. Yapılan bu işlem sonucu bankanın elde ettiği döviz, dönüşüm kuru üzerinden Merkez Bankası’na satın alınır ve karşılığı Türk Lirası cinsinden ilgili bankaya yatırılmaktadır.
- ✓ Vade sonunda Türk Lirası mevduat hesabı sahibine anapara ile faiz, katılma hesabı sahibine ise vade sonundaki katılma hesabı bakiyesi banka tarafından ödenmektedir.
- ✓ Vade sonunda, döviz kurunun dönüşüm kurundan yüksek olması durumunda kur farkı göz önüne alınarak hesaplanan tutar, bankanın ödeyeceği faiz veya kâr payından yüksek olması

durumunda, kur farkı üzerinden hesaplanan tutardan faiz düşürülür ve hesaplanan tutar Merkez Bankasınca mevduat veya katılma hesabı sahibine ödenmek üzere ilgili bankaya aktarılmaktadır.

- ✓ Bu kapsamda elde edilen gelirlere uygulanan stopaj oranı % 0'dır. Yani mevduat sahibinin elde ettiği gelir üzerinden vergi alınmamaktadır.
- ✓ Kurumlar vergisine tabi olan mükelleflerin döviz ve altın cinsindeki varlıklarını dönüşüm destekli mevduat hesaplarına aktarmaları durumunda kur/değerleme farkı, faiz/kar payı ve kur artış desteği gelir ve kurumlar vergisinden istisna tutulmaktadır (7352 Sayılı Kanun, Geçici Madde 14).
- ✓ Vade süresi dolmadan paranın çekilmesi durumunda Merkez Bankası tarafından kur farkı için ödeme yapılmamaktadır.
- ✓ Vade süresi dolduğunda tekrar yenileme imkânı tanınmaktadır.

Yukarıda belirtilen özellikler dikkate alınarak kur korumalı mevduat sistemi için basit bir örnek hesaplama, kur artışının faiz getirisinden yüksek olduğu senaryo 6 aylık vade dikkate alınarak açıklanmıştır.

**Tablo 1.** Kur Korumalı Mevduat Sistemi Hesaplamalarına İlişkin Örnek Veriler

30.06.2022'de Mevduat tutarı (TL)	100.000
Dönüşüm kuru (hesap açılış kuru)	16,64
USD karşılığı \$	6.009
Yıllık faiz oranı (%)	15
Vade sonu kur	18,90
Vade sonuna isabet eden faiz oranı (%)	7,5
Vade sonuna isabet eden faiz geliri (TL)	7.500
Vade sonunda ödenecek anapara ve faiz tutarı (TL)	113.570

30.06.2022'de kur korumalı mevduat hesabına 100.000 TL yatıran bir kişi, kur korumalı mevduat hesabına para yatırmak yerine dolar (\$) almış olsaydı 6.009 \$ ( $100.000/16,64=6.009$  \$) elde edecekti. Bankanın uyguladığı yıllık faiz oranı %15 olduğuna göre 6 aylık kısma isabet eden faiz oranı % 7,5 olur. 100.000 TL'lik mevduatın 6 aylık vade sonunda % 7.5 faiz oranı ile elde ettiği gelir 7.500 TL olacaktır. Hesabın açıldığı gün 100.000 TL'lik mevduat ile 6,009 \$ alınabildiğine göre 6 aylık vade sonunda elde edilecek gelir 113.570 TL ( $6,009 \times 18,90=113.570$ ) olacaktır. 100.000 TL ile kur korumalı mevduata para yatıran bireyin 6 aylık vade sonunda elde edeceği anapara ve faiz tutarı 113.570 TL'dir. 13.570 TL'lik kısım, faiz ve kur koruma bedelini oluşturmaktadır. 13.570 TL'lik toplam tutarın 7.500 TL'lik kısmını banka faiz olarak ödemeyi gerçekleştirecek, kalan kısmını (13,570-7,500) ise Hazine ve Maliye Bakanlığı bütçeden karşılayacaktır.

Yapılan örnek hesaplama anlaşılabileceği üzere kur korumalı mevduat hesabının getiri yükü, ilgili banka ve Hazine ve Maliye Bakanlığı arasında paylaşılıyor. Mevduat hesabının açıldığı banka, hesaba uyguladığı faizden kaynaklanan getiriyi mevduat sahibine kendisi öderken söz konusu hesap açılış tarihi ile vade sonunda ortaya çıkacak kur farkı da Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından mevduat sahibine bütçe kaynaklarından ödenmektedir. Kurda öngörülme sızırma gibi önemli risklerle (Yayman, 2022: 534) birlikte diğer birtakım sakıncaları bünyesinde barındıran bu sistemde bankalar, mevduat sahiplerine ödemeleri gereken faizin bir bölümünü Hazine'ye devrederek maliyeti düşürmekte ve dolayısıyla daha fazla kâr etme imkânına sahip olmaktadır. Ayrıca bu sistemde Hazine, kullanmadığı bir paranın maliyetini üstlenerek bütçeye gereksiz bir yük yüklemiş olmaktadır (Eğilmez, 2022a).

Bütçeye gereksiz bir yük getiren bu sistemin bütçe açıklarına neden olarak borçlanma üzerinde baskı yaratması ise diğer bir sakınca olarak ifade edilebilir. Bu uygulamada getiri için uygulanan stopaj oranı % 0 olduğundan, vergi ödeyenler ile faiz geliri elde edenler farklı kişiler olmakta ve gelir dağılımı, vergi ödeyicilerinin aleyhine gelişmektedir (Yılmaz, 2022). Tasarruf sahiplerinin kur kaynaklı kayıplarının önlenmesi ve dövize olan yönelimi azaltarak döviz kurunun dizginlenmesi noktasında bir avantaj sağlayan bu sistem, dövize olan talebi düşürdüğü ölçüde de kur kaynaklı enflasyonist baskıyı azaltma noktasında faydalı olabilecektir (Görmüş, 2022).

Bugün gelinen noktada kur korumalı mevduat ve katılım hesaplarında gerçek ve tüzel yatırımcı sayısı 2 milyon 138 bin 489'a ulaşmış ve 1.3 trilyon TL'lik hacmi geçmiş durumdadır (T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2022). Aralık 2021 tarihinde açılan ilk kur korumalı mevduat hesaplarının 1 yıllık dönemi sona ermiştir. Kur korumalı mevduat sisteminde ilk ödemelerin yapıldığı 2022 Mart ayından itibaren bütçeden, kur korumalı mevduat sahiplerine toplam 91,5 milyar TL ödenmiştir. Mevduat ve katılma hesaplarının kur artışlarına karşı korunmasına ilişkin 2022 yılı aylık giderlere bakıldığında; Mart'ta 11.7, Nisan'da 4.5, Mayıs'ta 4.8, Haziran'da 16.1, Temmuz'da 23.3, Ağustos'ta 15, Eylül'de 9.3 ve Ekim'de ise 6.6 milyar TL'lik bir ödeme yapılmıştır (Foreks, 2022).

### 3. Kavramsal Çerçeve ve Vergilemenin Amaçları

Devletlerin faaliyet alanlarının ve fonksiyonlarının genişlemesi ile birlikte yaşanan iktisadi istikrarsızlıklar, kamu harcamalarını artıran önemli birer faktördür (Sing, 2014: 56). Devlet, üstlendiği faaliyet ve fonksiyonların icrası için yaptığı harcamaların finansmanı noktasında ise gelire ihtiyaç duymaktadır (Pınar, 2012: 37). Çok çeşitli olan kamu gelirlerinin bir kısmı gönüllülük esasına dayanırken bir kısmı ise zorunluluk esasına dayanmaktadır. Zorunluluk esasına dayanan vergiler, devletin en önemli gelir kaynakları arasında yer almaktadır (Musgrave, 1989: 211). Vergi, devletin egemenlik gücüne dayanarak kamusal ihtiyaçları karşılamak üzere gerçek ve tüzel kişilerden karşılıksız ve hukuki cebir altında aldığı parasal değerlerdir. Verginin hak ehliyetine sahip herkesten ödeme gücü ölçüsünde alınması ve konulduğu kaynağı zorlayacak özellikte olmaması, vergi uygulamasının başarılı olmasında büyük önem taşımaktadır (Akdoğan, 2017: 122).

Bir toplumda tercih edilen vergi sistemi ve buna bağlı olarak ortaya çıkan vergileme anlayışı, ekonomik ve sosyal yapı üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Bu özelliği nedeniyle vergilere birçok amaç ve fonksiyon yüklenmiştir (Altay, 2017: 157). Vergilemenin asıl amacı mali amaç olup, devletin kamu harcamalarının finansmanını sağlayacak düzeyde yeterli gelir elde etmesini ifade etmektedir. Fakat 1929 krizinden sonra vergi, ekonomik ve sosyal nitelikli bir takım amaçlara ulaşabilmek amacıyla da etkin kullanılmaya başlanmıştır (Nadaroğlu, 1996: 296). Verginin çevreye yönelik amacının da olduğuna ilişkin görüşlerle birlikte literatürde yaygın olarak bu amaçlar mali, sosyal ve ekonomik amaç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Verginin mali veya klasik fonksiyonu ile ulaşılmak istenilen temel amaç, kamu harcamalarını finanse edecek yeterli kaynağı sağlamaktır. Başka bir ifadeyle verginin mali amacı, bütçe denkliliğini sağlayacak şekilde kamu giderlerinin finansmanını karşılamaktır (Akdoğan, 2017: 124). Nitekim devlet, klasik nitelikte üstlenmiş olduğu fonksiyonları yerine getirebilmek için önemli bir finansman kaynağı olan vergileri en etkin şekilde kullanmaktadır. Bu nedenle devlet artan kamu ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yeni vergiler yürürlüğe koyabileceği gibi mevcut olan vergileri gelir yaratacak biçimde yeniden düzenleyebilmektedir. Ancak kaynak sağlama sürecinin etkin, adil ve politik ile idari açıdan uygulanabilir olması temel bir zorunluluk olmaktadır (Burgess & Stern, 1993: 767). Vergilemenin mali amacının tesis edilmesi için vergilerin tabana yayılması, vergi bilincinin artırılması, vergi adaletini sağlayacak artan oranlı vergi tarifelerinin uygulanması, piyasa ekonomisinin geliştirilmesi, kayıt dışılığın önlenmesi ve vergi aflarına sık sık başvurulmaması gerekmektedir (Şen & Sağbaşı, 2015: 18).

Vergiler, mali amacın yanı sıra sosyal politikaların uygulanması için gerekli olan gelir ve kaynakların artırılması ve yeniden dağıtılması sürecinde de bir politika aracı olarak kullanılmaktadır (Boden, 2005: 107). Sosyal amaçlar; gelir dağılımında adaletin sağlanması, eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerinin sunulması, toplumda dezavantajlı kesimlere yönelik yardımların yapılması ve çevrenin



korunması gibi uygulamaları kapsamaktadır (Karaca, 2021: 179). Ancak vergilemenin sosyal amacı, adil bir gelir ve servet dağılımı açısından daha çok ön plana çıkmaktadır.

Vergilemenin sosyal amacının tesis edilmesini sağlayan adalet ilkesi, verginin adil gelir dağılımı ve sosyal refah üzerindeki etkisi bakımından oldukça önem taşımaktadır (Ejder & Çaşkurulu, 2022: 128). Vergilemede adalet ilkesi, bireylerin ödeme güçlerine göre vergi yüküne katılmalarını ifade etmektedir. Vergi yükünün dengeli ve adil dağıtılabilmesi için ise vergilemede yatay ile dikey adaletin sağlanması ve bireylerin yatay ve dikey adaletle göre vergilendirilmeleri gerekmektedir. Yatay adalet, gelir düzeyi aynı olan bireylerin aynı vergisel yükümlülüklerle tabi olmasını ifade ederken dikey adalet ise gelir düzeyi farklı olan bireylerin farklı vergisel yükümlülüklerle tabi olmasını ifade etmektedir (Kılıç, 2018: 397). Yani vergilemenin gelir dağılımında adaleti sağlanması, verginin ödeme gücü ölçüsünde alınması ve vergi politikalarının gelir dağılımında adaleti sağlayacak tekniklere sahip olmasıyla mümkün olmaktadır. Bu anlamda gelir dağılımında adaletin sağlanması amacıyla en az geçim indirimi uygulaması, artan oranlı tarife, ayırma ilkesi ve sosyal amaçlı vergi muafiyeti ile istisna gibi uygulamalardan yararlanılmaktadır (Öncel vd., 2014: 61).

En az geçim indirimi, kişinin kendisinin ve ailesinin yaşamını asgari düzeyde sürdürebilmesi için gerekli olan gelirin vergi dışında tutulmasını ifade etmektedir. Gelir düzeyi düşük olan, yani gelirleri sadece geçimlerini sağlamaya yetecek düzeyde bulunan kişilerin vergi yüküne katılmamaları vergi adaleti bakımından gerekli görülmektedir (Sağbaş, 2010: 63). Vergi adaletini sağlamada daha etkin bir uygulama olan artan oranlı tarife ise vergi matrahının artmasına veya azalmasına bağlı olarak vergileme oranlarının da aynı doğrultuda artması veya azalması şeklinde ifade edilmektedir (Akdoğan, 2017: 246). Bireylerin gelir ve kişisel durumları dikkate alınarak ödenecek vergi tutarının belirlenmesi, gelir dağılımında adaletin sağlanması bakımından olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. En az geçim indirimi ve artan oranlı tarife uygulamalarında, gelirin niceliği dikkate alınarak farklı oranlarda vergilendirme yapılırken bir diğer uygulama olan ayırma ilkesinde ise gelirin niteliği itibarıyla farklı oranlarda vergilendirme yapılmaktadır. Ayırma ilkesi, elde edilen gelirin kaynağı dikkate alınmak şartıyla emek ve sermaye gelirlerinin farklı oranlarda vergilendirilmesini ifade etmektedir. Bu anlamda emek gelirlerinin, sermaye gelirlerine oranla daha fazla korunmaya ihtiyacı olduğu ve dolayısıyla emek gelirlerinin sermaye gelirlerinden daha düşük oranda vergiye tabi tutulması gerektiği savunulmaktadır (Gökçay, 2017: 126). Ayrıca çeşitli ekonomik ve sosyal nedenlerle muafiyet ve istisna uygulamalarından yararlanılmak suretiyle de adil bir vergi sistemi oluşturulabilir.

Vergilerin sosyal politika aracı olarak kullanıldığı diğer bir uygulama negatif gelir vergisidir. Belirli bir gelir seviyesinin altındaki bireylerin gelirlerini desteklemek amacıyla benimsenen negatif gelir vergisi (Friedman, 2013: 13), yoksullukla mücadelede asgari geçim seviyesinin altında gelir elde eden bireylere mali kaynak aktararak asgari bir gelir garantisi sağlamayı hedeflemektedir (Hyman, 2011: 292). Gelirin yeniden dağılımını düzenlemede kullanılan negatif gelir uygulaması, yoksul kesimin yoksulluk derecesine göre destek sağlama avantajı sunmaktadır. Negatif gelir vergisi, kişisel gelir faktörünü dikkate alması bakımından diğer sosyal yardım programlarından farklılık göstermektedir. Nitekim diğer sosyal yardım programlarında bireylerin çalışma durumu, yaş, emeklilik, aile ve engellilik durumu gibi faktörler dikkate alınırken, negatif gelir vergisi uygulamasında ise tek faktör kişisel gelir vergisidir (Sandalcı & Sandalcı, 2017: 232; Moffitt, 2003: 121-122).

Devlet, toplum sağlığı ve refahı açısından belirli davranışları özendirme veya bazı davranışları caydırma noktasında da vergiyi bir araç olarak kullanmaktadır. Bu kapsamda erdemsiz mallar olarak nitelendirilen ve bağımlılık yaratan alkol, uyuşturucu ve sigara gibi negatif dışsallık yaratan ve toplum sağlığını olumsuz etkileyen ürünlerin tüketimini engellemek veya azaltmak amacıyla yüksek oranda vergi uygulanmasına gidilmektedir (Göker, 2011: 19). Aynı şekilde çevresel negatif dışsallıkları engellemek amacıyla çevre kirliliğine neden olan firmaların dışsal maliyetleri içselleştirebilmesi için de yine vergilere başvurulmaktadır (Kirmanoğlu, 2012: 163). Vergilemenin bu amaçları, sosyal amacın yanı sıra çevreye yönelik amacı şeklinde de ifade edilmektedir.

Verginin ortaya çıkışının asıl nedeni, kamu ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla devlete gelir sağlamaktır. Ancak vergiler, milli gelirin içinden devlete ayrılan payı oluşturduğu için ekonomik bir olgu olarak da

kullanılmakta (Nadaroğlu, 1994: 301) ve belirlenmiş ekonomik amaçlara ulaşmada etkin rol oynamaktadır. Bu anlamda vergilemenin ekonomik amacı, alınan vergisel önlemler ve düzenlemelerle ekonominin yönlendirilmesi olarak ifade edilmektedir. Ekonomide büyüme ve kalkınmayı gerçekleştirme, ekonomik istikrarı sağlama, adil bir gelir ve kaynak dağılımı yaratma, bölgesel kalkınmayı hızlandırma ve dış ticaret dengesinin sağlanmasında vergiler, ekonomik amaçların gerçekleştirilmesinde önemli bir maliye politikası aracı olarak kullanılmaktadır (Altay, 2017: 159).

Tasarruf hacminin ve sermaye birikiminin düşük olduğu ülkelerde kamu harcamaları, ekonomik büyüme ve kalkınmanın sağlanmasına kritik bir rol üstlenmektedir. Bu harcamaları karşılayacak finansman kaynağı ise vergilerdir. Çünkü vergiler, sermaye birikiminin artırılması ve altyapı yatırımlarının gerçekleştirilmesi sürecinde hem doğrudan hem de dolaylı etkileri nedeniyle ekonomik büyüme ve kalkınmada önemli bir finansman aracı olarak kullanılmaktadır (Sivrekli Demircan, 2003: 100). Bu kapsamda devlet, çeşitli vergisel politikalarla toplanan vergi gelirlerinin tasarruf eğilimi yüksek olan kesime aktarılmasını sağlayabilmektedir. Ayrıca tasarruf eğilimi yüksek olan kesimin vergiye tabi olan gelirlerinin daha düşük oranda vergilendirilmesi, istisna ve muafiyet uygulamaları ile yatırımların teşvik edilmesi de yine bu süreçte başvurulan önemli politikalar olmaktadır (Paksoy & Bakan, 2010: 156).

Verginin bir diğer ekonomik amacı ise ekonomide konjonktörü sağlama işlevidir. Reel üretim hacminde ortaya çıkan iniş ve çıkışlar, ekonominin daralması ve genişlemesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ekonominin daralma döneminde talep yetersiz, arz ise fazladır. Böylesi bir durumda ekonomiyi canlandırmak amacıyla vergiler etkin bir maliye politika aracı olarak kullanılmaktadır. Ekonomiyi canlandırmak ve harcanabilir geliri arttırmak için vergiler azaltılarak tüketim ve talebin artırılması amaçlanmaktadır. Ekonominin genişleme dönemlerinde ise toplam talep düzeyi yüksek olduğu için vergilerin talebi kısma ve enflasyonist baskıları azaltma yönünde işlevi bulunmaktadır (Kirmanoğlu, 2012: 267).

#### **4. Kur Korunmalı Mevduat Sistemi ve Vergilemenin Amaçları Arasındaki Çatışma**

Devlet, maliye ve para politikası araçlarıyla ekonomi üzerinde çeşitli etkiler yaratabilmektedir. Bu noktada maliye politikası araçlarından olan vergi, gelir dağılımında adaletin sağlanması, ekonomik büyüme ve kalkınmanın gerçekleştirilmesi, ekonomide tam istihdam ve fiyat istikrarını gerçekleştirilmesinde etkin olarak kullanılmaktadır. Söz konusu bu amaçlar, tutarlı politika karması sonucu ulaşılabilen ve devletin arzuladığı temel amaçlardır. Tutarlı politika karması, politikalar arasındaki uyumu güçlendirirken diğer yandan ise uygulanan politikalara ilişkin amaç ve araçlar arasındaki olası çatışma ve tutarsızlıkları önemli ölçüde azaltabilmektedir. Bu durum, politika yapıcı ve uygulayıcılarının rasyonel kararlar alma süreçlerinden önemli ölçüde etkilenmektedir.

Son dönemlerde küresel ekonomide yaşanan krizler, pandeminin para ve sermaye piyasalarında yarattığı istikrarsızlık, uluslararası alandaki politik çatışmalar ve savaş dolayısıyla ortaya çıkan belirsizlik ortamı enerji ve gıda fiyatlarının aşırı artmasına neden olmuş ve küresel olarak bir enflasyonist baskı yaratmıştır. Küresel anlamda yaşanan dışsal faktörlere ek olarak yabancı paralar karşısında Türk parasının aşırı değer kaybetmesi, Türkiye ekonomisinde bir takım önlemlerin alınmasını zorunlu kılmıştır (Bozdoğan & Erul, 2022: 36). Bu kapsamda para politikasında istikrarı sağlayacak ve toplumsal maliyetleri azaltacak konjonktür karşıtı rasyonel politikaların uygulanması yerine, döviz kurunu kısmen dizginleyecek kur korunmalı mevduat uygulamasına başvurulmuştur (Yılmaz, 2022). Yanlış para politikası uygulamalarının para arzı artışıyla birleşmesinin bir sonucu olarak enflasyonist baskı artarken diğer taraftan ise düşük faiz politikasının bir sonucu olarak döviz kurları aşırı yükselmiş (Eğilmez, 2022b) ve sonuç olarak enflasyon, faiz ve döviz kuru sarmalı oluşmuştur.

Klasik ekonomi teorisinde yüksek enflasyon ve artan döviz kuru koşullarında faiz artırımının enflasyonist baskıyı azaltacağı ve ülke para biriminin yabancı paralar karşısında değerini korunacağı varsayılmaktadır. Özellikle talep enflasyonun olduğu dönemlerde faiz artırımının (Ertek, 2015), maliyet enflasyonunun olduğu dönemde ise faiz indiriminin rasyonel bir politika olacağı düşünülmektedir (Eğilmez, 2014). Ancak Türkiye gibi gelişmekte olan ve üretimin önemli bir kısmının ithal girdilere

bağlı olduğu ülkelerde, döviz kuru da denkleme girmektedir. Böylesi bir yapıda kurlardaki yükseliş, arz-talep dengesinden bağımsız olarak üretim maliyetini artırarak enflasyonist baskı yaratmaktadır. Dolayısıyla Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde enflasyonist baskının azaltılması noktasında izlenecek rasyonel politika, faiz aracının etkin kullanılarak döviz kurunun düşürülmesidir. Faiz artışı nedeniyle artan döviz arzı, döviz kurlarının düşüşünü beraberinde getirirken diğer taraftan döviz kuru kaynaklı enflasyonist baskıyı azaltmaktadır (Cansen, 2006). Yerli para birimine yönelimin ve yerli para birimi cinsinden yatırım yapılabilirliğinin tesis edildiği böylesi bir ortamda kademeli olarak faiz indiriminin döviz kuru üzerinde yaratacağı baskı ise sınırlı kalacaktır. Aksi takdirde para politikasında istikrarı sağlamaya yönelik kararlardan uzaklaşılmasının toplumsal maliyetleri kaçınılmaz olacaktır (Yılmaz, 2022).

Türkiye’de para politikasında istikrarı sağlamaya yönelik adımların atılmaması ve artan enflasyon ve yükselen döviz kuru koşullarında faiz indirimine gidilmesi sonucunda enflasyonist baskı daha da artarken döviz kuru aşırı yükselmiştir. Acil önlem alınmasını gerekli kılan bu gelişmeler karşısında Türkiye, ekonomideki bu gelişmelere karşı rasyonel politikaların uygulanması yerine kısa vadeli çözüm üretebilecek ve döviz kurundaki artışı baskılayacak politika uygulamalarına başvurmuştur. Bu anlamda Türk Lirası cinsinden bireylerin tasarruflarını kur değişimlerine karşı korumak ve Türk Lirasına yönelimi teşvik etmek amacıyla (Görmüş, 2022) 2021 yılında kur korumalı mevduat uygulamasına başvurulmuştur (Deliktaş, 2022).

Kur korumalı mevduat sisteminin birtakım avantajlarının yanı sıra önemli dezavantajlar yaratması, bu sistemin vergilemenin amaçları ile olan çatışmasını ortaya koymaktadır (Yılmaz, 2022). Öncelikle hazineye getirdiği ek yük açısından bu sistem, bütçe üzerinde gereksiz yük oluşturarak (Eğilmez, 2022a) bütçe faiz ödemeleri üzerinde bir baskı yaratabilecektir. Bütçe faiz ödemelerindeki artış, bütçe açığının artmasına neden olabileceği gibi bu açıkların borçlanma yoluyla karşılanmasını da zorunlu kılabilir. Açıkların borçlarla beslendiği bir yapıda artan borç faiz ödemeleri, fonksiyonelliği yitirmiş bir bütçe yapısının ortaya çıkmasına ve kamu maliyesinin salt faiz ödemelerine yoğunlaşan bir bütçe kısıtıyla işletilmesine neden olabilecektir (Demir, 2009). Bu dönemde artan faiz ödemeleri nedeniyle sosyal nitelikteki harcamaların azalması ve kamu hizmetlerinin arka planda kalması gelir dağılımını bozabilecektir (Köstekçi & Yıldız, 2019: 111). Ayrıca Türkiye’de vergi gelirleriyle beslenen bütçeden kur korumalı mevduat uygulaması kapsamında yapılan faiz ödemeleri, gerçek anlamda ekonomik büyümeyi destekleyen ve büyüme patikasını belirleyen ekonomik-mali transferlerin payı üzerinde önemli bir baskı yaratacaktır. Bu durum, vergilemenin gelir dağılımında adaleti sağlama ve ekonomik büyüme ile kalkınmayı gerçekleştirme amacıyla çalışmaktadır (Yılmaz, 2022).

Türk Lirası mevduat ve katılma hesaplarına dönüşümün desteklenmesi ve teşvik edilmesi amacıyla getirilen uygulamada, elde edilen gelirler üzerinden uygulanan stopaj oranının % 0 olacağı belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile bu finansal-tasarruf araçlardan elde edilen kazançlar yönünden fiili bir vergi yükü olmamaktadır (Deliktaş, 2022). Ayrıca kurumlar vergisine tabi olan mükelleflerin döviz ve altın cinsindeki varlıklarını dönüşüm destekli mevduat hesaplarına aktarmaları durumunda elde edecekleri gelirler de kurumlar vergisinden istisna edilmiştir. Buna bağlı olarak sermaye ve tasarruf sahiplerinin, tasarruflarını TL vadeli mevduat hesaplarına yatırmaları sonucu elde ettikleri gelirler üzerinden verginin alınmaması, vergilemenin mali amacına zarar verecektir (Yılmaz, 2022). Diğer taraftan sermayesi olmadığı veya tasarruf eğilimi düşük olduğu için sisteme dâhil olmayan ancak sistemin yarattığı faiz yüküne katılan vergi ödeyicileri açısından da vergilemenin gelir dağılımında adaleti sağlama amacı zedelenmiş olacaktır. Diğer bir ifade ile tasarruf sahipleriyle vergi ödeyenler bire bir örtüşmediği için bankalarda birikimi olmayan bireylerin ödediği vergiler, Hazine tarafından bankalarda birikimi olanların hesabına ödendiği için gelir dağılımında adalet bozulacaktır (Eğilmez, 2022a). Burada oluşan durum ise vergilemenin mali ve gelir dağılımında adaleti sağlama amacıyla çalışmaktadır.

Uygulamaya konulan kur korumalı mevduat sistemi ile gelir dağılımında adaletin sağlanması amacıyla uygulanan ayırma ilkesi arasında da bir çatışma söz konusudur. Emek gelirlerinin sermaye gelirine nazaran daha çok korunmaya ihtiyacı olduğunu ve emek gelirlerinin sermaye gelirlerine göre daha düşük oranda vergilendirilmesi gerektiğini belirten ayırma ilkesi (Saraçoğlu, 2016: 43-44), gelir ve servet

dağılımındaki farkları ve adaletsizlikleri ortadan kaldırmak amacıyla uygulanan önemli bir araçtır (Tuncer, 1972: 348-349). Ancak uygulamaya konulan kur korumalı mevduat sistemi, ayırma ilkesinin gelir dağılımında adaleti sağlama ve sosyoekonomik amaçları tesis etme işlevini ortadan kaldırmaktadır. Nitekim kur korumalı mevduat hesaplarına, sermaye sahipleri kaynaklarını yatırırlarak gelir elde etmekte ve fiili bir vergisel yükümlülük altına girmemektedirler. Buna bağlı olarak sermaye ve tasarruf sahibi kişiler korunurken, sermaye ve tasarruf sahibi olmayan ancak vergi ödeyicisi konumunda bulunan kişiler ise sistemin yarattığı ek maliyetler altında kalmaktadır. Gelir dağılımının sermaye sahiplerinin lehine geliştiği böylesi bir yapıda, vergilemenin gelir dağılımında adaleti tesis etme fonksiyonu işlevsizleştirilmektedir.

## 5. Sonuç

Ülkemizde son dönemlerde yaşanan iç ve dış kaynaklı makroekonomik istikrarsızlıklar, döviz talebi artırmıştır. Enflasyonist baskının yaşandığı bu süreçte yabancı paraya olan yönelim, düşük faiz politikasının bir sonucu olarak daha da yükselmiş ve döviz kurunun aşırı değerlenmesi kaçınılmaz olmuştur. Bunun sonucunda döviz kurunda yaşanan dalgalanmaları önleme, kur kaynaklı maliyet enflasyonunu baskılama ve yerli paranın yabancı paralar karşısındaki değerini koruma amacıyla geleneksel olmayan tedbirler alınmış ve Aralık 2021’de kur korumalı TL vadeli mevduat uygulamasına geçilmiştir. Türk Lirası mevduat hesaplarına belirli bir faiz oranı üzerinden getiri sağlayarak yatırımcıların tasarruflarını kurdaki değişimlere karşı koruyan kur korumalı mevduat uygulaması, yerli paraya yönelimi teşvik etmek amacıyla getirilmiştir. Başlangıçta sadece döviz hesaplarının dönüşümüne ve yurt içinde yerleşik olarak bulunan gerçek kişilere yönelik olarak yürürlüğe konulan uygulama, daha sonra yapılan düzenleme ile tüzel kişileri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

Para politikasında istikrarı sağlamaya yönelik rasyonel adımların atılmamasının bir sonucu olarak uygulamaya konulan kur korumalı mevduat sistemi, döviz kurunda yaşanan yükselişe karşı ülke parasının değerini koruma ve birikimlerde kur kaynaklı kayıpların oluşmasını engelleme gibi bir takım avantajlara sahiptir. Ayrıca sistem, döviz talebi düşürmek suretiyle kur kaynaklı enflasyonist baskıyı azaltma noktasında da önemli bir avantaj sağlamaktadır. Kur korumalı mevduat sisteminin belirtilen avantajlarının yanı sıra yaratmış olduğu yük ve vergilemenin amaçlarıyla çatışması noktasında önemli dezavantajlar yaratmakta ve kurda öngörülmeyen değişimler önemli bir risk unsuru olmaktadır.

Kur korumalı mevduat sistemi tasarruf sahiplerine kur garantisi sağladığından, kur farkının oluşması durumunda bu fark hazine tarafından bütçeden ödenmektedir. Hazine tarafından üstlenilen bu yük, bütçe açıklarının artışına neden olarak kamu kesimi finansman ihtiyacı üzerinde bir baskı yaratmaktadır. Bu süreçte kamu kesimi finansman ihtiyacındaki artış borçlanmayı beslerken, borçlanmadaki artış ise devletin faiz ödemelerinin artmasına neden olmaktadır. Salt faiz ödemelerine yoğunlaşan bir bütçe yapısının ortaya çıkmasının doğal bir sonucu olarak sosyal nitelikteki harcamaların azalması ve kamu hizmetlerinin arka planda kalması kaçınılmaz olmaktadır. Faiz ödemelerindeki artış nedeniyle bütçeden yapılan sosyal nitelikli harcamaların azalması ise bütçenin, gelir dağılımında adaleti tesis etme fonksiyonunu işlevsizleştirmektedir. Kur korumalı mevduat sisteminde gerçek ve tüzel kişilere sağlanan vergisel avantajlar, vergi erozyonuna neden olarak verginin mali amacını zayıflatmaktadır. Vergilemenin mali amacının zayıflatıldığı böylesi bir yapıda hazinenin yeterli gelirle desteklenmemesi ise borçlanma üzerinde bir baskı yaratmaktadır. Bunun yanı sıra sermaye ve tasarruf düşüklüğü gibi nedenlerle sisteme dâhil olmayan ancak sistemin yarattığı faiz yüküne katlanan vergi ödeyicileri açısından da vergilemenin gelir dağılımında adaleti sağlama amacı zedelenmiş olmaktadır. Bu durum, gelir dağılımında adaleti sağlamaya yönelik uygulanan ayırma ilkesini de işlevsizleştirmektedir.

Çalışma genel olarak değerlendirildiğinde, uygulamaya konulan kur korumalı mevduat sisteminin sermaye sahipleri ve bankacılık sektörü için önemli avantajlar sağladığı görülmektedir. Buna karşın fiyat istikrarını sağlamaya ve döviz kurundaki dalgalanmayı önlemeye yönelik adımların atılmamasının bir sonucu olarak uygulamaya konulan bu sistem, toplumsal bir maliyet yaratmanın yanı sıra vergilemenin amaçları ile çatışmaktadır. Dolayısıyla sistemin vergilemenin amaçları ekseninde yeniden düzenlenmesi ve sisteme tanınan vergisel avantajların sınırlandırılması gerekmektedir. Bu kapsamda mevduat sahiplerinin kur korumalı mevduat uygulamasından elde ettikleri kazançları vergilendirilmelidir. Vergi

ayrıcılıklarının sınırlandırılmasının yanı sıra bu uygulama ile bankalara verilen finansal destek karşılığında bankaların belirli bir maliyete katlanmaları sağlanmalıdır. Ancak bu tür düzenlemelerden önce para politikasında istikrarı sağlayacak, döviz kurunu baskılayacak ve Türk Lirası'na olan güveni sağlayacak rasyonel politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bu politikalar ekseninde öncelikle ulusal paranın yabancı paralara endekslediği bu sistemden vazgeçilmeli ve kamuoyunun ulusal paraya güveni rasyonel politikalarla tesis edilmelidir. Çünkü kamuoyunun ulusal paraya güveninin tesis edilmediği bir yapıda kur korumalı mevduat uygulaması, toplumsal bir maliyet olarak kalmaya devam edecektir.

### Kaynakça

- Akbulak, Y. (2021). *Döviz çevrilebilir mevduat hesaplarına dair mevzuat sürecine kısa bir bakış*. <https://legal.com.tr/blog/genel/dovize-cevrilebilir-mevduat-hesaplarına-dair-mevzuat-surecine-kisa-bir-bakis/>.
- Akdoğan, A. (2017). *Kamu maliyesi*. Gazi Kitabevi.
- Altay, A. (2017). *Kamu maliyesi teorisi, gelişimi, kapsamı*. Seçkin Kitabevi.
- Boden, R. (2005). Taxation: An interdisciplinary approach to research. Margaret Lamb, Andrew, Lymer, Judith Freedman, Simon James (Ed.). *Taxation research as social policy research* (105-121). Oxford University Press, New York.
- Bozdoğan, M., & Erul, R. (2022). Yatırım amaçlı altın talebi ve kur korumalı mevduat sistemi çerçevesinde altın hesaplarından Türk lirası hesaplara dönüşüme sağlanan vergisel destekler. *Vergi Dünyası Dergisi*, 1(490), 20-37.
- Burgess, R., & Stern, N. (1993). Taxation and development. *Journal of Economic Literature*, 31(2), 762-830.
- Cansen, E. (2006). *Faiz, enflasyon ilişkisi*. <https://www.hurriyet.com.tr/faiz-enflasyon-iliskisi-4794866>.
- CFA Institute, (2022). *Monetary and fiscal policies*. <https://www.cfainstitute.org/en/>.
- Deliktaş, E. (2022). *Kur korumalı vadeli mevduat/katılma hesaplarından elde edilecek kazançların vergilendirilmesi üzerine*. <https://vergialgi.com/>.
- Demir, M. (2009). *Türkiye'de kamu borçlarının gelişimi ve sürdürülebilirliği*. Çizgi Kitabevi.
- Demircan, E. S. (2003). Vergilendirmenin ekonomik büyüme ve kalkınmaya etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 97-116.
- Eğilmez, M. (2012). *Para politikası niçin maliye politikasına tercih ediliyor?*, <https://www.mahfiegilmez.com/>.
- Eğilmez, M. (2014). *Enflasyon ile faiz ilişkisi*. <https://www.mahfiegilmez.com/>.
- Eğilmez, M. (2022a). *Kur korumalı mevduat üzerine tartışmalar, kendime yazılar*. <https://www.mahfiegilmez.com/2022/08/kur-korumal-mevduat-uzerine-tartismalar.html>.
- Eğilmez, M. (2022b). *Yüksek kur ve yüksek enflasyonun nedenleri*. <https://www.mahfiegilmez.com/>.
- Ejder, H. L., & Çaçkurlu, E. (2022). Vergilemede fonksiyon (amaç) analizi: Türkiye için 1975-2017 dönem değerlendirmesi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 123-140.
- Ertek, T. (2015). *Temel ekonomi*. Beta Yayınları.
- Foreks. (2022). *KKM'ye Kasım'da bütçeden aktarım olmadı, 9 aylık maliyeti 91,6 milyar TL'de kaldı*. <https://foreks.com/>.



- Friedman, M. (2013). The case for a negative income tax: A view from the right. Karl Widerquist, José A. Noguera, Yannick Vanderborght, & Jurgen De Wispelaere (Ed.). *Basic Income An Anthology Of Contemporary Research* (11-16). Blackwell Publishing.
- Gökçay, Ş. E. (2017). Türk vergi sisteminde vergi ödeme gücüne ulaşma teknikleri. *Hayat Ekonomisi Dergisi*, 4, 113-133.
- Göker, C. (2011). Yönlendirici vergilendirme. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 17(3-4), 11-30.
- Görmüş, Ş. (2022). Kur korumalı TL vadeli mevduat sistemi nedir?, <https://haber.sakarya.edu.tr/uzmanina-sorduk-kur-korumali-tl-vadeli-mevduat-sistemi-nedir-h102191.html>.
- Gülerci, A. F. (2022). Kur ve fiyat farkı korumalı banka hesapları ile fiziki altınların kaydileştirilmesine ilişkin düzenlemelerin hukuki açıdan değerlendirilmesi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), 603-628.
- Hyman, D. N. (2011). *Public finance: A contemporary application of theory to policy*. Cengage Learning.
- Karaca, C. (2021). *Kamu maliyesi*. Ekin Yayınevi.
- Kılıç, Ö. (2018). Türkiye'de vergi adaleti. *Akademik Bakış Dergisi*, 66, 396-411.
- Kirmanoglu, H. (2012). *Kamu ekonomisi analizi*. Beta Yayıncılık.
- Köstekçi, A., & Yıldız, F. (2019). *Kamu borç yönetimi: Türkiye ve OECD ülke uygulamaları*. Ekin Yayınevi.
- Moffitt, R. A. (2003). The negative income tax and the evolution of U. S. welfare policy. *Journal of Economic Perspectives*, 17(3), 119-140. doi: 10.1257/089533003769204380
- Musgrave, R. A., & Musgrave, P. B. (1989). *Public finance in theory and practice*. Front Cover.
- Nadaroglu, H. (1996). *Kamu maliyesi teorisi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Öncel, M., Çağan, N., & Kumrulu, A. (1985). *Vergi hukuku*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Paksoy, S., & Bakan, S. (2010). Türkiye'de uygulanan vergi politikaları ve ekonomik büyüme üzerine etkileri:(1980 sonrası). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 150-170.
- Pınar, A. (2012). *Maliye politikası teori ve uygulama*. Turhan Kitabevi.
- Sağbaş, İ. (2010). *Vergi teorisi*. Ece Matbaası.
- Sandalcı, İ., & Sandalcı, U. (2017). Ekstra fiskal amaçlar kapsamında vergi politikası rasyonelitesi. Fazlı Yıldız, & Güner Tuncer (Ed.). *Güncel Gelişmeler Perspektifinden Kamu Maliyesinde Seçme Konular* (223-252). Savaş Yayınevi.
- Saraçoğlu, F. (2016). Ücretlerin vergilendirilmesinde ayırma ilkesi uygulamasının değerlendirilmesi. *İş ve Hayat Dergisi*, 2(3), 41-55.
- Singh, D. (2014). *Public finance*. Laxmi Publications.
- Şen, H., & Sağbaş, İ. (2018). *Vergi teorisi ve politikası*. Barış Arıkan Yayınları.
- T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı. (2022). <https://www.hmb.gov.tr/duyuru/ekonominin-carklari-turk-lirasi-enstrumanlarla-donuyor>.
- Togo, E. (2007). Coordinating public dept management with fiscal and monetary policies: An analytical framework. World Bank Policy Research Paper.
- Tuncer, S. (1972). *Kamu maliyesi*. Eskişehir İTİA Yayınları.

Yayman, D. (2022). Kur korumalı mevduat hesabına tanınan vergi ayrıcalıklarının bütçeye etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(2), 526-535. doi: 10.35379/cusosbil.1123959

Yılmaz, B. E. (2022). *TÜFE'ye geçişkenlik sonucunda sonbahar aylarında enflasyondaki tırmanış devam edecek*. <https://www.paraanaliz.com/>.

7352 Sayılı Kanun (Vergi Usul Kanunu ile Kurumlar Vergisi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun) Sayı: 2022/3

2021/14 Sayılı Tebliğ (Türk Lirası Mevduat ve Katılma Hesaplarına Dönüşümün Desteklenmesi Hakkında Tebliğ ) Sayı: 2021/14.

### **ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI**

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Business, Economics and Management Research Journal'ın hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir.

Bu alışma, etik kurul izni gerektiren çalışma grubunda yer almamaktadır.

### **ARAşTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI**

**1. yazar katkı oranı: %50**

**2. yazar katkı oranı: %50**

**Bibliographic analysis on real estate finance literature: A study on articles in Web of Science Core Collection Database**Nurgün Komşuoğlu Yılmaz<sup>1</sup>**Abstract**

The aim of this study is to make a bibliographic analysis of the articles published between 1993-2022 in the journals indexed in the database Web of Science Core Collection Database on the subject of "Real Estate Finance". Web of Science Core Collection Database was used in the preparation of the data file to be used in the research. 1405 articles included in the research were determined by filtering the search for the term "Real Estate" with the term "finance", "financing" or "financial". 7730 publications were narrowed down to "Citation Topics Meso: Economics", "Web of Science Categories: Business Finance", Document Type: Article" and "Publication Years:1993-2022". The data file obtained by collecting the "full record and cited references" records of these articles was cleaned. Statistical analyses were carried out through R-Based Biblioshiny application. The results of the research indicate that the interest in Real Estate Finance in the literature continues to increase. Leading journals in this field are Journal of Real Estate Finance and Economics, Journal of Property Investment & Finance, and Real Estate Economics; the leading authors were determined to be Liow KH and Ling DC. Within the scope of the study, the current state of the literature on real estate finance was examined and the trends for future research were revealed.

**Keywords:** Bibliometrics, Real Estate Finance, Biblioshiny, R

**JEL Codes:** F65, O16, R3

**1. Introduction**

Real estate has become a global asset class since the 1980s, with Middle Eastern and Japanese institutions investing in UK and US properties and increased its importance in the 1990s with German open-end funds and US worldwide closed-end fund offerings (Goodchild, 2019). The real estate sector is under the influence of many factors, and it is very difficult to predict and make a comprehensive analysis (Yang et al., 2022).

The bibliometric analysis method is a scientific and meaningful method that examines research trends by using bibliographic data on the basis of selected topic (Hahn & Ryu, 2022). The bibliometric analysis method, which has been used mainly in the management of the library collections of journals and as an academic tool for the development of science since the 1980s, aims to evaluate the efficiency and scientific impact of research activities (Gingras, 2014).

Finance is an area where bibliometric studies are frequently applied. Khan et al. (2022) examined 121 bibliometric studies in the field of finance. Although many subjects in the field of finance have been examined in these 121 studies and other studies in the literature, no bibliometric analysis study on real estate finance has been found.

This study aims to reveal the developments and trends in the literature on Real Estate Finance in the last 30 years. For this purpose, the data collected from the Web of Science Core Collection database were examined through the R-Based Biblioshiny application. In the research, it is aimed to reveal the sources, authors, publications, conceptual and intellectual structure, and the relations between them on Real Estate Finance.

<sup>1</sup> Asst. Prof. Dr., İstanbul Aydın University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, nurgunyilmaz@aydin.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-9050-9796

## 2. Research Methodology

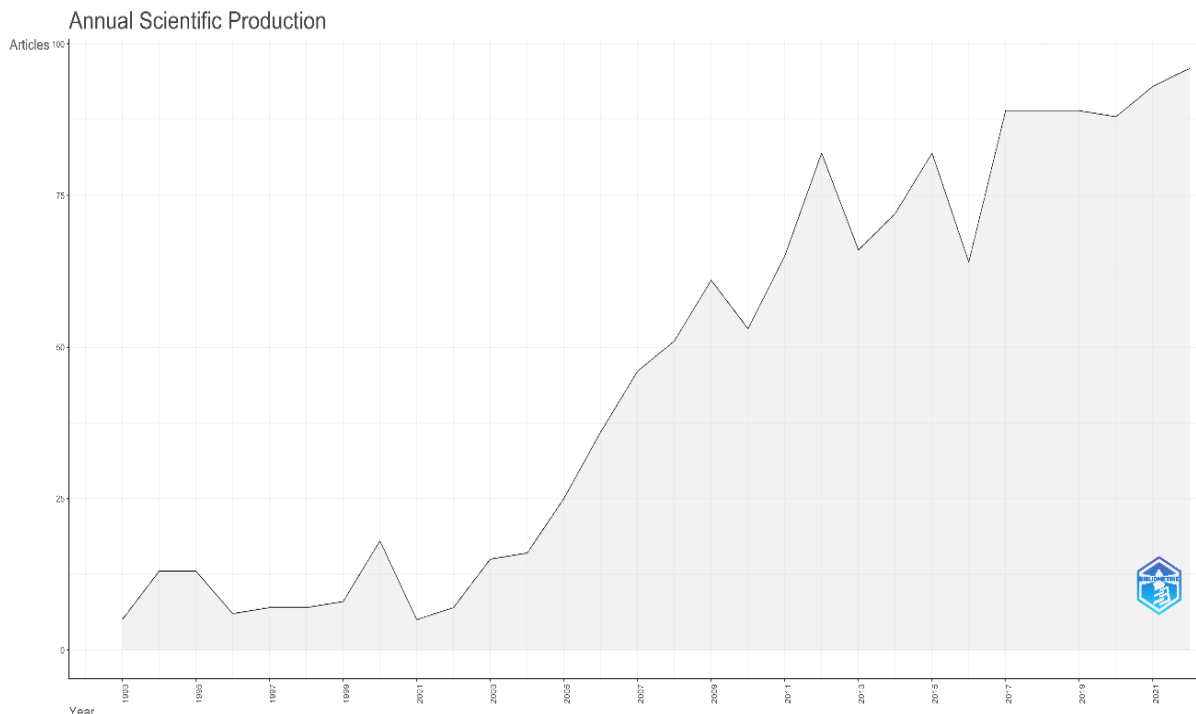
This descriptive study is designed by using bibliographic materials derived from literature. The Web of Science Core Collection Database was used for this study. On 11/01/2022, 22598 results from searches using the search term "real estate" were filtered using the search terms "finance or financing or financial" to reach 7730 publications. The retrieved publications were reduced to 2629 by selecting the filter "Citation Topics Meso: 6.10 Economic". Of these, 1573 publications were found by selecting the Web of Science category "Business Finance" which relates to the research area.

To ensure homogeneity of publications, the number of publications to be used for the study was reduced to 1435 by reducing the filter "Document type: article". Then, 1405 articles from the last thirty years (1993-2022) were selected to be included in the study. The "Full Record and Cited References" information of the selected articles was downloaded, and the database used for the research was created by removing the repetitive and unnecessary keywords from the downloaded file and performing the cleaning process. The created database was subjected to statistical analysis with the Biblioshiny application using the R-based Bibliometrix library.

## 3. Results

### 3.1. General Overview

1405 articles published between 1993-2022 in the Web of Science Core Collection Database were included in this study. These articles were written by 2203 authors in total. While 179 articles had a single author, the average number of co-authors per article was determined as 2.52. There is international co-author collaboration in 29.32% of the articles. 2901 keywords and 30700 references were used by the authors. The average number of citations per publication is 14.44.



**Figure 1.** Annual Scientific Production



In the publications on Real Estate Finance, it is noteworthy that the annual production tends to increase continuously with slight and negligible decreases in years 1996, 2001, 2010, 2013, 2016 and 2020. Especially the rapid increase between 2001 and 2009 is remarkable. The average publication annual growth rate is 10.73%.

Sankey diagrams have been used for many years in different fields of science, especially engineering (Schmidt, 2008). The result of the Three-Field Plot analysis made by selecting authors, affiliations, and keywords, twenty from each, can be seen in the Sankey Diagram in Figure 2. Results indicate the interrelationship between the most active 20 authors in the middle column, the most important 18 affiliations in the left column and the most frequently used 19 keywords in the right column. The size of the rectangles seen in each column in the figure is related to the size of the relationship with the other columns.

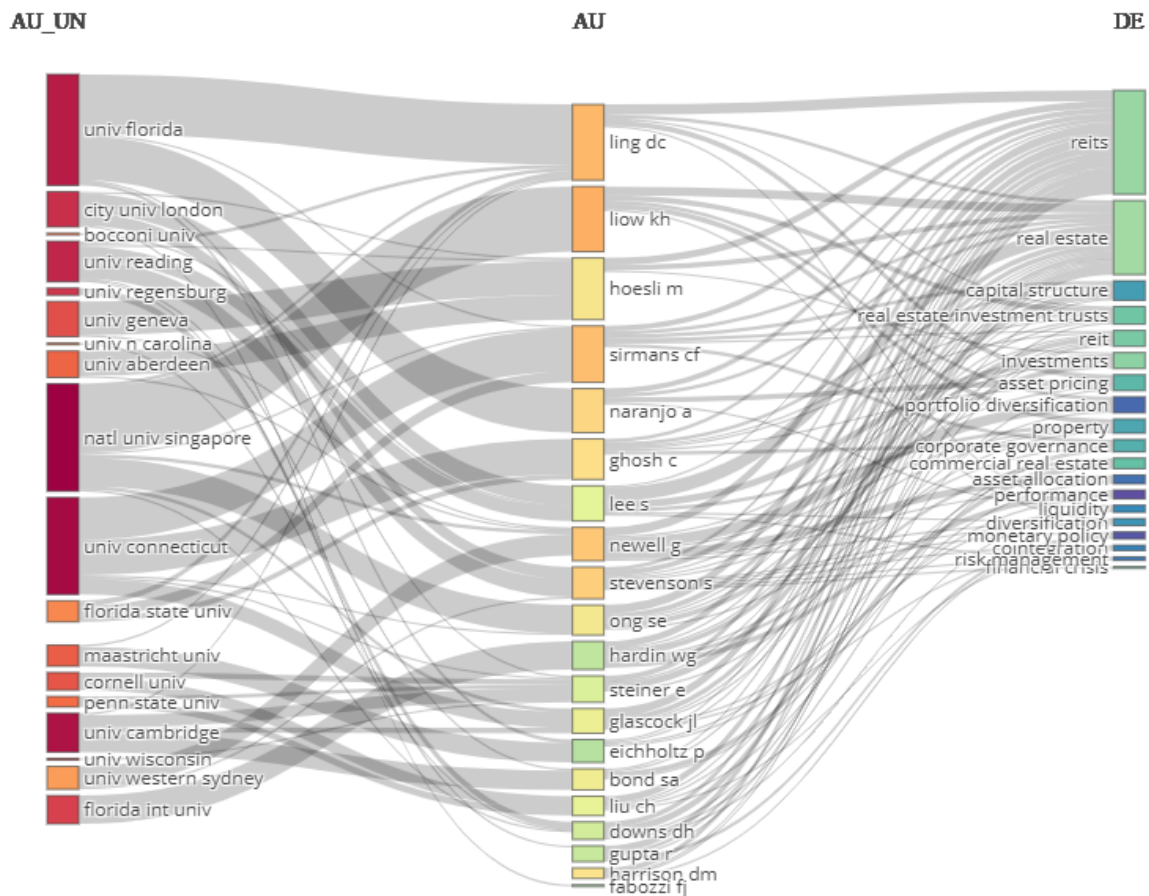
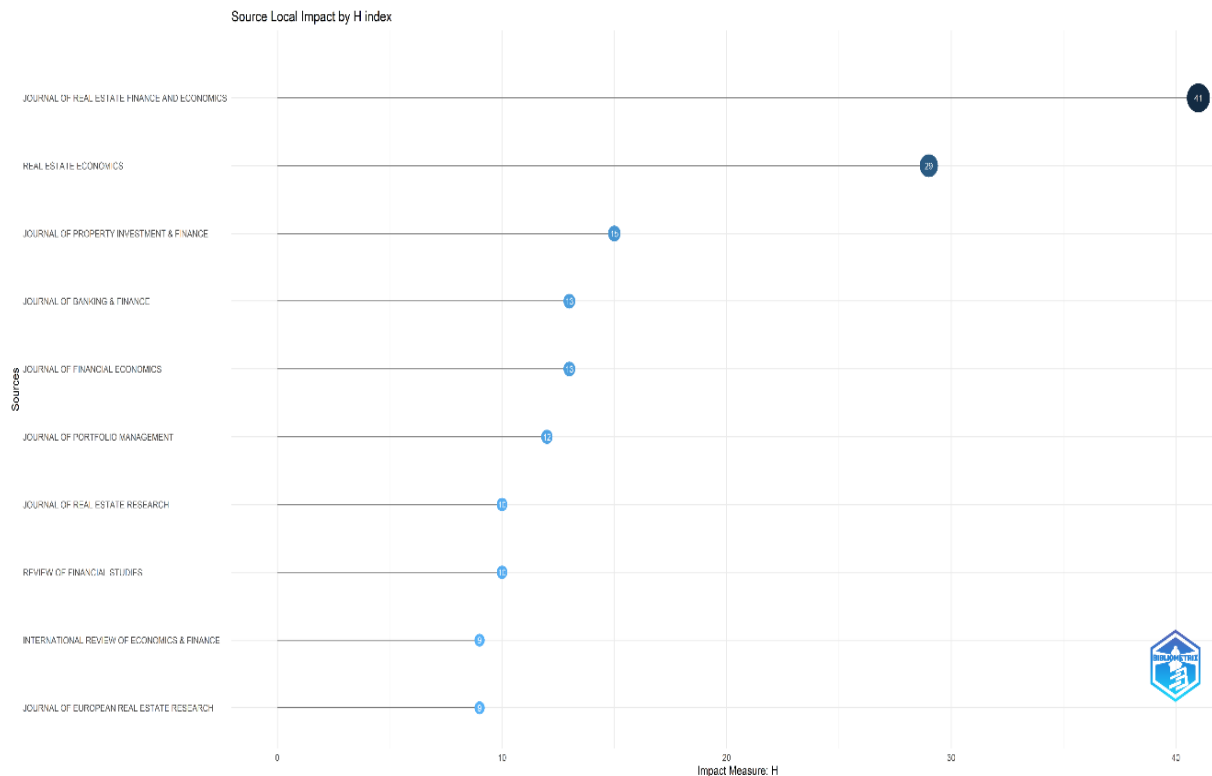


Figure 2. Three-Field Plot

### 3.2. Journals

1405 articles included in the research on Real Estate Finance were published in 170 different sources. The widest source of publication on the subject is the Journal of Real Estate Finance and Economics with 326 articles. Journal of Property Investment & Finance comes in second place with 200 articles and Real Estate Economics comes in third with 113 articles. The table below shows the local impact of the leading journals according to the Hirsch index.



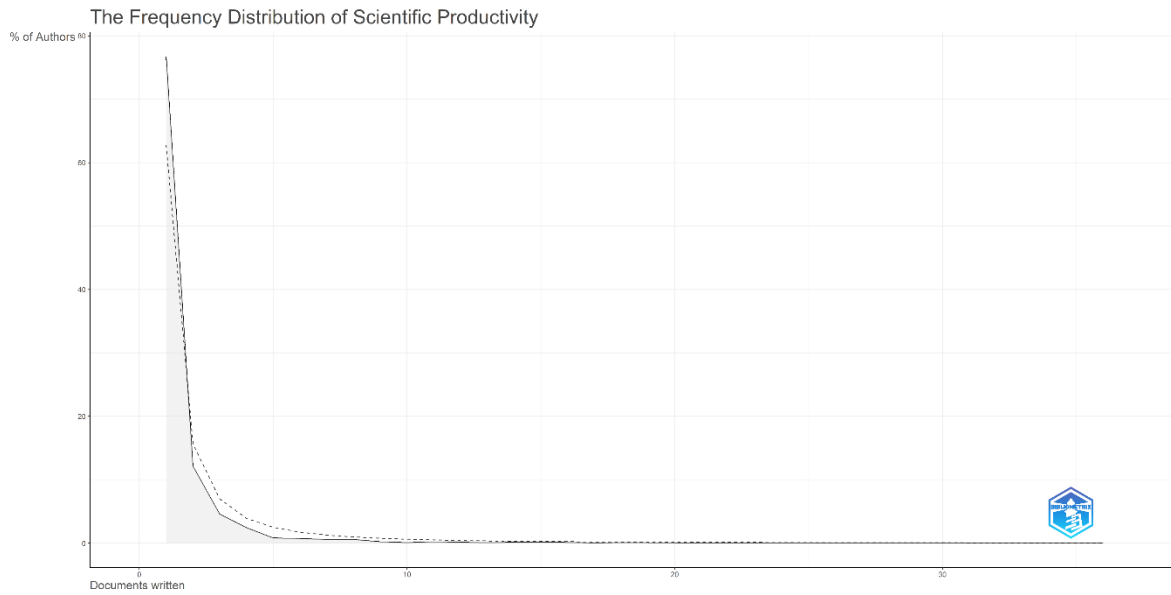
**Figure 3.** Source Local Impact

H index which developed by Hirsch (2005) indicates the largest number  $h$  such that at least  $h$  articles in that publication were cited at least  $h$  times each (WOS, 2022). According to the Figure 3, Journal of Real Estate Finance and Economics is the most effective journal with a 41 H-Index value. It is followed by Real Estate Economics ( $H=29$ ) and Journal of Property Investment & Finance ( $H=15$ ).

### 3.3. Authors

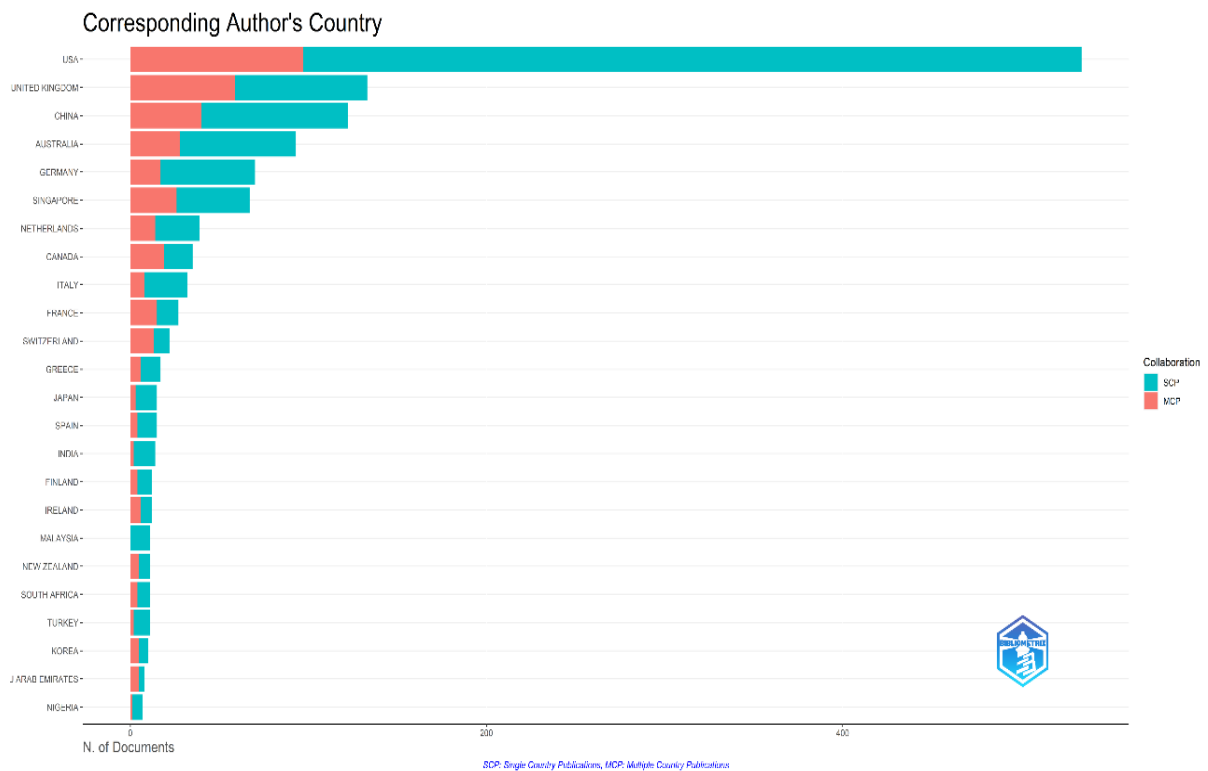
Liow K.H. with 36 articles is the author with the most articles on Real Estate Finance. He is followed by Ling D.C. who has written 26 articles and Sirmans C.F. with 21 articles. The most cited author with 329 citations is Ling D.C. and Naranjo A with 250 citations followed by Sirmans CF. The second most published writer Ling D.C. has written a total of six articles within the last two years followed by the most published author Liow K.H who has written four articles in the last two years. The third most published author Sirmans's last article dates to 2014. The most active authors on the topic are listed as Liow K.H. ( $H=15$ ), Ling D.C. ( $H=14$ ) and Sirmans C.F. ( $H=13$ ).

Lotka's Law (1926) shows the inverse proportion between the number of authors and the number of articles they have written, and as can be seen in Figure 4, the articles written on Real Estate Finance are also distributed in accordance with Lotka's Law.



**Figure 4.** Author Productivity Through Lotka’s Law

Another important issue that needs to be examined bibliometrically is the number of publications by country. The countries with the highest number of publications in the field respectively listed as USA with 437 single country production (SCP) and 97 multiple country production (MCP), United Kingdom (SCP=74, MCP=59), China (SCP=82, MCP=40) and Australia (SCP=65, MCP=28). Although Germany (SCP=53, MCP=17) is in the fifth place, Singapore which is in the 6<sup>th</sup> place is ahead of Germany in terms of MCP (26).



**Figure 5.** Corresponding Author’s Country (First 25 Country)

### 3.4. Documents

Within the scope of the research, 1405 articles were examined. The most cited of these articles was “How do house prices affect consumption? Evidence from micro data” by Campbell & Cocco (2007) which is cited 432 times. Among the 1405 articles reviewed, the most locally cited source was the article by Fama & French (1993) titled “Common risk factors in the returns on stocks and bonds”, which was cited 122 times. The earliest referenced publication is “Wealth of Nations” written by Adam Smith (1776).

Authors' Keywords Cloud on Real Estate Finance can be seen in Figure 6. This visual representation visualizes words frequently used by the authors as keywords, using a conspicuous font and dimensions to rank (Abafe et al., 2022). The most frequently used keyword in 1405 articles included in the research is “Real Estate”, which was used 198 times. Among the 1405 articles included in the research, the most frequently used keyword is “Real Estate”, which is used 198 times. REIT, REITs, Real Estate Investment Trust, Real Estate Investment Trusts, Real Estate Investment Trusts (REIT), Real Estate Investment Trust (REIT) keywords symbolizing the same concept are used 258 times in total and these concepts stand out among other keywords. This is an indicator that the most researched subject in the studies in the field of real estate finance is the “Real Estate Investment Trust”. The keywords “Investment” (37 times), “Financial Crisis” (36 times) and “Commercial Real Estate” (31 times) indicate other frequently searched topics.



Figure 6. Word Cloud

One of the most important data available through bibliometric analysis is research trends. On the other hand, Figure 7 shows the prominent issues according to the years. With the pandemic experienced all over the world, the keyword Covid-19 has become the leading trending topic in 1405 articles included in the research. Covid-19 is followed by “risk adjusted performance” and “efficiency”. “Panel data” analysis, which has come to the fore as a statistical method in recent years, is one of the prominent trend topics.

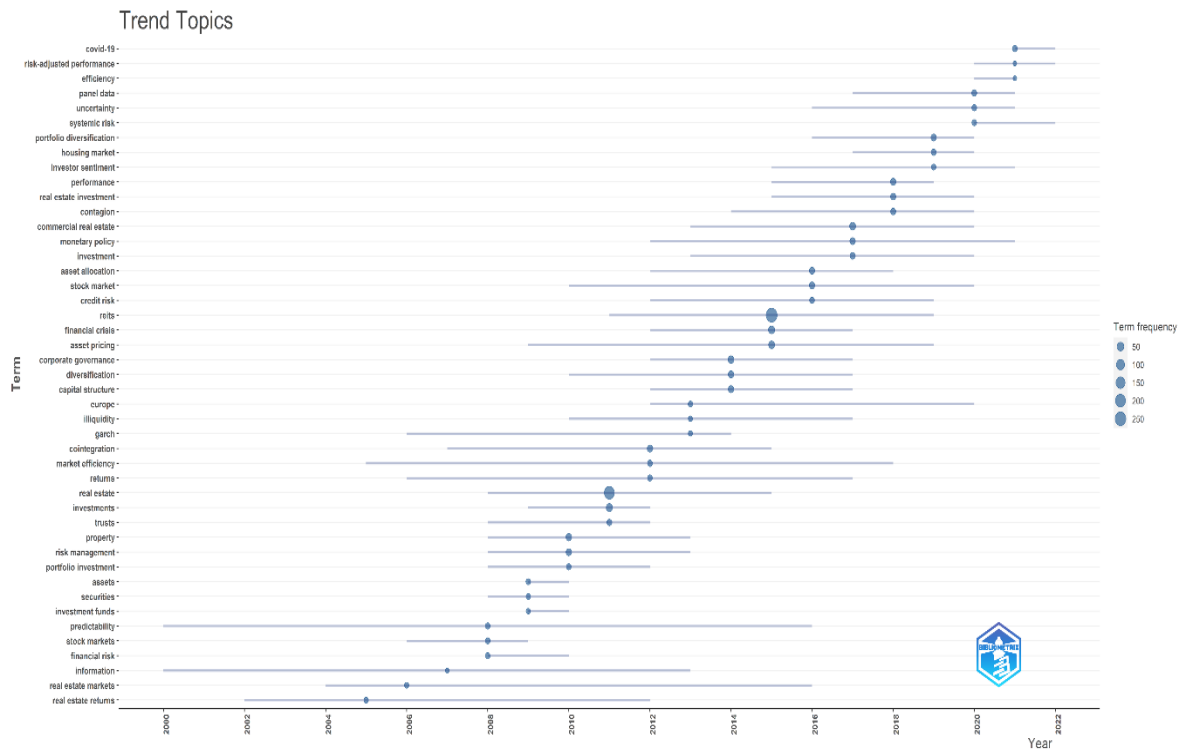
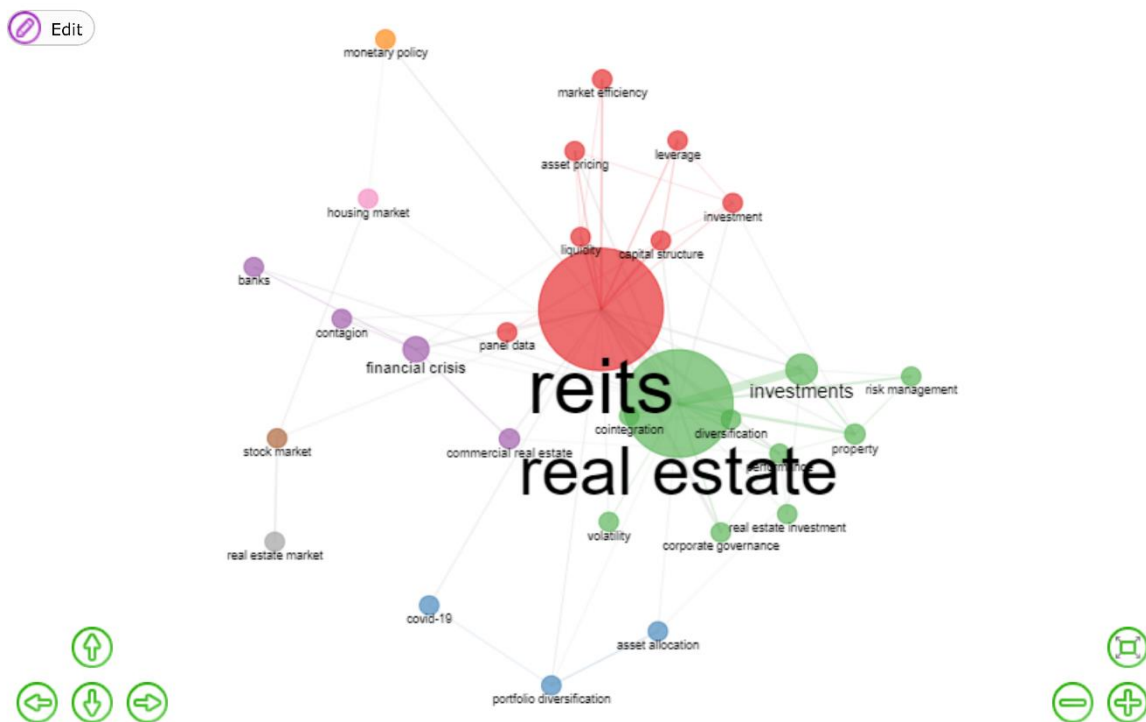


Figure 7. Trending Topics

### 3.5. Conceptual Structure

Within the scope of the bibliometric method, analyzes should also be made regarding the conceptual structure. Two of these analyzes can be listed as co-occurrence network analysis and thematic map. Figure 8 shows the co-occurrence network visualized with the 30 most frequently used keywords based on the authors' keywords. In the Co-Occurrence Network, the distance between the nodes indicates the strength of the relationship, while the thickness of the link between the two keywords indicates the co-occurrence density (Handoko, 2020). The two main clusters that stand out in the figure appear to have formed in the keywords "real estate" and "REITs".

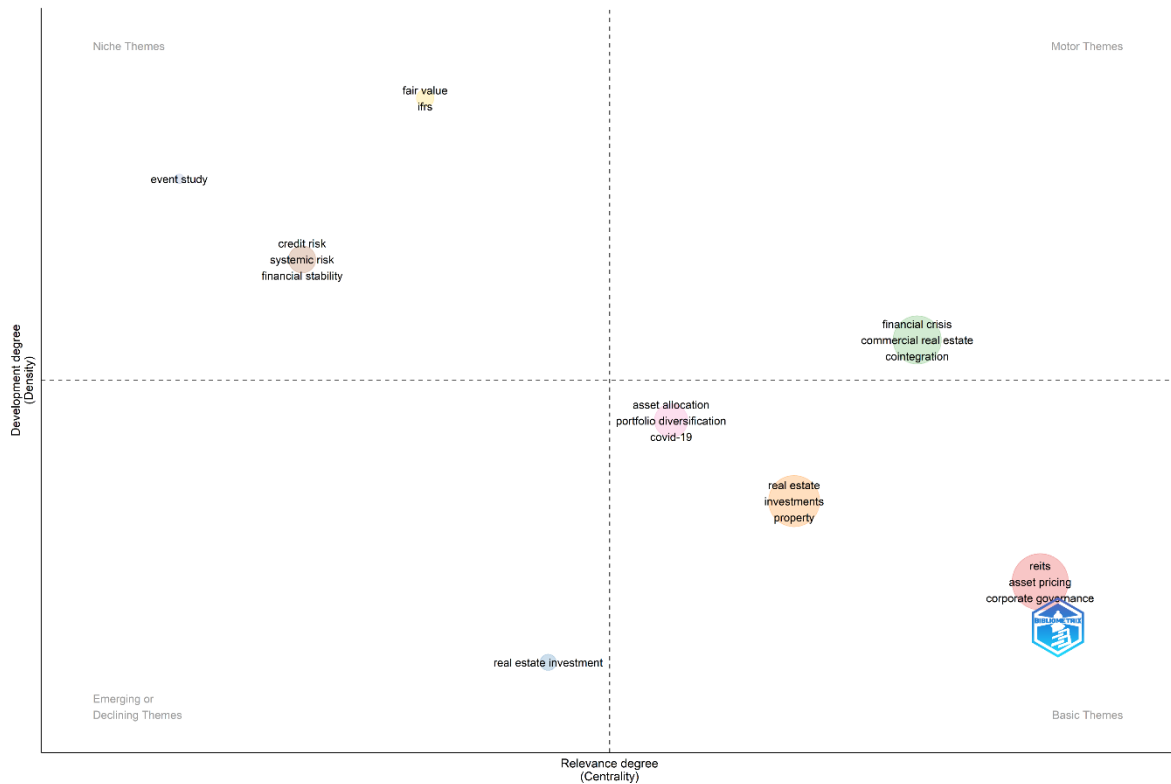




**Figure 8.** Co-Occurrence Network

Thematic maps, divide the important themes within the research as basic, emerging, or declining, and niche in order to form an integrated system (Nasir et al., 2020). In Figure 9, eight clusters can be observed on the thematic map. Niche clusters are seen in the upper left corner. These are clusters that are high in terms of development degree (density) and low in terms of relevance degree (centrality). The first cluster includes event study, the second cluster includes fair value and IFRS, and the third cluster includes credit risk, systematic risk, and financial stability. These three clusters represent niche areas of study in real estate finance.

At the bottom left of the figure, there are emerging/declining themes. Real estate investment is the only cluster formed in this section. Motor themes are located at the top right of the figure. Motor themes symbolize high topics in terms of both density and centrality. The additional cluster included in this context is the cluster containing the keywords financial crisis, commercial real estate and cointegration. At the bottom right of the figure, there are basic themes that are high in terms of centrality and low in terms of density. The first one is asset allocation, portfolio diversification and Covid-19 cluster, the second one is real estate investments and property cluster, and the last one is REITs, asset pricing and corporate governance cluster.

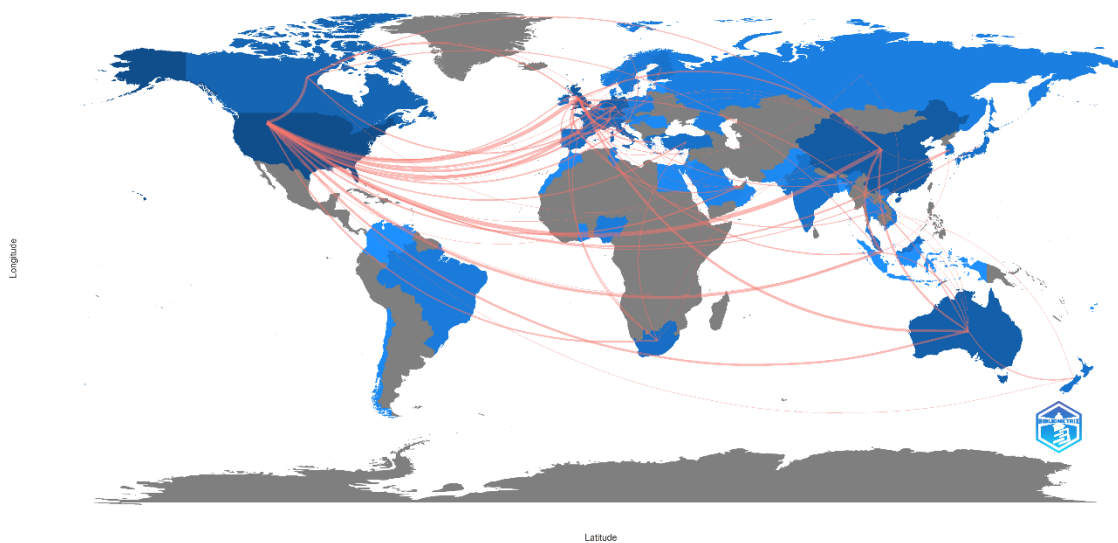


**Figure 9.** Thematic Map

### 3.6. Social Structure

Through Bibliographic analysis, it becomes convenient to effectively visualize co-authors' collaboration maps. In Figure 10, global collaboration among authors in the field of real estate finance can be seen on a world map.

Country Collaboration Map



**Figure 10.** Collaboration Worldmap

## 4. Discussion

### 4.1. Key Results

In this study, bibliometric analysis of 1405 articles written in the field of real estate finance and published in 170 sources, covering the period 1993-2022, was carried out using the R-based Biblioshiny software. These articles were written by 2203 authors and 179 were single authored. The average number of co-authors per article is 2.52, and 29.32% of articles have international collaboration between authors. The annual growth rate of 10.73 indicates that the interest in this field is in an increasing trend.

Prominent journals in the field are Journal of Real Estate Finance and Economics, Journal of Property Investment & Finance and Real Estate Economics. The most influential authors in the field were identified as Liow KH, Ling DC and Sirmans CF. The most cited publications came from the USA, China, and the UK. In terms of the number of authors, the same three countries share the first places.

The most used keywords by the authors are Real Estate Investment Trusts (Reits), Real Estate, Investments and Financial Crisis. With the effect of the pandemic, the most trend topic in recent years has been Covid-19. It is followed by Risk-Adjusted Performance, Efficiency and Panel Data. In subsequent studies, it is considered that comparisons between publications in different databases or research on the basis of journals can be made.

### 4.2. Limitations

This study has several limitations which can be categorized into two groups. The first group consists of data used and the latter is of the research method used. The most important limitation of the database is that only the Web of Science Core Collection database was used in the study. The search terms used, time range, publication type and other filters used while preparing the data file constitute other constraints related to the database. The limitations of the research method are related to the fact that the research was carried out with the Biblioshiny software using the R-based Bibliometrix library. Within the scope of the research, only the methods offered by the software in question were used.

## References

- Abafé, E. A., Bahta, Y. T., & Jordaan, H. (2022). Exploring biblioshiny for historical assessment of global research on sustainable use of water in agriculture. *Sustainability*, 14(17), 10651. doi: 10.3390/su141710651
- Campbell, J. Y., & Cocco, J. F. (2007). How do house prices affect consumption? Evidence from micro data. *Journal of Monetary Economics*, 54(3), 591-621. doi: 10.1016/j.jmoneco.2005.10.016
- Fama, E. F., & French, K. R. (1993). Common risk factors in the returns on stocks and bonds. *Journal of Financial Economics*, 33(1), 3-56. doi: 10.1016/0304-405x(93)90023-5
- Gingras, Y. (2014). *Bibliometrics and research evaluation: Uses and abuses*. London: The MIT Press.
- Goodchild, R., & D'Archy, E. (2019). *An international overview of real estate markets: Similarities and differences*. In: Mac Gregor, B. D., Schulz, R. & Green, R. K. Routledge Companion to Real Estate Investment. New York: Routledge; p. 11.
- Hahn, S., & Ryu, Y. M. (2022). Trends in research on clinical reasoning in nursing over the past 20 years: A bibliometric analysis. *Science Editing*, 9(2), 112-119. doi: 10.6087/kcse.276
- Handoko, L. H. (2020). Bibliometric analysis and visualization of Islamic economics and finance articles indexed in Scopus by Indonesian authors. *Science Editing*, 7(2), 169-176. doi: 10.6087/kcse.213
- Hirsch, J. E. (2005). An index to quantify an individual's scientific research output. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 102(46), 16569-16572.

- Khan, A., Goodell, J. W., Hassan, M. K., & Paltrinieri, A. (2022). A bibliometric review of finance bibliometric papers. *Finance Research Letters*, 47, Part A:102520. doi: 10.1016/j.frl.2021.102520
- Lotka, A. J. (1926). The frequency distribution of scientific productivity. *Journal of the Washington Academy of Sciences*, 16(12), 317-323.
- Nasir, A., Shaukat, K., Hameed, I. A., Luo, S., Alam, T. M., & Iqbal, F. (2020). A bibliometric analysis of Corona Pandemic in social sciences: A review of influential aspects and conceptual structure. *IEEE Access*, 8, 133377-133402. doi: 10.1109/access.2020.3008733
- Schmidt, M. (2008). The Sankey Diagram in energy and material flow management. *Journal of Industrial Ecology*, 12, 82-94. doi: 10.1111/j.1530-9290.2008.00004.x
- Smith, A. (1776). *Wealth of Nations*. London: W. Strahan and T. Cadell.
- Web of Science. (2022). *H-index information [Internet]; 2022 [cited 2022 Nov 01]*. Available from: [https://support.clarivate.com/ScientificandAcademicResearch/s/article/Web-of-Science-h-index-information?language=en\\_US](https://support.clarivate.com/ScientificandAcademicResearch/s/article/Web-of-Science-h-index-information?language=en_US).
- Yang, C. H., Lee, B., & Lin, Y. D. (2022). Effect of money supply, population, and rent on real estate: A clustering analysis in Taiwan. *Mathematics*, 10(7), 1155. doi: 10.3390/math10071155

### **ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI**

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Business, Economics and Management Research Journal'ın hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarına aittir.

Bu çalışmada etik kurul izni gerektiren bir yöntem kullanılmamıştır.

### **ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI**

**1. yazar katkı oranı: %100**




**Toplam ekipman etkinliği (OEE) analizi ve iyileştirilmesi: Otomotiv sektörü sızdırmazlık elemanları işletmesinde uygulama**Nesimi Kök<sup>1</sup>Mehmet Selami Yıldız<sup>2</sup>**Özet**


Bu çalışmanın amacı otomotiv yan sanayi sektöründe sızdırmazlık elemanları üreten bir işletmenin darboğaz oluşturan makinelerindeki sorunlarını ortaya çıkarmak ve çözüm önerileri geliştirmektir. Çalışmada, Toplam Ekipman Etkinliği (OEE) yöntemleri kullanılmıştır. Kullanılabilirlik, Performans, Kalite Etkinliklerinin bir fonksiyonu olarak kullanılan OEE analizleri iki ayrı hat için tamamlanmıştır. Otomotiv yan sanayi sektörüne parça tedariki sağlayan firmanın üç ay boyunca ilgili verileri toplanarak analizler yapılmıştır. Üretim sistemlerinde kullanılan iki aynı teknolojiye sahip üretim hattı OEE değerleri arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Bu farklılıkların nedenleri arasında duruş sürelerinin fazla olması, hatalı ürünlerdeki analizlerin yetersiz olması öne çıkan bulgular olarak değerlendirilmiştir. Toplam Ekipman Etkinliğine (OEE) yönelik çerçeve eksikliğini gidermek uygulamalara zenginlik kazandırmak ve otomotiv yan sanayi sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin darboğaz oluşturan makinelerindeki sorunlarını ortaya çıkararak çözmektir. OEE değerlerine yönelik ortaya çıkan analizler sonrası işletmeye değerlerin iyileştirilebileceği alanlar ve kayıpların kök nedenlerine ait öneriler sunulmuştur. İşletmeye Total Productive Maintenance (TPM) ve OEE kapsamında mevcut durumlarının hangi seviye de olduğuna yönelik analiz sonuçları verilmiştir. OEE hesaplamalarında kullanılan bileşenlerin teorik bilgi ile karşılaştırılması yapılarak işletmenin iyileştirilmesi gereken alanlar paylaşılmıştır. Endüstri uygulamaları ile literatür uyumunun eşleştirilmesi sağlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Toplam Verimli Bakım, Toplam Ekipman Etkinliği, OEE Analizi, Otomotiv Endüstrisi**JEL Kodları:** M1, M11, M16**Overall equipment efficiency (OEE) analysis and improvement: Application in an automotive sealing system industry****Abstract**

The aim of this study is to reveal the problems in the bottleneck machines of an enterprise producing sealing elements in the automotive supplier industry and to develop solution proposals. Overall Equipment Effectiveness (OEE) methods were used in this study. OEE analyzes used as a function of availability, performance and quality efficiency were completed for two lines. The relevant data of the company, which supplies parts to the automotive company were collected for three months and analyzed. Differences were determined between the OEE values of two production lines with the same technology used in production systems. Among the causes for these differences, excessive downtime and insufficient analyzes on failure products were considered as significant findings. Practicing diversity to eliminate the lack of framework for OEE and to solve the problems of an enterprise operating in the automotive industry by revealing the bottleneck machines. After the analysis of the OEE values, recommendations were made about the areas where the values could be improved and the root causes of the losses. In addition, analyzes regarding the current status of the company within the scope of TPM and OEE were given. The areas of needing of the company were shared by comparing the components used in OEE calculations with the theoretical knowledge. Industry practices and literature compatibility were matched.

**Keywords:** Total Productive Maintenance (TPM), Overall Equipment Effectiveness (OEE), OEE Analysis, Automotive Industry**JEL Codes:** M1, M11, M16

<sup>1</sup> Sorumlu Yazar, İşletme Doktora Öğrencisi, Düzce Üniversitesi, Düzce, Türkiye, nesimikok@yahoo.com,  ORCID ID: 0000-0002-1612-9162

<sup>2</sup> Prof. Dr., Düzce Üniversitesi, Düzce, Türkiye, selamiyildiz@duzce.edu.tr,  ORCID ID: 0000-0002-6557-6372

## 1. Giriş

Günümüzde işletmelerin rakiplerine üstünlük sağlaması üretilen ürün veya hizmette kaliteyi sağlayarak ve maliyetlerini minimize ederek krını maksimum tutması ile mümkün olmaktadır. Bunu sağlayabilmek için imalat Őirketlerinin sürekli yeni sistemler ve yöntemler geliştirmeleri zorunlu hale gelmiştir (Tsarouhas, 2019). Üretim sistemlerinin sürekliliğini sağlamak için bakım faaliyetlerine yönelik çalışmalara verilen önem her geçen gün artmaktadır. 21. yy. içerisinde bakım çalışmalarının akademik ve uygulama olarak geldiği aşama olan Toplam Verimli Bakım (TPM) aynı zamanda yalın sistemlerin bir parçası olarak değerlendirilmektedir. TPM; retimi gerçekleştiren operatörlerin otonom olarak kendi kendine bakım faaliyetlerini yaptığı, bu faaliyetlerin üst yönetim tarafından desteklendiği çapraz fonksiyonlu bir yaklaşımdır (Bamber vd., 1999). TPM ve yalın iyileştirme faaliyetlerinin sonuçlarını değerlendirmek için "en iyi uygulama" metriklerinden biri olarak (Anvari & Edwards, 2011; Zammori vd., 2011) Toplam Ekipman Etkinliği (OEE) görülmektedir. OEE; Nakajima (1988) tarafından önerilen bir performans ölçüm yöntemidir. Toplam ekipman etkinliği; kullanılabilirlik etkinliği, performans etkinliği ve kalite etkinliği değerlerinin bir fonksiyonudur. Bu üç etkinlik oranının çarpılması ile elde edilen değer sektör ortalamaları ile karşılaştırılarak analiz edilmektedir.

Mevcut retkenlik ve ekipman kullanımı imalat sanayinde genellikle düşüktür. Ortalama OEE'nin daha önce %50 civarında olduğu rapor edilirken (Ingemansson, 2004; GoodSolutions, 2012), dünya çapındaki rakamların %85 civarında olduğu yaygın bir Şekilde tartışılmaktadır (Parida vd., 2014). Bugün endüstride var olan en büyük sorunun, hedeflenen seviyenin yüzde 15-25 altında olan OEE olduğu savunulmaktadır. Bu düşük OEE işletmelerde ekonomik olarak doğrudan olmasa da dolaylı yoldan ciddi bir maliyet unsuru olarak görülmektedir (Skoogh vd., 2011). Maliyetlerin azaltılması amacıyla özellikle ekipman performansını değerlendirmek için büyük ölçekli işletmelerin üretimlerinde OEE kullanım sayılarında son yıllarda artış bulunmaktadır (Jasiulewicz-Kaczmarek & Gola, 2019; Muchiri & Pintelon, 2008).

OEE'nin tanımı ve uygulamaları ile ilgili olarak yayımlanmış önemli sayıda çalışma bulunmaktadır. OEE'nin geniş endüstri uygulamalarına rağmen, Badiger ve Gandhinathan (2008) ve Wudhikarn (2016), OEE uygulamasını desteklemek için yol gösterici adımlar sağlayan sistematik bir yaklaşım ve uygun çerçevelerin eksikliğine dikkat çekmişlerdir. Bu nedenle, bu çalışmanın amaçları; OEE iyileştirme uygulaması için bir dizi yapılandırılmış kılavuz ve adım sunan entegre bir OEE erevesi oluşturmak, bir otomotiv yan sanayisinde önerilen çerçeveyi doğrulamak, mevcut literatürü destekleyen ve güncelliğini sağlayan bir çalışma sunmaktır. Ayrıca sektörel açıdan uygulama zenginliği kazandırarak uygulayıcılar açısından çeşitlilik oluşturmak çalışmanın diğer amaçları arasında yer almaktadır.

Bu çalışmanın birinci bölümünde giriş, ikinci bölümünde TPM ve OEE kavramsal çerçeveleri açıklanmıştır. Sonrasında literatürde OEE için yapılmış çalışmalar değerlendirilmiştir. Yöntem kısmında verilerin toplanması ve analizlere ait bilgiler verilmiştir. Uygulama kısmında ise otomotiv yansanayi sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede üç ay süre ile toplanarak elde edilen verilerin OEE analizleri yapılmıştır. Bu analizlerin sektörel kıyaslaması yapılarak değerlendirilen iki üretim hattının birbirine göre performansları belirlenmiştir. Üretim hatlarının performanslarının artırılmasına yönelik öneriler sonuç kısmında belirtilmiş ve işletmeye sunulmuştur.

## 2. Kavramsal ereve

### 2.1. Toplam Verimli Bakım (TPM: Total Productive Maintenance)

1971 yılında ilk kez Nakajima tarafından kullanılan TPM kavramı tüm çalışanların katılımının sağlanması ve üst yönetim desteğinin n görüldüğü verimli bir bakım çalışması olarak tanımlanır. Çalışanların katılımını gerektiren, üzerinde çalıştıkları makine veya ekipmanın otonom bakım sorumluluğunu almalarını sağlayan, arızaları önleyen ve ekipman etkinliğini maksimuma çıkarmayı hedefleyen bir yaklaşımdır.

TPM terimini oluşturan üç kavram analiz edildiğinde TPM kavramının anlamı ortaya çıkacaktır (Nakajima, 1988).

- Toplam (Total): Tüm alışanların katılımının sağlanması
- Verimli (Productive): Minimum girdi ile maksimum çıktının elde edilmesi
- Bakım (Maintenance): Makine ve ekipmanların etkin kullanılacak şekilde hazır bulundurulmasını ifade eder.

TPM, Toplam Kalite Yönetimi kavramından sıfır hata düşüncesini alarak, makine ve ekipmanlarda sıfır arıza ve minimum üretim kayıplarını hedefleyen bir sistemdir (Chan vd., 2005). TPM; makine ve ekipmanların üretim kayıplarını, duruş sürelerini ve firelerini azaltan aynı zamanda çalışanların verimli çalışmalarını geliştiren etkili bir araçtır (Jain vd., 2014: 295). TPM felsefesinin başarısında önemli olan unsurlar; çalışanlara güvenmek, takım çalışması, çalışanların motivasyonları, bilgi-beceri ve teknik yeteneklerini geliştirmeyi sağlayan sürekli iyileştirme çalışmalarıdır (Cua vd., 2001). TPM, alışma kültürü ve sistemlerin değişimini içerir. Ekipman etkinliğini optimize eden, arızaları ortadan kaldıran ve bir organizasyondaki tüm fonksiyonları sürece dahil ederek otonom bakımı teşvik eden geniş bir bakım yaklaşımıdır (Ahuja & Khamba, 2008).

TPM faaliyetlerinin amacı ürün kalitesinin arttırılması, makine ve ekipman verimliliğinin arttırılması, hataların azaltılması, israfların azaltılması, hurda oranlarının azaltılması, stokların azaltılması, iş kazalarının azaltılması, bakım kalitesinin arttırılması, takım çalışmalarının arttırılması, iyileştirme fikirlerinin arttırılması, kültür değişiminin sağlanması, teknik eğitim ile farkındalığın arttırılmasıdır (Miyake vd., 1995).

TPM kapsamında gerçekleştirilen çalışmalar makine ve ekipman etkinliğini arttırmak, üretim faaliyetlerini maksimum verimlilikle gerçekleştirilmesini sağlamak için yapılmaktadır. İşletme yöneticileri, TPM faaliyetlerinin ölçülebilmesi için OEE (Overall Equipment Effectiveness-Toplam Ekipman Etkinliği) değerine ihtiyaç duymaktadırlar (Almeanazel, 2010). TPM için önemli bir metrik olan OEE son yıllarda ekipman performans iyileştirmeleri için hayati bir strateji haline gelmiştir.

## 2.2. Toplam Ekipman Etkinliği (OEE: Overall Equipment Effectiveness)

OEE, Nakajima (1988) tarafından TPM konsepti içinde bir performans göstergesi olarak tanıtılmıştır. OEE birbirini destekleyen  unsurdan oluşmaktadır: kullanılabilirlik etkinliği, performans etkinliği ve kalite etkinliğidir (Bon & Lim, 2015). OEE göstergesi, bir makine veya ekipmanın kullanılabilirliği, performansı ve kalite ölçümlerinin çarpılmasıyla hesaplanır. Bunları etkileyen altı büyük kayıp vardır (Dal vd. 2000; Huang vd. 2003). Bu kayıplar; ekipman arızası, kurulum ve ayarlamalar, duruşlar, düşük hız, proses kusurları ve düşük verim (Nakajima, 1988) olarak değerlendirilmiştir. OEE ile bu altı büyük kayıp azaltılmaya, ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır.

Günümüzde OEE, yalnızca bir ekipmanın verimliliğini analiz etmek için değil, aynı zamanda entegre ekipman sistemleri için de yaygın olarak kullanılmaktadır (Braglia vd., 2019). OEE, yönetimin gizli kapasiteyi geri kazanmasına, üretim kayıplarını azaltmasına ve ek sermaye yatırımı ihtiyaının belirlenmesine yardımcı olmaktadır (Muchiri & Pintelon, 2008).

Başlangıç OEE değerleri ile gelecekteki OEE değerleri karşılaştırılarak, yapılan iyileştirme seviyesi ölçülebilir (Andersson & Bellgran, 2011). şirketler, OEE değerlerini kıyaslayarak ilerlemeyi izleyebilir ve üretim performansını iyileştirebilir (Gupta & Vardhan, 2016). Bu nedenle OEE; ekipman eksikliği ortaya çıktığında bir iyileştirme aşaması olarak kullanılmaktadır (Andersson & Bellgran, 2015).

OEE; Maliyet oluşturan makine ve ekipmanlardaki gereksiz duruşlar ve kayıplar, işletme için iyileştirilmesi gereken alanlar olarak görülmektedir. Makine ve ekipmanın etkili bir şekilde bakımının yapılmaması performansa ve dolayısıyla maliyetlere yansiyacaktır (Brah & Chong 2004). Yalın retim felsefesinin temel amaçlarından olan sıfır arıza ve sıfır hatayı yakalamak için ekipmanın etkili bir şekilde çalışması ve arızalardan kaynaklanan kayıpların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu da etkili bir bakım yönetim sistemiyle gerçekleştirilebilir. OEE, bir işletmede gerçekleştirilen üretim ile tasarlanan üretim arasındaki oran olarak tanımlanır (Tsarouhas, 2012). OEE, makine ve ekipmanın planlı duruşları, ekipman arızaları, üretime giriş süreleri ve kayıpları, kalite problemleri gibi makinenin sağlam ve kaliteli

Üretim yapması dışındaki zamanlarda ortaya çıkan süreyi azaltmaya yarayan bir lme sistemidir (Iannone & Nenni, 2013).

OEE değerinin hesaplanabilmesi için;

$$\text{Kullanılabilirlik Etkinliği} = \frac{\text{alışma Zamanı} - \text{Toplam Duruş Zamanı}}{\text{alışma Zamanı}} \times 100 \quad (1)$$

Çalışma Zamanı; Bir makine ve ekipmanın teorik olarak planlanan çalışma süresini içerir. Duruş zamanı; planlı duruşlar (dinlenme süreleri, bakım süreleri, vb.) ve plansız duruşların (montaj süresi, arıza süresi vb.) toplamını oluşturmaktadır (Bengtsson vd., 2021). Çalışma zamanından duruş zamanı çıkarılarak, çalışma zamanına oranlanması ile bir makine veya ekipmanın kullanılabilirlik etkinlik oranı belirlenir.

$$\text{Performans Etkinliği} = \frac{\text{Gerçekleşen retim Miktarı}}{\text{Teorik retim Miktarı}} \times 100 \quad (2)$$

Performans Etkinliği; bir makinenin fiili üretim miktarı veya hızı ile teorik üretim miktar veya hızının oranlanmasından elde edilir (Garza-Reyes vd., 2010: 50). Bir makine veya ekipmanın gerçekleştirebileceği üretim kapasitesinin teorik orana bölünmesi sonucu performans etkinliği hesaplanır.

$$\text{Kalite Etkinliği} = \frac{\text{Gerçekleşen retim Miktarı} - \text{Hatalı Miktar}}{\text{Gerçekleşen retim Miktarı}} \times 100 \quad (3)$$

Kalite Etkinliği; gerçekleşen üretim miktarı ile hatalı üretim miktarının çıkarılması ve bu değerin gerçekleşen üretim miktarına oranlanması ile elde edilir. Makine ve ekipmanın, müşterinin belirlemiş olduğu standartlarda kaliteli üretim yapması etkinlik oranını belirleyecektir.

OEE değeri, kullanılabilirlik etkinliği, performans etkinliği ve kalite etkinliğinin çarpımı ile hesaplanmaktadır.

$$\text{Toplam Ekipman Etkinliği} = \text{Kullanılabilirlik Etkinliği} \times \text{Performans Etkinliği} \times \text{Kalite Etkinliği} \quad (4)$$

OEE değeri yüzde olarak hesaplanmakta ve dünya genelinde sektörlere göre kabul görmüş ortalama değerlerle karşılaştırılmaktadır. Literatürde OEE lm için ideal olarak kabul edilen değerler;

- Kullanılabilirlik Etkinliği %90 ve zeri
- Performans Etkinliği %95 ve zeri
- Kalite Etkinliği %99 ve zeri
- OEE değeri için %85 ve üzeridir (Jonsson & Lesshammar, 1999).

OEE etkili bir üretim için gerekli olan makine ve ekipmanın planlanan üretim zamanı süresince üretimi gerçekleştirmesi, spesifikasyonlara uygun müşteri beklentilerini yerine getirmesi ve kaliteli bir üretim yapılmasını dikkate almaktadır (Almeanazel, 2010). Üretimin planlandığı Şekilde gerçekleşmemesi makine ve ekipmanda n görülmemiş problemlerin olduğu anlamına gelmektedir (Wang ve Lee, 2001: 493). Bu problemlerin ortaya çıkarılarak analiz edilmesi hangi alanlarda eksikliklerin ve kayıpların olduğunu gösterecektir. İşletmeler böylece bu kayıplara odaklanarak iyileştirme çalışmaları yapacaklardır.

### 2.3. Literatür Taraması

Ljungberg (1998), Hedman vd. (2016) ve Ylip vd. (2017), genel olarak endüstrideki OEE seviyelerinin çok daha düşük olduğunu belirtmişlerdir. Dal vd. (2000), bir üretim ortamındaki süreç iyileştirme faaliyetlerinin hem operasyonel ls hem de göstergesi olarak OEE kullanımını araştırmıştır. Chand ve Shirvani (2000), otomotiv yan sanayi olarak faaliyet gösteren işletmede hücresel üretim prosesleri içinde toplam verimli bakım çalışmalarının sonuçlarını incelemişlerdir. OEE ve altı büyük kayıptan kaynaklanan eksiklikleri tespit etmişler ve işletmeye sunmuşlardır.

Saraç vd. (2007), gerçekleştirdikleri çalışmada, bir porselen üretim tesisinde, altı farklı pres makinesini dikkate alarak toplam ekipman etkinliğini hesaplamışlardır. Gerçekleştirilen alışmada OEE için %47,8 ile %79,1 arasında değişen değerler tespit edilmiştir. Varyans analizi ile de desteklenen çalışma sonucunda, kalıp değişim süresinin azaltılması gerektiğini ve diğer çalışmaların neler olduğunu işleme iyileştirme önerileri olarak sunmuşlardır. Badiger vd. (2008), küçük grup aktivitelerini kullanarak bir bilyeli dövme makinesinde %51,35'ten %73,77'ye OEE iyileştirmesi sunmuşlardır. Ahuja ve Khamba (2008), OEE çalışmalarının, yalın üretimin önemli bir hedefi olan israfı ortadan kaldırma derecesini ölçen önemli bir metrik olduğunu belirtmişlerdir.

Sohal vd. (2010), özellikle OEE'yi uygularken ortaya çıkan eksikliklere işaret etmişlerdir. OEE hakkındaki mevcut literatürün çoğunun OEE'nin teknik yönleriyle ilgili olduğuna dikkat çekmişlerdir. Wudhikarn (2011) tel örgü imalatında OEE'yi uygulamıştır ve Tsarouhas (2019), OEE aracılığıyla kruvasan üretim hattının işleyişini iyileştirmiştir. Görener (2012, aspiratör imalatı yapan bir firmada yaptığı çalışmada OEE değerini %33 olarak tespit etmiştir. Kullanılabilirlik oranının artırılması için süreç planlaması ve tekli dakikalarda kalıp değişimi (SMED) gibi önerilere yer vermiştir. Singh vd. (2013), otomotiv sektöründe yan sanayi üretim yapan bir işletmede, TPM uygulamasına yönelik uygulamalar yapmışlardır. Farklı kapasitede CNC ve torna tezgahlarına sahip atölyede; OEE analizleri, Toplam Verimli Bakımın başarı ölçüsü olarak değerlendirilmiştir. TPM'in başarısı, aynı zamanda 5-S, Planlı Bakım, Kaizen, Office TPM ve iş güvenliği gibi toplam verimli bakım sütunlarına bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Iannone ve Nenni (2013), OEE uygulamasına ait temel kavramları açıklamışlardır. Altı büyük kayıp kavramını açıklayarak OEE hesaplamasına yönelik farklı sektör ve işletmelerden analizler sunmuşlardır. Binti Aminuddin vd. (2016), uluslararası bir anket çalışması aracılığıyla, bir ölçüm ve çalışma yöntemi olarak OEE'nin uygulanmasındaki zorlukları belirlemişlerdir. Bunlar, yetersiz eğitim ve farkındalık, kaynak eksikliği, yönetimden destek eksikliği, personelde direnç, odak eksikliği, deneyimli personel eksikliği ve OEE hesaplamaları için standartlaştırılmış sistemlerin eksikliğidir. Gupta ve Vardhan (2016), uygulama yoluyla OEE'nin %63'ten %88'e yükseltildiğini imalat endüstrisinde örneklerle sunmuşlardır. OEE, TPM uygulamasının başarı ölçüsü olarak değerlendirilmiştir. Toplam ekipman etkinliği ile bağlantılı çeşitli kayıplar belirlenerek kayıpları ortadan kaldırma çalışmaları yapılmıştır.

Saleem vd. (2017), lastik kürtleme presi endüstrisinde, arızaların temel nedenini bulmak için FMEA (Hata türü etkileri analizi) kullanarak OEE'nin %45,36'dan %60,38'e yükseltildiği bir vaka çalışması yapmışlardır. Acar ve Çakırkaya (2018), bir makarana üretim tesisindeki makinelerin OEE değerlerini analiz etmişlerdir. OEE değeri %90,8 olarak belirlenerek ideal değer olan %85'in üzerinde olduğu için üretim hattının etkin çalıştığı tespit edilerek kalite değerinin daha da iyileştirilebileceği önerisi verilmiştir. Tsarouhas (2019), OEE'yi bir iyileştirme stratejisi olarak daha da geliştirmek ve kurmak için teori ve pratik arasındaki boşluğu kapatmaya ihtiyaç olduğunu belirtmiştir. OEE uygulamalarına ilişkin literatürün gözden geçirilmesi, vaka çalışmalarında OEE iyileştirme eylemlerini gerçekleştirmek için iyi sıralanmış iyileştirme adımlarının veya kılavuzlarının sağlanmadığını ortaya koymuştur. Sarı (2019), makine performansı değerlendirmesi için OEE'den farklı kriterleri de göz önünde bulundurmak gerektiğini belirtmiştir. Tercih Seçim Endeksi (Preference Selection Index/PSI) yöntemini makinelerin performans endekslerinin oluşturmasında kullanmıştır. Bu çalışmanın bulguları performans değerlendirme çalışmalarına daha fazla kriter dahil edildiğinde sonuçların daha yakın aralıkta ve hassasiyette görülebileceğini göstermiştir. Özkan vd. (2019), yaptıkları çalışmada bir deterjan fabrikasının OEE değerinin minimum maliyetle iyileştirilmesini amaçlamışlardır. TRIZ yöntemini kullanarak firma için iyileştirme önerileri sunulmuştur. Cheah vd. (2020), çeşitli zamanlarda OEE'nin uygulama çabalarını desteklemek ve yönlendirmek için sistematik yaklaşımlar/ereve eksikliği olduğuna dikkat çekmişlerdir.

Buradan hareketle bu çalışmayı diğerlerinden ayıran noktalar arasında OEE'ye yönelik belirtilen ereve eksikliğini gidermek için uygulamalara zenginlik kazandırmak ve otomotiv yan sanayi sektöründe sızdırmazlık elemanları üreten bir işletmenin darboğaz oluşturucu makinelerindeki sorunlarını ortaya çıkarmaktır. OEE değerlerine yönelik ortaya çıkan analizler sonrası işleme değerlerin iyileştirilebileceği alanlar ve kayıpların kök nedenlerine ait öneriler sunulmuştur. Ayrıca



işletmeye toplam verimli bakım ve toplam ekipman etkinliği kapsamında mevcut durumlarının hangi seviye de olduğuna yönelik analizler verilmiştir. OEE hesaplamalarında kullanılan bileşenlerin teorik bilgi ile karşılaştırılması yapılarak işletmenin g cl  ve zayıf yönleri paylaşılmıştır. Literatür açısından gerekli tartışmalar yapılarak OEE tekniğine dair güncel bilgiler paylaşılmıştır.

### 3. Yöntem

Bu alışma, otomotiv sektöründe sızdırmazlık elemanları üreten bir firmada gerçekleştirilmiştir. İşletmede OEE analizleri için veriler 2022 Ağustos dönemine ait olacak şekilde araştırmacının kendisi tarafından  c ay boyunca izlenmiş ve kayıt altına alınmıştır. Haftanın altı günü ve  c vardiya düzeninde yirmi dört saat çalışan işletmede iki üretim hattı analiz edilmiştir. Bu iki hat makine ve ekipman açısından teknik olarak benzerlikler içermekte fakat performanslarında farklılıklar bulunmaktadır. Araştırma Etik Kurul İzni gerektiren çalışma grubunda yer almamaktadır. Yapılan  l mler ve toplanan veriler işletmenin de bir çalışanı olan bizzat araştırmacı tarafından belirlenmiştir. OEE analizlerine yönelik tüm teorik tanımlamaları kapsayacak veriler işletmenin içinde bulunduğu sektöre göre değerlendirilerek elde edilmiştir. Kullanılabilirlik Etkinliği, Performans Etkinliği, Kalite Etkinliği verileri uygulama kısmındaki tablolarda detaylıca aktarılmıştır.

OEE hesaplamasında;

$$\text{Toplam Ekipman Etkinliği} = \text{Kullanılabilirlik Etkinliği} \times \text{Performans Etkinliği} \times \text{Kalite Etkinliği} \quad (5)$$

formülü kullanılarak ve literatürde Nakajima (1988) tarafından ideal olarak kabul edilen değerler üzerinden analizler yapılmıştır.

- Kullanılabilirlik Etkinliği %90 ve  zeri
- Performans Etkinliği %95 ve  zeri
- Kalite Etkinliği %99 ve  zeri
- OEE değeri için %85 ve üzeri kriterler kullanılarak işletmenin mevcut durum analizi ve geliştirilebilecek alanları yorumlanmıştır.

### 4. Uygulama

Otomotiv sektörü montaj fabrikaları için sızdırmazlık elemanları üreten yan sanayi işletmenin merkez ofisi İstanbul'da bulunmaktadır. Üretim lokasyonları Dünya'nın yedi farklı ülkesinde bulunacak şekilde faaliyetlerini yürütmektedir. Global bir şirket olarak otomotiv ana sanayi firmaları ile çalışmaktadır.  r nlerinin %95'ini Türkiye'deki üretim noktalarından ihraç etmektedir. Türkiye'de iki üretim lokasyonu bulunan işletmenin 4000'ni Türkiye'de olmak üzere Dünya'da 8500 çalışanı bulunmaktadır.

Sızdırmazlık elemanları; hammaddenin işlenerek yarımamule dönüştürülmesi ve sonrasında bu yarımamullerin belirli aşamalardan geçmesi ile elde edilmektedir. Otomotiv sektöründe faaliyet göstermesinin de bir sonucu olarak müşteri istek ve beklentilerini maksimum seviyede karşılamak ilkeleri arasındadır. Aynı zamanda işletme kendine özgü kurum kültürünü oluşturmuş etik değerlere sahip ve çalışanlarına önem veren bir firma profilindedir.

İşletmede OEE analizleri için veriler  c ay boyunca izlenmiş ve kayıt altına alınmıştır. Haftanın altı günü ve  c vardiya düzeninde yirmi dört saat çalışan işletmede iki üretim hattı analiz edilmiştir. Bu iki hat makine ve ekipman açısından teknik olarak benzerlikler içermekte fakat performanslarında farklılıklar olduğu işletme yöneticileri tarafından aktarılmıştır. İşletme yöneticileri açısından OEE değerleri analiz edilerek hangi alanlarda iyileştirme yapılacağının belirlenmesi talep edilmiştir.

OEE değerleri işletmede bir aylık frekanslarda raporlanmaktadır. Bu nedenle çalışma içerisindeki veriler toplam bir aylık süre için belirlenmiştir. Ayrıca diğer aylara ait verilerin yapılan analizler sonrası aynı seviyede OEE değerlerine sahip olması nedeniyle bu çalışmada aylık veriler kullanılmıştır. Çalışma zamanı toplam olarak bir aylık süre içinde Hat1 için 29.400 dakika, Hat2 için 35.160 dakikadır. Bu iki hat için belirlenen çalışma zamanları içinde yemek ve çay molaları da çıkarılarak hesaplanmıştır. Tablo 1'de yemek ve çay mola kayıp süreleri "0" olarak alınmıştır.

**Tablo 1.** Hat 1 ve Hat 2 Kullanılabilirlik Etkinliği

OEE Grup	Ana Gruplar	Alt Gruplar	Hat1 Duruş Süreleri (dak)	Hat2 Duruş Süreleri (dak)
Kullanılabilirlik Etkinliği	Planlı Duruşlar	Planlı Bakım	480	540
		Yemek - ay Molası	"0"	"0"
		Deneme/Prototip Üretimi	7980	6120
	Operasyonel Kayıplar	Yönetsel Duruşlar	0	0
		Makine Duruşları	240	260
		Tip Dönme	40	60
	Organizasyonel Kayıplar	Başlangıç & Kapanış	60	40
		Operatör Eksikliği	0	0
		Malzeme Eksikliği	70	40
			Ekipman Eksikliği	40
Toplam Duruş (dak)			8910	7080
Çalışma Zamanı (dak)			29400	35160

Tablo 1’de kullanılabilirlik etkinliği için duruş süreleri belirlenmiştir. Duruş tipleri işletme ve sektörlere göre farklılık göstermektedir. Uygulamanın yapıldığı işletmede kullanılabilirlik etkinliği için duruşlar planlı duruşlar, operasyonel kayıplar, organizasyonel kayıplar olarak değerlendirilmiştir. Tüm duruşlar toplanarak çalışma zamanından çıkarılmış ve kullanılabilirlik etkinliği hesaplanmıştır.

$$\text{Kullanılabilirlik Etkinliği} = \frac{\text{alışma Zamanı} - \text{Toplam Duruş Zamanı}}{\text{alışma Zamanı}} \times 100$$

$$\text{Hat 1 Kullanılabilirlik Etkinliği} = \frac{(29400-8910)\text{dakika}}{29400 \text{ dakika}} \times 100 = \%69,6$$

$$\text{Hat 2 Kullanılabilirlik Etkinliği} = \frac{(35160-7080)\text{dakika}}{35160 \text{ dakika}} \times 100 = \%79,8$$

Literatürde kabul edilen kullanılabilirlik etkinlik değeri %90’a göre Hat 1 ve Hat 2 ortalamasının altında kalmaktadır. Hat 1, Hat 2’ye göre daha fazla kayıp ile çalışmaktadır. Hat 1 için belirlenen duruş sürelerinin üstüne gidilerek duruş sürelerinde iyileştirme sağlanmalıdır. Planlı duruşlardan önce plansız olarak hatları durduran faktörlere çözüm bulunması srekliği ve kararlılığı sağlayacaktır. Operasyonel duruşlar içerisinde makine kayıplarının minimize edilmesi ve azaltılma çalışmalarının yapılması gereklidir. Duruş sürelerinde oluşan bu kayıplar işletmeye ciddi maliyet olarak yansımaktadır. Enerji, işçilik maliyetleri, bekleme kayıpları vb. gibi fazladan oluşan duruşlar işletme yönetimi tarafından istenmeyen maliyetlerdir.

**Tablo 2.** Hat 1 ve Hat 2 Performans Etkinliği

OEE Grup	Ana Gruplar	Hat1	Hat2
Performans Etkinliği	Ortalama Makine retim hızı	16 mt/dak	18 m/dak
	Net alışma zamanı (alışma zamanı-duruş süreleri)	29.400 dak	28.080 dak
	Teorik retim Miktarı	326.400 mt	505.440 mt
	Gerçekleşen retim Miktarı	300.000 mt	467.000 mt

Tablo 2’de Performans Etkinliği hatların gerçekleştirdiği ve hesaplanan teorik üretim miktarlarının oranlanması ile elde edilir. Teorik retim miktarı ilgili hattın üretim hızı ile net çalışma zamanı çarpımından hesaplanır. Teorik retim miktarı net çalışma zamanı içerisinde hattın kapasitesi dahilinde üretebileceği miktar olarak tanımlanmıştır. Gerçekleşen retim miktarı ise hatlarda yapılan gözlem ve işletme sistemlerine ait verilerin derlenmesi ile elde edilmiştir. Hat 2’nin net çalışma zamanının fazla olması ve daha hızlı bir hat olması nedeniyle beklenen teorik üretim miktarı Hat 1’den farklılık göstermektedir.

$$\text{Performans Etkinliği} = \frac{\text{Gerçekleşen retim Miktarı}}{\text{Teorik retim Miktarı}} \times 100$$

$$\text{Hat 1 Performans Etkinliği} = \frac{300.000 \text{ metre}}{326.400 \text{ metre}} \times 100 = \%91,9$$

$$\text{Hat 2 Performans Etkinliği} = \frac{467.000 \text{ metre}}{505.440 \text{ metre}} \times 100 = \%92,3$$

Performans Etkinliği için literatürde hedeflenen değer sektör ve  retim Őekillerine göre deđiŐmekle birlikte %95 olarak kabul edilmektedir. Bu değere göre her iki hat performans etkinliği açısından ortalamanın altındadır. Fakat ortalama değerden çok uzaklaŐılmamıŐ olması ve iki hattın performans etkinlik değerlerinin yakınlığı işletme yönetimi açısından olumlu değerlendirilmiştir. Birbirine benzer iki hattın performans etkinlik değerlerinde çok büyük farklılıklar olmaması varyasyonların olmadığını ortaya çıkarmaktadır. Makine  retim hızlarında yapılabilecek artıŐlar performans etkinlik değerini artırarak OEE değerini yükseltecektir. Fakat bu hız artışları için bir eŐik değer vardır. Bu eŐik değer aŐıldıđı durumda yüksek hızlarda makinenin çalışması farklı problemleri ortaya çıkaracaktır. Kalite problemleri, makine arızaları, ekipman aŐınma sürelerinin kısalması, planlama problemleri, stok fazlalıkları vb. gibi sorunlar belirebilir. Hat kapasitelerinin bu ereve değerlendirilmesi önemlidir.

**Tablo 3.** Hat 1 ve Hat 2 Kalite Etkinliği

OEE Grup	Ana Gruplar	Alt Gruplar	Hat1	Hat2
Kalite Etkinliği	Red veya Yeniden işlem	Hatalı Miktar	11.200 mt	15.000 mt
	�retim Miktarı	Gerçekleşen �retim Miktarı	300.000 mt	467.000 mt

Tablo 3'te Kalite Etkinliği hesaplamasında bir aylık süre içerisinde gerçekleşen üretim miktarı ve hatalı miktar kullanılmıştır. Her iki hat üretimi esnasında kalite standartlarına uymayan ürünler kalite ekibi tarafından değerlendirilerek red veya kabul edilmektedir. Reddedilen miktarların fazlalığı hat kapasitelerini olumsuz etkileyerek verimsiz bir çalışma olmaktadır. Ayrıca red ve yeniden işlem gören ürünlerin fazlalığı iş gücü kaybı oluşturarak operatörlerin üretim için harcayacağı zamanı red ve ayıklama için harcayacaklardır. Bu durum aynı zamanda kullanılabilirlik etkinliğini de d Őurecektir.

$$\text{Kalite Etkinliği} = \frac{\text{Gerçekleşen  retim Miktarı} - \text{Hatalı Miktar}}{\text{Gerçekleşen  retim Miktarı}} \times 100$$

$$\text{Hat 1 Kalite Etkinliği} = \frac{(300.000 - 11200)\text{metre}}{300.000 \text{ metre}} \times 100 = \%96,2$$

$$\text{Hat 2 Kalite Etkinliği} = \frac{(467.000 - 15000)\text{metre}}{467.000 \text{ metre}} \times 100 = \%96,7$$

Hat 1 kalite etkinliği %96,2, Hat 2 kalite etkinliği %96,7 gerçekleŐmiŐtir. Kalite Etkinlik değeri literatürde %99 olarak hedeflenmektedir. %99'un altında fakat hem ortalama değerden çok uzaklaŐılmaması hem de iki hattın kalite etkinlik değerlerinin birbirine yakın olması olumlu değerlendirilmiştir. Sürekli iyileştirme çalışmaları planlanarak hatalı üretimlerin azaltılması hedeflenmiŐtir. Kalite performansını artırmak için red oluŐturucu unsurlar detaylı analizlerle incelenmelidir. Kalite etkinlik analizi problemin redli ürünlerden kaynaklı olup olmadığını ortaya çıkarmaktadır. IŐletmenin red nedenlerini ve red oranlarını analiz ederek iyileştirmesi kalite etkinlik değerini artıracak ve OEE değerine olumlu yansıtacaktır. Bu analizler için problem çözme tekniklerinin (8D, 5Neden, IŐhikawa diyagramı vb.) kullanılması faydalı olacaktır. Kalite performansının d Őuk olması OEE değerini d Őureceđi gibi hatalı üretimlerin beklenenden fazla olması müşteriye kaçabilecek riskli parçaların da artmasını sağlayacaktır. Müşteri memnuniyeti açısından da odaklanması gereken bir gösterge olarak önem kazanmaktadır.

**Tablo 4.** Hat 1 ve Hat 2 Toplam Ekipman Etkinliği (OEE)

OEE Grup	Alt Gruplar	Hat1	Hat2
Toplam Ekipman Etkinliği (OEE)	Kullanılabilirlik Etkinliği	0.696	0.798
	Performans Etkinliği	0.919	0.923
	Kalite Etkinliği	0.962	0.967
	(OEE) %	61.5	71.2

$$\text{OEE} = \text{Kullanılabilirlik Etkinliği} \times \text{Performans Etkinliği} \times \text{Kalite Etkinliği}$$

Tablo 4'te Hat 1'in OEE değeri %61,5, Hat 2 OEE değeri %71,2 olarak belirlenmiştir. Hat 2'nin Toplam Ekipman Etkinliği Hat 1'e göre çok iyi durumdadır. Fakat her iki hattın OEE değerleri dünya ölçeğinde kabul edilen %85 ortalamasına göre d Őuk gerçekleŐmiŐtir. OEE değerlerinin iyileştirilmesi için duruş süreleri, üretim hızları ve kalite problemlerine odaklanılarak iyileştirmeler sağlanmalıdır. IŐletme yönetimi ile yapılan analizler paylaŐılmıŐ ve problem çözme ekipleri oluşturulması önerilmiştir.

## 5. Sonuç ve Değerlendirme

Endüstri 4.0 uygulamalarının işletmelerde yaygınlaşması ile birlikte günümüzde kullanılan makine ve ekipmanlar yüksek teknolojiler içermektedir, bu nedenle işletmeler bakım faaliyetlerinde daha etkin bir bakım yönetim anlayışına ihtiyaç duymaktadır. Arızanın ortaya çıkmadan önce önlenmesine yönelik faaliyetlerin yönetildiği Toplam Verimli Bakım (TPM) son yıllarda ön plana çıkmaktadır. TPM, makine başındaki operatörden üst yönetime kadar tüm çalışanların sürece dahil olduğu bir makine ve ekipman bakım yönetim sistemidir.

Bu çalışmada, işletmelerin sahip oldukları kaynakları verimli bir şekilde kullanmaları için bakım yönetiminde uyguladıkları TPM yaklaşımı ve TPM'in en önemli ölçüm metriği olarak tanımlanan Toplam Ekipman Etkinliği (OEE) analiz edilmiştir. Otomotiv sektörü sızdırmazlık elemanları üreten yan sanayi işletmesinde iki hat için OEE değerleri belirlenerek iyileştirme alanları tanımlanmıştır. Makine ve ekipmanların mevcut durumunun tespiti ve buna göre izlenecek yolun belirlenmesi OEE değerlerinin analizi ile mümkün olmaktadır. OEE değerinin belirlenmesinde birçok faktör bulunmaktadır. İşletmede üç ay süresince yapılan gözlem veri toplama ve analiz çalışmaları sonrası OEE değerinin hesaplanmasındaki faktörlerden kullanılabilirlik etkinliği Hat 1 için %69,6, Hat 2 için %79,8 olarak hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda kullanılabilirlik oranlarına doğrudan etki eden planlı duruşlarda iyileştirme yapılabileceği belirlenmiştir. İşletmede yeni projelere ait ayrılan deneme/prototip zamanlardaki duruşların yüksekliği kullanılabilirlik etkinliğini düşürmüştür. İşletmeye, planlı olarak yapılan bu duruşların azaltılması ve sürelerin kısaltılması için önerilerde bulunulmuştur. Deneme üretimlerinde harcanan kayıp zamanların ortadan kaldırılması kullanılabilirlik oranını artırarak OEE değerini yukarılara çekecektir. Yeni ürünlerin devreye alınmasında harcanan kayıpların fazla olması işletmenin OEE değerini düşürmüştür. Çözüm önerisi olarak deneme çalışmalarındaki simulasyon tekniklerinin yaygınlaştırılarak fiziki deneme sürelerinin minimize edilmesi paylaşılmıştır.

OEE'nin diğer boyutu olan performans etkinliği Hat 1 için %91,9, Hat 2 için %92,3 olarak belirlenmiştir. Performans seviyesinin artırılması için toplam duruş sürelerinin azaltılarak net çalışma zamanlarının artırılması gereklidir. Bunu yapabilmek için üretim esnasında gerçekleşen kayıpların analiz edilmesi ve duruşların her yönüyle sistematik kaydı gereklidir. İşletme yönetimine bu yönde de öneriler de bulunularak üretim esnasındaki duruşların azaltılması hedef olarak gösterilmiştir.

Kalite etkinliği Hat 1 için %96,2, Hat 2 için ise %96,7 olarak belirlenmiştir. Kalite etkinliğinin artırılması için red miktarının azaltılması gereklidir. Red ve hatalı ürünler aynı zamanda kalite problemi olarak müşteriye yansyacağından üst yönetime bu etkinlik için ilave önlemler alınması gerektiği belirtildi. Kalite çemberlerinin kurulması ve problem çözme ekiplerinin oluşturulması gerekliliği bu iki hat özelinde paylaşılmıştır.

Bu üç faktörün çarpımı sonucunda elde edilen OEE değeri ise Hat 1 için %61,5, Hat 2 ise %71,2 seviyesindedir. Bu değerlerin anlamlılığı literatürde ideal değer olarak da kabul edilen %85 ile kıyaslanarak yorumlanabilmektedir. %85 ideal değerine göre her iki hat OEE performansı açısından yeterli olarak görülmemiştir. Bu oran üretim hatlarının etkin bir şekilde kullanılmadığını göstermektedir. Üç etkinlik değerinin de artırılması ve özellikle kullanılabilirlik etkinliğinin üzerine gidilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. İşletmenin bu noktaya odaklanması; ilgili üretim hattındaki kayıp zamanların detaylı analiz edilerek önlem alınması ile mümkün olacaktır.

Sonuç olarak ekipman etkinliğini (OEE) artırmak için işletmelerin bakım çalışmalarına daha fazla önem vermeleri gerektiği anlaşılmaktadır. Bir makine ve ekipmanın; atıl kalması, belirlenen adette üretim yapamaması, kaliteli bir ürün elde edememesi etkin bir bakım faaliyeti yapılmadığının göstergesidir. OEE çalışmaları yapılmadan yönetilmeye çalışılan makine ve ekipmanların bakım maliyetleri doğrudan ve dolaylı şekilde artarak işletmeye maliyet yükü getirecektir. Maliyetlerin artması sektör içerisinde rekabet edebilme imkanını ortadan kaldıracaktır.

OEE analizini uygulayarak makine ve ekipman performanslarını artırmak isteyen işletmelere öneriler;

- ✓ TPM ve OEE çalışmalarının benimsenmesi için yönetimin taahhüdü ve tüm çalışanların katılımı sağlanmalıdır.
- ✓ Kullanılabilirlik etkinliğini artırmak için planlı duruşlarda iyileştirme yapılarak planlı duruş sürelerinin azaltılması sağlanmalıdır. Bunu başarabilmek için planlı bakım faaliyetlerinin daha etkin yapılması ve bakım personelinin yetkinliğinin artırılması hedeflenmelidir. Yetkinliğin artırılmasına yönelik eğitimler, kurslar vb. verilmesi sağlanabilir.
- ✓ Yeni projelere ayrılan deneme/prototip zamanlardaki duruşların azaltılması önerilmiştir. Deneme çalışmalarındaki tekrar sayılarını azaltabilecek simülasyon çalışmaları değerlendirilmelidir. Kalıplama tekniklerindeki özel paket programlar vasıtasıyla fiziki olarak deneme çalışması yapmadan sanal simülasyon teknikleri ile yapılabilecek iyileştirmeler öncesinden belirlenebilir.
- ✓ Performans etkinliğini artırmak için üretim esnasında oluşan duruş sürelerinin azaltılarak net çalışma zamanlarının artırılması gerekmektedir. Bunu yapabilmek için SMED (Tekli Dakikalarda Kalıp Değişimi) vb. çalışmalar yapılarak set-up sürelerinin azaltılması sağlanabilir.
- ✓ Kalite etkinliğinin artırılması için hatalı üretim miktarının azaltılması gereklidir. Hatalı ürünleri azaltabilecek problem çözme ve önleme teknikleri kullanılmalıdır. Mevcut durumda problem çözme metodolojileri bulunmakla birlikte bu çalışmaların operatörlere de öğretilerek üretim ekipmanlarının etkinlikleri artırılmalıdır. Düzenli kalite denetimlerinin yapılabileceği önerilmiştir.
- ✓ Tüm bu faktörlere odaklanarak israf ve kayıp noktalarının azaltılması OEE değerini arttıracaktır.

Çalışmanın otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir yan sanayi işletmesinin iki üretim hattında yapılmış olması en temel sınırlılıklar arasında görülebilir. Ayrıca yılın tamamı için toplanacak veriler mevsimsel, sektörel değişimleri minimize edecektir. İlerleyen çalışmaların farklı sektörlerde OEE analizlerinin yapılması ve sektörel kıyaslamaların somut çıktılarının belirlenmesi OEE literatür ve uygulama çalışmalarına çeşitlilik kazandıracaktır.

### Kaynakça

- Acar, Ö. E., & Çakırkaya, M. (2018). Bir üretim hattında toplam ekipman etkinliğinin ölçülmesi ve geliştirilmesi üzerine bir uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9(24), 217-230.
- Ahuja, I. P. S., & Khamba, J. S. (2008). Total productive maintenance: Literature review and directions. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 25(7), 709-756. doi: 10.1108/02656710810890890.
- Almeanazel, O. T. R. (2010). Total productive maintenance review and overall equipment effectiveness measurement. *Jordan Journal of Mechanical and Industrial Engineering*, 4(4), 517-522.
- Andersson, C., & Bellgran, M. (2011, May). *Combining overall equipment efficiency (OEE) and productivity measures as drivers for production improvements*. In Proceedings of the 4th Swedish Production Symposium (SPS11) (pp. 3-5).
- Andersson, C., & Bellgran, M. (2015). On the complexity of using performance measures: Enhancing sustained production improvement capability by combining OEE and productivity. *Journal of Manufacturing Systems*, 35, 144-154.
- Anvari, F., & Edwards, R. (2011). Performance measurement based on a total quality approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 60(5), 512-528.
- Bamber, C. J., Sharp, J. M., & Hides, M. T. (1999). Factors affecting successful implementation of total productive maintenance: A UK manufacturing case study perspective. *Journal of Quality in Maintenance Engineering*, 5(3), 162-181. doi: 10.1108/13552519910282601



- Badiger, A. S., & Gandhinathan, R. (2008). A proposal: Evaluation of OEE and impact of six big losses on equipment earning capacity. *International Journal of Process Management and Benchmarking*, 2(3), 234-248.
- Badiger, A. S., Gandhinathan, R., & Gaitonde, V. N. (2008). A methodology to enhance equipment performance using the OEE measure. *European Journal of Industrial Engineering*, 2(3), 356-376.
- Bengtsson, M., Andersson, L. G., & Ekström, P. (2021). Measuring preconceived beliefs on the results of overall equipment effectiveness—A case study in the automotive manufacturing industry. *Journal of Quality in Maintenance Engineering*, 28(2), 391-410. doi: 10.1108/JQME-03-2020-0016.
- Binti Aminuddin, N. A., Garza-Reyes, J. A., Kumar, V., Antony, J., & Rocha-Lona, L. (2016). An analysis of managerial factors affecting the implementation and use of overall equipment effectiveness. *International Journal of Production Research*, 54(15), 4430-4447.
- Bon, A. T., & Lim, M. (2015, March). *Total Productive Maintenance in automotive industry: Issues and effectiveness*. In 2015 international conference on industrial engineering and operations management (IEOM) (pp. 1-6). IEEE.
- Braglia, M., Castellano, D., Frosolini, M., & Gallo, M. (2019). Integrating considerations of uncertainty within the OEE of a manufacturing line. *International Journal of Industrial and Systems Engineering*, 32(4), 469-496.
- Brah, S. A., & Chong, W. K. (2004). Relationship between total productive maintenance and performance. *International Journal of Production Research*, 42(12), 2383-2401.
- Chan, F. T. S., Lau, H. C. W., Ip, R. W. L., Chan, H. K., & Kong, S. (2005). Implementation of total productive maintenance: A case study. *International Journal of Production Economics*, 95(1), 71-94.
- Chand, G., & Shirvani, B. (2000). Implementation of TPM in cellular manufacture. *Journal of Materials Processing Technology*, 103(1), 149-154.
- Cheah, C. K., Prakash, J., & Ong, K. S. (2020). An integrated OEE framework for structured productivity improvement in a semiconductor manufacturing facility. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69, 1081-1105.
- Cua, K. O., McKone, K. E., & Schroeder, R. G. (2001). Relationships between implementation of TQM, JIT, and TPM and manufacturing performance. *Journal of operations management*, 19(6), 675-694.
- Dal, B., Tugwell, P., & Greatbanks, R. (2000). Overall equipment effectiveness as a measure of operational improvement—a practical analysis. *International Journal of Operations & Production Management*, 20(12), 1488-1502.
- Garza-Reyes, J. A., Eldridge, S., Barber, K. D., & Soriano-Meier, H. (2010). Overall equipment effectiveness (OEE) and process capability (PC) measures: A relationship analysis. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 27(1), 48-62. doi: 10.1108/02656711011009308
- GoodSolutions, A. B. (2012, May). *Good Solutions customer survey*. In FFI production research conference (In Swedish): Mtesplats fr framtidens framgngsrika verkstder, Katrineholm, Sweden (pp. 22-24).
- Grener, A. (2012). Toplam verimli bakım ve ekipman etkinliği: Bir imalat işletmesinde uygulama. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 2(1), 15-20.
- Gupta, P., & Vardhan, S. (2016). Optimizing OEE, productivity and production cost for improving sales volume in an automobile industry through TPM: A case study. *International Journal of Production Research*, 54(10), 2976-2988.

- Hedman, R., Subramaniyan, M., & Almstrm, P. (2016). Analysis of critical factors for automatic measurement of OEE. *Procedia Cirp*, 57, 128-133.
- Huang, S. H., Dismukes, J. P., Shi, J., Su, Q. I., Razzak, M. A., Bodhale, R., & Robinson, D. E. (2003). Manufacturing productivity improvement using effectiveness metrics and simulation analysis. *International Journal of Production Research*, 41(3), 513-527.
- Iannone, R., & Elena, M. (2013). *Managing OEE to optimize factory performance*. Operations Management, 31-50. doi: 10.5772/55322
- Ingemansson, A. (2004). *On reduction of production disturbances in manufacturing systems based on discrete-event simulation*. (PhD Thesis). Lund University.
- Jain, A., Bhatti, R., & Singh, H. (2014). Total productive maintenance (TPM) implementation practice: A literature review and directions. *International Journal of Lean Six Sigma*, 5(3), 293-323.
- Jasiulewicz-Kaczmarek, M., & Gola, A. (2019). Maintenance 4.0 technologies for sustainable manufacturing-an overview. *IFAC-PapersOnLine*, 52(10), 91-96.
- Ljungberg, . (1998). Measurement of overall equipment effectiveness as a basis for TPM activities. *International Journal of Operations & Production Management*, 18(5), 495-507. doi: 10.1108/01443579810206334.
- Miyake, D. I. (1995). Improving manufacturing systems performance by complementary application of just-in-time, total quality control and total productive maintenance paradigms. *Total Quality Management*, 6(4), 345-364.
- Muchiri, P., & Pintelon, L. (2008). Performance measurement using overall equipment effectiveness (OEE): Literature review and practical application discussion. *International Journal of Production Research*, 46(13), 3517-3535.
- Nakajima, S. (1988). *Introduction to TPM: Total productive maintenance*. (Translation). Productivity Press, Inc., 1988,, 129.
- zkan, N. F., Ada, E. C., & Genlik, S. (2019). Toplam ekipman etkinliğinin iyileştirilmesinde Triz kullanımı: Bir uygulama. *Verimlilik Dergisi*, (2), 169-184.
- Parida, A., Kumar, U., Galar, D., & Stenström, C. (2015). Performance measurement and management for maintenance: a literature review. *Journal of Quality in Maintenance Engineering*, 21(1), 2-33.
- Saleem, F., Nisar, S., Khan, M. A., Khan, S. Z., & Sheikh, M. A. (2017). Overall equipment effectiveness of tyre curing press: A case study. *Journal of Quality in Maintenance Engineering*, 23(1), 39-56. doi: 10.1108/JQME-06-2015-0021
- Saraç, M. S., Tekin, O., Doğanay, E., & Eevli, S. (2007). *Toplam ekipman etkinliğinin Kütahya ilinde bir porselen üretim işletmesinde uygulanması*. YA/EM 2007 Yneylem Araştırması ve Endüstri Mhendisliği XXVII. Ulusal Kongresinde Sunulmuş Bildiri.
- Singh, R., Gohil, A. M., Shah, D. B., & Desai, S. (2013). Total productive maintenance (TPM) implementation in a machine shop: A case study. *Procedia Engineering*, 51, 592-599.
- Sarı, E. B. (2019). Measuring the performances of the machines via Preference Selection Index (PSI) method and comparing them with values of Overall Equipment Efficiency (OEE). *İzmir İktisat Dergisi*, 34(4), 573-581.
- Skoogh, A., Johansson, B., & Hansson, L. (2011, June). *Data requirements and representation for simulation of energy consumption in production systems*. In Proceedings of the 44th CIRP Conference on Manufacturing Systems (pp. 1-3).

- Sohal, A., Olhager, J., O'Neill, P., & Prajogo, D. (2010). *Implementation of OEE—issues and challenges*. Proceedings of APMS 2010 - International Conference on Advances in Production Management Systems.
- Tsarouhas, P. H. (2013). Evaluation of overall equipment effectiveness in the beverage industry: a case study. *International Journal of Production Research*, 51(2), 515-523.
- Tsarouhas, P. (2018). Improving operation of the croissant production line through overall equipment effectiveness (OEE): A case study. *International journal of productivity and performance management*, 68(1), 88-108. doi: 10.1108/IJPPM-02-2018-0060
- Wang, F. K., & Lee, W. (2001). Learning curve analysis in total productive maintenance. *Omega*, 29(6), 491-499.
- Ylipää, T., Skoogh, A., Bokrantz, J., & Gopalakrishnan, M. (2017). Identification of maintenance improvement potential using OEE assessment. *International Journal of Productivity and Performance Management* 66(1), 126-143. doi: 10.1108/IJPPM-01-2016-0028
- Zammori, F., Braglia, M., & Frosolini, M. (2011). Stochastic overall equipment effectiveness. *International Journal of Production Research*, 49(21), 6469-6490.
- Wudhikarn, R. (2016). Implementation of the overall equipment cost loss (OECL) methodology for comparison with overall equipment effectiveness (OEE). *Journal of quality in maintenance engineering*, 22(1), 81-93. doi: 10.1108/JQME-12-2011-0001
- Wudhikarn, R. (2011, December). *Implementation of overall equipment effectiveness in wire mesh manufacturing*. In 2011 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (pp. 819-823). IEEE.

### **ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI**

Bu alışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Business, Economics and Management Research Journal'ın hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir.

Bu alışma etik kurul izni gerektiren çalışma grubunda yer almamaktadır.

### **ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI**

**1. yazar katkı oranı:** %50

**2. yazar katkı oranı:** %50

**Örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolü:  
Belediye çalışanları üzerine bir alan araştırması\***Zeynep Tarakcı<sup>1</sup>Mustafa Özgenel<sup>2</sup>**Özet**

Literatürde, örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar olsa da örgütsel bağlılığın bu iki değişken arasındaki ilişkide aracı rolünün olup olmadığı konusunda yeterli kanıt bulunmamaktadır. Literatürdeki bu boşluktan hareketle bu çalışmada, örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünü incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla araştırma ilişkisel tarama modeline göre gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemi kolay ulaşılır örnekleme yöntemiyle İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Erzurum Büyükşehir Belediyesi ve Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'nde çalışmakta olan 428 personel oluşturmuştur. Ancak ölçek formlarının eksik veya hatalı olmasından dolayı 387 personelin verileri analize dahil edilmiştir. Veriler korelasyon ve aracılık analizleri yapılarak çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel çeviklik ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki olduğu, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ise orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Son olarak, örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın tam aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.


**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Çeviklik, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti**JEL Kodları:** D23, M10, M19**The mediating role of organizational commitment in the relationship between organizational agility and turnover intention: A field research on municipal employees****Abstract**


Even though in the literature is studies on the relationship between organizational agility and turnover intention, there is not enough evidence of whether organizational commitment has a mediating role in the relationship between these two variables. Based on this gap in the literature, this study aims to examine the role of organizational commitment in the relationship between organizational agility and turnover intention. For this purpose, the research was carried out according to the relational survey model. The sample of the study was formed in Istanbul Metropolitan Municipality, Erzurum Metropolitan Municipality and Kocaeli Metropolitan Municipality by easily accessible sampling method. However, the data of 387 personnel were included in the analysis due to the lack of scale forms. Data were analyzed by correlation and mediating analysis. As a result of the study, it was determined that there is a moderate positive relationship between organizational agility and organizational commitment. In addition, it has been determined that there is a moderate negative relationship between organizational agility and turnover intention, and it was revealed that there is a moderate negative relationship between organizational commitment and turnover intention. Finally, it was concluded that organizational commitment has full mediating role in the relationship between organizational agility and turnover intention.

**Keywords:** Organizational Agility, Organizational Commitment, Turnover Intention**JEL Codes:** D23, M10, M19**1. Giriş**

Küreselleşme ile birlikte örgütler arasındaki rekabet artmaya başlamıştır. Örgütlerin çok hızlı değişen çevre koşullarına uyum sağlayarak müşteri taleplerine kısa sürede cevap vermesi piyasada rekabet

\* Bu çalışma Zeynep Tarakcı'nın Doç. Dr. Mustafa Özgenel danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>1</sup> Sorumlu Yazar, Doktora Öğrencisi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, tarakcii.zeynep@gmail.com,  ORCID ID: 0000-0002-3656-5877

<sup>2</sup> Doç. Dr., İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, mustafa.ozgenel@izu.edu.tr,  ORCID ID:0000-0002-7276-4865

üstünlüğü elde etmeleri açısından önemlidir. Piyasadaki hızlı değişimler karşısında örgütlerin gelecekte varlıklarını sürdürmeleri ve rekabet üstünlüğü elde etmeleri için bazı rekabet tekniklerini kullanmaları gerekmektedir (Kanten vd., 2017). Bu rekabet tekniklerinden birisi de örgütsel çeviklik olarak kabul edilmektedir (Swafford vd., 2006) Örgütsel çeviklik, örgütlerin iç ve dış çevrelerinde meydana gelen fırsatların ve tehditlerin tespit edilerek müşteri taleplerine göre iş süreçlerinin yeniden düzenlenmesi ve çevresel değişimlere kısa sürede cevap verilmesidir (Ganguly vd., 2009). Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramları da örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlamasına yardımcı olan diğer kavramlardır. Çalışanların örgüt içinde sergilediği tüm davranışlar örgütün verimliliğine etki etmektedir. Örneğin, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgüt içinde istenen olumlu davranışları daha fazla sergiledikleri, örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanların ise örgüt içinde istenmeyen olumsuz davranışları daha fazla sergiledikleri görülmektedir (Angle & Perry, 1981; Wasti, 2005; McCroskey, 2007). Örgütlerde çalışanlar tarafından sergilenen olumsuz davranışlar çalışanların zamanla örgütün amaç ve hedeflerinden uzaklaşmalarına ve örgütlerinden ayrılmalarına neden olmaktadır (Aydın, 2016; Cohen, 1993; Marsh & Mannari, 1977). Bu sebeple, bir örgütün başarısının hızlı davranma, çevik olma, değişime uyum sağlama ve bu değişime yanıt verme becerisine sahip olmanın yanı sıra çalışanların bağlılıklarının güçlendirilerek işten ayrılma niyetlerinin azaltılmasına da bağlı olduğu söylenebilir.

Literatür incelendiğinde örgütsel çeviklik (Akkaya, 2018; Hormozi, 2001; Harraf vd., 2015), örgütsel bağlılık (Angle & Perry, 1981; Penley & Gould, 1988; Bartlett, 2001) ve işten ayrılma niyeti (Tett & Meyer, 1993; Zimmerman, 2008; Glebbeek & Bax, 2004) kavramlarının farklı değişkenlerle olan ilişkileri incelenmiştir. Fakat literatürde örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren belediye çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının aracılık rolünün incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Tüm sektörlerde olduğu gibi belediyecilik alanında da hizmet sunulan halkın talepleri hızlı bir şekilde değişmektedir. Belediyelerin faaliyetlerini etkin ve verimli bir şekilde yürütebilmesi için çevresel değişimlerin kısa sürede fark edilip halkın ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir. Örgüt çevresindeki değişimlere cevap verilememesi, taleplerin karşılanamaması durumunda ise çalışanlarının örgüte karşı bağlılıklarının azalacağı ve işten ayrılma niyetlerinin artacağı varsayılmaktadır. Bu nedenle araştırmada, belediye çalışanlarının örgütsel çeviklik algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolüne yönelik bir teorik model geliştirilmiş ve toplanan verilerle bu model test edilmiştir. Araştırmada öncelikle bu değişkenler ve değişkenler arasındaki ilişkiler açıklanmıştır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Örgütsel Çeviklik

Örgütsel çeviklik ilk kez 1991 yılında “21. yy İmalat İşletmesi Stratejisi” adlı raporda kullanılmıştır (Yusuf vd., 1999). Bu raporda; örgütlerin rekabet avantajı sağlayabilmesi için değişen müşteri ihtiyaçlarına kısa sürede yanıt verebilmelerine olanak sağlayan hızlı, esnek bir teknoloji ve motivasyonu yüksek işgücüne ihtiyacı olduğu üzerinde durulmuştur (Tan, 1998). Örgütsel çeviklik, örgüt içinde ve örgüt çevresinde meydana gelen değişimleri fark ederek değişimi başarılı bir şekilde karşılamak için örgütün sahip olduğu kaynakları etkili bir şekilde kullanma yeteneği olarak ifade edilmektedir. Benzer şekilde; örgütsel çeviklik, işletmelerin beklenmedik değişikliklerle başa çıkma, ani ve öngörülemeyen tehditlerden kurtulma ve değişikliklerden fırsat olarak yararlanma yeteneği olarak adlandırılmaktadır (Sharifi & Zhang, 2007). Örgüt içindeki tüm işlemleri, iş süreçlerini yeniden düzenleme ve değişime karşı gelişebilme olarak da tanımlanmaktadır (Hormozi, 2001). Çevik örgütlerin en önemli özellikleri hızlı, esnek ve müşteri odaklı olma, piyasadaki değişimlerin farkına varacak gözlem yeteneğine sahip olma, hızlı bir şekilde karar verme ve uygulama, güncel teknoloji kullanımının yaygın olması, iş süreçlerinde ve insan kaynaklarında sürekli iyileştirme ve sonuç odaklı olma olarak sıralanabilir (Sekman & Utku, 2017). Örgüt yöneticileri başarılı olmak için çevik olmanın ve çevresel değişimlere hızlı bir şekilde yanıt vermenin ne kadar önemli olduğunun farkına varmaya başladıkları için örgütsel çeviklik kavramı da önem kazanmaya başlamıştır.



Örgütsel çeviklik ile ilgili en kapsamlı model Sharifi ve Zhang (1999) tarafından geliştirilmiştir ve çeviklik sürücülere, çeviklik yetenekleri ve çeviklik sağlayıcıları olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Örgütün çevik olma ihtiyacı ve çevik olmak için strateji geliştirmesi çeviklik sürücülere; hız, cevap verme, yetkinlik ve esneklik gibi yetenekler çeviklik yetenekleri; çeviklik yeteneklerinin kullanılma becerisi ise çeviklik sağlayıcıları olarak adlandırılmaktadır (Sharifi & Zhang, 2001; Sherehiy vd., 2007). Cevap verme, hız, esneklik ve yetkinlik aynı zamanda örgütsel çevikliğin alt boyutlarını oluşturmaktadır. Cevap verme yeteneği değişen piyasa koşullarına karşılık verme hızı (Zaheer & Zaheer, 1997), değişen müşteri isteklerine karşılık verme (Akkaya & Tabak, 2018: 187) olarak tanımlanmaktadır. Hız; yeni ürün ve hizmetlerin piyasaya hızlı bir şekilde sunulması ve müşteriye teslim edilmesi (Sharifi & Zhang, 1999) olarak tanımlanmaktadır. Müşteri taleplerinin kısa sürede hızlı bir şekilde cevap verilmesi örgüt sürekliliğini sağlayan temel unsurlardan birisidir. İşletmelerin rekabet üstünlüğünü devam ettirmesi çevik özellik göstermesine ve dolayısıyla cevap verme yeteneğini etkin bir şekilde kullanmasına bağlıdır (Akkaya vd., 2019: 26). Esneklik aynı kaynakları kullanarak farklı görevleri yerine getirme, öngörülemeyen değişikliklere çabucak uyum sağlama ve cevap verme (De Toni & Tonchia, 1998) olarak tanımlanmaktadır. Yetkinlik ise örgütsel çeviklik yeteneklerinin birlikte kullanılarak örgütün üretkenlik ve verimliliğini artmasını sağlayan kapsamlı bir boyuttur. Ayrıca örgütlerin belirlenen hedeflere ulaşmasındaki etkinliği olarak da tanımlanmıştır (Tseng & Lin, 2011).

Örgütsel çevikliğin organizasyonlarda uygulanabilmesi için organizasyondaki yöneticiler ve çalışanların değişime, yeniliklere açık olması gerekmektedir. Aynı zamanda örgüt kültürünün de bu değişimi destekleyecek özelliklere sahip olması önemlidir. Çevik organizasyonlar beklenmedik ve öngörülemeyen değişikliklere, pazar fırsatlarına ve müşteri gereksinimlerine hızla yanıt verme ve uyum sağlama yeteneğine sahip olmaları nedeniyle rakiplerine rekabet üstünlüğü sağlayarak başarıya ulaşmaktadırlar.

## 2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramını ilk kez Whyte 1954'te kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte dâhil olması, örgütle kendini özdeşleştirmesidir (Porter vd., 1974). Örgüte karşı duygusal bağlılık, örgütte çalışmaya devam etme isteği ve örgüt için çaba harcamak da örgütsel bağlılık olarak adlandırılmaktadır (Allen & Meyer, 1990). Çalışanların örgütte kalmaya devam etme niyeti (Jaramillo vd., 2005) ve çalışanların gönüllü olarak işten ayrılma niyetlerini azaltan (Allen & Meyer, 1996) bir faktör olarak da tanımlanmaktadır. Buna göre örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı kurumla arasındaki bağlılık derecesidir. Bu tanımların ortak özellikleri ise şunlardır: çalışanların organizasyon amaçlarını kabul etmesi ve bu amaçlara inanması, çalışanların organizasyona katkı sağlamak için gayret göstermesi ve çalışanların organizasyonda kalma konusunda güçlü arzudur (Mowday vd., 1979, 1982; Nijhof vd., 1998; Porter vd., 1974).

Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmacılar tarafından farklı sınıflandırmalar yapılmıştır. Bu araştırmada ise Allen ve Meyer tarafından geliştirilen duygusal, devam ve normatif bağlılık sınıflandırması kullanılmıştır. Duygusal bağlılık, çalışan ile örgüt amaçlarının uyum sağlaması sonucunda çalışanın örgüte bağlanması ve örgüt üyeliğini sürdürmek istemesi olarak tanımlanmıştır (Obeng & Ugboro, 2003). Devam bağlılığında, çalışanlar örgüt üyeliklerini sonlandırdıklarında karşılaşacakları maliyetlerin fazla olacağını düşündükleri için örgüt içinde faaliyetlerini sürdürmeye devam etmektedirler (Lämsä & Savolainen, 2000). Normatif bağlılık, çalışanların örgütlerine olan sadakatleri sonucunda oluşan (Wasti, 2000), çalışanın ahlaki bir görev duygusu nedeniyle örgütten ayrılmaması gerektiği düşüncesinden kaynaklanan bağlılık türüdür (Allen & Meyer, 1996). Çalışanlar örgütlerinde istedikleri için kalıyorlarsa duygusal bağlılıkları yüksektir; ihtiyaçlarını karşılamak için kalıyorlarsa devam bağlılıkları yüksektir ve örgüt içinde kalmaları gerektiğini düşündükleri için kalıyorlarsa normatif bağlılıkları yüksektir (Meyer vd., 1993).

Örgütsel bağlılığa kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler etki etmektedir (Nijhof vd., 1998). Yaş, cinsiyet, kıdem, kültürel farklılıklar kişisel faktörlere; yapılan işin niteliği, liderlerin yönetim tarzı, örgüt kültürü, örgütsel güven, ücret, örgütteki sosyal ilişkiler ve örgütsel adalet örgütsel faktörlere;

profesyonellik ve yeni iş imkânları ise örgüt dışı faktörlere örnek olarak gösterilebilir (Bakan, 2018; Balay, 2000; Çöl & Gül, 2005; Eren, 2020; İnce & Gül, 2005).

Küreselleşen ve sürekli değişen piyasa ortamında örgütlerin sürekliliğinin sağlanmasında insan kaynakları yani çalışanlar ön plana çıkmaktadır. Talepleri örgüt tarafından karşılanan çalışanların örgütlerine olumlu tutum ve davranışlar geliştirdiği ve örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu görülmüştür. Bu sebeple örgütler insan kaynaklarına yatırımlar yaparak çalışanların örgüt ile bütünleşmesini sağlayacak eylemlerde bulunmalıdırlar. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar örgütlerine rekabet avantajı sağlayarak örgütlerinin sürekliliğine katkıda bulunmaktadırlar. Bu nedenle örgütsel bağlılık hem işgörenler hem de örgüt açısından önemlidir.

### 2.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti iş görenlerin bireysel, örgütsel ya da örgüt dışı bazı faktörler nedeniyle yakın zamanda buldukları örgütü terk etmeleri olarak tanımlanmaktadır. Buna göre işten ayrılma niyeti çalışanların kişisel, örgütsel ya da çevresel sorunlar nedeniyle örgüte karşı gösterdikleri geri çekilme davranışlarından oluşan bir süreçtir (Rusbult vd., 1988). İşten ayrılma niyeti, işten ayrılmanın habercisidir (Tett & Meyer, 1993). Bu nedenle işten ayrılmanın en önemli sebebi olarak literatürde yer bulmuştur (Polat, 2009). Çalışanların örgütte karşılaştıkları sorunlar nedeniyle oluşan ve işten ayrılmanın fiilen gerçekleşmeden önceki son aşama (Mobley, 1977); çalışanların iş memnuniyetsizliği nedeniyle işten kaçınmak için uyguladığı davranışlar (Hanisch & Hulin, 1990); çalışanların daha iyi bir iş alternatifi bulduğunda bulunduğu örgütten ayrılması işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Alıca, 2008). Tüm bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere, işten ayrılma niyeti çalışanların henüz gerçekleştirmedikleri ancak yakın zamanda gerçekleşmesi mümkün olan düşüncelerinden oluşmaktadır (Dirican, 2015).

İşten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut işlerini değerlendirmeleri ile başlayan bir süreçtir. İşte yaşanan memnuniyetsizlikler sonucunda çalışanlar alternatif işlere yönelmektedirler. Bu aşamada çalışan iş bulana kadar iş aramaya devam edebilir, mevcut işini yeniden değerlendirebilir ya da işe devamsızlık gibi geri çekilme davranışları sergileyebilir. Mevcut iş ile alternatif iş kıyaslaması sonucunda ise çalışanlar işten ayrılmaya ya da kalmaya karar vermektedirler (Mobley, 1977). Çalışanların işten ayrılma niyeti sürecine etki eden faktörler ise çevresel, örgütsel ve bireysel faktörler olarak sıralanabilir. Örgütten bağımsız olarak gerçekleşen örgüt dışı faktörlerden kaynaklanan ülkedeki işsizlik, iş gücüne katılma ve istihdam oranı çevresel faktörler; ücret, iş tatmini, örgütsel bağlılık, terfi imkânları, iş performansı örgütsel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı, kıdem ise bireysel faktörlerdir (Cotton & Tuttle, 1986).

Örgütlerin sıkça karşılaştığı temel sorunlardan birisi olan işten ayrılma niyeti (Tekingündüz vd., 2015) sonucunda kurumdaki yetenekli iş gücünün kaybedilmesi örgüt için yüksek maliyetlere sebep olmaktadır (Hwang vd., 2014). İşten ayrılma niyetinin önlenmesi için doğru personel işe alınmalı, çalışanlara daha iyi sosyal haklar sunulmalı, çalışanların kendi düşüncelerini dile getirmelerine fırsat verilmeli, çalışanların performansı değerlendirilerek geri bildirim yapılmalı, çalışanların kendilerini geliştirmesi için eğitim verilmeli ve ilerlemesi için fırsat verilmelidir (Heathfield, 2020).

### 2.4. Örgütsel Çeviklik, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler

Örgütsel çeviklik, hızlı bir şekilde çalışmak ve değişime kısa süre içinde uyum sağlamaktır. Örgütsel bağlılık ise bireyin çalıştığı örgüt amaçlarını kabul etmesi ve örgütte kalmak istemesidir. Yapılan bir araştırmada örgütsel çevikliğin örgütsel bağlılığa etki eden önemli bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aminbeidokhti vd., 2016; Chamanifard vd., 2015). Buna göre örgütlerin çeviklik düzeyleri arttıkça çalışanların bağlılıkları da artmaktadır. Müşteri taleplerinin kısa sürede değişiklik göstermesi ve artan belirsizlikler nedeniyle kurum içinde değişime karşılık verecek yenilikler yapılmadığında çalışan bağlılığında azalma olabilir. Bu nedenle örgütlerin cevap verme, hız, esneklik ve yetkinlik düzeyleri geliştirilip çevresel değişimlere kısa sürede cevap vermesi sağlanarak çalışanların bağlılıkları artırılmalıdır. Literatürde örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyetinin incelendiği bir araştırmaya ise

rastlanmamıştır. Ancak müşteri istekleri ve değişen piyasa koşullarının takip edilip örgütün tüm süreçleri iyileştirilerek çalışanların örgütle ilgili olumsuz düşünceleri önlendiğinde işten ayrılma niyetlerinin azalacağı öngörülmektedir. Örgütsel çeviklik yetenekleri örgüt içinde etkin bir şekilde kullanılıp çalışanın iş süreçleri ile ilgili memnuniyetsizliği ortadan kaldırıldığında işten ayrılma niyetlerinin azalacağı söylenebilir.

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin incelendiği araştırmalarda ise çalışanların örgütsel bağlılığı arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (DeConinck & Bachmann, 1994; Sökmen & Şimşek, 2016) Bu sonuçlardan hareketle; örgüt içinde çalışanların olumsuz düşünceler geliştirmesine neden olacak davranışlardan kaçınılmalı, çalışanların kararlara katılımı sağlanmalı, kariyer imkânları sunulmalı ve desteklenerek işten ayrılma niyetlerinin azaltılması veya tamamen ortadan kaldırılması amaçlanmalıdır. Literatürdeki teorik bilgilerden ve araştırma bulgularından hareketle örgütlerin çeviklik düzeyinin yüksek olmasının çalışanların bağlılıklarını arttıracığı ve işten ayrılma niyetlerini azaltacağı; örgütsel bağlılığın ise bu değişkenler arasındaki ilişkide aracılık rolünün olabileceği varsayılmış ve aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H<sub>1</sub>: Belediye çalışanlarının örgütsel çeviklik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: Belediye çalışanlarının örgütsel çeviklik algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>3</sub>: Belediye çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>4</sub>: Belediye çalışanlarının örgütsel çeviklik algılarının ile işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır.

Önerilen teorik model Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1’e göre örgütsel çevikliğin, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetini; örgütsel bağlılığın ise işten ayrılma niyetini etkilediği ve örgütsel bağlılığın da bu ilişkide aracılık rolü olduğu görülmektedir.

### 3. Yöntem

Bu araştırma için İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığı’ndan 26.03.2021 tarih ve 2021/3 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada, örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracı rolünün olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırma ilişkiyel tarama modeline göre yürütülmüş ve önerilen teorik model yapısal eşitlik modeli aracılık analizi ile test edilmiştir. İlişkiyel tarama modelinin amacı, birden fazla değişken arasındaki ilişkinin derecesini belirlemektir (Fraenkel & Wallen, 2009).

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini belediye çalışanları, araştırmanın örneklemini ise kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiş olan üç belediyenin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada 428 belediye çalışanından anket tekniğiyle veri toplanmış, hatalı ya da eksik doldurulanlar değerlendirme dışı bırakılarak, 387 anket değerlendirilmiştir.

**Tablo 1.** Demografik Özellikler

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	58	15,0
	Erkek	329	85,0
Yaş	35 yaş ve altı	165	42,6
	36-45 yaş	148	38,2
	46 yaş ve üzeri	74	19,1
Medeni Durum	Bekâr	64	16,5
	Evli	323	83,5
Eğitim Durumu	İlköğretim	25	6,5
	Lise	152	39,3
	Ön Lisans	68	17,6
	Lisans	120	31,0
	Lisansüstü	22	5,7
Kurumdaki Pozisyon	Yönetici	56	14,5
	Memur	77	19,9
	İşçi	254	65,6
Çalışma Süresi	3 yıl ve altı	31	8,0
	4-6 yıl	147	38,0
	7-9 yıl	110	28,4
	10 yıl ve üstü	99	25,6
<b>Genel Toplam</b>		<b>387</b>	<b>100,0</b>

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan belediye çalışanlarının %85'i erkek, %83,5'i evli, %42,6'sı 35 yaş ve altında, %39,3'ü lise mezunu, %65,6'sı işçi statüsünde ve %38'i 4-6 yıl arası kıdeme sahiptir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: araştırmaya katılan çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kurumdaki pozisyon ve kıdem gibi bilgilerinden oluşan formdur.

Örgütsel Çeviklik Ölçeği: Sharifi ve Zhang (1999) tarafından geliştirilen ve Akkaya ve Tabak (2018)'in Türkçeye uyarladığı ölçek cevap verme, hız, esneklik ve yetkinlik boyutlarından oluşmaktadır ve ölçekte 17 madde bulunmaktadır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000)'nin Türkçeye uyarladığı ölçek duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarından oluşmaktadır ve ölçekte 18 madde bulunmaktadır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Mobley vd. (1978) tarafından geliştirilen ve Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013)'nin Türkçeye uyarladığı ölçek tek boyuttan oluşmaktadır ve ölçekte 3 madde bulunmaktadır.

Veri toplama araçlarının güvenilirlik değerleri verilerin analizi bölümünde verilmiştir.

### 3.4. Verilerin Analizi

Katılımcılardan toplanan verilerin analizinde SPSS ve AMOS programları kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerinin değerlendirilmesinde betimsel analizler kullanılmış ve sonrasında verilerin normal dağılıp dağılmadığı ve güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır.

**Tablo 2.** Ölçeklere Ait Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık, Basıklık ve Cronbach's Alpha Değerleri

	N	M	SD	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alpha(a)
Örgütsel Çeviklik	387	4.212	.499	-.133	-.255	.938
Örgütsel Bağlılık	387	3.570	.412	-.034	.213	.680
İşten Ayrılma Niyeti	387	1.611	.608	.749	-.210	.721

Tablo 2’de verilen ölçeklerin ortalamaları incelendiğinde; örgütsel çeviklik ortalamasının M=4.21, örgütsel bağlılık ortalamasının M=3.57 ve işten ayrılma niyeti ortalamasının M=1,61 olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre belediye çalışanlarının örgütsel çeviklik algılarının çok yüksek düzeyde; örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde iken işten ayrılma niyetlerinin çok düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Ölçeklerin çarpıklık (-.133,-.034, .749) ve basıklık (-.255, .213,-.210) değerleri incelendiğinde verilerin normal dağılım gösterdiğine ve parametrik analizler yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 2’de ayrıca ölçeklerin güvenilirlik değerleri de yer almaktadır. Örgütsel Çeviklik ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri 0,98; Örgütsel Bağlılık ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,68 ve İşten Ayrılma Niyeti ölçeğinin Cronbach Alpha değeri ise 0,72 olarak hesaplanmıştır. Buna göre Örgütsel Çeviklik ölçeğinin yüksek derecede güvenilir, Örgütsel Bağlılık ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti ölçeğinin ise oldukça güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tavşancıl, 2005). Buna göre ölçeklerin güvenilirlik şartını sağladığı görülmüştür. Daha sonra değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi; örgütsel çevikliğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü belirlemek için ise aracılık testi yapılmıştır.

#### 4. Bulgular

Araştırmada ele alınan örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 4.** Korelasyon Analizi Sonuçları

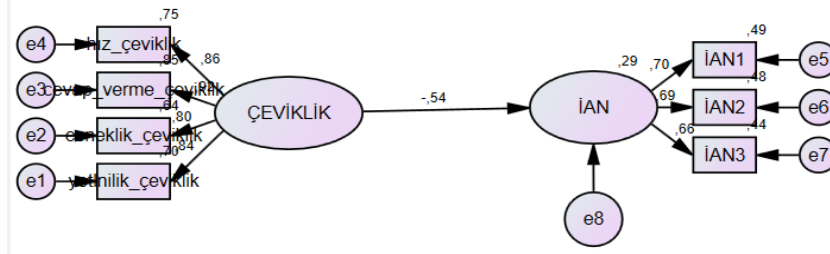
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>1. Yetkinlik</b>	1									
<b>2.Esneklik</b>	.716**	1								
<b>3.Cevap Verme</b>	.765**	.731**	1							
<b>4.Hız</b>	.693**	.671**	.819**	1						
<b>5.Örgütsel Çeviklik</b>	.948**	.843**	.897**	.846**	1					
<b>6.Duygusal Bağlılık</b>	.466**	.416**	.471**	.428**	.500**	1				
<b>7.Normatif Bağlılık</b>	.404**	.326**	.388**	.346**	.418**	.446**	1			
<b>8. Devam Bağlılığı</b>	-.076**	-.074**	-.041**	-.072**	-.076**	-.054	.227**	1		
<b>9.Örgütsel Bağlılık</b>	.386**	.325**	.398**	.341**	.409**	.669**	.821**	.568**	1	
<b>10.İşten Ayrılma Niyeti</b>	-.460	-.403**	-.375**	-.403**	-.471**	-.475**	-.461**	-.011**	-.461	1

\*N=387, p<.01

Tablo 4’te verilen korelasyon analizi sonuçlarına göre; örgütsel çeviklik ile örgütsel bağlılık ilişkisinin pozitif yönde ve orta düzeyde olduğu görülmektedir ( $r=.409$ ,  $p<.05$ ). Örgütsel çeviklik ile duygusal bağlılık arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ( $r=.500$ ,  $p<.05$ ); örgütsel çeviklik ile devam bağlılığı arasında düşük düzeyde ve negatif yönde ( $r=-.076$ ,  $p<.05$ ); örgütsel çeviklik ile normatif bağlılık arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ( $r=.418$ ,  $p<.05$ ) bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti arasında ( $r=-.471$ ,  $p<.05$ ) ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ( $r=-.461$ ,  $p<.05$ ) ise negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde ve negatif yönde ( $r=-.475$ ,  $p<.05$ ); devam bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında düşük düzeyde ve negatif yönde ( $r=-.011$ ,  $p<.05$ ); normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde ve negatif yönde ( $r=-.461$ ,  $p<.05$ ) bir ilişki bulunmaktadır.

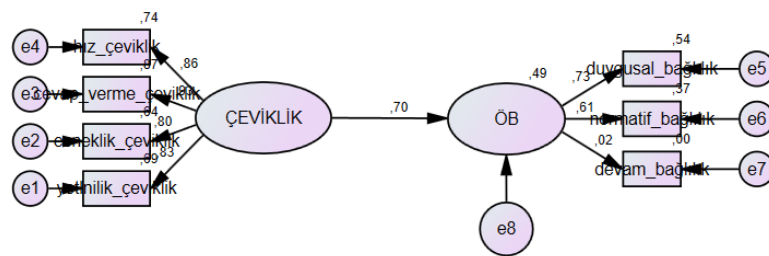
Örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti etkileşiminde örgütsel bağlılığın aracılık rolünün olup olmadığını belirlemek için Baron ve Kenny (1986) aracılık modeli kullanılmıştır. Baron ve Kenny (1986) aracılık modelinde birinci aşamada örgütsel çeviklik bağımsız değişkeninin hem bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetini hem de aracı değişken olan örgütsel bağlılık değişkenini etkilemesi

gerekmektedir. İkinci aşamada aracı değişken olan örgütsel bağlılığın, bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetini etkilemesi gerekmektedir. Üçüncü aşamada modele aracı değişken eklendiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin sıfır olması veya fark edilir bir azalma olması gerekmektedir. Aracılık analizinde izlenen aşamalar Şekil 2, 3, 4 ve 5'te verilmiştir.



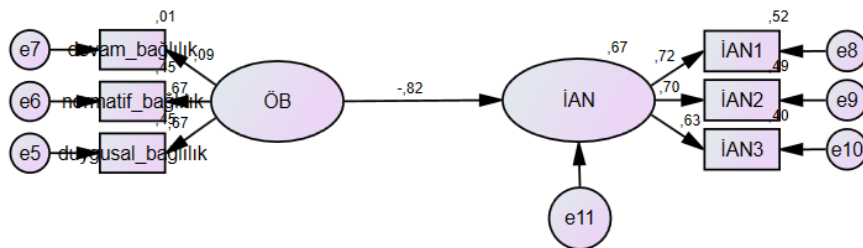
Şekil 2. Aracı Değişken Modeli Ia. Aşama (Örgütsel Çevikliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi)

Şekil 2'ye göre örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin 0,54 büyüklüğünde, anlamlı ve negatif yönde olduğu görülmektedir.



Şekil 3. Aracı Değişken Modeli Ib. Aşama (Örgütsel Çevikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi)

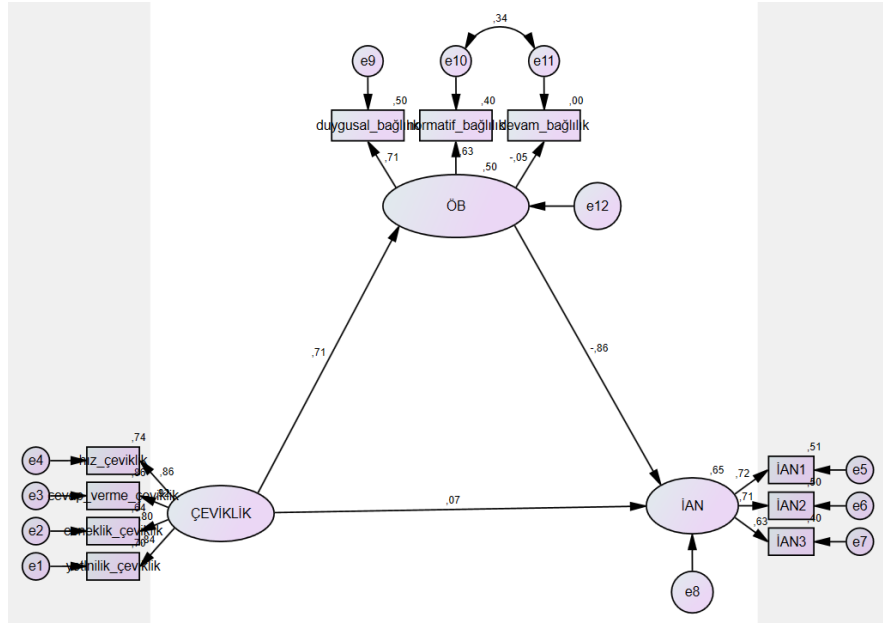
Şekil 3'e göre örgütsel çeviklik ile örgütsel bağlılık ilişkisinin 0,70 büyüklüğünde, anlamlı ve pozitif yönde olduğu görülmektedir. İlk aşamada değişkenler arasındaki ilişkiler anlamlı bulunduğu için ikinci ve üçüncü aşamalar izlenerek model test edilmiştir.



Şekil 4. Aracı Değişken Modeli II. Aşama (Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi)

Şekil 4'te verilen aracılık modelinin ikinci aşamasına göre aracı değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olması gerekmektedir. Buna göre örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin 0,82 büyüklüğünde, anlamlı ve negatif yönde olduğu görülmektedir.





Şekil 5. Aracı Değişken Modeli III. Aşama (Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisi)

Şekil 5'te verilen aracılık modelinin üçüncü aşamasına göre örgütsel bağlılık aracılık değişkeni modele ilave edildiğinde örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin 0.07'ye kadar düştüğü ve örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti arasındaki regresyon yol katsayısının anlamsız olduğu tespit edilmiştir ( $p > .05$ ). Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılığın örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti arasında ilişkide tam aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir.

Yapısal eşitlik modellerinde, önerilen teorik modelin kabul edilebilmesi/geçerliliği için uyum indekslerinin belirli kriterleri sağlaması gerekmektedir. Önerilen modele ait uyum indeksleri Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Araştırma Modelinden Elde Edilen Uyum Kriterleri

$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	RMR	CFI	GFI	AGFI	NFI	RMSEA	
77.681	31	2,506	.013	.974	.960	.929	.958	.062	
			Mükemmel	Mükemmel	Mükemmel	Mükemmel	Kabul edilebilir	Mükemmel	Kabul edilebilir

Araştırma modeline ait uyum kriterlerinin verildiği Tablo 5'e göre, model uyum değerlerinin mükemmel ve kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüş (Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2011; Sümer, 2000; Şimşek, 2007) ve önerilen teorik modelin geçerli bir model olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel çevikliğin işten ayrılma üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın tam aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Ayrıca modele ek kanıt sunmak için modelin standardize edilmiş toplam, doğrudan ve dolaylı etki katsayıları incelenmiştir (Tablo 6).

Tablo 6. Araştırma Modelinden Elde Edilen Uyum Kriterleri

	Toplam etki		Doğrudan etki		Dolaylı etki	
	ÖÇ	ÖB	ÖÇ	ÖB	ÖÇ	ÖB
ÖB	.690	.000	.690	.000	.000	.000
İAN	-.552	-.800	.000	-.800	-.552	.000

Tablo 6 incelendiğinde, örgütsel çevikliğin işten ayrılma üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın tam aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $-.552, p < .05$ ). Başka bir ifadeyle, örgütsel çeviklik işten ayrılma niyetini hem doğrudan hem de örgütsel bağlılık aracılığıyla dolaylı olarak etkilemektedir. Örgütsel çeviklik işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini örgütsel bağlılık aracılığıyla devam ettirmektedir. Bulgular belediyelerin örgütsel çeviklik düzeyleri arttıkça çalışanların örgütsel bağlılıklarının artacağına ve örgütsel çevikliğin örgütsel bağlılıkla birlikte çalışanların işten ayrılma

niyetlerini de azaltacağına işaret etmektedir. Tüm bulgular değerlendirildiğinde H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub> ve H<sub>4</sub> hipotezlerinin desteklendiği görülmüştür.

## 5. Sonuç ve Öneriler

Günümüz iş dünyasında hem ulusal hem de uluslararası rekabet koşullarında birtakım değişiklikler meydana gelmiştir. Örgütlerin gelecekte varlıklarını sürdürüp rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi için değişen rekabet koşullarına hızlı bir şekilde uyum sağlayıp cevap vermesi gerekmektedir (İleri ve Soylu, 2014). Bu sebeple örgütsel çeviklik kavramı başarılı olmak ve varlıklarını sürdürmek isteyen tüm örgütler için önem kazanmaya başlamıştır. Çeviklik kavramını uygulayan organizasyonlar değişime hızla yanıt vermeleri nedeniyle rekabet üstünlüğü oluşturmaktadırlar. Benzer şekilde örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti değişkenleri de örgütün devamlılığının sağlanmasında önemli olan kavramlardandır. Yüksek örgütsel bağlılık, düşük iş gücü devri ile karakterize edilmektedir. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde değişimler, yenilikler ve yaratıcılık desteklenmektedir. Ayrıca örgütün amaçlarına ulaşması için daha çok çaba harcanmaktadır. İşten ayrılma niyeti, yetiştirilmiş insan kaynağının kaybedilmesine neden olduğu için örgüt açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkaran kavramlardan birisidir. Tüm bunlardan hareketle bu çalışmada, belediye çalışanlarının örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık etkisi incelenmiştir.

Araştırma bulgularına göre örgütsel çeviklik ve örgütsel bağlılık ilişkisinin pozitif yönde ve orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Chamanifard vd. (2015) araştırmalarında banka çalışanlarının örgütsel çeviklik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada da Aminbeidokhti vd. (2016), üniversite çalışanlarının çeviklik ve bağlılık algıları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Buna göre örgütlerin cevap verme, hız, esneklik ve yetkinlik gibi örgütsel çeviklik yetenekleri arttıkça çalışanların örgütsel bağlılıklarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle örgütlerin çevresel değişimleri diğer örgütlerden daha hızlı bir şekilde fark edip cevap vermesi, değişimlere karşı esnek olması ve kolayca uyum sağlaması, yetkinlik yeteneğini kullanarak bu değişimlere karşılık vermesinin, örgüt çalışanlarının bağlılıklarını artırdığı sonucuna ulaşılabılır. Dış çevreden gelen talepleri çeviklik yetenekleri ile karşılayan örgüt çalışanlarının bağlılıklarının arttığı ve bu sayede örgütsel çevikliğin çalışanların bağlılık düzeylerini artırarak örgüte olumlu katkılar sağladığı söylenebilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin orta düzeyde ve negatif yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca cevap verme, yetkinlik, esneklik ve hız örgütsel çeviklik boyutlarının da işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin orta düzeyde ve negatif yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyetini birlikte incelendiği bir araştırma bulunmamaktadır. Örgütsel çevikliğin farklı değişkenlerle ilişkisine dair birkaç örnek vermek gerekirse; Gönülölmez (2019) örgütün performansı ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Almahamid vd., (2010) örgütsel çevikliğin rekabet avantajı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ve örgütsel çeviklik yeteneklerini başarılı bir şekilde kullanan örgütlerin rekabet avantajı elde ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Başka bir çalışmada Gözcü (2020) üniversite personelinin çeviklik ve sinizm algıları arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki tespit etmiştir. Bu sonuçlardan hareketle örgütsel çevikliğin, örgüt için önemli olan kavramları olumlu yönde etkileyerek örgüt performansına katkı sağladığı ve örgüt içinde istenmeyen davranışları ise azalttığı sonucuna ulaşılabılır. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin orta düzeyde negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde negatif yönlü; devam bağlılığı boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Biçer (2005) satış elemanlarının örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin negatif yönde ve orta düzeyde olduğu; Alıcı (2008)'da bir kamu bankasındaki iş görenlerin örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin negatif yönde ve orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel bağlılık çalışanların örgüt içindeki davranışlarını etkilemektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların iş tatminleri ve performans düzeylerinin yüksek olduğu (Pool ve Pool, 2007); örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanların ise devamsızlık (Rowden, 2000), işe geç gelme (Angle ve Perry, 1981) gibi davranışları daha sık yaptığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Buna göre örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgüte karşı olumlu davranışlar sergilediği, örgütün başarısı için daha fazla çaba harcadıkları, örgüt üyeliğini sürdürme konusunda daha istekli oldukları ve örgüte karşı olumsuz düşüncelerinin az olması nedeniyle örgüt içinde istenmeyen davranışları daha az sergilediği söylenebilir. Çalışanların örgütlerini tamamen benimseyip duygusal olarak bağlanmasının, örgütte elde ettiği kazanımları sürdürme niyetiyle örgüt üyeliğini devam ettirmesinin ve örgüt üyeliğini sürdürme zorunluluğu hissetmesi nedeniyle oluşturduğu normatif bağlılık algılarının artmasının örgütten ayrılma niyetlerini azalttığı sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmada ulaşılan son bulguya göre belediye çalışanlarının örgütsel bağlılığının, örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde tam aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Başka bir söylemle, belediyelerin örgütsel çeviklik düzeyleri çalışanların hem örgütsel bağlılıklarını hem de işten ayrılma niyetlerini doğrudan etkilemektedir. Ayrıca belediyelerin örgütsel çeviklik düzeyleri örgütsel bağlılık aracılığıyla çalışanların belediyeden ayrılma niyetlerini dolaylı olarak etkilemektedir. Belediyelerin örgütsel çeviklik düzeyleri arttıkça çalışanların örgütsel bağlılıkları olumlu etkilenmekte ve artmaktadır. Bununla birlikte örgütsel çeviklik örgütsel bağlılık aracılığıyla işten ayrılma niyetini olumsuz etkileyerek azaltmaktadır. Literatürde Supartha vd. (2019) otel çalışanlarının iş tatminleri ile bilgi paylaşımları arasındaki ilişkide ve Jehanzeb ve Mohanty (2020), banka çalışanlarının örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yüksek iş tatminine sahip çalışanların örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu, yüksek örgütsel bağlılığın da bilgi paylaşımını artıracığı ve bilgi paylaşımının artmasının da müşteri memnuniyetine olumlu yönde katkıda bulunacağı sonucuna ulaşılmıştır. Sezer (2019), iş doyumunu ile duygusal emek ilişkisinde örgütsel bağlılığın kısmi aracılık etkisinin olduğunu, iş doyumunu ile örgütsel bağlılığın birlikte sağlık personelinin duygusal emek düzeyini artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Suleymanov (2020), örgütlerde psikolojik sermaye düzeylerinin artmasının örgütsel itibarı da artırdığı ve örgütsel bağlılığın bu ilişkide aracı etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Astar vd. (2018), hemşirelerin adalet algılarının işten ayrılma niyetlerine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık etkisi olduğunu tespit etmiştir. Çalışanların örgütlerine dair adalet algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğu ve örgütsel bağlılığın da çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Açıklamak gerekirse örgütsel bağlılığın aracı değişken olarak incelendiği araştırmalarda, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin derecesini azalttığı ya da tamamen anlamsızlaştırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütlerin pazar paylarını artırarak rekabet üstünlüğü sağlaması için tüm kaynaklarını etkili ve verimli bir şekilde kullanmaları gerekmektedir. Örgütün kaynaklarını kullanarak, örgüt faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde önemli bir rol oynayan insan kaynakları rekabet üstünlüğü sağlanmasında ve sürdürülmesinde de ön plana çıkmaktadır. İş hayatında yaşanan çevresel değişimlerin hızla fark edilip insan kaynaklarının ve iş süreçlerinin değişimlere yanıt verecek şekilde yeniden düzenlenmesi örgütün gelecekte varlığını sürdürebilmesi için gereklidir. Bu sebeple örgütsel çeviklik tüm sektörlerde olduğu gibi belediyecilik sektöründe de önemlidir. Hizmet edilen halkın talep ve isteklerini hızlı bir şekilde karşılayan, değişimlere karşı tüm süreçlerini yenileyen ve değişimlere hızlı bir şekilde uyum sağlayan belediyelerin performansları da artacağı için halka daha kaliteli bir hizmet sunacaklardır. Buna göre örgütlerin çeviklik düzeyleri ve çalışanların çeviklik algıları arttıkça örgütsel bağlılığın da artacağı ve bunun sonucunda örgüt performansının da olumlu bir şekilde etkileneceği söylenebilir. Bu sebeple kurum içinde örgütsel çeviklik algısını yükseltmek için bu kavramın örgüt için önemine dair eğitimler, seminerler düzenlenmeli ve çalışanların değişen şartlara uyum sağlaması sağlanmalıdır. Örgüt içinde yenilik ve yaratıcılık yöneticiler tarafından desteklenerek çevik bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır. Çevik örgütler çevik liderlere ihtiyaç duymaktadır. Bu sebeple çevik örgüt kültürünün örgüt içinde benimseyip tüm süreçlerde uygulanması için liderlerin ve yöneticilerin de kendilerini değişime uyum sağlayacak şekilde geliştirmesi gerekmektedir.

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerini tamamen benimsemeleri sonucunda örgütün başarıya ulaşması için daha fazla emek harcamalarını sağlayan ve çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltan bir faktördür. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüt başarısında etkin bir rol oynamaktadırlar. Bu sebeple örgütlerin başarıya ulaşmasındaki kilit faktörlerden birisi olan insan kaynaklarının yani örgüt

çalışanlarının bağlılıkları artırılmalı ve işten ayrılma niyetleri azaltılmalıdır. Bu amaçla çalışanların örgüte olan bağlılık düzeylerinin artması için örgüt içindeki kararlara katılımı sağlanmalı, görüşlerinin önemli olduğu hissettirilmeli, sorumluluk duygusu hissettirecek görevler verilmeli, kariyer fırsatları sunulmalı, personel arasında sağlıklı bir iletişim kurulması amacıyla iş dışında etkinlikler düzenlenmeli, iş ortamında ise çalışanlar takım çalışmasına teşvik edilmelidir. Çeşitli etkinlikler ile çalışanın kurum aidiyeti pekiştirilmeli ve bağlılığı güçlendirilmelidir. Örgüt içinde çalışanların kuruma karşı olumsuz duygu ve düşünce geliştirmesine neden olacak davranışlardan kaçınılmalı, çeşitli maddi ve manevi ödüllerle çalışanların örgütsel bağlılıklarının güçlendirilerek işten ayrılma niyetlerinin azaltılması amaçlanmalıdır.

Örgütsel çeviklik kavramının uluslararası literatürde çeşitli değişkenlerle olan ilişkisi incelenmiş olmasına rağmen, Türkiye’de bu kavramla ilgili yapılmış araştırmalar sınırlıdır. Bu sebeple bu araştırmada örgütsel çevikliğin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetiyle olan ilişkisi belediye çalışanları bağlamında incelenerek literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel çevikliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın tam aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Ulaşılan bulgulardan hareketle gelecekteki araştırmalar için birkaç öneride bulunulabilir. Birincisi, bu araştırmadaki veriler sadece belediye çalışanlarının belediyelerini ne ölçüde çevik algıladıkları, örgütsel bağlılık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri hakkında kişisel değerlendirmelerine dayalı toplanmıştır. Dolayısıyla genelleme yapabilmek için farklı sektörlerde çalışan bireylerden veriler toplanmalıdır. İkincisi, bu çalışmada sunulan teorik modele farklı örgütsel davranış değişkenleri eklenerek bakış açımızı daha fazla geliştirecek modeller kurulabilir. Son olarak, gelecekteki çalışmalarda bu araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkiye daha fazla kanıt sunmak için kültürlerarası nicel çalışmalar önerilebilir.

## Kaynakça

- Akkaya, B. (2018). *Teknogirişim firmalarındaki yöneticilerin liderlik tiplerinin firmaların örgütsel çevikliğine etkisi : Teknopark firmaları üzerine bir araştırma*. (Doktora tezi). İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İzmir.
- Akkaya, B., & Tabak, A. (2018). Örgütsel çeviklik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 185-206.
- Akkaya, B., Kayalıdere, U. A. K., & Tabak, A. (2019). Endüstriyel alanda üretim yapan firmaların örgütsel çevikliği ile firma yöneticilerinin sahip olduğu dinamik yetenekler arasındaki ilişki: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde (MOSB) faaliyet gösteren firmalar üzerine bir araştırma. *Yeni Nesil Girişimcilik ve Ekonomi*, 6(2), 19-54.
- Alica, E. (2008). *İş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerine etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması: Bir kamu bankası örneği*. (Yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33(4), 847-858.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276. doi: 10.1006/jvbe.1996.0043
- Almahamid, S., Awwad, A., & McAdams, A. C. (2010). Effects of organizational agility and knowledge sharing on competitive advantage: An empirical study in Jordan. *International Journal of Management*, 27(3), 387-404.
- Aminbeidokhti, A., Hoseini, S. A. M., & Hosseinpoor, O. (2016). The relationship between organizational entrepreneurship and organizational agility: Testing the mediator role of organizational commitment. *Higher Education Letter*, 9(35), 137-153.

- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Astar, M., Bahadır, E., & Umutlu, F. (2018). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık etkisi. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 11, 121-136.
- Aydın, E. (2016). *The relationship between organizational commitment and turnover intention: The case of regional development agencies*. (Master thesis). Yıldırım Beyazıt University, Ankara.
- Bakan, İ. (2018). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği)*. (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bartlett, K. R. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335-352.
- Bıçer, M. (2005). *Satış elemanlarının iş tatmini, örgüt bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin etik iklim ile ilişkisi sigorta ve ilaç sektörlerinde bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Chamanifard, R., Nikpour, A., Chamanifard, S., & Nobarieidische, S. (2015). Impact of organizational agility dimensions on employee's organizational commitment in foreign exchange offices of Tejarat Bank, Iran. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(1), 199-207.
- Cohen, A. (1993). Organizational commitment and turnover: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1140-1157.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- De Toni, A., & Tonchia, S. (1998). Manufacturing flexibility: A literature review. *International Journal of Production Research*, 36(6), 1587-1617.
- DeConinck, J. B., & Bachmann, D. P. (1994). Organizational commitment and turnover intentions of marketing managers. *Research, Journal of Applied Business*, 10(3), 87-95.
- Dirican, M. (2015). *Örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel sessizliğin aracılık rolü*. (Doktora Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Eren, E. (2020). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta.
- Fraenkel, Jack R., & Wallen, Norman E. (2009). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill.
- Ganguly, A., Nilchiani, R., & Farr, J. V. (2009). Evaluating agility in corporate enterprises. *International Journal of Production Economics*, 118(2), 410-423.
- Glebbeck, A. C., & Bax, E. H. (2004). Is high employee turnover really harmful? An empirical test using company records. *Academy of Management Journal*, 47(2), 277-286.
- Gönülölmez, A. (2019). *Örgütsel çevikliğin kazanılmasında yapısal bilgi süreçleri ve seyahat acentalarında işletme performansına etkileri*. (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Gözcü, Ö. F. (2020). *Örgütsel çeviklik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Üniversite personeli üzerine*



- bir anali.* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 60-78. doi: 10.1016/0001-8791(90)90007-O
- Harraf, A., Wanasika, I., Tate, K., & Talbott, K. (2015). Organizational Agility. *The Journal of Applied Business Research*, 31(2), 675-686. doi: 10.19030/jabr.v31i2.9160
- Heathfield, S.M. (2020). *18 tips to help you reduce employee turnover*. <https://www.thebalancecareers.com/tips-to-reduce-employee-turnover-1919039> (Erişim Tarihi: 20 Ocak 2021).
- Hormozi, A. M. (2001). Agile manufacturing: The next logical step. *Benchmarking: An International Journal*, 8(2), 132-143. doi: 10.1108/14635770110389843
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Hwang, J., Lee, J. J., Park, S., Chang, H., & Kim, S. S. (2014). The impact of occupational stress on employee's turnover intention in the luxury hotel segment. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 15(1), 60-77.
- İnce, M. & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. İleri Giden Ofset.
- İleri, Y. Y., & Soylu, Y. (2014). Bir rekabet üstünlüğü aracı olarak çeviklik kavramı ve örgüt yapısına olası etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 13(1-2), 13-28.
- Jaramillo, F., Nixon, R., & Sams, D. (2005). The effect of law enforcement stress on organizational commitment. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 28(2), 321-336.
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2020). The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior: Power distance as moderator. *Personnel Review*, 49(2), 445-468.
- Kanten, P., Kanten, S., Keceli, M., & Zaimoglu, Z. (2017). The antecedents of organizational agility: organizational structure, dynamic capabilities and customer orientation. *PressAcademia Procedia*, 3(1), 697-706.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Lämsä, A. M., & Savolainen, T. (2000). The nature of managerial commitment to strategic change. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(6), 297-306.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover : A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57-75.
- McCroskey, S.D. (2007). *The relationship between leadership practices and the three component model of organizational commitment: An empirical analysis*. (Doctoral dissertation). Capella University.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital



- employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Academic Press.
- Nijhof, W. J., De Jong, M. J., & Beukhof, G. (1998). Employee commitment in changing organizations : An exploration. *Journal of European Industrial Training*, 22(6), 243-248.
- Obeng, K., & Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: An assessment study. *Transportation Quarterly*, 57(2), 83-98.
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması*. (Doktora tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Pool, S., & Pool, B. (2007). A management development model measuring organizational commitment and its impact on job satisfaction among executives in a learning organization. *Journal of Management Development*, 26(4), 353-369.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rowden, R.W. (2000). The relationship between charismatic leadership behaviours and organizational commitment. *The Leadership and Organizational Development Journal*, 21(1), 30-35.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. G. (1988). Impact of Exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sekman, M. ve Utku A. (2017). *Çevik şirketler: Kurumsal ataleti yenmek*. Alfa.
- Sezer, Ş. (2019). *İş doyumunun duygusal emek davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü*. (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Sharifi, H., & Zhang, Z. (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations: an introduction. *International Journal of Production Economics*, 62(1), 7-22.
- Sharifi, H., & Zhang, Z. (2001). Agile manufacturing in practice application of a methodology. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(5-6), 772-794.
- Sharifi, Hossein, & Zhang, Z. D. (2007). Towards theory building in agile manufacturing strategy - a taxonomical approach. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 54(2), 351-370.
- Sherehiy, B., Karwowski, W., & Layer, J. K. (2007). A review of enterprise agility: concepts, frameworks, and attributes. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(5), 445-460.
- Sökmen, A., & Şimşek, T. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Suleymanov, F. (2020). *Psikolojik sermayenin kurumsal itibar üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık etkisi* (Yüksek lisans tezi). Giresun Üniversitesi, Giresun.

- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-73.
- Supartha, W. G., Sihombing, I. H. H., & Sukerti, N. N. (2019). The mediating role of organizational commitment and the moderating role of service climate. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 72, 160-165.
- Swafford, P. M., Ghosh, S., & Murthy, N. (2006). The antecedents of supply chain agility of a firm: Scale development and model testing. *Journal of Operations Management*, 24(2), 170-188.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş; Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları* Ankara: Ekinoks.
- Tan, B. (1998). Agile manufacturing and management of variability. *International Transactions in Operational Research*, 5(5), 375-388.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel, 19.
- Tekingündüz, S., Top, M., & Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi: hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4), 39-64.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Tseng, Y., & Lin, C. (2011). Enhancing enterprise agility by deploying agile drivers, capabilities and providers. *Information Sciences*, 181(17), 3693-3708.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 401-410.
- Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 290-308.
- Yusuf, Y. Y., Sarhadi, M., & Gunasekaran, A. (1999). Agile manufacturing: the drivers, concepts and attributes. *International Journal of Production Economics*, 62(1), 33-43.
- Zaheer, A., & Zaheer, S. (1997). Catching the wave : alertness, responsiveness, and market influence in global electronic networks. *Management Science*, 43(11), 1493-1509.
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model. *Personnel Psychology*, 61(2), 309-348.

## ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Business, Economics and Management Research Journal'ın hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

**Kurul adı:** İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığı

**Tarih:** 26.03.2021

**No:** 2021/3

## ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

**1. yazar katkı oranı:** %60

**2. yazar katkı oranı:** %40

## Girişimci ve yenilikçi davranışların oluşumunda kişilik özelliklerinin etkisi: Psikolojik sermayenin aracı rolü \*

Yavuz Selim Düger<sup>1</sup>Aynur Ciner<sup>2</sup>

### Özet

Bu çalışmanın amacı, çalışanların yenilikçi ve girişimci davranışlar sergilemesi noktasında kişilik özelliklerinin rolünü ortaya koymak ve psikolojik sermayenin aracılık etkisini ölçmektir. Başka bir ifadeyle, bu çalışmada çalışanların kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotik ve gelişime açık) yenilikçi ve girişimci davranışlarına olan etkisini ölçmek ve ilgili değişkenler arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü keşfetmek amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, Toprak Mahsulleri Ofisinde çalışan 343 kişiye ulaşılmış ve anket aracılığı ile veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 20.0 ve Amos 16.0 programlarından yararlanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotik ve gelişime açık) her birinin çalışanların girişimci ve yenilikçi davranışları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Uyumluluk kişilik özelliğinin çalışanların girişimci davranışları üzerinde diğerlerine göre nispeten daha fazla etkisi olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, gelişime açık kişilik özelliğinin de çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde diğerlerine göre nispeten daha fazla etkisi olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sermayenin aracılık etkisine yönelik sonuçlar; sorumlu, gelişime açık ve nevrotik kişilik özellikleri ile girişimci davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin tam aracılık rolünün olduğu, dışadönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri ile girişimci davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünün olduğu, sorumlu ve nevrotik kişilik özellikleri ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin tam aracılık rolünün olduğu, gelişime açıklık ve dışadönüklük kişilik özellikleri ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünün olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Girişimci Davranış, Yenilikçi Davranış, Kişilik Özellikleri, Psikolojik Sermaye.


**JEL Kodları:** M10, M120


## The effect of personality traits on the formation of entrepreneurial and innovative behaviours: The mediator role of psychological capital

### Abstract

The aim of this study is to reveal the role of personality traits in terms of innovative and entrepreneurial behaviours of employees and to measure the mediating effect of psychological capital. In other words, this study, it is aimed to measure the effect of employees' personality traits (extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, and openness to experience) on innovative and entrepreneurial behaviours and to explore the mediating role of psychological capital in the relationship between related variables. For this aim, 343 people working in the Soil Products Office were reached and data were collected through a questionnaire. The data were analysed using SPSS 20.0 and Amos 16.0 programs. As a result of the analysis, it was determined that each of the personality traits (extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, and openness to experience) has a positive and significant effect on the entrepreneurial and innovative behaviours of the employees. It has been determined that the agreeable personality trait has a relatively greater effect on the entrepreneurial behaviour of the employees than the others. However, it has been determined that the personality trait open to experience has a relatively greater effect on the innovative behaviour of the employees than the others. Results for the mediating effect of psychological capital; It shows that psychological capital has a full mediating role in the relationship between conscientious, openness to experience and neurotic personality traits and entrepreneurial behaviour, and that psychological capital has a partial mediating role in the relationship between extraversion and agreeable personality traits and entrepreneurial behaviour. In addition, it shows that

\* Bu çalışma Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalında Dr. Öğr. Üyesi Yavuz Selim DÜGER danışmanlığında Aynur Ciner tarafından hazırlanan "Girişimci ve Yenilikçi Davranışların Oluşumunda Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>1</sup> Sorumlu yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, Türkiye, yselim.duger@dpu.edu.tr,  ORCID ID: 0000-0003-3523-9671

<sup>2</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, Türkiye, cinerf@gmail.com,  ORCID ID: 0000-0002-9728-4817

psychological capital has a full mediating role in the relationship between agreeable, conscientious and neurotic personality traits and innovative behaviour, and that psychological capital has a partial mediating role in the relationship between openness to experience and extraversion personality traits and innovative behaviour.

**Keywords:** Entrepreneurial Behaviour, Innovative Behaviour, Personality Traits, Psychological Capital.

**JEL Codes:** M10, M120

## 1. Giriş

Günümüzde sürekli gelişime açık olan teknolojik çevreler işletmeler için kontrol edilmesi zor ortamlar yaratmakta bunun sonucunda da örgütsel yaşam sürekli değişmektedir. Örgütler ise ayakta kalabilmek ve devamlılık sağlayabilmek için bu çok yönlü değişime ayak uydurmak zorundadırlar. Ayrıca günümüzde bu değişimlerden kaynaklı, iş yaşamının olmazsa olmaz koşulu haline gelen rekabet anlayışı nedeniyle örgütler çalışanların verimliliğini ve kuruma katkısını önemsemeye başlamışlardır. Yetenekli çalışanların örgüte yönelik olumlu davranışlar sergilemesi işletmelere önemli katkılar sağlamaktadır. Bu doğrultuda işletmeler çalışanların işletmeyi destekleyici olumlu davranışlar sergilemesi noktasında arayış içerisinde bulunmaktadır. Özellikle işletmeyi geleceğe taşımada büyük öneme sahip girişimci ve yenilikçi davranışlar ön plana çıkmaktadır.

Girişimci eğilimler ülkelerin ve işletmelerin ekonomik büyümelerini ve istihdamlarını arttırdığı için önemlidir. Girişimci davranışlar sayesinde işletmeler, yeni iş fikirleri ve teknolojilerle pazarı yeniden yapılandırır ve bu sayede rekabeti arttırmakla aynı zamanda girişimcilerin istihdam artışına olan katkısı, ülkelerin sosyal ve ekonomik refahını da arttırmaktadır. Bu sebeple ülkelerin girişimciliği desteklemesi, toplumsal refahın sağlanması açısından önemlidir. Girişimciliğin ekonomiye olan önemli katkılarından dolayı, toplumlar, işletmeler ve örgütler girişimcilik davranışlarına daha fazla önem vermektedir (Durukan, 2005: 46).

Girişimci davranışlar sergileyen bireyler, vizyon ve girişimde bulunma tutkusuna sahip, başarıya arzusu olan, çabuk karar verebilen, çevik, yaratıcı, analitik düşünme kabiliyetine sahip, iş hayatının tüm zorluklarının üstesinden gelebilecek yeteneği olan ve risk alabilen kişilerdir (Aydıntuğ Myrvang, 2021: 58). Bu özellik ve yeteneğe sahip kişilik özelliklerinin belirlenmesi girişimci davranış için büyük öneme sahiptir.

Aynı şekilde yenilikçiliğin de girişimcilik gibi ekonomik büyümeyi, istihdamı desteklediği ve rekabet gücünü arttırdığı bilinmektedir. Yenilikçi anlayışı benimseyen örgütler, üretim ve işletme sürecinde verimliliklerini arttırdıkları için maliyetlerini azaltıp kârlılıklarını arttırmaktadır. Ayrıca yenilikçilik, bir ülkenin inovasyon ve teknolojik ilerlemesini hızlandırmaktadır. Bu durum ülkelerin sağlık, eğitim, enerji, tarım ve ulaşım gibi gelişim ve refahını etkiler ve pek çok alanda kalite, sürdürülebilirlik ve rekabet üstünlüğünü arttırmaktadır (Fırın & Sevim, 2022: 1190).

Çalışanların zorlu görevlerde başarılı olması için gerekli özgüvene ve iyimserliğe sahip olması, bu doğrultuda umudunu kaybetmemesi, tüm zorluk ve sıkıntılara karşı gerekli dayanıklılığı göstermesi olarak ifade edilen psikolojik sermayenin (Luthans vd., 2007) çalışanların girişimci ve yenilikçi davranış sergilemesinde önemli bir rolünün olacağı muhtemeldir.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların yenilikçi ve girişimci davranışlar sergilemesi noktasında kişilik özelliklerinin rolünü ortaya koymak ve psikolojik sermayenin aracılık etkisini ölçmektir. Başka bir ifadeyle, bu çalışmada çalışanların kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitik ve gelişime açık) yenilikçi ve girişimci davranışlarına olan etkisini ölçmek ve ilgili değişkenler arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü keşfetmek amaçlanmaktadır.

Kişilik özelliklerinin girişimci ve yenilikçi davranışlarına etkisi literatürde keşfedilmiş olsa da (Aydıntuğ Myrvang, 2021; Bozkurt vd., 2017; Fırın & Sevim, 2022; Küçük, 2014) kişilik özellikleri ile girişimci ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiye aracılık eden faktörlerin belirlenmesi noktasında yeterince çalışma yapılmamıştır. Özellikle çalışanların gelişimine ve davranışlarına önemli katkısı bulunan psikolojik sermayenin girişimci ve yenilikçi davranışların oluşmasında önemli bir role sahip olduğu düşünüldüğünden araştırmaya konu olmuştur.

## 2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde, literatür çerçevesinde kişilik özellikleri, psikolojik sermaye, girişimci ve yenilikçi davranış konularına değinilmektedir.

### 2.1. Kişilik Özellikleri

İnsanın davranışlarına yön veren önemli bir özellik olan kişilik kavramı literatürde farklı açılardan ele alınan birçok tanımı bulunmaktadır. Kişilik, “insanların biyolojik özelliklerinin yanında zaman içerisinde eğitim ve sosyal aktivitelerle sonradan kazanılan ve devamlılık gösteren davranış, duygu, düşünce ve eylemlerinden oluşan bir bütün” olarak tanımlanmaktadır (Alacalar & Çetin, 2016: 197). Başka bir tanımda ise kişilik, doğuştan var olan, çevreyle etkileşim yoluyla şekillenen, bireyi diğerlerinden ayıran ve kolay kolay değişmeyen özellikler bütünü olarak ifade edilmektedir (Ercan & Eryılmaz, 2011: 140). Benzer olarak kişilik, bireyin sadece kendine ait nitelik ve özelliklerini temsil eden bir kavram olmakla birlikte bu niteliklerin bireyi diğerlerinden ayıran bir özellikler bütünü olarak görülmektedir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012: 3).

Kişilik çok karmaşık bir kavram olup insanları birbirinden ayıran farklılıkların temelini oluşturmaktadır. Bu sebeple bu kavram üzerine yapılan araştırmalar sonucunda çeşitli yaklaşımlar ortaya çıkmaktadır (Özdemir vd., 2012: 569). Psikodinamik kuram, davranışçı kuram, insancıl kuram ve özellikler kuramı olmak üzere dört ana başlık altında incelenen bu yaklaşımlar kişiliğin oluşumu ve özellikleri gibi konuları incelemektedir (Aydın, 2016: 13).

Psikodinamik kurama göre bireyin bebeklik ve çocukluk dönemlerinde yaşadığı olayların duygusal tepkimesi, yetişkinliğindeki kişiliğinin temelini oluşturmaktadır (Sayar & Dinç, 2008: 98). Freud’a göre kişilik, id, süperego ve ego olarak üç temel yapıdan oluşur. İd, ilkel benliktir ve birey dürtüsel olarak arzu ve hazza yönelerek hareket etmeye çalışır (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012: 21). Süper ego, üst benlik olup aileden ve çevreden edinilen vicdan ve erdem gibi soyut kavramları ifade eder (Özen Kutanis, 2003: 54). Ego ise toplumsal kültür ve yasaları temsil eder (Eren, 2001: 86). Horney’e göre kişiliğin temel faktörleri, endişe ve korkudur, bireyin bu duygularla baş etme çabasının kişiliğinin şekillendirdiğini öne sürmektedir (Şimşek vd., 2001: 72).

Davranış kuramı, kişilerin gözlemlenebilir ve ölçülebilir davranışlarını ve tutumlarını dikkate alarak, kişiliği bireyin kendine özgü davranışları olarak tanımlamaktadır (Güney, 2011: 186). Bu kuram, insanların bazı davranışlarının alışkanlıkları ile şekillendiğini ve bu alışkanlıkların geçmişte yaşanan olayları anımsatması sebebiyle oluştuğunu, bununla birlikte alışkanlıkların kişiliği belirlediğini ve bunun hayatları boyunca yaşadıkları olaylarla sürekli şekillendiğini savunmaktadır (Gürsoy, 2019: 33).

İnsancıl kuramının kişiliğe iyimser yaklaşması ve insanı önemsemesi diğer kuramlardan ayırt eden en önemli özelliğidir (Uzun, 2020: 438). Maslow’a göre bir birey temel ihtiyaçlarından birini giderdiğinde diğer gereksinimine ulaşma amacındadır. Kişinin kendini gerçekleştirme ihtiyacına ulaşana kadar devam eden bu süreç için gösterdiği çaba, kişiliğin belirlenmesinde önemli bir etkidir (Rogers, 2011: 176). Bu kuramın bakış açısıyla, birey kendi inanç ve değerlerine göre davranmaktadır. Kişinin bu şekildeki davranışının amacı toplum içinde kendi düşünce ve inancına göre varlık gösterebilmektir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012: 335).

Özellikler kuramı insanların kendilerine ait kişilik özelliklerinin olduğunu savunur. Kişinin bir özelliğe ne derece sahip olduğunu ve ne ölçüde sergilediği ile ilgilenir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012: 251). Özellikler kuramını savunan araştırmacılar kişinin genel anlamda davranışlarının nedenleri ile ilgilenmeyip; bireyin kişiliğini tanımlayıp nasıl bir davranış sergileyeceğinin öngörüsünü yapmaya çalışırlar (Burger, 2006: 233). Bu kuram insanların birbirinden farklı olmasına rağmen ortak özellikler taşıdığını ve her bir bireyin taşıdıkları bu ortak özellikleri farklı şekillerde yansıttığını savunmaktadır (Öztabağ, 1983: 184).

Araştırmada kullanılan beş faktör kişilik envanteri özellikler kuramına dayanmaktadır. Birçok çalışmanın sonucunda beşe indirgenen kişilik özellikleri; dışa dönüklük-içe dönüklük, sorumluluk-



amaçsızlık, uyumluluk-düşmanlık, duygusal denge-nevrotiklik ve gelişime açıklık-gelenekçilik olarak şekillenmektedir (Wood & Bell, 2008: 128).

*Dışadönük Kişilik:* Enerjik ve arkadaş canlısı oldukları, kolay iletişim kurabildikleri için topluluk içinde aranan ve sevilen kişilerdir. Güçlü ve baskın olduklarından lider yapıdadırlar ve dolayısıyla söz sahibi olmayı isterler. Yalnız kalmayı sevmezler. Pozitif ve iyimserdirler. Eğlenmeyi severler. Heyecanı tercih ettiklerinden duygu kontrolünde zorlanmaktadırlar (Tatlıhoğlu, 2014: 946).

*Sorumlu Kişilik:* Dürüst, güvenilir ve daha dikkatli olmak gibi özellikleri diğer kişilere göre daha baskındır. Sorumluluk bilinci yüksek olan bireyler daha azimli, çalışkan, hırslı ve dakik kişilerdir. Daha az sorumluluk sahibi kişiler ise amaçsız, dikkatsiz, dağınık, işten kaçan ve ihmalkâr kişilerdir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012: 288).

*Uyumlu Kişilik:* Kibar, birlikte hareket eden, sevecen, yardımsever ve daha sıcakkanlı olmaktadır. Uyumlu kişilerin, insan ilişkileri iyi ve güvenilir olması, ayrıca empati duyguları güçlü olması sebebiyle iş hayatında özellikle de yöneticilik pozisyonlarında daha başarılı olmaktadır (Ones & Viswesvaran, 2001: 35).

*Duygusal Denge (Nevrotik Kişilik):* Duygusal olarak yaşadığı sıkıntılar karşısında fiziksel tepki vererek kendilerini ifade etmektedir. Güvenli, sakin, endişeli olmayan bir kişilik özelliği taşımaktadır. Duygusal dengesizlik özelliklerinin tam zıttı özelliklere sahip kişiler daha sakin, soğukkanlı ve rahat bir yapıdadırlar. Nevrotik özellikleri yüksek olan kişilerde kaygılı, stresli, güvensiz ve kendine acıyan bir ruh hali gelişir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012: 288).

*Gelişime Açık Kişilik:* Hayal gücü yüksek olduğundan sanata karşı ilgilidirler. Bu kişiler zeki ve bilgilidirler. Bu özelliklere sahip kişileri diğer kişilerden ayıran özellikleri ise açık fikirli, analitik düşünce yapısına sahip, meraklı, yaratıcı, değişikliğe açık bireyler olmalarıdır (Zel, 2006: 26).

## 2.2. Girişimci ve Yenilikçi Davranış

Örgütsel anlamda ise girişimcilik, örgüt için yeni ve cazip pazar fırsatlarının araştırılıp bu fırsatları yakalamak için yeni kaynaklar edinmek, üretim ve pazarlama eylemlerini gerçekleştirmek olarak tanımlanmaktadır (Kierulff, 1979). Başka bir ifadeye göre; örgüt içerisinde var olan sistemin ve sürecin yenilenmesi, yeni bir örgüt oluşturmak, tamamıyla yenilenme eyleminde bulunulması girişimcilik olarak açıklanmaktadır (Sharma & Chrisman, 1999: 12).

Girişimciliğin tanımı ile ilgili ifadelerle bakıldığında, yenilikçilik ve yaratıcılık kavramlarını kapsayan nitelikte olduğu görülmektedir. Bu sebeple günümüz işletmecilik anlayışında girişimciliği yaratıcılık, yenilik, risk alma, esneklik ve gelişim odaklı olma gibi kavramlarla ifade etmek mümkün olmaktadır (Güney & Nurmakhmatuly, 2007: 64). Mohanty vd. (2005), girişimciliğin oluşmasında risk alma, özgüven, kararlılık, iletişim becerisi, liderlik, vizyon ve bağımsızlık arzusu faktörlerinin olduğunu belirlemiştir (aktaran: Ülker vd., 2016: 124).

Toplumda ihtiyaçların tespit edilerek bu ihtiyaçların girişimci faaliyetlerle giderilmesi, toplumsal anlamda refaha ve ekonomik kalkınmaya olumlu etkileri olacağından, girişimcilik önemli bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır (Ubuz, 2019: 7). Ayrıca girişimci faaliyetlerde bulunulması sonucunda yeni pazarlar oluşturulmasının da ekonomik kalkınmaya katkısı bulunmaktadır. Girişimcilerin yenilikçi yaklaşımları ve başarılı olmaları toplumda iyi bir rol model olmalarını sağlar. Böylelikle yeni neslin, girişimcilik ve yenilikçi yaklaşımı benimseyen, üretme düşüncesine odaklı ve yeni fikirler üretmeye yatkın olmalarını sağlar. Dolayısıyla ülkelerin geleceğe yönelik ekonomik anlamda güçlenmelerini ve gelişmelerini etkileyen önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Yüceol, 2018: 18).

Girişimcilik, örgütlerin yenilik, değişim ve gelişimi için önemsenmesi gereken stratejik bir yaklaşımdır. Aynı zamanda, yeni bir ürün veya hizmetin oluşum sürecinde var olan kaynak ve bilgi birikiminden faydalanabilmek önemli bir girdidir. Ayrıca, karşılaşılan yeni fırsatların değerlendirilmesi sonucunda faaliyete geçirilecek olan, yeni mal ve hizmetlerin üretim aşamasında gerekli olan kaynakları etkin şekilde yöneterek örgüt içinde yeniliği teşvik etmektedir. Örgütlerin girişimcilik faaliyetleri, risk alma,

fırsat ve yaratıcılığa bağlı kalma gibi tutumlarında sabit kalmalarını gerektirir. Girişimcilik, örgütler için büyüme, tutunma ve farklı olmaları için stratejik bir güçtür (Mc Fadzean vd., 2005: 365).

Bireyin yenilikçi yaklaşım anlayışı çerçevesinde yeni yöntem, fikir, ürün ve süreçleri oluşturmaya yönelik eylemleri yenilikçi davranış olarak ifade edilmektedir (Kheng vd., 2013: 49). Başka bir tanımda ise bir gruba veya organizasyona fayda sağlamak için yeni fikirlerin oluşturulup sunulması ve uygulanması şeklinde kavramsallaştırılmıştır (Janssen, 2000: 294). Yenilikçi iş davranışı süreci fikir üretme, fikir tanıtmaya/sunma, fikir gerçekleştirme ve problem tanımlama şeklindedir (Kesken, vd. 2014: 27). Bu süreç, yeni fikirlerin üretimi sonrasında gerçekleşen fikir tanıtımı ve son aşamada ise fikrin uygulanması olarak sıralanmaktadır (Ceylan, 2013: 45).

Örgütsel yenilikçilik sürecinin ilk aşaması fikrin üretilmesidir. Bu aşamada yeni bir fikir oluşturulur veya üretilen birkaç fikir arasından en uygun olanı tercih edilir. İlk aşamada, iç ve dış çevre faktörlerinden faydalanılır, pazar talebi veya teknolojik imkânlar göre de şekillenir. Sürecin ikinci aşamasında üretilen fikrin gerçekleştirilmesi aşamasına geçilir. Bu aşama ikinci aşamadır ve eğer yenilik yeni bir ürün ise ilk örnek üretimi yapılır. Değerlendirmeler sonucunda seri üretime geçilerek üretim aşaması tamamlanır. Bu sürecin son aşaması ise üretimi yapılan yeni fikirlerin pazara sunulması aşamasıdır. Süreç tamamlandıktan sonra ticari değer olan yeniliğin ekonomik olarak örgüte değer katması amaçlandığından bu sonuç beklenmektedir (Huseynli, 2019: 37-39).

Turgut & Beğenirbaş (2013) 'a göre yenilik sürecinde tüm çalışanların bilgisi ve takım üyeleri arasında bilgi paylaşımı yapılması çok önemlidir. Çünkü çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımı ile yeni üretilen fikir ve hizmetlerin nitelik ve çeşitliliği artacaktır. Bu da işletmeler için işe değer katan olumlu bir durumdur (Molose & Ezeuduji, 2015: 6). Çalışanların yenilikçi iş davranışlarını diğer çalışanlarla olan olumlu veya olumsuz iletişimi yenilikçi davranışı doğal olarak iyi veya kötü yönde sonuçlanmasını etkilemektedir. Aynı zamanda yöneticinin bu yaklaşımı desteklemesi de çalışanların bu davranışı benimsemesinde önemli etkidir. Liderlerin yenilikçi yaklaşımı desteklememesi çalışanlarında bu yaklaşımı bırakmasına sebep olabilmektedir (Krause, 2004: 87). Bununla birlikte, çalışanların yenilikçi davranış sergilemesine engel olan bazı faktörler vardır. Bunlar; güvensizlik, kontrol ve güç kaybı, panik olma ve ceza sistemi, amacın ve hedefin eksik olması, farkı görememek, kaybetme riski ve hayal kırıklığı, yıkıcı savaş ve mücadele ortamı, dikkat dağınıklığı, karmaşa ve insan kaynağının yeterli etkinlikte olmaması şeklinde ifade edilebilir (Uzun, 2021: 23).

### 2.3. Psikolojik Sermaye

İşletmelerin değişen koşullara ayak uydurabilmesi noktasında insan kaynağının rolü her geçen gün artmaktadır. İnsan kaynağının artan önemiyle birlikte artan pozitif yaklaşımlar "pozitif örgütsel davranış" çalışma alanını ortaya çıkarmıştır. Bu yaklaşımın temelini ise pozitif psikoloji şekillendirmektedir (Keser, 2013: 63). Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımına göre bireylerin çalışma hayatındaki iyimserlikleri, motivasyonları, iş huzuru ve iş yaşamındaki mutluluğu; çalışma performansını artırarak verimliliğe katkı sağlamaktadır. Bu sebeple örgütler insan kaynaklarına yönelik pozitif psikolojiyi önemseyerek, örgütün başarılı bir şekilde devamlılığını sağlamayı amaçlamaktadır (Erkuş & Fındıklı, 2013: 303).

Luthans (2002), pozitif psikolojik anlayışının örgütsel olarak ele alınması gerektiğini belirterek bunun bir ihtiyaç olduğunu öne sürmekte ve pozitif örgütsel davranış kavramını ortaya koymaktadır. İşletmelerin iş performans ve verimliliğini arttırmak amacıyla çalışanların pozitif psikolojik kapasitelerinin ve güçlü oldukları yönlerinin tespit edilmesi, geliştirilmesi olarak tanımlanan (Akdoğan & Polatçı, 2013: 274) pozitif örgütsel davranışta; çalışanların iş ortamında mutlu ve huzurlu olmalarına ve özellikle pozitif davranışlarının gelişimi önemsenmektedir (Erkuş & Fındıklı, 2013: 303). Luthans & Youssef (2004), pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından yola çıkarak, psikolojik sermaye kavramı üzerinde durmaktadır. Buna göre psikolojik sermaye, bireylerde var olan olumlu güçlü yönlerin ölçülüp geliştirilmesi olarak ifade edilmektedir (Erkmen & Esen, 2012: 56).

Psikolojik sermaye bireyin özelliklerinin ne olduğu ve ileride pozitif anlamda hangi yanlarını geliştirebileceği sorularına cevap aramaktadır (Çetin & Basım, 2012: 123). Örgütlerin günümüz çalışma

hayatında başarılı olabilmeleri ve gelişim sağlayabilmeleri için çalışanların pozitif ve güçlü yönleri ile psikolojik kapasiteleri üzerine yaptığı çalışma ve uygulamalar şeklinde tanımlanan psikolojik sermayede, insan kaynakları ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir şekilde yönetilebilir olarak değerlendirilmektedir (Çetinkaya vd., 2013: 481). Bu tanıma dayanarak, çalışanların psikolojik kaynakları, umut, iyimserlik, öz-yeterlilik, dayanıklılık olarak ifade edilmektedir (Erkmen ve Esen, 2012: 56).

Psikolojik sermaye, özellikle kişisel ve örgütsel performansın pozitif yönde yönlendirilmesinde etkisi olan bir anlayış olmakla birlikte geliştirilebilir. Psikolojik sermayenin geliştirilmesinde örgüt kültürünün önemli bir rolü bulunmaktadır (Çetin vd., 2013: 33-34). İşletmeler uzun zamandır beşeri ve sosyal sermaye kavramlarını yoğun bir şekilde kullanılmaktadır, ancak psikolojik sermaye kavramını ve uygulamalarını son yıllarda yeni yeni kullanılmaya başlamıştır (Keser, 2013: 66).

Psikolojik sermayenin ölçülebilir ve geliştirilebilir olması için yapılan çalışmalarda dört boyutta incelendiği görülmektedir. Bu boyutlar; öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktır (Gooty vd., 2009: 355). Öz-yeterlilik, kişinin belirli koşullarda yerine getirmesi gerektiği eylemler için ihtiyaç duyduğu motivasyon ve yeteneklerine olan güvenidir. Çalışanların güçlü ve yetenekli oldukları yönlerinin önemsenmesi ve bu durumun çalışan tarafından bilinmesi çalışanların kendine olan güveninin artmasını sağlamaktadır (Hodges & Clifton, 2004: 260). Umut, pozitif bir motivasyon aracıdır ve kişinin kendisine belirlediği hedeflere ulaşabilmek için geliştirdiği yöntemler ve bu doğrultuda hedeflerine ulaşmak için kendi motivasyonunu sağlayabileceğine duyduğu güvendir (Luthans vd., 2008: 210). İyimserlik, kişilerin hedeflerine ulaşma ve amaçlarını gerçekleştirme yolunda iyi gelişmelerin olacağına dair inancı ve beklentisi olarak ifade edilir. İyimser bireyler gelecekle ilgili olumlu düşünürler ve istenen sonuçların gerçekleşeceğini beklerler, karamsar kişiler ise sürekli olumsuz düşünce içinde olup; negatif olayların gerçekleşeceği yönünde olumsuz düşüncelere sahiptirler (Kümbül Güler, 2009: 130). Dayanıklılık, işyerinde yaşanan çatışmalar, belirsizlikler, hatalar, olumsuz durum ve gelişmeler, artan sorumluluklar gibi negatif durumlarda çalışanın daha az etkilenerek üstesinden gelmesi ve kendini daha çabuk toplayabilmesi durumuna psikolojik dayanıklılık kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Çetin & Basım, 2012: 125).

Örgütlerde pozitif psikolojik sermaye seviyesi yüksek kişilerin kendilerini başarılı hissederek kapasitelerine güvenmeleri ve özgüvenli çalışmaları, daha umutlu yapıları nedeniyle azimli olmaları, iyimser olmaları sonucu motivasyonlarının yüksek tutmaları ve dayanıklılıkları sayesinde karşılaşılan zorluklar veya başarısız olma durumlarına karşı mücadele etmeleri gibi olumlu durum ve davranışlar sergilemeleri örgütler için aranan değerlerdir (Çobanoğlu, 2019: 85). Çalışanların psikolojik sermayesi yüksek olması, psikolojik kapasite ve motivasyonlarının yükselmesini sağladığından performanslarını da olumlu yönde etkilemektedir. Bu olumlu etkilenme, değişen örgüt şartlarında çalışanın psikolojik kaynakları etkili bir şekilde kullanmasını sağladığından örgütler için önemli bir avantaj olmaktadır (Fredrickson, 2001: 220). Ayrıca psikolojik sermayenin çalışan performansı, örgüte bağlılık, örgütün gelir artışı, rekabet ortamında diğer örgütlere karşı sağladığı rekabet üstünlüğünü, işe devamlılık, iş tatmini gibi örgütsel kavramlar ile etkileşimi üzerine yapılan çalışmalarda; örgütler açısından göz ardı edilemeyecek derecede önemli katkı sağladığı tespit edilmektedir (Luthans vd., 2008: 215).

#### 2.4. Değişkenler Arasındaki İlişki ve Hipotezler

Literatürdeki çalışmalar kişilik özelliklerinin girişimcilik niyeti üzerinde olumlu etkisinin olduğunu keşfetmiştir. Bu bağlamda kişisel özellik olarak başarı ihtiyacı, kontrol odağı, öz-yeterlilik ve risk almanın, girişimcilik niyeti üzerindeki etkisi incelenmekte ve sonucunda, bireyin başarı ihtiyacının girişimcilik niyetini pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Başarı ihtiyacı yüksek olduğunda çalışan riski göze almakta ve sorumluluk üstlenerek sonuçları görmek konusunda istekli olmaktadır (Şeşen ve Basım, 2012: 23).

Beş faktör kişilik envanteri, girişimci davranışların kişilik bağlamında tespit edilmesinde önemli katkı sunmaktadır. Singh ve De Noble (2003) araştırmasında, kişilik özelliklerinin bireylerin girişimcilik eğilimlerine olan etkisini ortaya koymaktadır. Friedman (2000) çalışmasında, bireylerin girişimci

davranışlar sergileme noktasında dışadönüklük, sorumluluk ve gelişime açıklık faktörlerinin yüksek etkisinin olduğu, duygusal denge ve uyumluluk faktörlerinin ise düşük etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Zhao vd. (2010) yapmış olduğu çalışmada sorumluluk, dışadönüklük, nevroitiklik ve gelişime açıklık kişilik özellikleri ile girişimci davranış arasında pozitif, uyumluluk kişilik özelliği ile negatif ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Zhao ve Seibert (2006)'in yaptığı çalışmada ise, girişimcilerin sorumluluk, gelişime açıklık ve dışadönüklük kişilik özellikleri ile güçlü ilişkiye sahip oldukları, buna karşın uyumluluk ve duygusal denge kişilik özellikleri ile zayıf ilişki içerisinde olduğunu tespit etmiştir.

Çalışanların sahip olduğu özellikler ve sergilediği davranışlar, örgütsel yeniliğin önemli bir kaynağını oluşturmaktadır. Bununla birlikte çalışanların yenilikçi davranışlar sergileme noktasında birçok faktörün olduğu bilinmektedir. Bunlardan en önemlisi de çalışanların sahip olduğu kişilik özellikleridir (Yeşil & Sözbilir, 2013: 540). Bozkurt vd. (2017) araştırmasında sorumlu ve değişime açık kişilik özelliklerinin bireylerin yenilikçi davranışlarını olumlu etkilediğini belirlemiştir. Fırın ve Sevim (2022) araştırmasında, dışa dönük, uyumlu, sorumlu ve gelişime açık kişilik özelliklerinin bireylerin yenilikçi davranışlarını olumlu etkilediğini tespit etmiştir.

Literatürde pozitif psikolojik sermayenin yenilikçi davranış yaklaşımına etkilerini inceleyen çalışmalar fazla olmamakla birlikte, Avey vd. (2010) yaptığı bir çalışmada, işletmelerin çalışanlarının psikolojik sermaye seviyelerinin yüksek olması sağlayacak pozitif örgütsel davranış sergilemeleri sonucunda, çalışanların örgütün devamlılığı ve verimliliğinin artmasına yönelik çalışmalar yürütmelerini ve yenilikçi yaklaşım anlayışını benimsemelerini sağlamaktadır.

Pozitif psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına etkisini incelemeye yönelik yapılan çalışmaların sonuçlarına göre araştırmacılar yenilikçi yaklaşımın, psikolojik sermayenin bileşenleri olan iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve dayanıklılık kavramları ile olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Örücü & Çınar, 2019: 280). Pozitif psikolojik sermaye seviyesi yüksek çalışanların yeni fikirler üretme ve bu fikirleri uygulama davranışlarını sergileme ihtimallerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Abbas & Raja, 2015: 130).

Bir diğer çalışmada ise çalışanların öz yeterlilik seviyesinin yenilikçi yaklaşımı etkisi üzerine inceleme yapılmış ve araştırma sonuçlarına göre öz yeterlilik seviyesinin yüksek olması çalışanların yenilikçi davranış yaklaşımını benimsemesi arasında pozitif bir etki olduğu ortaya konulmaktadır (Özkan, 2017: 189). Beğenirbaş ve Turgut'un (2016) yaptığı bir çalışmada psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına olan etkisi ele alınmıştır. Araştırmanın sonucuna göre psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik seviyelerinin yüksek olması çalışanların yenilikçi davranış yaklaşımını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple de yenilikçi yaklaşımı benimseyen ve psikolojik sermaye seviyesi yüksek çalışanların işe alıma ve adapteleri daha kolay olacaktır diyebiliriz (Beğenirbaş & Turgut, 2016: 80).

Psikolojik sermayenin girişimci yaklaşıma etkisini araştırmaya yönelik yapılan bir çalışma sonucunda psikolojik sermaye düzeyinin bireysel yaratıcılık üzerinde ve dolayısıyla girişimcilik seviyesiyle olumlu bir ilişkisi olduğu tespit edilmektedir (Güngör vd., 2018: 63). Kahya'nın (2019) psikolojik sermayenin girişimci olma eğilimine etkisi üzerine yaptığı bir çalışmasının sonuçlarında, psikolojik sermaye seviyesinin tüm alt boyutlarının girişimcilik niyeti ile olumlu ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu belirlenmiştir (Kahya, 2019: 646).

Psikolojik sermayenin alt boyutları olan dayanıklılık, iyimserlik, öz yeterlilik ve umudun çalışanların girişimcilik niyetleri üzerindeki etkisini inceleyen başka bir çalışmaya göre öz yeterlilik ve umut boyutları ile girişimcilik niyeti arasında olumlu ve anlamlı bir etki olduğu görülürken, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının girişimcilik niyetini etkilemediği gözlenmektedir (Önay vd., 2017: 62).

Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H<sub>1</sub>: Dışa dönüklük kişiliğinin çalışanların girişimci davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2</sub>: Uyumluluk kişiliğinin çalışanların girişimci davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>3</sub>: Sorumluluk kişiliğinin çalışanların girişimci davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>4</sub>: Nevrotiklik kişiliğinin çalışanların girişimci davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>5</sub>: Gelişime açıklık kişiliğinin çalışanların girişimci davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>6</sub>: Dışa dönüklük kişiliğinin çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>7</sub>: Uyumluluk kişiliğinin çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>8</sub>: Sorumluluk kişiliğinin çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

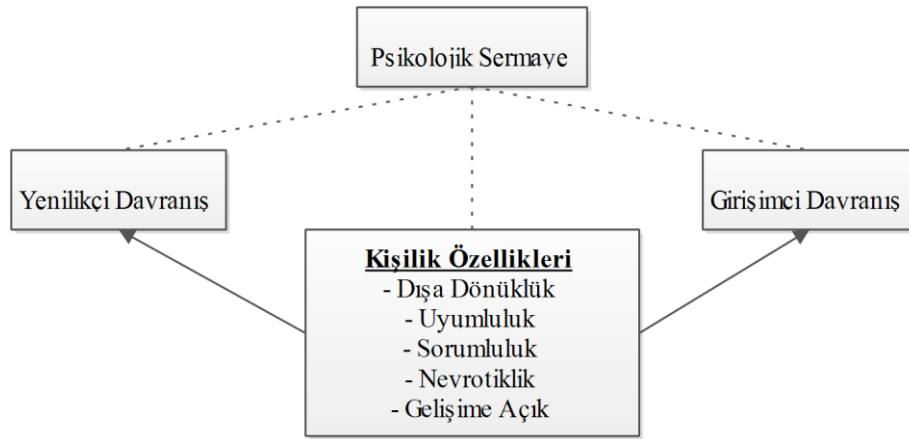
H<sub>9</sub>: Nevrotiklik kişiliğinin çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>10</sub>: Gelişime açıklık kişiliğinin çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Belirlenen temel hipotezlerin yanı sıra kişilik özelliklerinin girişimci ve yenilikçi davranışlara olan etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolünün araştırılması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda bu araştırma iki temel soruya cevap aramaktadır:

1) Kişilik özelliği ile çalışanların girişimci davranışları arasındaki ilişkiye psikolojik sermaye aracılık etmekte midir?

2) Kişilik özelliği ile çalışanların yenilikçi davranışları arasındaki ilişkiye psikolojik sermaye aracılık etmekte midir?



Şekil 1. Araştırma Modeli

### 3. Metodoloji

#### 3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışmanın amacı, çalışanların yenilikçi ve girişimci davranışlar sergilemesi noktasında kişilik özelliklerinin rolünü ortaya koymak ve psikolojik sermayenin aracılık etkisini ölçmektir. Başka bir ifadeyle, bu çalışmada çalışanların kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitik ve gelişime açık) yenilikçi ve girişimci davranışlarına olan etkisini ölçmek ve ilgili değişkenler arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü keşfetmek amaçlanmaktadır.

Kişilik özelliklerinin girişimci ve yenilikçi davranışlarına etkisi literatürde keşfedilmiş olsa da (Aydıntuğ Myrvang, 2021; Fırın & Sevim, 2022; Bozkurt vd., 2017; Küçük, 2014) kişilik özellikleri ile girişimci ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiye aracılık eden faktörlerin belirlenmesi noktasında yeterince çalışma yapılmadığı gözlenmektedir. Özellikle çalışanların gelişimine ve davranışlarına önemli katkısı bulunan psikolojik sermayenin girişimci ve yenilikçi davranışların oluşmasında önemli bir role sahip olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın amaçlarına uygun olarak, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Etik Kurulu Başkanlığının 14.02.2019 tarih ve 2019/2 sayılı izni ile Toprak Mahsulleri Ofisinde görevli çalışanların kişilik



özellikleri, psikolojik sermayeleri, yenilikçi ve girişimci davranış eğilimlerinin ölçülmesi araştırmanın kapsamı çerçevesinde ele alınmaktadır. Etik izinlerin alınması sürecinde, verilerin toplanacağı kişi ya da kurumlardan yazılı izinlerin alınması araştırmanın uygulama alanının belirlenmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda, yazılı izin alınabilen Toprak Mahsulleri Ofisi ilişkisel modelin uygulanabilmesi noktasında evreni teşkil etmektedir.

Bu araştırma için gerekli veriler online anket vasıtasıyla elde edilmektedir. Anket aracılığı ile verilerin toplanması birçok sorunu ve sınırlılıkları beraberinde getirir. Örneğin, çalışanlar ankete katılmakta isteksizlik gösterebilir, sorulara doğru cevap vermeme eğiliminde olabilir, sorular herkes tarafından aynı şekilde anlaşılmayabilir, katılım düşük düzeyde kalabilir vb. (Arıkan, 2018). Bu durumda anket aracılığı ile doğru sonuçlara ulaşılması zordur. Ayrıca, çalışanların anket çalışmasını önemsememesi ve özensizce cevap vermesi ise başka bir sınırlılık olarak ortaya çıkmaktadır.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için Toprak Mahsulleri Ofisinde mavi ve beyaz yaka çalışanlar evren olarak seçilmiştir. 2019 yılında Toprak Mahsulleri Ofisinde toplam çalışan sayısı 2.939'dur.

Altunışık vd. (2007) sosyal bilimler alanındaki araştırmalar için 30-500 arasındaki örnek sayısının kabul edilebilir olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte, % 95 güven seviyesi ve % 5 örneklem hata düzeyinde, evren büyüklüğünün 2.939 olduğu durumda örneklem sayısı 340 olarak hesaplanmaktadır. Hedeflenen örnekleme hızlı ulaşabilmek için kolayda örneklem yöntemi ile Toprak Mahsulleri Ofisi bünyesindeki mavi ve beyaz yaka çalışanlara Mart-Mayıs 2019 tarihleri arasında 700 anket formu dağıtılmıştır. Çalışanlardan 374 anket formu geri dönüşü olmuş, bunlardan 31 tanesi eksik bölümleri olduğu ya da güvenilir bulunmadığından dolayı analizden çıkarılmıştır. Analizlerde kullanılmak üzere 343 anket verisi elde edilmiştir.

### 3.2. Araştırma Ölçekleri

Araştırmanın amaçları çerçevesinde nicel araştırma yöntemi benimsenmiş ve ilişkisel tarama modeli tesis edilmiştir. Araştırma verileri anket aracılığı ile toplanmıştır. Ankette kullanılan ifadeler, Türkçeye uyarlanması, güvenilirliği ve geçerliliği önceden test edilmiş olan ölçeklerden alınmıştır. Elektronik ortamda hazırlanan anketler kurum çalışanlarına ulaştırılmıştır.

Ölçüm için 5'li Likert derecelendirme kullanılmıştır. (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum, ne de katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) Ayrıca, ankette yaş, cinsiyet, medeni durum, iş tecrübesi ve eğitim durumu gibi demografik değişkenlere yönelik sorularda yer almaktadır. Elde edilen tüm veriler SPSS 20.0 ve AMOS 16.0 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışanların kişilik özelliklerini tespit etmek için Benet-Martinez & John (1998) tarafından geliştirilen, beş alt boyut (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotik ve gelişime açık) ve 44 ifadeden oluşan 'Beş Faktör Kişilik Envanteri' kullanılmıştır. Dışadönüklük boyutu 8, uyumluluk boyutu 9, sorumluluk boyutu 9, nevrotik boyutu 8 ve gelişime açık boyutu 10 ifadeden oluşmaktadır.

Çalışanların psikolojik sermaye algılarını ölçmek için Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan, dört alt boyut (dayanıklılık, iyimserlik, öz-yeterlilik ve umut) ve 24 ifadeden oluşan psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır.

Çalışanların girişimci davranış eğilimlerini ölçmek için Pearce vd. (1997) tarafından geliştirilen, tek boyut ve 6 ifadeden oluşan girişimci davranış ölçeği kullanılmıştır.

Çalışanların yenilikçi davranış eğilimlerini ölçmek için Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen tek boyut ve 6 ifadeden oluşan yenilikçi davranış ölçeği kullanılmıştır.



## 4. Araştırmanın Bulguları

### 4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 343 çalışanın %72,3'ü erkek %27,7'si kadın, bunların %80,8'i evli, %19,2'si bekârdır. Çalışanların %0,3'ü 18-25 yaş aralığında, %44'ü 26-35 yaş aralığında, %27,7'si 36-45 yaş aralığında, %16,3'ü 46-55 yaş aralığında ve %11,7'si 55 yaş ve üstü yaş aralığında bulunmaktadır. Çalışanların %6,4'ü lise, %14'ü ön lisans, %67,9'u lisans mezunu, %11,1'i yüksek lisans ve %0,6'sı doktora mezunudur. Ayrıca çalışanların %2,3'ü 1 yıldan az, %14'ü 1-5 yıl, %36,8'i 6-10 yıl, %23'ü 11-20 yıl ve %23,9'u 20 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir.

### 4.2. Tanımlayıcı İstatistik Analizler

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliğini tespit etmek, faktör dağılımlarını belirlemek ve ifadelerin ölçekleri açıklama oranlarını hesaplamak için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçekler, Varimax rotasyon yöntemi kullanılarak ayrı ayrı temel birleşenler analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizine ilişkin veriler Tablo 1'de verilmektedir.

**Tablo 1.** Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçekler	Faktörler	İfade Sayısı	Faktör Yükleri	Cronbach Alpha	KMO
<b>Beş Faktör Kişilik Envanteri</b>	Dışa Dönük	5	0,724-0,803	0,833	0,838
	Gelişime Açıklık	5	0,646-0,742		
	Uyumluluk	5	0,571-0,652		
	Nevrotik	5	0,471-0,749		
	Sorumluluk	3	0,704-0,724		
Toplam Açıklanan Varyans: 53,75 Bartlett Testi: $\chi^2$ : 2149,21 df: 253 p: 0,00					
<b>Psikolojik Sermaye</b>	Dayanıklılık	6	0,823-0,876	0,919	0,906
	Öz-Yeterlilik	6	0,700-0,835		
	İyimserlik	6	0,714-0,853		
	Umut	6	0,680-0,803		
Toplam Açıklanan Varyans: 69,42 Bartlett Testi: $\chi^2$ : 5977,99 df: 276 p: 0,00					
<b>Girişimci Davranış</b>		6	0,658-0,835	0,859	0,877
Toplam Açıklanan Varyans: 59,63 Bartlett Testi: $\chi^2$ : 859,67 df: 15 p: 0,00					
<b>Yenilikçi Davranış</b>		6	0,670-0,875	0,901	0,863
Toplam Açıklanan Varyans: 67,67 Bartlett Testi: $\chi^2$ : 1322,22 df: 15 p: 0,00					

Beş faktör kişilik ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri hesaplanmıştır. Elde edilen 0,838 değeri örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için çok iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kalaycı, 2016). Bartlett küresellik testi sonucuna göre ki-kare değerinin anlamlı ( $\chi^2(253)= 2149,21$ ;  $p<0,01$ ) olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre verilerin çok değişkenli normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir.

Ölçekteki ifadelerin 5 boyut (faktör) altında toplandığı ve ifadelerin faktör yükü değerlerinin 0,471-0,803 aralığında olduğu belirlenmiştir. Dışa dönüklük faktörüne ait DD5, DD6 ve DD7, gelişime açıklık faktörüne ait GA6, GA7, GA8, GA9 ve GA10, uyumluluk faktörüne ait U1, U3, U6 ve U8, nevroitik faktörüne ait N1, N6 ve N8, sorumluluk faktörüne ait S1, S3, S6, S7, S8 ve S9 ifadeleri beklenen faktörler altında yer almadığından ve iki faktöre aynı anda yüklenmesinden dolayı analiz dışında bırakılmıştır. Belirlenen beş faktörün toplam açıklanan varyans değerinin %53,75 olduğu, ölçeklere ait Cronbach's Alpha katsayısının ise ( $\alpha=0,833$ ) güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik sermaye ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri hesaplanmıştır. Elde edilen 0,906 değeri örneklem

büyükliğünün faktör analizi yapmak için çok iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kalaycı, 2016). Bartlett küresellik testi sonucuna göre ki-kare değerinin anlamlı ( $\chi^2(276)= 5977,99$ ;  $p<0,01$ ) olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre verilerin çok değişkenli normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir. Ölçekteki ifadelerin 4 boyut (faktör) altında toplandığı ve ifadelerin faktör yükü değerlerinin 0,680-0,876 aralığında olduğu belirlenmiştir. Belirlenen dört faktörün toplam açıklanan varyans değerinin %69,42 olduğu, ölçeklere ait Cronbach's Alpha katsayısının ise ( $\alpha=0,919$ ) güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Girişimci davranış ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri hesaplanmıştır. Elde edilen 0,877 değeri örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için çok iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kalaycı, 2016). Bartlett küresellik testi sonucuna göre ki-kare değerinin anlamlı ( $\chi^2(15)= 859,67$ ;  $p<0,01$ ) olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre verilerin çok değişkenli normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir. Ölçekteki ifadelerin tek boyut (faktör) altında toplandığı ve ifadelerin faktör yükü değerlerinin 0,658-0,835 aralığında olduğu belirlenmiştir. Belirlenen faktörün toplam açıklanan varyans değerinin %59,63 olduğu, ölçeklere ait Cronbach's Alpha katsayısının ise ( $\alpha=0,859$ ) güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yenilikçi davranış ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri hesaplanmıştır. Elde edilen 0,863 değeri örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için çok iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kalaycı, 2016). Bartlett küresellik testi sonucuna göre ki-kare değerinin anlamlı ( $\chi^2(15)= 1322,22$ ;  $p<0,01$ ) olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre verilerin çok değişkenli normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir. Ölçekteki ifadelerin tek boyut (faktör) altında toplandığı ve ifadelerin faktör yükü değerlerinin 0,670-0,875 aralığında olduğu belirlenmiştir. Belirlenen faktörün toplam açıklanan varyans değerinin %67,67 olduğu, ölçeklere ait Cronbach's Alpha katsayısının ise ( $\alpha=0,901$ ) güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizi sonrasında ölçekler ayrı ayrı doğrulayıcı faktör analizine (DFA) tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda elde edilen DFA'ya ilişkin veriler Tablo 2'de verilmektedir.

**Tablo 2.** DFA'ya İlişkin Parametre Değerleri

Ölçekler	Faktörler	İfade Sayısı	Faktör Yükleri	CR	AVE	Cronbach's Alpha
<b>Beş Faktör Kişilik Envanteri</b>	Dışa Dönük	5	0,753-0,801	0,883	0,601	0,832
	Gelişime Açıklık	5	0,687-0,773	0,851	0,533	0,782
	Uyumluluk	3	0,659-0,831	0,781	0,545	0,707
	Nevrotik	3	0,735-0,785	0,805	0,580	0,704
	Sorumluluk	3	0,706-0,893	0,826	0,615	0,710
<b>Psikolojik Sermaye</b>	Dayanıklılık	5	0,858-0,921	0,952	0,797	0,945
	Öz-Yeterlilik	4	0,879-0,904	0,940	0,796	0,911
	İyimserlik	5	0,798-0,892	0,927	0,717	0,896
	Umut	4	0,794-0,863	0,902	0,697	0,863
<b>Girişimci Davranış</b>		5	0,770-0,840	0,903	0,650	0,859
<b>Yenilikçi Davranış</b>		5	0,804-0,898	0,934	0,738	0,901

İfadelerin standardize edilmiş faktör yüklerinin en az 0,70 beklenir, fakat bileşik güvenilirlik (CR) değerinin 0,70 ve ortalama varyans (AVE) değerlerinin 0,50'nin üzerinde olması durumunda faktör yükü 0,70'in altında kalan ifadelerin analizden çıkarılmasına gerek yoktur (Hair vd. 2014). Bu doğrultuda, beş faktör kişilik ölçeğinde faktör yükü 0,70'in çok altında bulunan U4, U5, N3 ve N5 ifadeleri analizden çıkarılırken, 0,70'e çok yakın olan DA3 ve U2 ifadeleri analizden çıkarılmamıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinde faktör yükü 0,70'in altında bulunan D2, ÖY5, ÖY6, İ1, UM1 ve UM4 ifadeleri analizden çıkarılmamıştır. Girişimci ve yenilikçi davranış ölçeğinde faktör yükü 0,70'in altında bulunan GD3 ve YD3 ifadeleri analizden çıkarılmamıştır. Doğrulayıcı faktör analizine göre ifadelerin anlamlı olabilmesi için  $p<0,05$  anlamlılık düzeyinde t değerlerinin 1,96'nın üzerinde ya da  $p<0,01$  anlamlılık düzeyinde 2,56'nın üzerinde bir değer alması gerekir (Çokluk vd., 2016). Analiz sonucunda

ölçeklere ait tüm ifadelerle ilişkin t değerleri 2,56'nın üzerinde olduğu, dolayısıyla anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Araştırma ölçeklerinin güvenilir ve geçerliliğini ölçmek için bir diğer yaklaşımda yakınsaklık ve ayırt edici değerinin incelenmesidir. Yakınsak geçerliliği için bileşik güvenilirlik (CR) ve ortalama varyans (AVE) değerleri hesaplanmıştır. Hair vd.'ne (2018) göre ölçeklerin güvenilir ve geçerliliğinin sağlanması için bileşik güvenilirlik (CR) ve Cronbach's Alpha değerinin 0,70'in ortalama varyans (AVE) değerlerinin ise 0,50'nin üzerinde olması gerekmektedir. Ayrıca, bileşik güvenilirlik (CR) değerinin ortalama varyans (AVE) değerlerinden büyük olması gerekmektedir. Tablo 2'de yer alan değerlere göre beş faktör kişilik ölçeğine ait tüm boyutların Cronbach's Alpha ve CR değerlerinin kritik değer olan 0,70'den, AVE değerlerinin de 0,50'den büyük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, tüm ölçeklere ait tüm boyutlar için yakınsaklık geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. DFA analizi sonrasında ölçeklere ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 3'de verilmektedir.

**Tablo 3.** Ölçeklere İlişkin Uyum İndeks Değerleri

Ölçekler	(X <sup>2</sup> /df)	CFI	NFI	RMR	RMSEA
Beş Faktör Kişilik	1,597	0,949	0,875	0,022	0,042
Psikolojik Sermaye	1,545	0,984	0,956	0,010	0,040
Girişimci Davranış	4,990	0,966	0,960	0,009	0,121
Yenilikçi Davranış	4,427	0,991	0,989	0,006	0,100

Ölçeklere ait uyum iyilik indekslerinin genel olarak kabul edilebilir değer içerisinde yer aldığı gözükmektedir.

Yakınsaklık geçerliliğinin yanı sıra ölçeklerin ayırt edici geçerliliği sağlayabilmesi gerekir. Bunun için AVE değerinin karekökünün 0,90 değerini aşmaması gerekmektedir (Kline, 2011: 116). Ayrıca, AVE değerinin karekökünün korelasyon tablosunda sağ tarafında bulunan korelasyon değerlerinden büyük olması beklenir. Tablo 4'te AVE'nin karekökü değerlerinin 0,90'ı aşmadığı ve ayırt edici geçerliliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak ölçeklerin tümünün güvenilirlik ve geçerliliği sağlandığı belirlenmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin alt faktörlerinin ortalamaları, standart sapmaları ve korelasyon değerlerine ilişkin değerler Tablo 4'te verilmektedir.

**Tablo 4.** Ölçeklerin Alt Faktörlerine Ait Korelasyon Değerleri

	Ort.	Std. Sapma	AVE <sup>+</sup>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>1 Girişimci Davranış</b>	4,16	0,404	0,81										
<b>2 Yenilikçi Davranış</b>	4,07	0,469	0,86	0,51									
<b>3 Dışa Dönük</b>	3,81	0,547	0,78	0,33	0,27								
<b>4 Uyumlu</b>	4,23	0,441	0,74	0,43	0,28	0,27							
<b>5 Sorumlu</b>	4,23	0,525	0,78	0,24	0,26	0,25	0,39						
<b>6 Gelişime Açık</b>	3,96	0,499	0,73	0,29	0,42	0,35	0,37	0,22					
<b>7 Nevrotik</b>	3,60	0,505	0,76	0,25	0,23	0,24	0,20	0,21	0,23				
<b>8 Dayanıklılık</b>	4,28	0,483	0,89	0,32	0,28	0,22	0,36	0,24	0,26	0,30			
<b>9 İyimser</b>	3,84	0,526	0,85	0,33	0,30	0,14	0,37	0,24	0,18	0,30	0,30		
<b>10 Öz Yetenek</b>	4,17	0,552	0,89	0,45	0,52	0,39	0,44	0,33	0,49	0,30	0,45	0,32	
<b>11 Uyum</b>	4,19	0,478	0,84	0,42	0,49	0,21	0,31	0,23	0,34	0,19	0,40	0,35	0,45

Beş faktör kişilik özelliği ölçeğinin gelişime açıklık alt boyutu ile girişimci davranış ( $r=0,33$ ;  $p<0,01$ ), yenilikçi davranış ( $r=0,27$ ;  $p<0,01$ ), psikolojik sermaye alt boyutu dayanıklılık ( $r=0,22$ ;  $p<0,01$ ), iyimserlik ( $r=0,14$ ;  $p<0,01$ ), öz-yetenek ( $r=0,39$ ;  $p<0,01$ ) ve uyum ( $r=0,21$ ;  $p<0,01$ ) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Beş faktör kişilik özelliği ölçeğinin uyumluluk alt boyutu ile girişimci davranış ( $r=0,43$ ;  $p<0,01$ ), yenilikçi davranış ( $r=0,28$ ;  $p<0,01$ ), psikolojik sermaye alt boyutu dayanıklılık ( $r=0,36$ ;  $p<0,01$ ), iyimserlik ( $r=0,37$ ;  $p<0,01$ ), öz-yetenek ( $r=0,44$ ;  $p<0,01$ ) ve uyum ( $r=0,31$ ;  $p<0,01$ ) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Beş faktör kişilik

özelliği ölçeğinin sorumluluk alt boyutu ile girişimci davranış ( $r=0,24$ ;  $p<0,01$ ), yenilikçi davranış ( $r=0,26$ ;  $p<0,01$ ), psikolojik sermaye alt boyutu dayanıklılık ( $r=0,24$ ;  $p<0,01$ ), iyimserlik ( $r=0,24$ ;  $p<0,01$ ), öz-yetenek ( $r=0,33$ ;  $p<0,01$ ) ve uyum ( $r=0,23$ ;  $p<0,01$ ) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Beş faktör kişilik özelliği ölçeğinin gelişime açıklık alt boyutu ile girişimci davranış ( $r=0,29$ ;  $p<0,01$ ), yenilikçi davranış ( $r=0,42$ ;  $p<0,01$ ), psikolojik sermaye alt boyutu dayanıklılık ( $r=0,26$ ;  $p<0,01$ ), iyimserlik ( $r=0,18$ ;  $p<0,01$ ), öz-yetenek ( $r=0,49$ ;  $p<0,01$ ) ve uyum ( $r=0,34$ ;  $p<0,01$ ) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Beş faktör kişilik özelliği ölçeğinin nevroitiklik alt boyutu ile girişimci davranış ( $r=0,25$ ;  $p<0,01$ ), yenilikçi davranış ( $r=0,23$ ;  $p<0,01$ ), psikolojik sermaye alt boyutu dayanıklılık ( $r=0,30$ ;  $p<0,01$ ), iyimserlik ( $r=0,30$ ;  $p<0,01$ ), öz-yetenek ( $r=0,30$ ;  $p<0,01$ ) ve uyum ( $r=0,19$ ;  $p<0,01$ ) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

#### 4.3. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırma kapsamında çalışanların kişilik özelliklerinin girişimci ve yenilikçi davranışa olan etkisini ölçmek için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı tespit edilmiş olup, regresyon analizi ile kişilik özelliklerinin girişimci ve yenilikçi davranışa olan etkisinin şiddeti ve yönü belirlenmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarının girişimcilik davranışına olan etkilerini belirlemek için gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 5’de verilmektedir.

**Tablo 5.** Beş faktör Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutlarının Girişimci Davranış Üzerindeki Etkisi

Etki	B	Standardize $\beta$	t	F	p
Dışa Dönüklük--> Girişimci Davranış	0,241	0,326	6,359	40,433	0,000
Uyumluluk--> Girişimci Davranış	0,395	0,431	8,808	77,576	0,000
Sorumluluk--> Girişimci Davranış	0,184	0,239	4,552	20,716	0,000
Gelişime Açıklık--> Girişimci Davranış	0,238	0,293	5,657	32,006	0,000
Nevrotiklik--> Girişimci Davranış	0,197	0,246	4,690	21,994	0,000

Analiz sonucuna göre; dışa dönüklük kişilik özelliğindeki artışın girişimci davranışta 0,241 birimlik bir artışa ( $B=0,241$ ;  $t= 6,359$ ;  $p<0,01$ ), uyumluluk kişilik özelliğindeki artışın girişimci davranışta 0,395 birimlik bir artışa ( $B=0,395$ ;  $t= 8,808$ ;  $p<0,01$ ), sorumluluk kişilik özelliğindeki artışın girişimci davranışta 0,184 birimlik bir artışa ( $B=0,184$ ;  $t= 4,552$ ;  $p<0,01$ ), gelişime açıklık kişilik özelliğindeki artışın girişimci davranışta 0,238 birimlik bir artışa ( $B=0,238$ ;  $t= 5,657$ ;  $p<0,01$ ), nevroitik kişilik özelliğindeki artışın girişimci davranışta 0,094 birimlik bir artışa yol açtığı ( $B=0,197$ ;  $t= 4,69$ ;  $p<0,01$ ) ve değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarının yenilikçi davranışına olan etkilerini belirlemek için gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 6’da verilmektedir.

**Tablo 6.** Beş faktör Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutlarının Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisi

Etki	B	Standardize $\beta$	t	F	p
Dışa Dönüklük--> Yenilikçi Davranış	0,235	0,274	5,264	27,707	0,000
Uyumluluk--> Yenilikçi Davranış	0,294	0,276	5,305	28,142	0,000
Sorumluluk--> Yenilikçi Davranış	0,230	0,257	4,901	24,022	0,000
Gelişime Açıklık--> Yenilikçi Davranış	0,393	0,418	8,492	72,114	0,000
Nevrotiklik--> Yenilikçi Davranış	0,218	0,234	4,453	19,829	0,000

Dışa dönüklük kişilik özelliğindeki artışın yenilikçi davranışta 0,235 birimlik bir artışa ( $B=0,235$ ;  $t= 5,264$ ;  $p<0,01$ ), uyumluluk kişilik özelliğindeki artışın yenilikçi davranışta 0,294 birimlik bir artışa ( $B=0,294$ ;  $t= 5,305$ ;  $p<0,01$ ), sorumluluk kişilik özelliğindeki artışın yenilikçi davranışta 0,230 birimlik bir artışa ( $B=0,230$ ;  $t= 4,901$ ;  $p<0,01$ ), gelişime açıklık kişilik özelliğindeki artışın yenilikçi davranışta 0,393 birimlik bir artışa ( $B=0,393$ ;  $t= 8,492$ ;  $p<0,01$ ), nevroitik kişilik özelliğindeki artışın yenilikçi davranışta 0,218 birimlik bir artışa yol açtığı ( $B=0,218$ ;  $t= 4,453$ ;  $p<0,01$ ) ve değişkenler arasında pozitif

yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, H<sub>5</sub>, H<sub>6</sub>, H<sub>7</sub>, H<sub>8</sub>, H<sub>9</sub> ve H<sub>10</sub> hipotezlerin kabul edildiğini göstermektedir.

Psikolojik sermayenin aracı etkisini ölçmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilen ve üç aşamadan oluşan regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır. İlk olarak kişilik özelliklerinin psikolojik sermayeye olan etkisi analiz edilmiştir. Sonrasında, psikolojik sermayenin ve kişilik özelliklerinin girişimci ve yenilikçi davranışa olan etkileri analiz edilmiştir. Son olarak, psikolojik sermayenin analize dâhil edilmesi ile kişilik özelliklerinin girişimci ve yenilikçi davranışa olan etkileri tekrardan analiz edilerek aracılık etkisi hesaplanmaktadır. Tablo 7’de kişilik özelliklerinin girişimci davranışa olan etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisi hesaplanmaktadır.

**Tablo 7.** Kişilik Özelliklerinin Girişimci Davranışa Olan Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü

Yol	Etki	R <sup>2</sup>	Standardize β	Std. Hata	t	p
a	Dışa Dönüklük--->Psikolojik Sermaye	0,109	0,330	0,035	6,455	0,000
	Uyumluluk--->Psikolojik Sermaye	0,260	0,510	0,039	10,941	0,000
	Sorumluluk--->Psikolojik Sermaye	0,124	0,352	0,036	6,952	0,000
	Gelişime Açıklık--->Psikolojik Sermaye	0,191	0,437	0,036	8,978	0,000
	Nevrotiklik--->Psikolojik Sermaye	0,142	0,377	0,037	7,511	0,000
b	Psikolojik Sermaye--->Girişimci Davranış	0,271	0,521	0,050	11,265	0,000
	Dışa Dönüklük--->Girişimci Davranış	0,106	0,326	0,038	6,359	0,000
	Uyumluluk--->Girişimci Davranış	0,185	0,431	0,045	8,808	0,000
	Sorumluluk---> Girişimci Davranış	0,057	0,239	0,041	4,552	0,000
	Gelişime Açıklık--->Girişimci Davranış	0,086	0,293	0,042	5,657	0,000
c	Nevrotiklik--->Girişimci Davranış	0,061	0,246	0,042	4,690	0,000
	Dışa Dönüklük--->Psikolojik Sermaye---> Girişimci Davranış	0,298	0,173	0,035	3,594	0,000
	Uyumluluk--->Psikolojik Sermaye---> Girişimci Davranış	0,308	0,223	0,048	4,265	0,000
	Sorumluluk--->Psikolojik Sermaye---> Girişimci Davranış	0,275	0,064	0,038	1,296	0,195
	Gelişime Açıklık--->Psikolojik Sermaye---> > Girişimci Davranış	0,276	0,081	0,041	1,577	0,115
c'	Nevrotiklik--->Psikolojik Sermaye---> Girişimci Davranış	0,274	0,058	0,040	1,170	0,242

Kişilik özellikleri ile girişimci davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolüne ilişkin analizler incelendiğinde; dışa dönüklük kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisi (c)  $\beta=0,326$  ( $p<0,01$ ) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte dışa dönüklük kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisinin (c')  $\beta=0,173$ 'e ( $p<0,01$ ) gerilediği görülmektedir. Bu azalma kısmi aracılık olduğunu göstermektedir. Uyumluluk kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisi (c)  $\beta=0,431$  ( $p<0,01$ ) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte uyumluluk kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisinin (c')  $\beta=0,223$ 'e ( $p<0,01$ ) gerilediği görülmektedir. Bu azalma kısmi aracılık olduğunu göstermektedir. Sorumluluk kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisi (c)  $\beta=0,239$  ( $p<0,01$ ) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte sorumluluk kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisinin (c')  $\beta=0,064$ 'e ( $p=0,195$ ) gerilediği ve anlamsız olduğu görülmektedir. Bu durum tam aracılık olduğunu göstermektedir. Gelişime açıklık kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisi (c)  $\beta=0,293$  ( $p<0,01$ ) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte gelişime açıklık kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisinin (c')  $\beta=0,081$ 'e ( $p=0,115$ ) gerilediği ve anlamsız olduğu görülmektedir. Bu durum tam aracılık olduğunu göstermektedir. Nevrotik kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisi (c)  $\beta=0,246$  ( $p<0,01$ ) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte nevrotik kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisinin (c')  $\beta=0,058$ 'e ( $p=0,242$ ) gerilediği ve anlamsız olduğu görülmektedir. Bu durum tam aracılık olduğunu göstermektedir.



Tablo 8’de kişilik özelliklerinin yenilikçi davranışa olan etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisi hesaplanmaktadır.

**Tablo 8.** Kişilik Özelliklerinin Yenilikçi Davranışa Olan Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü

Yol	Etki	R <sup>2</sup>	Standardize β	Std. Hata	t	p
a	Dışa Dönüklük--->Psikolojik Sermaye	0,109	0,330	0,035	6,455	0,000
	Uyumluluk--->Psikolojik Sermaye	0,260	0,510	0,039	10,941	0,000
	Sorumluluk--->Psikolojik Sermaye	0,124	0,352	0,036	6,952	0,000
	Gelişime Açıklık--->Psikolojik Sermaye	0,191	0,437	0,036	8,978	0,000
	Nevrotiklik--->Psikolojik Sermaye	0,142	0,377	0,037	7,511	0,000
b	Psikolojik Sermaye--->Yenilikçi Davranış	0,300	0,548	0,057	12,089	0,000
	Dışa Dönüklük---> Yenilikçi Davranış	0,075	0,274	0,045	5,264	0,000
	Uyumluluk---> Yenilikçi Davranış	0,076	0,276	0,055	5,305	0,000
	Sorumluluk---> Yenilikçi Davranış	0,066	0,257	0,047	4,901	0,000
	Gelişime Açıklık---> Yenilikçi Davranış	0,175	0,418	0,046	8,492	0,000
c	Nevrotiklik---> Yenilikçi Davranış	0,055	0,234	0,049	4,453	0,000
	Dışa Dönüklük--->Psikolojik Sermaye---> Yenilikçi Davranış	0,310	0,105	0,041	2,202	0,028
	Uyumluluk--->Psikolojik Sermaye---> Yenilikçi Davranış	0,300	-0,004	0,056	-0,079	0,937
	Sorumluluk--->Psikolojik Sermaye---> Yenilikçi Davranış	0,305	0,073	0,043	1,506	0,132
	Gelişime Açıklık--->Psikolojik Sermaye---> > Yenilikçi Davranış	0,339	0,220	0,046	4,511	0,000
c'	Nevrotiklik--->Psikolojik Sermaye---> Yenilikçi Davranış	0,301	0,033	0,045	0,670	0,503

Kişilik özellikleri ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolüne ilişkin analizler incelendiğinde; dışa dönüklük kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisi (c)  $\beta=0,274$  ( $p<0,01$ ) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte dışa dönüklük kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisinin (c')  $\beta=0,104$ 'e ( $p<0,05$ ) gerilediği görülmektedir. Bu azalma kısmi aracılık olduğunu göstermektedir. Uyumluluk kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisi (c)  $\beta=0,276$  ( $p<0,01$ ) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte uyumluluk kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisinin (c')  $\beta= -0,004$ 'e ( $p=0,937$ ) gerilediği ve anlamsız olduğu görülmektedir. Bu durum tam aracılık olduğunu göstermektedir. Sorumluluk kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisi (c)  $\beta=0,257$  ( $p<0,01$ ) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte sorumluluk kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisinin (c')  $\beta=0,073$ 'e ( $p=0,132$ ) gerilediği ve anlamsız olduğu görülmektedir. Bu durum tam aracılık olduğunu göstermektedir. Gelişime açıklık kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisi (c)  $\beta=0,418$  ( $p<0,01$ ) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte gelişime açıklık kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisinin (c')  $\beta=0,220$ 'e ( $p<0,05$ ) gerilediği görülmektedir. Bu azalma kısmi aracılık olduğunu göstermektedir. Nevrotik kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisi (c)  $\beta=0,234$  ( $p<0,01$ ) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte nevrotik kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisinin (c')  $\beta=0,033$ 'e ( $p=0,503$ ) gerilediği ve anlamsız olduğu görülmektedir. Bu durum tam aracılık olduğunu göstermektedir.

## 5. Sonuç

Çalışanların girişimci ve yenilikçi davranışlarına yönelik literatür incelendiğinde kişilik özelliklerinin önemli bir öncül olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, çalışanların yenilikçi ve girişimci davranışlar sergilemesi noktasında kişilik özelliklerinin rolünü ortaya koymak ve psikolojik sermayenin aracılık etkisini ölçmek amaçlanmaktadır. Başka bir ifadeyle, bu çalışmada çalışanların kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotik ve gelişime açık) yenilikçi ve girişimci davranışlarına olan etkisini ölçmek ve ilgili değişkenler arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü



keşfetmek amaçlanmaktadır. Araştırma sonucunda, kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitik ve gelişime açık) her birinin çalışanların girişimci ve yenilikçi davranışları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlar literatürde yer alan (Aydıntuğ Myrvang, 2021; Fırın ve Sevim, 2022; Bozkurt vd., 2017; Küçük, 2014) çalışmalarla uyumluluk göstermektedir. Uyumluluk kişilik özelliğinin çalışanların girişimci davranışları üzerinde diğerlerine göre nispeten daha fazla etkisi olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, gelişime açıklık kişilik özelliğinin de çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde diğerlerine göre nispeten daha fazla etkisi olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçlar; işbirliğine yatkın, diğer insanlarla kolay anlaşabilen, iyi huylu ve ılımlı kişilik özellikleri sergileyen çalışanların daha fazla girişimci davranışlar sergileyeceğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, hayal gücü yüksek, meraklı, maceracı, kendi düşünce ve duygularına yönelen kişilik özellikleri sergileyen çalışanların daha fazla yenilikçi davranışlar sergileyeceğini göstermektedir.

Bireylerin kişilik özellikleri girişimcilik ve yenilikçiliğe yatkınlığını ve başarısını etkileyen önemli bir etkidir. Çalışanın özgüvenli olması, risk almaya yatkın olması, inovasyon ve teknolojik gelişmelere merakı, problem çözme becerilerinin olması, olumsuz ve stresli durumlarda soğukkanlılığını koruyabilmesi, pratik zekâyâ sahip olması gibi özellikleri girişimcilik ve yenilikçilik için önemli kişilik özellikleridir. Örneğin kişinin yeni fikirlere ve teknolojilere merakı bu alanlardaki ilerlemelere açık olmasını sağlar. Bu durum işletmeler açısından fırsatların zamanında değerlendirilebilmesi noktasında önemli bir avantaj sağlayabilir. İnovasyona yatkınlık ve öğrenmeye açık olmak, yenilikleri keşfedip uygulanmasını, değişen çevre koşullarına uyumu ve gelişimi sağlamaktadır. Özgüvenli bireyler risk almaya yatkın olduklarından yeni fikirleri denemekten ve risk almaktan kaçınmamaktadır. Problem çözme yeteneği ve soğukkanlı olunması ise zorluklara karşılaşıldığında çözümler bularak stresli ve zor süreçlerin üstesinden gelinmesini sağlamaktadır. Tüm bunlara dayanarak, girişimciliğin ve yenilikçiliğin öğrenilebilir ve geliştirilebilir olduğu söylenebilir.

Psikolojik sermayenin aracılık etkisine yönelik sonuçlar; sorumlu, gelişime açıklık ve nevroitik kişilik özellikleri ile girişimci davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin tam aracılık rolünün olduğu, dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri ile girişimci davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünün olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, uyumlu, sorumlu ve nevroitik kişilik özellikleri ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin tam aracılık rolünün olduğu, gelişime açıklık ve dışa dönüklük kişilik özellikleri ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünün olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlar, kişilerin psikolojik sermayenin alt boyutları olan özgüven, umut, dayanıklılık ve iyimserlik seviyelerinin yüksek olması; bireyin hem kendi özel ve sosyal yaşamında ve de iş ortamında olumlu katkısı olduğu, yapılan araştırmalarla anlaşılan önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik sermaye seviyesinin yüksek olduğu bireylerin daha özgüvenli, geleceğe umutla bakan iyimser ve olumsuzluklara karşı dayanıklılığı yüksek olan bireylerdir. Bu olumlu etkenlerin girişimcilik ve yenilikçiliği desteklemesi kaçınılmazdır. Çünkü daha öncede değinildiği üzere özgüven seviyesinin yüksek olmasının olumlu etkileri bulunmaktadır. Bununla beraber dayanıklılık seviyesinin yüksek olması, zorlu rekabet ortamında çetin geçen süreçler ile baş edilebilmesini sağlamakta ve bireyin stresli ortam ve durumlara karşı daha dayanıklı olmasını sağlamaktadır. Umut ve iyimserlik seviyeleri ise geleceğe yönelik iyi niyet ve pozitif düşünülmesini sağlayarak motivasyonu desteklemektedir. Bu sebeple psikolojik sermayenin, kişinin girişimciliğe ve yenilikçiliğe yatkınlığı sergilemede önemli bir rolünün olduğu söylenebilir.

İşletmelerin yüksek performans göstermeleri, rekabetçi kalabilmeleri, sürdürülebilir ve karlı olabilmeleri noktasında çalışanları girişimci ve yenilikçi davranışlarını teşvik etmesi ve insan kaynaklarının tüm faaliyetleriyle bunu desteklemesi gerekir. Özellikle işe alım süreçlerinden başlayarak bu süreci tesis etmesi önemlidir. İşe alım süreçlerinde adayların yetenek ve kalifikasyonunun yanı sıra kişilik envanterinin de detaylı bir şekilde incelenmesi önerilmektedir. Bunun yanı sıra, çalışanların psikolojik sermayelerine olumlu etkileri olan yönetsel faktörlerin de işletme yönetimi tarafından desteklenmesi önerilmektedir. Girişimci ve yenilikçi davranışları etkileyen psikolojik etkenlerin yanı

sıra örgütsel faktörlerin (örgüt kültürü, örgüt iklimi), yönetsel faktörlerin (dönüşümcü ve güçlendirici liderlik) ve bireysel faktörlerin (özerklik, yetkilendirme) kişilik özellikleri bağlamında araştırılması önerilmektedir.

### Kaynakça

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impat of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(2), 128-138.
- Akdoğan, A., & Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Alacalar, A., & Çetin, A. (2016). İş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı*. 5. Baskı. Sakarya Yayıncılık.
- Arıkan, R. (2018). Anket yöntemi üzerinde bir değerlendirme. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 97-159.
- Avey, J., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401.
- Aydın, C. (2016). *A ve B kişilik tiplerinin boş zaman davranışlarının kıyaslanması*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir. Türkiye.
- Aydıntuğ Myrvang, N. (2021). Kişilik Özelliklerinin girişimcilik eğilimine etkisi: akademisyenler örneği. *Bilim-Teknoloji-Yenilik Ekosistemi Dergisi*, 2(1), 57-67.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-2001.
- Beğenirbaş, M., & Turgut, E. (2016). Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri: savunma sektöründe bir araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 31(1), 57-93.
- Benet-Martinez, V., & John, O. P. (1998). Los cinco grades across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of The Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- Bozkurt, Ö., Meriç, S., & Bozkurt, İ. (2017). Kişilik özelliklerinin yenilikçilik eğilimi üzerine etkisini belirlemeye yönelik kamuda çalışan yöneticiler üzerinde bir araştırma. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 58-70.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik-Psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri*. Kaknüs Yayınları.
- Ceylan, C. (2013). Algılanan bağlılık tabanlı insan kaynakları sisteminin algılanan gelişim kültürü ve yenilikçi iş davranışına etkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1), 42-58.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Hazır, K., & Basım, H. N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: kontrol odağının aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 31(1), 31-52.

- Çetinkaya, A. Ş., Kaplan, M., & Öğüt, A. (2013). *Duygusal emek ile tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin rolü*. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 30 Mayıs-1 Haziran, Kütahya, 481-483.
- Çobanoğlu, N. (2019). *İlk ve ortaokullardaki paylaşılan liderlik ile pozitif psikolojik sermayenin bazı değişkenler açısından incelenmesi ve aralarındaki ilişkisi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep. Türkiye.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve Lisrel uygulamaları*, 4. Baskı. Pegem Akademi Yayınları.
- Durukan, T. (2005). Küresel girişimcilik, O. A. Seymen ve T. Bolat, (Ed.). *Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik* (s. 139-156). Nobel Yayıncılık.
- Ercan, L., & Eryılmaz, A. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 139-151.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2012). Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 55-72.
- Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Fırın, S., & Sevim, Ş. (2022). Kişilik özelliklerinin yenilikçi davranış etkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 1189-1200.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Friedman, H. S. (2000). Long-Term relations of personality and health: dynamisms, mechanisms, tropisms. *Journal of Personality*, 68(6), 1089-1107.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- Güney, S., & Nurmahamatuly, A. (2007). Kültürün girişimciliğe etkisi: Kazakistan ve Türkiye üniversite öğrencilerinin girişimcilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik kültürlerarası araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(10), 63-86.
- Güney, S. (2011). *Davranış bilimleri*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güngör, S., Küçün, N. T., & Sezgin, M. (2018). Girişimci öğretim elemanlarının psikolojik sermaye ve bireysel yaratıcılıklarının incelenmesi, *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2, 50-64.
- Gürsoy, H. (2019). *Örgütsel bağlılığın değerlendirilmesinde, kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algısının etkisi üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. Türkiye.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate data analysis*. 8. Baskı. Cengage Learning.
- Hair, J. F. Jr, Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V.G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Hodges, T. D., & Clifton, D. O. (2004), Strengths-Based development in practice. Linley, P. A., Joseph, S. (Ed.), *Positive Psychology in Practice*. (s. 256-269). John Wiley & Sons, Inc.

- Huseynli, E. (2019). *Teknokentlerde örgütsel kültür ile örgütsel yenilikçilik arasındaki ilişki: yıldız teknik teknopark örneği*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. Türkiye.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Kahya, V. (2019). Psikolojik sermayenin girişimci olma eğilimine etkisi: Kosgeb girişimcilik eğitimine katılan kursiyerler üzerine bir araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(12), 636-657.
- Kalaycı, Ş. (2016). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın.
- Keser, S. (2013). *İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. Türkiye.
- Kheng, Y. K., June, S., & Mahmood, R. (2013). The determinants of innovative work behavior in the knowledge intensive business services sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(15), 47-59.
- Kierulff, H. E. (1979). Finding and keeping corporate entrepreneurs. *Business Horizons*, 22(1), 6-15.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Third Edition, The Guilford Press.
- Krause, D. E. (2004). Influence-Based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: an empirical investigation. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 79-102.
- Küçük, K. A. (2014). *Kişilik özelliklerinin girişimcilik davranışına etkisi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi örneği*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. Türkiye.
- Kümbül Güler, B. (2009). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve yönetimi. Keser, A. Yılmaz, G. ve Yürü, S. (Ed.). *Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar*. Umuttepe Yayınları.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7(2), 209-221.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avalio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- McFadzean, E., O'Loughlin, A., & Shaw, E. (2005). Corporate entrepreneurship and innovation part 1: The missing link. *European Journal of Innovation Management*, 8(3), 350-372.
- Molose, T., & Ezeuduji, O. I. (2015). Knowledge sharing, team culture, and service innovation in the hospitality sector: The case of South Africa. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 4(1), 1-16.
- Ones, D. S., & Viswesvaran, C. (2001). Integrity tests and other criterion-focused occupational personality scales (COPS) used in personnel selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 31-39.

- Önay, I., Ayas, S., Yaşar Uğurlu, Ö., & Önay, M. B. (2017). Psikolojik sermaye ile girişimcilik niyeti ilişkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(3), 55-66.
- Örücü, E., & Çınar, B. (2019). Pozitif psikolojik sermayenin yenilikçi davranış üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 275-291.
- Özdemir, O., Özdemir P. G., Kadak M. T., & Nasıroğlu S. (2012). Kişilik gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 566-589.
- Özen Kutanis, R. (2003). *Örgütlerde davranış bilimleri ders notları*. Sakarya Kitabevi.
- Öztabağ, L. (1983). *Psikolojide ilk adım*. İnkılap ve Aka Kitabevleri.
- Pearce, J. A., Kramer, T. R., & Robbins, K. D. (1997). Effects of managers' entrepreneurial behaviour on subordinates. *Journal of Business Venturing*, 12, 147-160.
- Rogers, C. R. (2011). *Kişi olmaya dair*. (A. Babacan, Çev.). Okuyan Us Yayıncılık.
- Sayar, K., & Dinç, M. (2008). *Psikolojiye giriş*. Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sharma, P., & Chrisman, J. (1999). Towards a reconciliation of the definitional issues in the field of corporate entrepreneurship. *Baylor University Entrepreneurial Theory and Practice*, 11-27.
- Singh, G., & Denoble, A. (2003). Views on self-employment and personality: an exploratory study. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 8(3), 265-281.
- Şimşek, M., Akgemci, T., & Çelik, A. (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Nobel Yayınları.
- Tatlıhoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramı'na göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 7(17), 939-971.
- Turgut, E., & Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iş davranışının rolü: sağlık sektöründe bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 23(2), 101-124.
- Ubuz, M. (2019). *Üniversite öğrencilerinin girişimcilik özelliklerinin girişimcilik eğilimlerine etkisi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. Türkiye.
- Uzun, M. (2021). *Örgüt kültürü ve örgütsel yenilikçilik ilişkisi: İstanbul tekstil aksesuarı işletmelerinde bir uygulama*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul. Türkiye.
- Uzun, S. (2020). Yaşlılarda, kadınlarda ve adölesanlarda kişilik algısı değişimi ve nedenleri. *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 431-449.
- Ülker, Y., Uluköy, M., Kılıç, R., Yumuşak, S., & Azaklı, S. (2016). Duygusal zekânın girişimcilik üzerine etkisi: Küçük ve orta ölçekli işletmeler üzerine bir analiz. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(5), 119-136.
- Wood, V. F., & Bell, P. A. (2008). Predicting interpersonal conflict resolution styles from personality characteristics. *Personality and Individual Differences*, 45(2), 126- 131.
- Yazgan İnanç, B., & Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik kuramları*. Pegem Akademi.
- Yesil, S., & Sözbilir, F. (2013). An empirical investigation into the impact of personality on individual innovation behaviour in the workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 81, 540-551.



- Yüceol, N. (2018). *Girişimcilik eğitimi alan kişilerin girişimci kişilik özellikleri ve girişimcilik eğilimi arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. Türkiye.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve liderlik*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 259-271.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Lumpkin, G. T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of Management, 36*(2), 381-404.

## ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Business, Economics and Management Research Journal'ın hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

**Kurul adı:** Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Etik Kurulu Başkanlığı

**Tarih:** 14.02.2019

**No:** 2019/2

## ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

**1. yazar katkı oranı:** %30

**2. yazar katkı oranı:** %70

**Rol stresi ve sinizm ilişkisinde öz-yeterliliğin rolü: Akademisyenler üzerine bir araştırma**Öznur Gülen Ertosun<sup>1</sup>**Özet**


İş hayatında yetki ve sorumlulukların net tanımlanmadığı ve tutarsız beklentilere maruz kalındığında ortaya çıkan rol stresi zamanla hem çalışan hem de örgütler için istenmeyen sonuçlara yol açmaktadır. Alan yazında da ifade edildiği gibi, bilhassa akademisyenlik gibi çok yönlü sorumluluklar ve kişisel yetkinlikler gerektiren mesleklerde mesleğin beklentileri doğası gereği rol stresi için risk unsuru olabilmektedir. Bu görüşten hareketle, çalışmanın amacı stresle ilgili çalışmalarda önde gelen teorilerden kaynakları koruma teorisi çerçevesinde akademisyenlerin rol streslerinin örgütsel sinizm algıları üzerinde etkili olup olmadığını araştırmak ve öz-yeterliliğin bu ilişkideki etkisini değerlendirmektir. Bu amaca yönelik olarak, İstanbul ili ve çevresindeki kamu ve vakıf üniversitelerinde kadrolu olarak çalışan 332 öğretim elemanından veriler toplanmıştır. Yapılan fark ve ilişki analizleri sonucunda anlamlı bulgular elde edilmiş olup, katılımcıların öz-yeterlilik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna ilaveten pozisyonun öz-yeterlilik ile ilgili önemli bir belirleyici olduğu, rol stresinin öz-yeterlilik ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin boyutlarına göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bulgular rol stresinin örgütsel sinizme yol açan önemli bir gerekçe olduğunu ve öz-yeterliliğin rol stresi ile baş etmek için önemli bir kişisel özellik olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışma ile hem akademisyenlerin öz-yeterliliklerini korumaya ve artırmaya yönelik müdahalelere odaklanmanın hem de rol çatışması ve rol belirsizliğine yol açmayacak örgütsel yapıların tasarlanmasının önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Rol Stresi, Örgütsel Sinizm, Öz-yeterlilik**JEL Kodları:** D23, C83, L29, M19**The role of self-efficacy in the relationship between role stress and cynicism: A study of academicians****Abstract**

In business life, role stress that arises when authorities and responsibilities are not clearly defined and being exposed to inconsistent expectations, leads to undesirable consequences for both employees and organizations over time. As stated in the literature, the expectations of the profession, especially in professions such as academicians that require multi-faceted responsibilities and personal competencies, can be a risk factor for role stress due to their nature. From this point of view, the aim of the study is to investigate whether the role stress of academicians influences organizational cynicism perceptions in the framework of the Resource Conservation Theory (COR), one of the leading general theories in stress-related studies, and to evaluate the effect of self-efficacy on this relationship. For this purpose, data were collected from 332 academic staff working in public and foundation universities in and around Istanbul. As a result of the difference and relationship analyzes, significant findings were obtained, and it was determined that the participants' self-efficacy levels is high. In addition, it was concluded that position is an important determinant of self-efficacy, and the effect of role stress on self-efficacy and organizational cynicism differs according to its dimensions. The findings reveal that role stress is an important antecedent leading to organizational cynicism and self-efficacy is an important personal characteristic for coping with role stress. With this study, it was concluded that it is important to both focus on interventions to protect and increase the self-efficacy of academicians and to design organizational structures that will not lead to role conflict and role ambiguity.

**Keywords:** Role Stress, Organizational Cynicism, Self-efficacy**JEL Codes:** D23, C83, L29, M19**1. Giriş**

Çok yönlü yetenek ve farklı sorumlulukları bir arada barındıran akademisyenlik, roller konusunda kimi zaman çatışmalara yol açan, zaman zaman farklı işleri bir arada yönetmesi zor olan kendine has dinamikleri olan bir meslektir. Diğer yandan mesleği icra edenlerin de farklı açılardan güçlü kişisel

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, oertusun@medipol.edu.tr,  ORCID ID: 0000-0001-9339-2610

özellikler barındıran bireyler olması sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Diğer bir ifadeyle öğretme faaliyetlerini daha çok kendine uygun bulan akademisyenlerin daha sosyal ve iletişim kurmaya daha eğilimli bireyler olduğu, akademik çalışmalara yoğunlaşanların araştırmacı kişilik özelliklerinin daha baskın olduğu ve yönetsel açıdan güçlü özellikleri olan akademisyenlerin ise idari görevleri daha çok üstlendikleri görülmektedir. Dahası belirli alanda yoğunlaşan akademisyenlerin diğer alanlardaki sorumlulukları ile ilgili koşullar ve kısıtlar gereği zorluklar yaşadıkları da görülmektedir.

Diğer rollerin göz ardı edildiği hallerde bile iş rolleri kendi içinde çatışmaya çok uygun bir zemine sahip olduğundan akademisyenlerin rol stresleri hakkında bir değerlendirme yapmak önem arz etmektedir. Buna ilaveten, yoğun rol stresi deneyimlemek geçmiş çalışmalarda da ifade edildiği gibi kişilerin üretkenliğini ve örgütsel performansını olumsuz etkileyecek sonuçlara yol açmaktadır. Bahsi geçen olumsuz sonuçların hem kaynağı hem de bu sonuçlardan biri olarak tanımlanabilen örgütsel sinizm sadece çalışanların kendisini değil aynı zamanda etkileşimde olduğu diğer çalışanları ve kurumu da olumsuz etkilemektedir. Bu önermeyi çalışma kapsamında kaynakları koruma teorisi (COR) çerçevesinde değerlendirmek amaçlanmaktadır. COR teorisine göre, bireylerin kaynaklarına yönelik tehdit, kaynaklarını kaybetme ya da eldeki kaynağı harcamasına rağmen yeterli kaynağı elde edememe durumunda strese maruz kaldıkları ifade edilmiştir (Hobfoll & Freedy, 1993). Rol stresi, işle ilgili önemli stres kaynaklarından biri olarak, Kahn ve diğerleri (1964), Rizzo ve diğerleri (1970) gibi önde gelen teorisyenler tarafından boyutları ve ölçüm araçları konusunda çalışılmış olmakla beraber, literatürde tartışmaları devam eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Örn. Siegall, 2000). Diğer yandan rol stresi, örgütsel sinizm algısının önemli öncüllerinden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Örn. Andersson, 1996). Bunlara ilaveten, sinizm kimi çalışmalarda tükenmişliğin bileşenlerinden biri olarak ele alınmakta, dolayısıyla stresin en belirgin sonuçlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Simbula & Guglielmi, 2010). Alan yazında öz-yeterlilik (self- efficacy) sinizm ile negatif ilişkili bulunmuş (Alola vd., 2019) ve öz- yeterliliğin stresin yol açtığı olumsuz sonuçları düzenleyici etkisinden söz edilmiştir (Yu vd., 2009), diğer bir ifadeyle öz-yeterliliği yüksek olan bireylerin stresi tolere etme becerisinin yüksek ve sinizm algısının diğerlerine kıyasla daha düşük olduğu görülmüştür. Tüm bu bilgiler ışığında bu çalışma ile birkaç açıdan alan yazına katkı sağlanması hedeflenmektedir; (1) Öncelikle, günümüz iş hayatının kaçınılmaz çıktısı olan rol stresinin çalışanlarda sinizme dönüşmesini engellemek için öz- yeterliliğin etkin bir araç olup olmadığı hususunda çıkarımlar yapmak (2) Diğer yandan ölçüm aracı ve boyutları konusunda rol stresi ölçeğinin değerlendirilmesi (3) Sinizm (kişilik mi, tecrübeye mi dayalı) kavramsal tartışmasını rol stresi gibi önemli bir belirleyici beraberinde yorumlamak (4) Son olarak akademisyenlerin farklı pozisyon ve demografik özelliklerine göre rol stresi, sinizm ve öz-yeterliliklerine dair gelen bir çerçeve sunmaktır.

Bu amaçlara yönelik olarak çalışmanın birinci bölümünde ilgili değişkenlere yönelik alan yazında yer alan teorik bilgiler özetlenecek olup, bölümün sonunda çalışmanın hipotezleri oluşturulmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümü araştırma prosedürü ve ölçüm araçları hakkında bilgiler içermekte olup, üçüncü bölümde SPSS 25.0 aracılığıyla yapılan analizler bulguları özetlenmektedir. Çalışma bulguların tartışıldığı ve çalışmanın amacına yönelik önerilerin yer aldığı sonuç bölümü ile tamamlanmaktadır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Kaynakları Koruma Teorisi

COR, işyerinde stres sürecini anlamlandırmada en etkili teori olduğu ifade edilmektedir (Westman vd., 2004). COR teorisini genel olarak özetlemek gerekirse, bireylerin kendileri için önemli olan kaynaklarını koruma ve artırma çabalarına odaklanmaktadır. Yaşam başarılarını bu kaynakları artırarak elde edeceklerine olan inançları onların bu kaynakları korumaya iterken, diğer yandan çevresel koşullar da bu kaynakları tehdit ederek bireyler için bir gerilim oluşturmaya başlar (Hobfoll, 2001).

Bahsi geçen kaynaklar Hobfoll'un çalışmalarında ifade edildiği üzere (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001) dört temel grupta tanımlanır. Bunlar; parasal kaynaklar, kişisel koşullar, kişisel özellikler ve enerji olarak adlandırılmıştır. Bireyin maddi olanakları ve kazançları parasal kaynakları olarak görülmekteyken, demografik özellikleri kişisel koşulları olarak ifade edilebilir. Öz-yeterlilik gibi

bireylerin olumlu çıktılarına katkıda bulunan karakteristikleri ise kişisel özellikleridir. Enerji bahsi geçen kaynakları elde etmede kullanabildiği maddi ve maddi olmayan avantajlarıdır.

Diğer yandan kaynakları tehdit eden risk faktörleri büyük ölçüde çalışanları olumsuz etkileyen örgütsel koşullardan kaynaklanmaktadır. Stres ile örgütsel kaynakların ilişkisi birçok çalışmada da ifade edildiği üzere çok güçlüdür (Westman vd., 2004). Bireylerin içinde bulunduğu durumlarda kaynakları kaybetmeye yönelik bir tehdit hissettiğinde (ya da kaynakları kaybettiğinde), kaynaklarını harcarken yerine koyacak yeterli kaynağı olmadığı koşullarda bu durum bizatihi stres kaynağı olmaktadır. Kaynak kaybı yaşamayan bireylerin ise diğerlerine kıyasla daha dayanıklı olduğu görülmektedir. Teorinin güçlü tarafı nesnellikten ziyade objektif stres faktörlerine odaklanmasıdır. Ayrıca teori, pozitif psikolojide kaynak kazanım döngülerini inşa etmeye yönelik bir zemin kazanmıştır (Hobfoll, 2011). Buna ilaveten, diğer teorilerden farklı olarak COR hem rol içi hem de roller arası stres için stres sonuçlarını açıklamaya yönelik bir model sunması ve çerçevesinde bireysel düzeydeki değişkenleri ve durumsal değişkenleri içermesi bakımından avantajlıdır (Simha vd., 2014).

## 2.2. Rol Stresi

Rol stresi genel olarak rol çatışması ve rol belirsizliği boyutları ile ifade edilmektedir. Rol teorisine göre bir kişiden beklenen davranışlar tutarsız olduğunda rol çatışması yaşayacağını ve kendisine empoze edilen beklentilerin çelişmediği duruma göre daha az etkili performans göstereceğini ifade eder, diğer yandan kişilerin görev ve sorumluluklarının net biçimde tanımlanması gerekirken bunun olmadığı hallerde çalışanlar neye karar verme yetkisine sahip olduğunu, neyi başarmasının beklendiğini ve nasıl yargılanacağını bilmediğinde rol belirsizliği ile karşı karşıya kalacaktır (Rizzo, 1970). Rol çatışması bireyin hem kişisel koşulları hem de çevresel koşullarının etkisiyle ortaya çıkmaktadır. İyi tanımlanmamış iş koşulları, görev ve sorumluluk açısından yaşadığı tutarsızlıklar, iş dışı rolleri ile işe ilişkin rolleri arasındaki gerilim bireyin kaynaklarını ne yönde harcaması konusunda karar verme sürecini olumsuz etkilemektedir (Simha vd., 2014). İlgili literatürde rol stresi zihinsel sağlık, verimlilik, örgütsel bağlılık gibi çok çeşitli iş çıktıları ile ilişkilendirilmiş ve anlamlı bulgular elde edilmiştir (Kelloway & Barling, 1991; Tarafdar vd., 2007; Dale & Fox, 2008; Stamper & Johlke, 2003).

Akademisyenlerin eğitim/ öğretim, araştırma ve idari görevler kapsamında farklı işleri beraberinde yürüten bir meslek olarak daha önceki çalışmalarda da rol stresi özelinde incelendiği ve anlamlı sonuçlar elde edildiği görülmektedir (Örn. Zakaria & Asmawi, 2015). Bir başka çalışmada, bilhassa meslekte yeni olanların ve araştırma görevlisi pozisyonunda çalışan akademisyenlerin daha yüksek strese sahip oldukları ifade edilmiştir (Göksel & Tomruk, 2016). Bu bulgular, rol stresinin akademisyenlik mesleği özelinde çalışılmasının hem bulguların kıyaslanması hem de yorum ve öneriler sunulması bakımından önem arz etmektedir.

## 2.3. Örgütsel Sinizm

Sinizm ilk olarak sinik bireylerin tanımlanması ile literatüre konu olmaya başlamıştır. Buna göre sinik karakterler sıklıkla tabi oldukları kurumsal yapıları eleştirmeleri ile bilinirlerdi (Brandes, 1997), alaylı bir tutumla insanların güdü ve eylemelerinin samimiyetine inanmama eğilimindedirler (Oxford sözlüğü, 1989). Örgütsel sinizm için de bireysel ve iş karakteristiklerinin bu tutumlar üzerinde etkili olduğu yönünde birçok farklı görüş mevcuttur (O'Connell vd., 1986). Ancak genel olarak örgütsel sinizm Dean ve diğerleri (1998) gibi teorisyenlerin de tanımladığı gibi çalışanların örgüte yönelik geliştirdiği bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları da içeren negatif bir tutum olarak ele alınmaktadır. Benzer şekilde Ajzen (1985) örgütsel sinizmin çalışanların davranış ve inançları üzerinde etkili olduğunu ifade etmiştir. Sinizmi tanımlayan örgüt araştırmacılarından bir kısmı güvensizlik unsurunu tanımlarında vurgulamışlardır (örn. Bateman vd., 1992). Ancak örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık, güven, yabancılaşma gibi kavramlardan ayrıştığını öne süren araştırmacılar da vardır, onlara göre sinizmin utanma ve hayal kırıklığı gibi güvende olmayan duygusal yönü vardır (Dean vd., 1998).

Sinizm ve tükenmişlik ile ilgili görüşler de literatürde çeşitlilik arz etmektedir, bazı teorisyenlere göre sinizm tükenmişliğin bir boyutu olarak ele alınırken (örn. Schaufeli vd., 1996), diğerleri duygusal



tükenmenin sinizmin tahmincisi olduğunu ifade etmişlerdir (örn. Bakioğlu & Kiraz 2019). Diğer yandan stres tükenmişliğin önemli bir öncülü olmakla birlikte, COR teorisine göre sinizm tükenmişlik sonucu oluşmaktadır, diğer bir deyişle tükenmişlikle baş etmek için bireylerin sinik tutumlar geliştirdiği öne sürülmektedir (Simha vd., 2014). Ancak her koşulda örgütlerde istenmeyen tecrübelerin sonucunda ortaya çıktığına yönelik bulgular mevcuttur (Chiaburu vd., 2013; Kim vd., 2019; Prajogo vd., 2020).

## 2.4. Öz-yeterlilik

Bandura'nın tanımladığı üzere öz- yeterlilik kişinin belirli bir görevi başarı ile tamamlamak için kendi kabiliyetlerine olan inançlarıdır (Bandura, 1997). Bandura (19997) öz-yeterliliğin dört temelden beslendiğini ifade etmiştir. Buna göre (1) performans başarıları yani önceki kişisel başarı deneyimleri), (2) dolaylı deneyim; benzer koşullarda başkalarının performansı, sosyal karşılaştırma (3) sözlü ikna, diğerlerinin onların başaracağına yönelik söylemleri ve (4) fizyolojik durumlar ise etkin stres ve kaygı düzeyidir.

Öz- yeterlilik, geçmiş çalışmalarda bireylerin stres ve olumsuz koşullar ile baş edebilmeleri adına sahip oldukları en önemli kaynaklarından birisi olarak tanımlanmıştır (Çiner, 2019). Akademisyen özelinde yapılan çalışmalarda da dikkat çekici bulgular elde edilmiştir. Örneğin Ahmed ve diğerleri (2021), öz-yeterliliğin stres ve sonucunda ortaya çıkacak tükenmişlik ile baş etmek için önemli bir kişisel özellik olduğunu ifade etmiş, ayrıca akademisyenlerin algılanan streslerinin yaşam doyumu üzerindeki etkisini iyileştirmede öz- yeterliliğin aracı rolü olduğunu ve öz-yeterliliklerini artırmaya yönelik müdahaleler ile bu stresin olumsuz etkilerinden korunacaklarını ifade etmişlerdir. (Ahmed vd., 2021). Bir başka çalışmada da benzer şekilde akademisyenlerin örgütsel stresi ile iş tatmini arasında psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi olduğu tespit edilmiştir (Erdoğan & Murat, 2021).

## 2.5. Hipotezler ve Kavramsal Model

Yukarıda özetlenen literatür taraması rol stresi ve örgütsel sinizmin hem çalışanlar hem de örgüt için arzu edilen sonuçlar açısından önemli olduğunu, öz-yeterliliğin ise olumsuz koşullarla baş etmek için önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Literatür bulgularından yola çıkılarak geliştirilen hipotezler ve kavramsal model aşağıda özetlenmektedir.

H1: Demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni hal, pozisyon, çalışma süresi) ile rol stresleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2: Demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni hal, pozisyon, çalışma süresi) ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

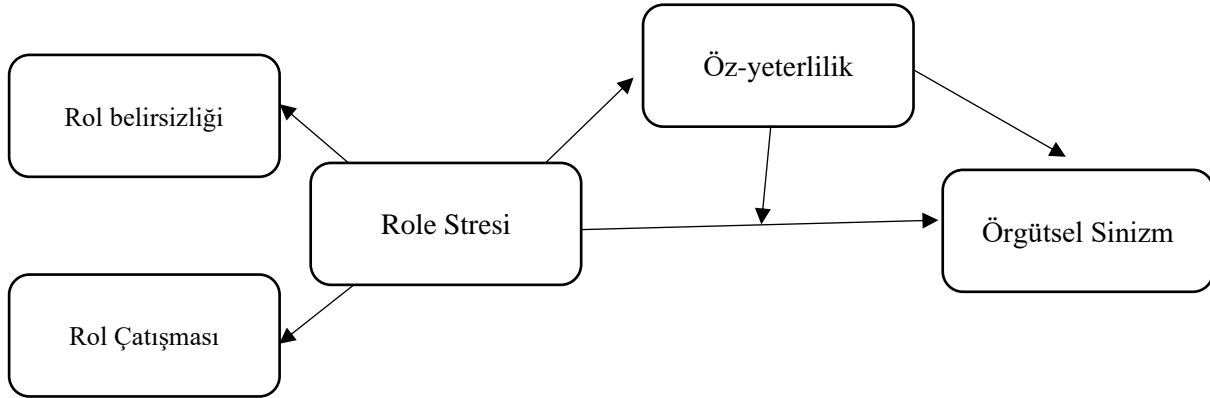
H3: Rol stresi boyutları ile öz- yeterlilik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

H4: Örgütsel sinizm ile öz- yeterlilik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

H5: Rol stresi boyutları örgütsel sinizmi istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

H6: Öz-yeterlilik, rol stresi boyutları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide ılımlaştırıcı bir değişkendir.

H7: Öz-yeterlilik, rol stresi boyutları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide aracı bir değişkendir.



Şekil 1. Kavramsal Model

### 3. Yöntem

Çalışmanın araştırma deseni olarak nicel araştırma yöntemi tercih edilmiş, hipotezler için veriler anket yöntemi ile elde edilmektedir. Alan yazındaki çalışmalardan yola çıkılarak akademisyenlerin araştırma sorunsalını tanımlamada belirleyici bir meslek grubu olduğu öngörülmüş olup, örneklemin hedeflenen kitleyi içermesi bakımından güdümlü örnekleme yöntemi tercih edilmiştir (Sencer ve Sencer, 1978). Buna göre araştırma sorunsalını temsil yeteneği yüksek olduğu varsayılan İstanbul ili ve çevresindeki kamu ve vakıf üniversitelerinde kadrolu olarak çalışan akademisyenler hedef kitle olarak belirlenmiştir. Katılımcıların mesleki pozisyonları (1) araştırma görevlisi, (2) öğretim üyesi, (3) yönetici (bölüm / program başkanı, dekan / MYO müdürü, dekan yrd. / müdür yrd.) olarak kategorilendirilmiştir.

Örneklem sayısı belirlenirken çoklu analizler kullanılacağı için kriter olarak soru sayısının min. 10 katı baz alınacaktır (Sekaran, 2003). Buna göre 29 soru\*10 = 290, hedeflenen minimum katılımcı sayısıdır. Örneklem kartopu yöntemi ile oluşturulmuş olup, 2022 Eylül- 2022 Aralık döneminde ilgili kriterleri taşıyan 332 geçerli anket elde edilmiştir. Anket formunda çalışmanın amacı, kısıtları ve açıklanmış onam formuna yer verilmiştir. Veri toplamaya yönelik gerekli izinler İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu 01/08/2022 tarihli (Karar No: 124) kararı ile alınmıştır.

#### 3.1. Ölçüm Araçları

Araştırmacı tarafından hazırlanmış olan sosyo-demografik bilgi formu 9 maddeden oluşmaktadır ve kişisel özellikler ile çalışma durumu ile ilgili birtakım sorular içermektedir. Aşağıda detayları verilen ölçekler anket formunun 2. bölümde yer almaktadır. Tüm ölçekler cevapların bütünlüğünü sağlamak amacıyla 5’li likert tipi kullanılmıştır.

Rol stresi ölçeği: Rol stresini ölçmek için, Rizzo ve diğerlerinin (1970) çalışmasından faydalanarak Siegall (2000) tarafından uyarlanan versiyonu tercih edilmiştir. Rol Çatışması 8 madde ( $\alpha = 0,82$ ), Rol Belirsizliği 6 maddeden (ancak iki boyut ve  $\alpha_1 = 0,48$ ,  $\alpha_2 = 0,55$ ) oluşmaktadır. Siegall (2000) çalışmasında yeni ifadeler ile alfa değerlerinin 0,70’in üstüne çıktığını tespit etmiş ancak henüz rol belirsizliğinin tek boyutlu yapısının oluşmadığını ya da 2 boyutlu bir yapı oluşturulması üzerine çalışılabileceğini ifade etmiştir. Her iki çalışmada 7’li likert tipi kullanılmıştır (Rizzo vd., 1970; Siegall 2000).

Örgütsel sinizmi ölçeği: Örgütsel sinizmi ölçeğinin orijinali, Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilmiş ve 9 maddelik tek boyuttan ( $\alpha = 0,84$ ) oluşmaktadır (Akt. Stanley, 1998). Güzeller & Kalağan (2008) öğretmenler için uyarladığı çevirisinde yine tek boyutlu ( $\alpha = 0,83$ ) bir yapı bulmuş, bu çalışma özelinde Güzeller & Kalağan (2008)’dan faydalanarak, akademisyenler özelinde ifadeler düzenlenmiştir. Buna ilaveten, kurumdan ziyade birim üzerinden değerlendirmenin daha deneyime dayalı olduğu görüşünden hareketle sorular “birim” seviyesinde ifade edilmiştir. Ölçek 5’li likert tipi kullanılmaktadır.

Öz-yeterlilik ölçeği: Öz- yeterliliği ölçmek için Luthans ve diğerlerinin (2007a), Parker (1998)'in çalışmasından uyarladığı ve pozitif psikolojik sermaye boyutlarından biri olan 6 maddelik öz-yeterlilik ölçeği kullanılmaktadır. Ölçek maddeleri 0.70 üstünde  $\alpha$  katsayısına sahiptir [md.1 =0.75, md.2 =0.84, md.3 =0.85, md.4 =0.75 (Luthans vd., 2007b)].

İlgili ölçek birçok dile çevrilmiş olup, ölçeğin kullanımı için gerekli izinler Mind Garden'dan alınmıştır. Ölçek orijinal çalışmasında 6'lı likert tipi kullanılmıştır (Luthans vd., 2007a). Örnek madde: "I feel confident analyzing a long-term problem to find a solution / Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmak konusunda kendime güvenirim".

#### 4. Bulgular

Çalışmada toplanan verilerin analiz edilmesi için SPSS 25.0 paket programı aracılığıyla ile birtakım analizler yapılmıştır. Bunlar; tanımlayıcı istatistikler, geçerlilik (AFA) ve güvenilirlik (Cronbach Alfa) analizleri ile, hipotezleri test etmek için T test, One- Way Anova (H1- H2), Korelasyon (H3- H4) ve Regresyon (H5- H6- H7) analizleridir. Analiz detayları aşağıda özetlenmiştir.

##### 4.1 Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 1'de demografik değişkenlere yönelik kategoriler ve katılımcı dağılımları özetlenmiştir.

**Tablo 1.** Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Kategori	Frekans	Yüzde Değeri (%)
Cinsiyet	(1) Bay	190	57.2
	(2) Bayan	142	42.8
Yaş	(1) 24 ve altı	33	10.0
	(2) 25-40	272	82.2
	(3) 41-55	25	7.6
	(4) 56 ve üstü	1	0.3
Medeni hal	(1) Evli	147	44.8
	(2) Bekâr	178	54.3
	(3) Boşanmış / Dul	3	0.9
En son mezun olduğunuz okul	(1) Üniversite	2	0.6
	(2) Yüksek lisans	20	6.0
	(3) Doktora	309	93.4
Şu anki işyerinde çalışma süresi	(1) 1 yıldan az	67	20.2
	(2) 1-5 yıl arası	194	58.6
	(3) 6-10 yıl arası	42	12.7
	(4) 11-15 yıl arası	19	5.7
	(5) 16 yıl ve daha fazla	9	2.7
Toplam çalışma süresi	(1) 1 yıldan az	15	4.5
	(2) 1-5 yıl arası	129	39.1
	(3) 6-10 yıl arası	91	27.6
	(4) 11-15 yıl arası	52	15.8
	(5) 16 yıl ve daha fazla	43	13.0
Pozisyon	(1) Araştırma görevlisi	187	56.8
	(2) Öğretim üyesi	119	36.2
	(3) Yönetici (Bölüm / Program başkanı, Dekan / MYO müdürü, Dekan yrd. / Müdür Yrd.)	23	7.0
Üniversitenin sahiplik türü	(1) Kamu	23	7.0
	(2) Özel	307	93.0
Çalıştığımız Fakülte / MYO	(1) İYBF-İİBF-İTBF	90	27.1
	(2) Sağlık-Tıp- Dişçilik	41	12.3
	(3) Mühendislik	61	18.4
	(4) Hukuk	30	9.0
	(5) Mimarlık	46	13.9
	(6) Diğer	64	19.3

İYBF: İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi -İİBF: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi -İTBF: İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi

Örnekleme yer alan katılımcıların 23'ü kamu, 307'si vakıf üniversitesinde görev yapmaktadır. Katılımcılardan yalnız 2'si üniversite mezunu iken, 20'si yüksek lisans ve beklediği gibi çok büyük bir kesim (309 katılımcı) doktora mezunudur. Çalışmakta olan pozisyonları sorulduğunda 187 kişinin araştırma görevlisi, 119 kişinin öğretim üyesi ve 23 kişinin yönetici pozisyonunda çalıştığı görülmektedir. Katılımcılar çok çeşitli fakültelerde görev alan öğretim elemanlarından oluşmaktadır. Katılımcıların 190'ı bay, 142'si bayanlardan oluşmaktadır. Buna ilaveten, 33 kişi 24 yaş ve altı, 26 kişi 41 yaş ve üstü, büyük çoğunluğu temsil eden 272 kişi ise 25-40 yaş aralığında yer almaktadır.

#### 4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

SPSS 25.0 paket programı ve varimax rotasyonu ile gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi bulguları Tablo 2'de özetlenmiştir. Buna göre KMO= 0,891 p=0,00 ve açıklanan toplam varyans 58,926 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel sinizm ve öz- yeterlilik ölçeği tüm soruları ile temsil edilmiş olup, tek boyutlu yapıları orijinal çalışmalarında olduğu gibi korunmaktadır. Rol stresi ölçeği 3 boyutla temsil edilmiştir. Rol çatışması geçmiş çalışmalara benzer şekilde (7. madde hariç) yapı bütünlüğünü korurken, Siegall (2000)'de ifade edildiği gibi rol stres 2 boyutlu bir yapı ile temsil edilmiştir. Benzer şekilde Sawyer's 1992 çalışması rol stresi için (Kahn et al., 1964 boyutlarını) 1-2-4 nolu sorular için işe yönelik belirsizlik (process clarity) ve 3-5-6 nolu soruları ilerlemeye yönelik belirsizlik (goal clarity) olarak ifade etmişlerdir, ancak bu çalışmada farklı olarak rol çatışmasının 1. ifadesi (işlerin nasıl yapılacağı konusunda net bir fikrim yok) işe yönelik belirsizlik boyutunda yer almaktadır. Anlamsal bütünlüğü bozmadığı için bu çalışmada faktör analizi bulguları ilk hali ile değişkenler çalışmada ele alınmıştır.

**Tablo 2.** Faktör Analizi

Maddeler / Boyutlar	Örgütsel Sinizm	Rol Çatışması	Öz-yeterlilik	İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	İşe Yönelik Belirsizlik
SIN3	0.788				
SIN4	0.781				
SIN5	0.764				
SIN9	0.745				
SIN6	0.743				
SIN8	0.740				
SIN7	0.678				
SIN2	0.637				
SIN1	0.630				
ROL11		0.794			
ROL12		0.745			
ROL9		0.698			
ROL10		0.666			
ROL8		0.590			
ROL13		0.539			
ROL14		0.535			
SE5			0.772		
SE4			0.742		
SE3			0.733		
SE2			0.698		
SE6			0.688		
SE1			0.591		
ROL5				0.780	
ROL6				0.774	
ROL3				0.713	
ROL1					0.737
ROL4					0.673
ROL2					0.636
ROL7					0.540

SIN: Örgütsel Sinizm, ROL: Rol Stresi, SE: Öz-yeterlilik

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen boyutların ortalama, standart sapma ve güvenilirlik değerleri ile korelasyon bulguları aşağıda yer alan tabloda özetlenmiştir. Buna göre tüm boyutların güvenilirlik katsayısı kabul edilir düzeydedir. Nispeten düşük olan işe yönelik belirsizlik boyutu ise referans edilen kabul sınırları içerisinde (Taber, 2018).

Değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde, öz-yeterliliğin rol çatışması ve ilerlemeye yönelik belirsizlik ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı, ancak örgütsel sinizm ve işe yönelik belirsizlik boyutları ile negatif ilişkili olduğu görülmüştür. Diğer tüm değişkenler arasında anlamlı ve yüksek korelasyonlar oluşmuştur. En yüksek katsayının ilerlemeye yönelik belirsizlik ve örgütsel sinizm arasında olduğu ayrıca rol çatışması ve örgütsel sinizm arasında da oldukça güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. En düşük katsayı ise işe yönelik belirsizlik boyutundadır. Bu aşamada çalışmanın hipotezlerinden H4 desteklenmiş olup, H3 kısmi olarak desteklenmiştir. İlerleyen analizlerde anlamlı katsayılar arasında regresyon analizleri ile ilişkinin yönü ve aracı / ılımlatıcı etkinin var olup olmadığı test edilecektir.

**Tablo 3.** Korelasyon, Ortalama, Standart Sapma ve Güvenilirlik Katsayıları

Boyutlar	Ortalama	Std. Sapma	1	2	3	4	5
(1) Öz-yeterlilik	4.2278	0.52978	(0.804)				
(2) Örgütsel Sinizm	2.9251	0.92806	-0.141*	(0.913)			
(3) Rol Çatışması	2.8963	0.85171	-0.077	0.495**	(0.829)		
(4) İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	3.0396	1.12796	-0.098	0.576**	0.383**	(0.839)	
(5) İşe Yönelik Belirsizlik	2.3838	0.81257	-0.296**	0.388**	0.434**	0.426**	(0.676)

\* p <0.05, p<0.00 () Cronbach alfa katsayısı

### 4.3. Normal Dağılım Testleri

Normal dağılımı test etmek için ilk aşamada Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmış olup, teste yönelik sonuçlar incelendiğinde p<0,05 olarak tespit edilmiş olup bu bulgu normal dağılımı desteklememektedir (Pallant, 2016) ancak örneklem sayısına yönelik hassasiyetinden ötürü literatürde de sıklıkla önerildiği gibi değişkenlere yönelik normal dağılımda kriter olarak basıklık ve çarpıklık değerleri baz alınmaktadır (Tabachnick and Fidell, 2013). Buna göre aşağıda yer alan Tablo 4'te de görüleceği üzere basıklık ve çarpıklık değerleri beklenen sınırlar arasında yer almaktadır. Buna göre analizlere parametrik testler ile devam edilecektir.

**Tablo 4.** Normal Dağılıma Yönelik Değerler

Değişkenler	N	Çarpıklık		Basıklık	
		İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
İşe Yönelik Belirsizlik	327	0.200	0.135	-.0413	0.269
İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	328	0.000	0.135	-0.786	0.268
Rol Çatışması	325	-0.096	0.135	-0.448	0.270
Örgütsel Sinizm	322	-0.002	0.136	-0.676	0.271

### 4.4. Fark Testleri

Rol stresi ve örgütsel sinizmin çalışanların çeşitli demografik özelliklerinden etkilenip etkilenmediğini değerlendirmek üzere fark testlerinden faydalanılacaktır. H1 ve H2 yi test etmek üzere yapılan analizlerden bağımsız gruplar T testi cinsiyetin ve medeni durumun (veri sayısından dolayı bekar, boşanmış / dul grupları diğer başlığı altında birleştirilmiştir) hem rol stresi hem de örgütsel sinizm bakımından anlamlı bir farka işaret etmediğini göstermektedir. Aşağıda yer alan Tablo 5 ve Tablo 6'da ilgili bulgular özetlenmiştir.

**Tablo 5.** Bağımsız Gruplar T Testi / Cinsiyet

Değişkenler	Gruplar /N	X (std.)	Ss	T testi		
				t	sd	P
İşe Yönelik Belirsizlik	Kadın / 186	2.5036	0.93657	-1.155	325	0.249
	Erkek / 141	2.6194	0.84476			
İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	Kadın / 187	3.0214	1.17349	-0.337	326	0.736
	Erkek / 141	3.0638	1.06824			
Rol Çatışması	Kadın / 186	2.8856	0.82739	-0.262	323	0.794
	Erkek / 139	2.9106	0.88603			
Örgütsel Sinizm	Kadın / 185	2.9021	0.89915	-0.517	320	0.606
	Erkek / 137	2.9562	0.96821			



**Tablo 6.** Bağımsız Gruplar T Testi / Medeni Durum

Değişkenler	Gruplar /N	X (std.)	ss	T testi		
				t	Sd	P
İşe Yönelik Belirsizlik	Evli / 145	2.5034	0.90020	-0.917	321	0.360
	Diğer / 178	2.5955	0.89565			
İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	Evli / 144	2.9861	1.12738	-0.841	322	0.401
	Diğer / 180	3.0926	1.13576			
Rol Çatışması	Evli / 146	2.8415	0.84676	-1.181	319	0.239
	Diğer / 175	2.9543	0.85674			
Örgütsel Sinizm	Evli / 143	2.8858	0.95781	-0.665	316	0.507
	Diğer / 175	2.9556	0.90909			

İkiden fazla kategorili değişkenlere (yaş, işyerinde çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve pozisyon) yönelik Anova analizi sonuçları aşağıda yer alan Tablo 7, Tablo 8, Tablo 9 ve Tablo 10'da özetlenmiştir. Bulgular yaş, işte ve kurumda çalışma süresi bakımından rol stresi ve örgütsel sinizm düzeylerinin istatistiksel olarak farklılaşmadığını göstermektedir. Ancak Tablo 10'da da görüldüğü üzere işe yönelik belirsizlik, ilerlemeye yönelik belirsizlik ve örgütsel sinizm pozisyona bağlı olarak farklılaşmaktadır. Buna göre H1 ve H2 hipotezleri kısmi olarak desteklenmiştir.

**Tablo 7.** One-Way Anova Analizi / Yaş

Kategori	Kareler Toplamı	Ortalama (Kare)	F	P
İşe Yönelik	3.411	1.705	2.125	0.121
Belirsizlik	259.237	0.803		
İlerlemeye Yönelik	4.892	2.446	1.932	0.147
Belirsizlik	410.223	1.266		
Rol Çatışması	4.289	2.145	2.992	0.052
	230.073	0.717		
Örgütsel Sinizm	0.759	0.380	0.439	0.645
	275.168	0.865		

**Tablo 8.** One-Way Anova Analizi / Kurumda Çalışma Süresi

Kategori	Kareler Toplamı	Ortalama (Kare)	F	P
İşe Yönelik	4.663	1.554	1.938	0.123
Belirsizlik	258.288	0.802		
İlerlemeye Yönelik	7.032	2.344	1.853	0.137
Belirsizlik	408.508	1.265		
Rol Çatışması	1.262	0.421	0.576	0.631
	233.666	0.730		
Örgütsel Sinizm	1.807	0.602	0.695	0.556
	274.670	0.866		

**Tablo 9.** One-Way Anova Analizi / Toplam Çalışma Süresi

Kategori	Kareler Toplamı	Ortalama (Kare)	F	P
İşe Yönelik	3.387	1.129	1.396	0.244
Belirsizlik	259.551	0.809		
İlerlemeye Yönelik	0.842	0.281	0.220	0.882
Belirsizlik	410.851	1.276		
Rol Çatışması	1.289	0.430	0.587	0.624
	233.418	0.732		
Örgütsel Sinizm	0.679	0.226	0.259	0.855
	275.797	0.873		

**Tablo 10.** One-Way Anova Analizi / Pozisyon

Kategori	Kareler Toplamı	Ortalama (Kare)	F	P
İşe Yönelik	18.680	9.340	12.339	0.000
Belirsizlik	242.984	0.757		
İlerlemeye Yönelik	10.806	5.403	4.305	0.014
Belirsizlik	404.146	1.255		
Rol Çatışması	1.735	0.867	2.992	0.305
	232.115	0.728		
Örgütsel Sinizm	7.864	3.932	1.192	0.010
	267.051	0.845		

Farklılıkların kaynaklarını değerlendirmek için uygulanacak Post Hoc testi seçiminde öncelikle Levene testi bulguları değerlendirilmiştir. Levene testi bulguları, işe yönelik belirsizlik 2,186 ( $p= 0,114$ ), ilerlemeye yönelik belirsizlik 0,245 ( $p= 0,783$ ), rol çatışması 0,363 ( $p= 0,696$ ), örgütsel sinizm 0,597 ( $p= 0,551$ ) olarak hesaplanmış olup, her bir boyutta varyansların homojenliği varsayımını sağladığı için Post Hoc testi olarak Scheffe seçilmiştir. Post Hoc testi bulguları Tablo 11’de özetlenmiştir.

İşe yönelik belirsizlik bakımından tüm grupların birbirinden anlamlı biçimde ayrıştığı görülmektedir. Araştırma görevlilerinin diğer iki gruptan pozitif yönde ayrıştığı, daha yüksek işe yönelik belirsizlik skorlarına sahip olduğu ve paralel biçimde öğretim üyelerinin araştırma görevlilerinden daha düşük ve yöneticilerden daha yüksek işe yönelik belirsizlik tecrübe ettikleri görülmüştür.

Yöneticiler diğer gruplardan negatif biçimde ayrılmıştır. İlerlemeye yönelik belirsizlik algıları bakımından gruplar arası farklar incelendiğinde, sadece araştırma görevlisi ve yöneticiler arasında anlamlı farklar tespit edilmiştir. Buna göre araştırma görevlilerinin ortalamaları daha yüksektir. Örgütsel sinizm açısından bulgular incelendiğinde yönetici grubun diğer iki gruptan daha düşük ortalamaya sahip olduğu, dolayısıyla örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 11.** Post Hoc Testi Sonuçları / Pozisyon

Sheffe Testi Sonuçları	Kategori	Ortalama Farkı	Std. Hata	P	
İşe Yönelik Belirsizlik	(1)	(2)	0.27982*	0.10272	0.026
		(3)	0.89158*	0.19248	0.000
	(2)	(1)	-0.27982*	0.10272	0.026
		(3)	0.61177*	0.19831	0.009
	(3)	(1)	-0.89158*	0.19248	0.000
		(2)	-0.61177*	0.19831	0.009
İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	(1)	(2)	0.15138	0.13213	0.519
		(3)	0.71377*	0.24777	0.017
	(2)	(1)	-0.15138	0.13213	0.519
		(3)	0.56239	0.25536	0.090
	(3)	(1)	-0.71377*	0.24777	0.017
		(2)	-0.56239	0.25536	0.090
Örgütsel Sinizm	(1)	(2)	-0.01315	0.10917	0.993
		(3)	0.61397*	0.20763	0.013
	(2)	(1)	0.01315	0.10917	0.993
		(3)	0.62713*	0.21363	0.014
	(3)	(1)	-0.61397*	0.20763	0.013
		(2)	-0.62713*	0.21363	0.014

(1) Araştırma Görevlisi, (2) Öğretim Üyesi, (3) Yönetici

Bulgular arasındaki farkın kaynağını incelemek adına bir aşama da pozisyona dayalı farklılıkların öz-yeterlilik açısından farklılaşıp farklılaşmadıklarını belirlemeye yönelik One-Way Anova testidir. Tablo 12’de özetlenen sonuçlar her bir kategorinin hiyerarşik olarak diğerinden anlamlı şekilde ayrıştığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle yöneticiler diğerlerinden yüksek bir öz-yeterlilik düzeyine sahiptir.

**Tablo 12.** One-Way Anova Analizi ve Post Hoc Test Sonuçları / Pozisyon & Öz-yeterlilik

Kategori	Kareler Toplamı	Ortalama (Kare)	F	P	
Öz- yeterlilik	6.092	3.046	11.813	0.000	
	82.769	0.258			
Sheffe Testi Sonuçları	Kategori	Ortalama Farkı	Std. Hata	P	
İşe Yönelik Belirsizlik	(1)	(2)	-0.17935*	0.06014	0.012
		(3)	-0.49076*	0.11227	0.000
	(2)	(1)	0.17935*	0.06014	0.012
		(3)	-0.31141*	0.11590	0.028
	(3)	(1)	0.49076*	0.11227	0.000
		(2)	0.31141*	0.11590	0.028

#### 4.5. Regresyon Analizi

Tüm değişkenlerin örgütsel sinizm ile ilişkili olmasından ötürü lineer regresyon analizi tüm değişkenler hesaba katılarak gerçekleştirilmiştir. Mediatör analizi test etmek için dört adımda aracılık etkisini test eden Baron ve Kenny (1986) yaklaşımından faydalanılmıştır. Aşağıda yer alan Tablo 13'te de özetlendiği üzere bağımsız değişkenlerden rol çatışması ve ilerlemeye yönelik belirsizlik örgütsel sinizm üzerinde etkilidir; ancak işe yönelik belirsizlik anlamlı bir katsayıya sahip değildir. Buna göre H5 hipotezi kısmi olarak desteklenmiştir. Ayrıca öz-yeterlilik de sinizm üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Ancak korelasyon aşamasında öz-yeterlilik ile ilişkisi bulunmayan bağımsız değişkenler analiz dışı tutulduğunda geriye kalan bağımsız değişken olan işe yönelik belirsizliğin bağımlı değişken olan örgütsel sinizm üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple öz-yeterliliğin mediatör değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre H6 hipotezi de desteklenmemiştir.

**Tablo 13.** Regresyon Analizi / Mediatör Etki

	B katsayısı*p	Model Değerleri
<b>Model 1 / Örgütsel Sinizm</b>		
Rol Çatışması	0.294**	F= 72.124
İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	0.432**	R <sup>2</sup> = 0.415
İşe Yönelik Belirsizlik	0.058	DW= 1.990
<b>Model 2 / Öz-yeterlilik</b>		
İşe Yönelik Belirsizlik	0.351**	F= 44.189
		R <sup>2</sup> = 0.123
		DW= 1.994
<b>Model 3/ Örgütsel Sinizm</b>		
Öz-yeterlilik	-0.141*	F= 6.399
		R <sup>2</sup> = 0.020
		DW= 1.998
<b>Model 4 / Örgütsel Sinizm</b>		
İşe Yönelik Belirsizlik	0.336**	F= 23.041
Öz-yeterlilik	0.072	R <sup>2</sup> = 0.129
		DW= 2.007

Öz-yeterlilik değişkeninin bu ilişkide ılımlatıcı rolü olup olmadığını test etmek üzere standardize edilmiş bağımlı ve etkileşim değişkeni ile oluşturulan modellerle yapılan regresyon analizi bulguları aşağıda yer alan Tablo 14'te özetlenmiştir. Bulgular öz- yeterlilik değişkeninin her üç bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında moderatör (ılımlatıcı) etkisi olmadığını göstermektedir. Buna göre çalışmanın son hipotezi olan H7 hipotezi desteklenmemiştir. Çalışmaya yönelik bulguların tartışılması ve bulgulardan yola çıkılarak literatüre ve uygulayıcılara yönelik öneriler sunulmasına sonuç kısmında yer verilecektir.

**Tablo 14.** Regresyon Analizi / İllımlaştırıcı Etki

	B katsayısı*p	VIF	Model Değerleri
<b>Model 1</b>			
Rol Çatışması	0.304**	1.294	F= 70.733 R <sup>2</sup> = 0.413
İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	0.419**	1.353	
İşe Yönelik Belirsizlik	0.058	1.297	
<b>Model 2</b>			
Rol Çatışması	0.292**	1.420	F= 35.627 R <sup>2</sup> = 0.418
İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	0.426**	1.433	
İşe Yönelik Belirsizlik	0.078	1.438	
Öz-yeterlilik * Rol Çatışması	0.051	1.394	
Öz-yeterlilik * İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	-0.076	1.453	
Öz-yeterlilik * İşe Yönelik Belirsizlik	0.008	1.181	

## 5. Sonuç

Çalışmanın öncelikli amaçlarından biri rol stresinin akademisyenler özelinde etkisini ortaya koymaktır. Bu amaca yönelik elde edilen bulgularda öz- yeterlilik düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu (ort. = 4,2278) ve genel olarak daha düşük rol stresi algısı ve sinizme sahip oldukları görülmektedir. Ancak rol stresi boyutlarından ilerlemeye yönelik belirsizlik diğer boyutlara göre ortalamanın üstünde bir değere sahiptir (ort. = 3,0396). Benzer çalışmalarda da stresin olumsuz etkileri ile baş etmede öz-yeterliliğin önemli bir belirleyici olduğu ifade edilmiştir (Örn. Çiner, 2019; Ahmed vd., 2021). Buna göre yüksek öz-yeterlilik algısının nesnel olarak rol stresi yüksek olan bir mesleği icra etmekte onlara destek olduğu düşünülebilir. Benzer çalışmalarda düşük kıdem ve araştırma görevlisi kadrosunda çalışanların daha yüksek strese sahip oldukları ifade edilmiştir (Göksel & Tomruk, 2016). Örneklemdeki demografik farklılıkların strese yönelik algılarında bir değişime yol açıp açmadığına yönelik analizler de benzer sonuçlar içermektedir. Analiz sonucunda sadece çalıştıkları pozisyonun belirleyici olduğunu buna göre araştırma görevlilerinin işe yönelik belirsizlik ve ilerlemeye yönelik belirsizlik ve örgütsel sinizm konusunda diğerlerinden daha yüksek skorlara sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna ilaveten yöneticilerin daha düşük rol stresi ve örgütsel sinizm deneyimledikleri tespit edilmiştir. Ancak bu bulgu başka bir soruyu kendiliğinden gündeme getirmiş olup, öz- yeterlilikleri arasındaki farklılıkların analiz edilmesi neticesinde aradaki bağlantıda açıklayıcı bir unsur olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda öz- yeterliliğin işteki pozisyon yükseldikçe arttığı ve buna ilaveten rol stresi ve örgütsel sinizm gibi olumsuz algılardan da çalışanları koruduğu görülmektedir. Birçok çalışmada da ifade edildiği gibi öz-yeterlilik kritik bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır (Alola vd., 2019; Yu vd., 2015). Bilhassa tabiatı gereği rol stresi yüksek olan işlerde (akademisyenliği bu grupta ele alırsak) hem bireysel üretkenliği hem örgütsel sonuçları artırması bakımından göz önünde bulundurulması gereken bir değişken olduğu görülmektedir.

Değişkenler arası ilişki incelendiğinde rol çatışması ve ilerlemeye yönelik belirsizlik ile öz- yeterlilik arasında anlamlı korelasyonlar oluşmadığı görülmüştür. Ancak hemşireler üzerinde benzer boyutlarla yapılan çalışmalarda öz-yeterlilik rol stresinin boyutlarının tümü ile negatif ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Dasgupta, 2012). Bu çalışma bulgularını yorumlamak üzere, değişkenlere ait maddeler incelendiğinde işe yönelik belirsizlikler işi başarı ile tamamlaması önünde engel teşkil etmekte, diğer bir deyişle, genel olarak 'işin sorumluluklarını nasıl yerine getireceği konusunda bilgi eksikliği / karmaşa olduğu durumları tarif etmektedir. İlerlemeye yönelik belirsizlik elde edişlerine yönelik (ödüllendirme) konusunda güvensiz bir iş atmosferini temsil etmekte, bu direkt olarak iş sürecine göre daha az ilişkili görünmektedir. Rol çatışması ise daha çok yetki ve sorumluluk kullanması kapsamında karşılaştığı çevresel engeller / çelişkiler ile ilgili görülmektedir. Dolayısıyla kişi işi başarı ile tamamlayabilir çünkü olumsuz bir performans 'öz nitelikleri' ile ilgili değildir. Ancak bu konuda yeni çalışmalar ile bu ilişkilerin yorumlanması önem arz etmektedir. Bilhassa rol stresi ile ilgili İK politikalarını içeren çevresel öncüllerin de modele dahil edilmesi ile sonuçlar daha anlamlı hale gelecektir.

Buna ilaveten, diğer tüm değişkenler arasında anlamlı ve yüksek korelasyonlar elde edilmiştir. Örgütsel sinizm ile rol stresinin tüm boyutları arasında oldukça güçlü korelasyonlar elde edilmiştir. Bulgular

geçmiş çalışmaları doğrular niteliktedir. Diğer mesleklere kıyasla (sağlık çalışanları hariç) en az iki kat fazla stresli bir iş olan eğitimcilikte sinizmin yüksek olduğu raporlanmıştır (Baig vd., 2016).

Değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve olası ılımlaştırıcı / aracı değişken etkileri için yapılan regresyon analizleri rol çatışması, ilerlemeye yönelik belirsizlik ve öz-yeterliliklerinin örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Benzer çalışmalarda örgütsel sinizmin yüksek rol çatışması ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Naus vd., 2007). Ancak analiz bulgularına göre işe yönelik belirsizlik ile ilgili sonuçlar istatistiksel olarak anlamsızdır. Daha önce de ifade edildiği gibi işle yönelik belirsizlik diğerlerine kıyasla çevresel kısıtlardan ziyade işin tamamlanması ile ilişkili olduğundan öz-yeterlilik ile ilişkili iken, örgütsel sinizm ile ilişkisiz olabilir. Rol stresinin çevresel kısıtlarla ilişkili boyutlarının örgütsel sinizm üzerinde etkili olması, örgütsel sinizmin sinik kişilik özelliklerinden de bağımsız olduğuna yönelik kanıtlar içermektedir. Bulguların farklı örneklem ve modellerle tekrarlanması aracı etkinin hangi koşullarda oluştuğunu değerlendirmek açısından önem arz etmektedir.

Bulgular hali hazırda bütünselliği tartışılmaya devam eden rol stresi ölçeği ile ilgili de alan yazına katkı sağlamaktadır, rol stresi ölçeği sonuçları ve (muhtemelen) kaynakları bakımından birbirinden ayrılan üç boyuttan oluşmakta, rol çatışmasında tanımlanan bir madde işe yönelik belirsizlik ile büyük ölçüde örtüşmektedir.

Ayrıca COR perspektifinden bakıldığında her halükârda rol stresi kaynaklara (öz-yeterlilik gibi) yönelik bir tehdit olarak karşımıza çıkmakta ve korunmasına yönelik önlemler rol stresinin yoğun yaşandığı işlerde çalışanların stresinin olumsuz sonuçlarını bertaraf etmede açısından önem arz etmektedir. Olumsuz göstergelerden biri olan örgütsel sinizm birçok geçmiş çalışmada da ifade edildiği gibi örgütsel vatandaşlık (Evans vd., 2010), kuruma adanmışlık (Bellini vd., 2015), işe yönelik iyi oluş (Yasin & Khalid, 2015) ve pozitif psikoloji (Cherni & Gozen, 2021) gibi iş hayatında hem çalışan hem kurum için önemli tutumları olumsuz etkilemektedir. Gelecek çalışmalarda bahsi geçen diğer değişkenlerin yer aldığı bütünsel bir modelle rol stresi ve öz-yeterliliğin (ve diğer pozitif kapasiteler) çalışılması aradaki bağlantıların açıklanabilmesi açısından literatüre katkı sağlayacaktır.

Dahası eğitim kurumları göz önünde bulundurulduğunda, yapılan işin toplumun geleceğini şekillendirmedeki rolünden ötürü, mesleği icra edenlerin hem kişisel yeteneklerini işe yansıtmaları hem de kurumlarıyla bütünleşip öğrencilerine ortak bir kültür öğretisi sunmaları açısından iş süreçlerine azami önem gösterilmesi gerekmektedir. Diğer yandan özel sektördeki gibi bir yapılanma olmadığı için akademik kurumlarda yönetim, bilhassa insan kaynakları yönetimi eğitim sektörü dinamikleri çerçevesinde donatılmalı ve çalışan kesim özelinde iş süreçleri dikkatle tasarlanmalıdır. Dolayısıyla her ne kadar öz-yeterlilik gibi bireysel pozitif kapasiteleri korumaya yönelik müdahaleler sonuçları etkilemek bakımından önem arz etse dahi, iş tasarımları ve iş yüküne yönelik yapılan düzenlemelerin de hem bilimsel üretkenliğin artırılması hem de topluma faydalı bireylerin yetiştirilmesi noktasında önemli olduğu unutulmamalıdır.

## Kaynakça

- Ahmed, O. M., Ishak, A. K., & Kamil, B. A. M. (2021). Academics' life satisfaction: The role of perceived stress, organisational justice and self-efficacy. *International Journal of Management in Education*, 15(1), 1-22. doi: 10.1504/IJMIE.2021.111811
- Ajzen, I. (1985). *From intentions to actions: A theory of planned behavior* (pp. 11-39). Springer Berlin Heidelberg. doi: 10.1007/978-3-642-69746-3\_2
- Alola, U. V., Asongu, S., & Alola, A. A. (2019). Linking supervisor incivility with job embeddedness and cynicism: The mediating role of employee self-efficacy. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 21(3), 330-352. doi: 10.2139/ssrn.3509787
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418. doi: 10.1177/001872679604901102

- Baig, J., Soon, N. K., Elmabrok, A. A., Shanker, S., Sirisa, N. M. X., & Ahmad, A. R. (2016). Causes of organizational cynicism and its consequence on teaching staff in Malaysia. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(1), 1-4. doi: 10.17485/IJST%2F2016%2FV9IS1%2F110629
- Bakioğlu, F., & Kiraz, Z. (2019). Burnout and wellbeing of teacher candidates: The mediator role of cynicism. *Anales De Psicología / Annals of Psychology*, 35(3), 521-528. doi: 10.6018/analesps.35.3.354441
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Bateman, T. S., Sakano, T., & Fujita, M. (1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 768. doi: 10.1037/0021-9010.77.5.768
- Bellini, D., Ramaci, T., & Bonaiuto, M. (2015). The restorative effect of the environment on organizational cynicism and work engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3(03), 124. doi: 10.4236/jhrss.2015.33017
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences* (Unpublished Doctorate Thesis)., Department of Management of the College of Business Administration, University of Cincinnati, USA.
- Cherni, Z., & Gozen, A. (2021). The impact of positive psychological capital on organizational cynicism. *International Journal of Commerce and Finance*, 7(1), 181.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197. doi: 10.1016/j.jvb.2013.03.007
- Çiner, D., (2019). *Akademisyenlerin stres kaynakları ve genel öz yeterlilik inançları arasındaki ilişki: Manisa Celal Bayar Üniversitesi örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa, Türkiye.
- Dale, K., & Fox, M. L. (2008). Leadership style and organizational commitment: Mediating effect of role stress. *Journal of Managerial Issues*, 109-130.
- Dasgupta, P. (2012). Effect of role ambiguity, conflict and overload in private hospitals' nurses' burnout and mediation through self efficacy. *Journal of Health Management*, 14(4), 513-534. doi: 10.1177/0972063412468980
- Erdoğan, P., & Murat, A. K. (2021). Örgütsel stres ve iş tatmini arasında psikolojik dayanıklılığın aracı rolü: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 433-442. doi: 10.18506/anemon.819651
- Evans, W. R., Goodman, J. M., & Davis, W. D. (2010). The impact of perceived corporate citizenship on organizational cynicism, OCB, and employee deviance. *Human Performance*, 24(1), 79-97. doi: 10.1080/08959285.2010.530632
- Göksel, A., & Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde stres kaynakları ile stresle başa çıkmada ve stres durumunda gösterilen davranışların ilişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 20(2), 315-343.
- Güzeller, C.O. ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. *16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*. Antalya: İstanbul Kültür Üniversitesi.



- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. In S. Folkman (Ed.), *The Oxford handbook of stress, health, and coping* (pp. 127–147). Oxford University Press. doi: 10.1093/OXFORDHB%2F9780195375343.013.0007
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In *Professional burnout* (pp. 115-129). Routledge. doi: 10.4324/9781315227979-9
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Kelloway, E. K., & Barling, J. (1991). Job characteristics, role stress and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 64(4), 291-304. doi: 10.1111/J.2044-8325.1991.TB00561.X
- Kim, S., Jung, K., Noh, G., & Kang, L. K. (2019). What makes employees cynical in public organizations? Antecedents of organizational cynicism. *Social Behavior and Personality: An international Journal*, 47(6), 1-10. doi: 10.2224/SBP.8011
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford university press.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007b). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. doi: 10.1111/J.1744-6570.2007.00083.X
- Naus, F., Van Iterson, A., & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human relations*, 60(5), 683-718. doi: 10.1177/0018726707079198
- O'Connell, B. J., Holzman, H., & Armandi, B. R. (1986). Police cynicism and the modes of adaptation. *Journal of Police Science & Administration*.
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual* (6th Ed.). Open University Press.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835. doi: 10.1037/0021-9010.83.6.835
- Prajogo, W., Kusumawati, H., & Wijaya, N. H. S. (2020). Organizational culture as determinant of employee-based antecedents to organizational cynicism. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(1), 881-886. doi: 10.18510/hssr.2020.81105
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 150-163. doi: 10.2307/2391486
- Schaufeli, W., Leiter, M., Maslach, C. and Jackson, S. (1996) Maslach Burnout Inventory-General Survey. In: Maslach, C., Jackson, S.E. and Leiter, M.P., Eds., *The Maslach burnout inventory: Test manual*, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- Siegall, M. (2000). Putting the stress back into role stress: Improving the measurement of role conflict and role ambiguity. *Journal of Managerial Psychology*. doi: 10.1108/02683940010337176
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2010). Depersonalization or cynicism, efficacy or inefficacy: what are the dimensions of teacher burnout?. *European Journal of Psychology of Education*, 25(3), 301-314. doi: 10.1007/s10212-010-0017-6
- Simha, A., F. Elloy, D., & Huang, H. C. (2014). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. *Management Decision*, 52(3), 482-504. doi: 10.1108/MD-08-2013-0422
- Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003). The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes. *Journal of Management*, 29(4), 569-588. doi: 10.1016/S0149-2063\_03\_00025-4

- Stanley, D. J. (1998). *Employee cynicism about organizational change: Development and validation of a measure* (Unpublished Master Thesis). Faculty of Graduate Studies, University of Western Ontario.
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education, 48*, 1273-1296. doi: 10.1007/S11165-016-9602-2
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems, 24*(1), 301-328. doi: 10.2753/MIS0742-1222240109
- Westman, M., Hobfoll, S. E., Chen, S., Davidson, O. B., & Laski, S. (2004). Organizational stress through the lens of conservation of resources (COR) theory. In *Exploring interpersonal dynamics* (Vol. 4, pp. 167-220). Emerald Group Publishing Limited. doi: 10.1016/S1479-3555%2804%2904005-3
- Yasin, T., & Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 9*(2), 568-582.
- Yu, M. C., Lin, C. C., & Hsu, S. Y. (2009). Stressors and burnout: The role of employee assistance programs and self-efficacy. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 37*(3), 365-377. doi: 10.2224/SBP.2009.37.3.365
- Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., & Yang, Q. (2015). The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. *Social Indicators Research, 122*(3), 701-708. doi: 10.1007/s11205-014-0716-5
- Zakaria, S., & Asmawi, A. (2015). Work responsibilities stress among academicians in private universities in Malaysia. *Journal of Education and Vocational Research, 6*, 42-47. doi: 10.22610/JEVR.V6I2.187

**ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI**

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Business, Economics and Management Research Journal'ın hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarına aittir. Yazar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

**Kurul adı:** İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu

**Tarih:** 01/08/2022

**No:** 124

**ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI**

**1. yazar katkı oranı:** % 100