

İŞLETME BİLİMİ

DERGİSİ

THE JOURNAL OF
BUSINESS SCIENCE



JOBS

İşletme Bilimi Dergisi

2022

Cilt:10 Sayı:3



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

JOBS

İşletme Bilimi Dergisi
The Journal of Business Science

Sakarya Üniversitesi / Sakarya University
İşletme Fakültesi / Sakarya Business School

i

Cilt/Volume : 10
Sayı/Issue : 3
Yıl/Year : 2022

ISSN: 2148-0737

DOI: 10.22139/jobs

İNDEKS BİLGİLERİ/ INDEXING INFORMATION



Akademik Araştırmalar İndeksi

Acarindex.com



INDEX
COPERNICUS



RI



Kurucu Sahip/Founder

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ

İmtiyaz Sahibi / Owner

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

Baş Editör / Editor in Chief

Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT

Editör Yardımcıları / Assoc. Editors

Doç. Dr. Özgün ÜNAL

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa AMARAT

Dr. Öğr. Üyesi Ayhan DURMUŞ

Dil ve Yazım Editörü / Spelling and Language Editor

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Kenan ERKAN

Dr. Öğr. Üyesi Semih OKUTAN

Mizanpaj Editörü / Layout Editor

Arş. Gör. Mehmet Oğuzhan KALEM

Editör Kurulu/Editorial Board

Prof. Dr. Bülent SEZEN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Erman COŞKUN	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Mehveş TARIM	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Neşet HİKMET	South Carolina Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan BATMAN	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Recai COŞKUN	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sıdıka KAYA	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Türker BAŞ	Galatasaray Üniversitesi
Doç. Dr. Surendranath Rakesh JORY	Southampton Üniversitesi
Doç. Dr. Sa'ad ALI	Derby Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Denis DIFFO	Coventry Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Liridon KRYEZIU	Rinvest Enstitüsü

Yayın Kurulu / Publication Board

Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT
Prof. Dr. Mustafa Cahit UNGAN
Doç. Dr. Özgün ÜNAL
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa AMARAT
Dr. Öğr. Üyesi Ayhan DURMUŞ

Sekreteryaya / Secretariat

Arş. Gör. Mehmet Oğuzhan KALEM

iv

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

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

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

Hakemler/ Reviewers

İşletme Bilimi Dergisi

2022

Cilt:10 Sayı:3

Prof. Dr. Abdullah Naralan	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Prof. Dr. Adem Öğüt	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan Akın	Kırıkkale Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet Bardakçı	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet Vecdi Can	Uluslararası Vizyon Üniversitesi
Prof. Dr. Ali Taş	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Aykut Hamit Turan	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşe İrmış	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Bayram Şahin	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Bayram Topal	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Bayram Zafer Erdoğan	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Burcu Candan	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Burhanettin Zengin	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Cavit Yeşilyurt	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Cemal İyem	Adnan Menderes Üniversitesi
Prof. Dr. Cemal Sezer	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver Tengilimoğlu	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Durmuş Acar	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Ekrem Tatoğlu	Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Engin Dinç	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Erdoğan Kaygın	Kafkas Üniversitesi
Prof. Dr. Erkan Erdemir	Maltepe Üniversitesi
Prof. Dr. Erman Coşkun	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Prof. Dr. Faruk Anıl Konuk	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih Ertaş	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Prof. Dr. Ferudun Kaya	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Prof. Dr. Fikret Çankaya	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Gültekin Yıldız	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Gülten Gümüştekin	Dumlupınar Üniversitesi
Prof. Dr. Halit Keskin	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Haluk Bengü	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Ayyıldız	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Latif	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Tutar	Eskişehir Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Haydar Sur	Nişantaşı Üniversitesi
Prof. Dr. Himmet Karadal	Aksaray Üniversitesi
Prof. Dr. İsmet Hakkı Eraslan	Düzce Üniversitesi
Prof. Dr. İsmet Şahin	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Kemal Can Kılıç	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Kenan Güllü	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Kıymet Çalıyurt	Trakya Üniversitesi
Prof. Dr. Kubilay Özyer	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Adak	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Akif Çukurçayır	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Aygün	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Barca	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Saraç	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Sarıışık	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Hakemler/ Reviewers

Prof. Dr. Mehmet Selami Yıldız	Düzce Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Ünsal Memiş	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Mesut Çimen	Acıbadem Üniversitesi
Prof. Dr. Muhsin Halis	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Musa Özata	Ahi Evran Üniversitesi
Prof. Dr. Mutlu Başaran Öztürk	Niğde Üniversitesi
Prof. Dr. Nazan Günay	Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Necdet Şensoy	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Nejat Bozkurt	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Nilgün Sarıkaya	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Niyazi Kurnaz	Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Prof. Dr. Nuran Cömert	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz Işık	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz Türkay	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan Batman	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer Torlak	Karatay Üniversitesi
Prof. Dr. Ötügen Senger	Kafkas Üniversitesi
Prof. Dr. Özgür Uğurluoğlu	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan Erdem	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Recai Coşkun	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Prof. Dr. Recep Pekdemir	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi Altunışık	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Ruziye Cop	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin Karabınar	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Selma Arıkan	İstanbul Medeniyet Üniversitesi
Prof. Dr. Selman Aziz Erdem	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Semra Boran	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Serap Benligiray	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Serap İncaz	Nişantaşı Üniversitesi
Prof. Dr. Serdar Özkan	İzmir Ekonomi Üniversitesi
Prof. Dr. Sıdıka Kaya	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Sima Nart	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Suayyip Çalış	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Şakir Sakarya	Balıkesir Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki Özgener	Nevşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Şuayip Özdemir	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer Uğur	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Tuncay Yılmaz	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Türker Baş	Galatasaray Üniversitesi
Prof. Dr. Ümit Gücenme Gençoğlu	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Ümmühan Aslan	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Prof. Dr. Vasfi Haftacı	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Yaşar Kabatas	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Yıldız Özerhan	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf Çelik	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Abdurrahman Benli	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Adem Akbıyık	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Adem Baltacı	İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Hakemler/ Reviewers

İşletme Bilimi Dergisi

2022

Cilt:10 Sayı:3

Doç. Dr. Adem Sağır	Karabük Üniversitesi
Doç. Dr. Ahmet Yağmur Ersoy	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Ali Cüneyt ÇETİN	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doç. Dr. Aşkın Özdağoğlu	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Behçet Yalın Özkara	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Doç. Dr. Bora Yenihan	Kırklareli Üniversitesi
Doç. Dr. Bora Yıldız	İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Buket Bora Semiz	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Doç. Dr. Burcu Adıgüzel Mercangöz	İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Aydın Yılmaz	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Derya Ergun Özler	Dumlupınar Üniversitesi
Doç. Dr. Ebru Demirci	İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Ece Armağan	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Doç. Dr. Erkan ÖZTÜRK	Kırklareli Üniversitesi
Doç. Dr. Emrah Özkul	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Emrah Özsoy	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Emre Yıldırım	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Esra Dil	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Fatih Geçti	Yalova Üniversitesi
Doç. Dr. Fatih Şantaş	Bozok Üniversitesi
Doç. Dr. Ferda Alper Ay	Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Feride Hayırsever Baştürk	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Doç. Dr. Fuat Man	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Gökçe Cerev	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Gülcan Şantaş	Bozok Üniversitesi
Doç. Dr. Gülfen Tuna	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Hacı Mehmet Yıldırım	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr. Halil İbrahim Cebeci	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan Murat Arslan	Düzce Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan Tunahan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Harun Kırılmaz	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Haydar Hoşgör	Uşak Üniversitesi
Doç. Dr. Hayrettin Zengin	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. İsmail Şimşir	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Kazım Ozan Özer	Nişantaşı Üniversitesi
Doç. Dr. Kurtuluş Kaymaz	Bursa Uludağ Üniversitesi
Doç. Dr. Koray Tuan	Çukurova Üniversitesi
Doç. Dr. Lütfi Mustafa Şen	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut Hızıroğlu	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Ali Alan	Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Altınöz	Havettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Han Ergüven	Kırklareli Üniversitesi
Doç. Dr. Metin Reyhanoğlu	Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi
Doç. Dr. Muammer Mesci	Düzce Üniversitesi
Doç. Dr. Üyesi Murat Yıldırım	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Doç. Dr. Musa Said Döven	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Babadağ	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Kemal Demirci	Dumlupınar Üniversitesi

Hakemler/ Reviewers

Doç. Dr. Müjdat Özmen	Osmangazi Üniversitesi
Doç. Dr. Nesrin Akca	Kırıkkale Üniversitesi
Doç. Dr. Nevran Karaca	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Nihal Sütütemiz	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Orhan Kandemir	Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. Osman Uslu	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Doç. Dr. Ömer Okan Fettahlıoğlu	Sütçü İmam Üniversitesi
Doç. Dr. Önder Büberkökü	Van Yüzüncüyıl Üniversitesi
Doç. Dr. Özlem Balaban	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Ramazan Aksoy	Bülent Ecevit Üniversitesi
Doç. Dr. Recep Yılmaz	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Safiye Sencer	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Samet Güner	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Seçil Taştan	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Seda Aydan	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Sedat Bostan	Ordu Üniversitesi
Doç. Dr. Sema Ülkü Akpınar	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Selami Özcan	Yalova Üniversitesi
Doç. Dr. Sema Polatçı	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Doç. Dr. Sema Yiğit	Ordu Üniversitesi
Doç. Dr. Senay Yürür	Yalova Üniversitesi
Doç. Dr. Serkan Deniz	Yalova Üniversitesi
Doç. Dr. Serkan Şengül	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Doç. Dr. Şerife Subaşı	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Doç. Dr. Şevki Ulama	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Şuayyip Doğuş Demirci	İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi
Doç. Dr. Sinan Esen	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Tansel Hacıhasanoğlu	Bozok Üniversitesi
Doç. Dr. Taşkın Kılıç	Ordu Üniversitesi
Doç. Dr. Umut Koç	Osmangazi Üniversitesi
Doç. Dr. Vahit Yiğit	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Umut Sanem Çiftçi	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Doç. Dr. Ümit Alnaçık	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Ümit Çıraklı	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Doç. Dr. Yasemin Özdemir	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Yasin Şehitoğlu	Yıldız Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Yunus Emre Öztürk	Selçuk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi A. Mohammed Abubakar	Aksaray Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Abit Balın	İstanbul Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ali Özgür Karagülle	İstanbul Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Kar	Kırıkkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Karakiraz	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ali Coşkun	Boğaziçi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ali Yılmaz	Kırıkkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Algın Okursoy	Adnan Menderes Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Alper Kurnaz	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Altuğ Çağatay	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ayhan Cesur	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

Hakemler/ Reviewers

Dr. Öğr. Üyesi Ayhan Serhateri	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Aydoğan Durmuş	İstinye Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Aynur İncekırık	Manisa Celâl Bayar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Barış Aksoy	Cumhuriyet Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Behçet Yalın Özkara	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Berna Eren	Acıbadem Üniversitesi,
Dr. Öğr. Üyesi Ceren Giderler Atalay	Dumlupınar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Dilek Özceylan	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Dilruba İZGÜDEN	Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Duygu Ürek	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ebru Özlem Bilgin	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Elif Elçin Günay	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emre Oruç	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ersin İrk	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Fatma Gamze Bozkurt	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Fatma Mumcu Küçükçaylı	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Fatih Budak	Kilis 7 Aralık Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Fırat Altınkaynak	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Filiz Konuk	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Fuat Yalman	Düzce Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Füsun Küçükbay Gökalp	Celal Bayar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan Gürler	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Halil Şimdi	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Halil Türkteviz	KTO Karatay Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Taha Dursun	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İrfan Usta	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İsa Demirkol	Kırıkkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mihriban Cindiloğlu	Hitit Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Metin Bayram	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Cankaya	Hitit Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Musa Said Döven	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Kenan Erkan	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Yıldırım	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Murat Ayanoglu	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Murat Doğdubay	Balıkesir Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Koç	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Yıldırım	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nermin Akyel	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nurperihan Tosun	Cumhuriyet Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan Öztürk	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Onur Dirlik	Osmangazi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Özer Uygun	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Pınar Memiş Sağır	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Rojan Gümüş	Dicle Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sedat Durmuşkaya	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Selma Kılıç Kırılmaz	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sema Yiğit	Ordu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Semih Okutan	Sakarya Üniversitesi

Hakemler/ Reviewers

Dr. Öğr. Üyesi Semra Boğa	Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Serap Taşkaya	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sümeyra A. Danışman	Mevlana Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şevki Ulama	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şule Yıldız	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tarık Semiz	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tayfun Yılmaz	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tuncay Turaboğlu	Mersin Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Zülküf Çevik	Sakarya Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Aykut Yılmaz	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Hüseyin İskender	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. İlker Calayoğlu	Okan Üniversitesi
Dr. Ramazan Kırac	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

Değerli Bilim İnsanları,

İşletme Bilimi Dergisi

2022

Cilt:10 Sayı:3

İşletme Bilimi Dergisi (JOBS)'nin 2022 yılının son sayısı olan Cilt 10 Sayı 3'ü sizlere sunmaktan onur duyuyoruz. Geride bıraktığımız yılda İşletme Bilimi Disiplini bilgi birikimine katkı sunma hedefimizi yayınladığımız makaleler ve bu makalelere sizlerin göstermiş olduğu ilgi ile sürdürmenin gururu içindeyiz. SOBIAD'nden elde edilen bilgilere göre JOBS 2022 yılı sonu itibari ile 1092 atıf almış olup yine SOBIAD'ne göre Q2 diliminde yer almaktadır. 2013 yılında yayın hayatına başlayan ve 10. Cilt 3. Sayı itibari ile toplamda 227 makale yayınlamış olan dergimiz İşletme Bilimi Disiplininin köklü dergilerinden biri olma yolunda emin adımlarla ilerlemektedir. Bu doğrultuda JOBS'un İşletme Bilimi Disiplinine katkı sunmaya devam etmesi amacıyla biz JOBS yayın kurulu olarak var güzümüzle çalışmaya devam etmekteyiz. Elbette bizim çabamız dergimizi tercih eden değerli araştırmacılar başta olmak üzere, makalelerin değerlendirme süreçlerinde kıymetli vakitlerini ayırarak akademik deneyimleri ile bizlere destek olan hakemlerimiz ve dergimizin kıymetli okuyucuları ile değer kazanmaktadır. Bu nedenle sizlere sonsuz teşekkürü borç biliriz.

Dergimizin 10. Cilt 3. Sayısında 5 makale yer almaktadır. Bu sayımızın ilk makalesi Nijeryalı bir araştırmacı olan Adeshola Olugbenga OLUNUGA'nın "Determinants Of Bank Lending And Credit Accessibility Of Micro, Small And Medium Enterprises" başlıklı makalesidir.

Dergimiz son sayısının ikinci makalesi Asiye Yüksel AĞARGÜN ve Tülay TURGUT'un İngilizce olarak kaleme aldığı "Remote Working And Work-Family Conflict During The Covid-19 Outbreak" başlıklı makedir.

Sayıda yer alan bir diğer makale Enver BOZDEMİR ve Ali Özgür GÜLEY'in "Sağlık Hizmeti Sunan Özel İşletmelerin Finansal Analizi: Merkez Bankası Verileri Üzerine Bir Çalışma" başlıklı makalesidir.

Sayımızın dördüncü makalesi Zeynep ÖZENİR HAYDAROĞLU ve Alpaslan YAŞAR tarafından hazırlanan "Muhasebe Tahmin Değişikliklerinin Finansal Tablolardaki Yansımaları: BİST Şirketlerinin Analizi (2013-2021)" başlıklı makedir.

Sayımızın son makalesi ise İngilizce olarak hazırlanan "The Effect Of Personality Characteristics Of Healthcare Workers On Their Perceptions Of Organizational Support And Organizational Trust" makedir. Bu makale Tekin SANCAR ve Fuat YALMAN tarafından hazırlanmıştır.

Yukarıda kısaca değinildiği üzere JOBS bu sayısında yurt içinden ve yurt dışından gelen çoğunluğu İngilizce olarak hazırlanan araştırma makaleleri ile Uluslararası Dergi niteliğini güçlendirmiştir. Dergimizin önceki sayılarına benzer olarak bu sayısı da İşletme Biliminin farklı disiplinlerinden makaleler ile sizlerin huzurundadır.

Sonraki sayılarımızda işletmeciliğin güncel çalışmalarını bilim dünyasının hizmetine sunmak için siz değerli bilim insanları ve araştırmacıların katkılarını bekliyoruz. Dergimizin okurlarımız ve bilim insanlarına faydalı olması dileklerimizle...

Saygılarımızla...

Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT

Editör

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2022 Cilt (Vol.) 10 Sayı (No) 3

Araştırma Makaleleri/Research Articles

-
- Determinants Of Bank Lending And Credit Accessibility Of Micro, Small And Medium Enterprises**
Mikro, Küçük Ve Orta İşletmelerde Banka Kredisinin Ve Kredi Erişilebilirliğinin Belirleyicileri 299-313
Adeshola Olugbenga OLUNUGA
-
- Remote Working And Work-Family Conflict During The Covid-19 Outbreak**
Covid-19 Salgınında Uzaktan Çalışma Ve İş-Aile Çatışması 315-336
Asiye Yüksel AĞARGÜN ve Tülay TURGUT
-
- Sağlık Hizmeti Sunan Özel İşletmelerin Finansal Analizi: Merkez Bankası Verileri Üzerine Bir Çalışma**
Financial Analysis Of Private Enterprises Providing Health Care: A Study On Central Bank Data 337-361
Enver BOZDEMİR ve Ali Özgür GÜLEY
-
- Muhasebe Tahmin Değişikliklerinin Finansal Tablolardaki Yansımaları: BİST Şirketlerinin Analizi (2013-2021)**
Reflections of Changes in Accounting Estimates on Financial Statements: Analysis of BIST Companies (2013-2021) 363-385
Zeynep ÖZENİR HAYDAROĞLU ve Alpaslan YAŞAR
-
- The Effect Of Personality Characteristics Of Healthcare Workers On Their Perceptions Of Organizational Support And Organizational Trust**
Sağlık Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin Onların Örgütsel Destek Ve Örgütsel Güven Algıları Üzerindeki Etkisi 387-406
Tekin SANCAR ve Fuat YALMAN
-

DETERMINANTS OF BANK LENDING AND CREDIT ACCESSIBILITY OF MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES

Asst. Prof. Dr. Adeshola Olugbenga OLUNUGA

Department of Finance, Faculty of Management Sciences, University of Lagos, Lagos, Nigeria
uadeshola2001@yahoo.com
ORCID: 0000-0001-7390-3938

Determinants
of Bank
Lending and
Credit
Accessibility of
Micro, Small
and Medium
Enterprises
299

ABSTRACT

Aim: The aim of the study is, besides other things, to establish the extent in which determinants of bank lending are implemented in association with the performance of micro, small and medium enterprises in Nigeria.

Method: The study applied the econometrics method of data analysis. Secondary data for the research were gathered from the Central Bank of Nigeria's Statistical Bulletin, which has a long history of providing accessible, adequate, accurate, and reliable data. Multiple regression analysis was used in conjunction with Stata software.

Findings: The study shows that bank size has a significant influence on bank lending to MSMEs, the regression coefficient further reveals that bank size is negatively associated with bank lending to MSMEs, this implies that an increase in bank size will not always bring about an increase in bank lending to MSMEs. The finding also shows that credit risk and bank liquidity have a significant influence on bank lending to MSMEs, the regression result further reveals that credit risk is negatively associated with bank lending to MSMEs, thus implying that an increase in credit risk will cause a decrease in lending to MSMEs in the same vein liquidity ratio was found to be positively related to bank lending to MSMEs, thus implying that higher liquidity ratio will propel higher bank lending to MSMEs. Finally, the finding shows that the volume of deposits and interest rates have a significant relationship with bank lending to MSMEs. The regression result further reveals that interest rate is negatively associated with bank lending to MSMEs, thus implying that an increase in interest rate will cause a decrease in bank lending to MSMEs. In the same vein volume of deposits was found to be positively related to bank lending to MSMEs, thus implying that an increase in the volume of deposits will cause an increase in bank lending to MSMEs

Makale Geliş Tarihi/Received for Publication : 25/03/2022
Birinci Revizyon Tarihi/ 1th Revision Received : 14/04/2022
Kabul Tarihi/Accepted : 09/12/2022

Atıfta Bulunmak İçin/ For Citation:

Olunuga, A. O. (2022). Determinants of bank lending and credit accessibility of micro, small and medium enterprises. *Journal Of Business Science*, 10(3), 299-313.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



Results: The study concluded that the determinants of bank lending have an effect on the access to capital and the development of MSMEs in Nigeria. The research suggested that banks should develop an alternative financing strategy that would alleviate lending constraints to MSMEs. This is because MSMEs are subjected to strict terms and conditions by banks, prompting them to seek other sources of funding that may be insufficient to finance their operations and ensure their survival.

Keywords: Determinants of Bank Lending, Credit Accessibility, MSMEs Growth, Commercial Banks, Economic Development

MİKRO, KÜÇÜK VE ORTA İŞLETMELERDE BANKA KREDİSİNİN VE KREDİ ERİŞİLEBİLİRLİĞİNİN BELİRLEYİCİLERİ

ÖZ

Amaç: Çalışmanın amacı Nijerya'daki mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerin performansı ile uygulanan banka kredileri belirleyicilerinin ne ölçüde ilişkili olduğunu tespit etmektir.

Yöntem: Çalışmada veri analizi için ekonometri yöntemi uygulandı. Araştırma için ikincil veriler, erişilebilir, yeterli, doğru ve güvenilir veriler sağlama konusunda uzun bir geçmişe sahip olan Nijerya Merkez Bankası İstatistik Bülteni'nden toplanmıştır. Stata yazılımı ile birlikte çoklu regresyon analizi kullanıldı.

Bulgular: Çalışma, banka büyüklüğünün KOBİ'lere verilen banka kredileri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Regresyon katsayısı banka büyüklüğünün KOBİ'lere verilen banka kredileri ile negatif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır, bu da banka büyüklüğündeki bir artışın her zaman bankaların kredilerinde bir artışa neden olmayacağı anlamına gelmektedir. Bulgular ayrıca kredi riskinin ve banka likiditesinin bankaların KOBİ'lere kredi vermeleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Regresyon sonucu kredi riskinin bankaların KOBİ'lere kredi vermeleriyle negatif ilişkili olduğunu ortaya koymakta, dolayısıyla kredi riskindeki bir artışın kredi vermede azalmaya neden olacağını ima etmektedir. Benzer şekilde likidite oranının KOBİ'lere banka kredisi vermeyle pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu da daha yüksek likidite oranının KOBİ'lere daha yüksek banka kredisi verilmesini teşvik edeceğini göstermektedir. Son olarak, bulgular mevduat hacminin ve faiz oranının bankaların KOBİ'lere verdiği kredilerle önemli bir ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Regresyon sonucu ayrıca, faiz oranının KOBİ'lere verilen banka kredileri ile negatif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır, bu nedenle faiz oranındaki bir artışın KOBİ'lere verilen banka kredilerinde bir azalmaya neden olacağını göstermektedir. Benzer şekilde mevduat hacminin banka kredileri ile pozitif ilişkili

olduğu bulunmuştur. Bu, mevduat hacmindeki bir artışın, KOBİ'lere verilen banka kredilerinde bir artışa neden olacağı anlamına gelmektedir.

Sonuçlar: Çalışmada banka kredilerinin belirleyicilerinin Nijerya'daki KOBİ'lerin sermayeye erişimi ve gelişimi üzerinde bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma bankaların KOBİ'lere yönelik kredi kısıtlamalarını hafifletecek alternatif bir finansman stratejisi geliştirilmesi gerektiğini öne sürmektedir. Bunun nedeni, KOBİ'lerin bankalar tarafından katı hüküm ve koşullara tabi tutulmaları ve bu nedenle KOBİ'lerin faaliyetlerini finanse etmek ve hayatta kalmalarını sağlamak için yetersiz olabilecek başka finansman kaynakları aramaya sevk etmesidir.

Anahtar Kelimeler: Banka Kredisinin Belirleyicileri, Kredi Erişilebilirliği, KOBİ'lerin Büyümesi, Ticari Bankalar, Ekonomik Kalkınma

I. INTRODUCTION

MSMEs are frequently cited as the driving force behind economic growth and equitable development in both developed and developing countries. Development strategists have argued for a greater reliance on micro, small, and medium-sized businesses to spur economic growth, particularly in the developing world's emerging nations (Sawar, 2013). MSMEs are labor intensive, capital intensive, and account for the lion's share of the one million new jobs necessary by the end of the century. Micro, small, and medium-sized enterprises account for more than 10% of all businesses registered in Nigeria. For various reasons, they are deemed vital to the country's economic prosperity. MSMEs in the country have received scant attention, despite the fact that they employ nearly three times as many people as large manufacturing firms and also play vital roles in the economy (Ashamu, 2014).

Finance has been described as a vital component in the establishment, growth, and success of micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs). According to Afolbi and Oni (2016), MSMEs use a variety of financing methods, ranging from initial internal sources such as the owner-personal manager's savings and retained profits to informal external sources such as financial assistance from family and friends, trade credit, venture capital, and angel financiers, to formal external sources represented by financial intermediaries such as banks. According to Ana (2008), banks are a vital source of financing for businesses, particularly micro, small, and medium-sized firms (MSMEs) that lack access to capital markets. Commercial banks are designed to bridge the

funding gap created by informal or internal sources of funding. On the other hand, banks are hesitant to lend to the subsector.

There is a dearth of financial institutions capable of meeting the economy's medium- and long-term lending requirements. Micro, small, and medium-sized firms are no exception, and they bear a disproportionate burden as a result of the country's lack of resources for development and progress. According to Aremu and Adeyemi (2011), credit issues for MSMEs may not always be the result of information gaps regarding the range of funding institutions and the scope of services offered by these institutions, but rather of insufficient preparation on the part of micro, small and medium entrepreneurs submitting credit assistance requests. The subsector continues to suffer a capital gap for new micro, small, and medium-sized firms, as well as the expansion of existing ones. While some MSMEs are creditworthy and hence qualify for loans, the MSMEs subsector's high risk is frequently an impediment. Collateral for loans is a big concern. Ariyo (2008) proceeded by adding that the majority of entrepreneurs in MSMEs live in their own homes in rural areas or in rented housing in urban areas. Rural residences and estates may be ineligible for collateral security. Recovery of claims and collateral realization are frequently quite limited. Credit protection is harmed further by the extremely slow issuance of titles due to a lack of acceptable property registration processes and insufficient resources at property registration offices.

Inefficient and time-consuming legal and judicial processes jeopardize credit recovery. Additionally, due to the low account turnover, servicing MSMEs corporate accounts is risky and difficult to manage. Other elements, according to Ayozie and Latinwo (2010), may influence commercial banks' lending decisions. These considerations include a firm's performance and projected future cash flows adjusted for risks and transaction costs, as well as owner characteristics that may impact a bank's willingness to offer credit to or not to MSMEs. Additionally, Eze and Okoye (2014) highlighted that additional owner characteristics include the size of the business, the owner/age, manager's gender, educational background, and whether the business has financial or audited financial statements. While some of these characteristics help a commercial bank decide whether or not to give credit, others work against it.

Currently, MSMEs rely largely on commercial banks for expansion financing. MSMEs' financial requirements are increasing, which has attracted

the attention of the Nigerian government. Recognizing the importance of addressing MSMEs' financing issues, the government has adopted a plethora of legislation targeted at providing adequate finance for Nigeria's micro, small, and medium-sized firms. Nigeria's successive governments have continued to articulate policy measures and programs in recognition of these potential subsectors in order to achieve industrial growth and development. These measures and programs include direct participation alone or in collaboration with the private sector, interest groups, external assistance, industrial incentives, and adequate financing (CBN, 2011).

II. LITERATURE REVIEW

The MSMEs subsector's importance cannot be overemphasized. The subsectors make a significant contribution to a variety of socioeconomic goals, including job creation, national production and exports, fostering new entrepreneurship, and establishing the industrial backbone of the economy. Obasan and Adediran (2010). It is vital to emphasize the importance of entrepreneurship development; the role entrepreneurs play in economic growth, and the funding mechanisms used by entrepreneurs, both formal and informal. Alhassan and Sakara (2014) believe that numerous nations' development experiences suggest that micro, small, and medium-sized firms can contribute significantly to the achievement of numerous development goals. These include output growth, employment creation, and even industry relocation within nations' borders, income redistribution, the promotion of local entrepreneurship and technology, as well as intermediate product manufacture to plug inter- and intra-industry leakages. Azende (2011) states that MSMEs encompass a range of businesses kinds that engage in a variety of economic activities throughout the country. MSMEs, according to Ladime, Sarpong, and Osei (2013) include artisans who produce local agricultural implements, vegetable shop owners, tailors, iron fabricators, roadside mechanics, small transport firms, internet cafés, small engineering or software firms, and medium-sized automotive parts manufacturers, grocery stores, hair salons, supermarkets, textile retail businesses, footwear, and bakeries. Certain MSMEs manufacture goods for domestic or worldwide markets (Calice et al., 2012).

MSMEs, on the other hand, have two financing options: internal and external sources, with internal sources accounting for the bulk of micro and small-scale businesses (Kwaning & Kyereh, 2015). Bank financing and other

forms of institutional credit, as well as public equity and debt obtained through the stock market, are all examples of external sources of finance (Nkuah et al., 2013). MSMEs must rely on informal financial institutions such as savings and loan associations, traditional moneylenders, friends and family due to a lack of external finance. According to Obamuyi (2007), the government has taken a number of efforts to boost the credit availability to the MSMEs sub-sector in order to ensure that they have access to external sources of funding. Additionally, the government sought collaboration with bilateral and international organizations, as well as non-governmental organizations (NGOs), to aid Nigeria's MSMEs. According to Okpara and Pamela (2007), the government established institutions such as the Small Scale Credit Scheme, the Microfinance Banks (MFBs) scheme, the Bank of Industry (BOI), the Bank of Agriculture (BOA), the Nigerian Export and Import Bank (NEXIM), the National Economic Reconstruction Fund (NERFUND), and the Agricultural Credit Guarantee Scheme (ACGS) in an attempt to reposition the MSMEs sub-sector through access to financing. As a result, financing for this crucial sector of the economy is expected to increase (Safiriyu & Njogo, 2012).

III. THEORETICAL AND EMPIRICAL ISSUE

Both theoretical and empirical studies have been conducted with considerable effort.

The classical theory argues that loan availability reduces the gap between a company's available and required capital. Due to the gap between existing and needed assets, companies need loans. Aryeetel et al. (1994) categorized loan demand. Perceived, potential, and revealed credit demand. A corporation with a perceived need for cash has a financial restriction. Potential demand is cash demand that cannot be met owing to institutional obstacles and market faults. Revealed demand is cash application at a certain interest rate. Moneylenders and borrowers must state their need for cash, but loan applications may not always reflect actual needs. Gale (1991) defined effective demand as the financial sector's total investor credit. High interest rates hinder credit demand, according to Boon (1989). According to Steel and Webster (1992) and Nissanke and Aryeetey (1995), credit sector liberalization has not enhanced SME loan availability (SMEs). Steel and Webster (1989) found that SMEs' inability to expand operating capital and fund new investments hindered their growth.

Credit rationing is an idea that was first introduced in a seminal paper by economists Joseph Stiglitz and Paul Weiss (1981). Higher interest rates may create an additional incentive for adverse selection and risk taking. Thus lenders try to establish quantitative limitations on the amount of debt the borrower can receive (a practice sometimes known as "equilibrium quantity rationing of credit"). Based on the assumption that information asymmetry characterizes imperfect loan markets, the strategy assumes that it would be too costly for banks to collect accurate information about borrowers and monitor their actions. To protect themselves and the credit market from the adverse selection problem of rising prices and ever-increasing demand, banks in this model are assumed to maximize profits through their choice of interest and collateral (thereby reducing the probability of default on their loans), while potential borrowers are assumed to maximize profits through the choice of projects (Mutoko & Mutoko, 2015; Helsen & Chmelar, 2014). Therefore, without the aid of price, demand will exceed supply, and the market will collapse (Helsen & Chmelar, 2014).

Credit rationing can take many forms, deviating from temporary to permanent and dependent on the duration of the surplus demand and, most importantly, the conditions under which the lending rate is reduced. Small and medium-sized enterprise (SME) investment will be constrained to what is available from liquid assets and internal cash flows if interest rates are raised, credit is rationed quantitatively, or collateral is not provided (Campello et al., 2010). Furthermore, banks are more likely to ration credit rather than change lending rates in response to a rise in interest rates by the central bank due to the imperfect structure of financial markets and the presence of adverse selection (Ladime et al., 2013). Small and medium-sized firms (SMEs) rely heavily on credit in order to accrue significant savings, and this is true for economies as a whole. Small and medium-sized businesses (SMEs) have unique challenges when trying to secure financing because they are often unable to provide adequate collateral. Collateral reduces the lender's risk of default and the borrower's loss in the event of default, making it an attractive incentive (Ghosh et al., 2000). However, because of the economy's volatility, banks are being extremely careful with their lending policies. Banks' loan rationing exacerbates SMEs' financial crises, which can have a negative impact on their performance because the SME sector is seen as risky.

The theoretical debate over the impact of bank lending on companies' credit accessibility has resulted in empirical expositions aiming at demonstrating an economic connection and causal factors influencing both bank lending determinants and credit accessibility of MSMEs. Numerous studies have examined the effect of various aspects of bank lending on the performance and development of small and medium-sized businesses. Nwosa & Oseni (2013), for example, investigated the effect of bank loans to SMEs on industrial production in Nigeria from 1992 to 2010. The research concluded, using an error correction model, that bank loans to the SME sector had a substantial effect on manufacturing production in both the long and short term.

Dada (2014) evaluated the effect of commercial banks' loans on SMEs development by constructing multiple regression models using the ordinary least squares (OLS) technique. A positive and significant effect of commercial bank lending to SMEs, as measured by wholesale and retail trade output as a component of GDP, is found. Still, a negative effect of exchange rate and interest rate is found.

Akingunola (2011) investigated the funding alternatives accessible to SMEs in Nigeria and their impact on economic development. The Spearman's Rho correlation coefficient was used to evaluate the connection between the funding of SMEs and the amount of investment. The Rho value of 0.643 showed a substantial and positive connection between SMEs funding and economic development in Nigeria at the 10% level of significance.

Duru and Lawal (2012) studied the impact of Nigeria's banking reforms on SME growth. The study used a model to predict SME production performance based on company characteristics, ownership, and financial sector financing. The findings suggest that each of these elements has a significant positive impact on SMEs in Nigeria. It is therefore recommended that the government create an enabling environment for SMEs by providing sufficient infrastructure and security to minimize the cost of doing business in the economy.

Funding SMEs in Nigeria has been studied by Afolabi (2013). The study estimated a multivariate regression model using OLS. According to the findings, SMEs' output, as defined by GDP wholesale and retail trade output, commercial bank loans to SMEs, and the naira's exchange rate relative to the USD have positive effects on economic growth, whereas lending rates have negative

effects. However, SMEs output and commercial banks' lending to SMEs were key contributors to improving Nigeria's economic development.

There are many empirical studies on the issue of MSMEs funding; nevertheless, based on the reviewed literature, the available data indicates that this study topic warrants additional examination. The effect of bank lending determinants on loan accessibility for MSMEs seems to be inadequate, which explains why banks have a lackadaisical attitude about lending to MSMEs.

IV. METHODOLOGY

The study's objective is to ascertain the degree to which bank lending determinants are applied in order to offer credit to MSMEs. To do this, an econometrics method of data analysis was used. Secondary data for the research were gathered from the Central Bank of Nigeria's Statistical Bulletin and Nigeria Bureau of Statistics report on MSMEs from 1990-2020, which has a long history of providing accessible, adequate, accurate, and reliable data. Ethics committee approval was not obtained because secondary data were used in the study. Multiple regression analysis was used in conjunction with Stata software.

Based on the literature reviewed, the following model is specified which is expressed as:

$$NLA_t = f(BSZ_t, CRK_t, LQY_t, VDE_t, IRT_t) \dots \dots \dots \text{equ 1}$$

To ascertain the effect of these factors on net loans and advances, the following multiple regression equation is specified explicitly in functional form:

$$NLA_t = \beta_0 + \beta_1 BSZ_t + \beta_2 CRK_t + \beta_3 LQY_t + \beta_4 VDE_t + \beta_5 IRT_t + \mu_1 \dots \dots \dots \text{equ 2}$$

Where;

NLA= Net loan and advances to MSMEs, BSZ = Bank size, CRK = Credit risk, LQY = Commercial bank liquidity, VDE = Volume of deposit, IRT = Interest rate, β_0 = Constant, β_1 - β_5 = Regression coefficient, ϵ = Error term

4.1. Data Presentation and Analysis

Table 1. Multiples Regression

NLA	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf Interval]	Sig
BSZ	6.033	1.914	3.15	0.012	-2.045 1.979	**
CRK	-10.241	2.302	-2.42	0.022	-63.730 43.247	**
LQY	-0.107	0.009	-11.88	0.000	-0.011 0.026	***
VDE	0.650	0.091	-7.14	0.003	-2.667 1.367	***
IRT	-0.247	0.050	-4.94	0.011	-0.063 0.156	***
Constant	14.327	2.246	6.38	0.000	9.385 19.270	***
Mean dependent var	10.082		SD dependent var		0.738	
R-squared	0.914		Number of obs		17.000	
F-test	23.395		Prob > F		0.000	
Akaike crit. (AIC)	7.189		Bayesian crit. (BIC)		12.188	

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Source: STATA 13 Output

4.2. Findings and Discussion

From the regression results obtained, it is observed that the constant parameter (β_0) has a positive coefficient, bank size (BSZ) and volume of deposit (VDE) have a positive effect on the dependent variable net loan and advances (NLA) thus, implying that a unit change in bank size (BSZ) and volume of deposit (VDE) will propel an increase of 6.033 and 0.650 in net loan and advances (NLA respectively).

The coefficient of credit risk (CRK), liquidity ratio (LQY) and interest rate (IRT) is negative implying that a unit increase in credit risk (CRK), liquidity ratio (LQY) and interest rate (IRT) will cause a decrease of -10.241, -0.107, -0.247 in net loan and advances (NLA) respectively. These findings supports the findings of Oyebowale and Karley (2018) and Matousek and Solomon (2018).

The coefficient of determination adjusted (R^2) value of 0.914. This implies that (bank size (BSZ) volume of deposit (VDE), credit risk (CRK), liquidity ratio (LQY), and interest rate (IRT)) account for 58.5% of the variation in share price volatility. The remaining balance of 8.6% variation in the dependent net loan and advances (NLA) can be explained by other factors outside the variables studied.

V. CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS

The research discovered that bank lending determinants had a substantial impact on the credit availability of micro, small, and medium-sized businesses in Nigeria. Additionally, the research showed that commercial banks' lending to MSMEs had a substantial impact on bank size. Credit risk and commercial bank liquidity have a significant impact on lending to MSMEs; deposit volume and interest rate also have a sizable impact on lending to MSMEs. The study's findings suggest that banks' credit strategies should prioritize the provision of credit to micro, small, and medium-sized enterprises. This is because the MSME sector is essential and vital to economic growth and employment generation. Effective lending regulations for MSMEs will significantly alleviate the financial restrictions that the majority of MSMEs in Nigeria experience. Banks could thus develop an alternate financing strategy that would alleviate lending constraints to MSMEs. This is because MSMEs are forced to seek other means of funding due to the banking sector's strict terms and conditions, which may be insufficient to support their operations. Banks should pay particular attention to interest rates when lending to micro, small, and medium-sized businesses in order to encourage them to seek financing. This will expand banks' loan portfolios, thus increasing profitability while also boosting MSMEs' growth. Finally, banks should develop risk mitigation strategies to guarantee that MSMEs meet their loan payback requirements.

ARTICLE INFORMATION FORM

Author Contributions:

Idea / Concept: Adeshola Olugbenga OLUNUGA

Research Design: Adeshola Olugbenga OLUNUGA

Article Writing: Adeshola Olugbenga OLUNUGA

Data Collection: Adeshola Olugbenga OLUNUGA

Analysis: Adeshola Olugbenga OLUNUGA

Critical Reading: Adeshola Olugbenga OLUNUGA

Conflict of Interest Statement

No grants were received from any public, private or non-profit sectors for this research.

REFERENCES

- Afolabi, A. A., & Oni, E. O. (2016). Effect of micro-finance banks on micro, small and medium scale enterprises (MSMEs) in Nigeria. *Management Review Journal*, 6(12), 7-19.
- Afolabi, M. O. (2013). Growth effect of small and medium enterprises (SMEs) financing in Nigeria. *Journal of Africa Macro-Economic Review*, 3(1), 193-205.
- Agyapong, D., Agyapong, G. K. Q., & Darfor, K. N. (2011). Criteria for assessing small and medium enterprises borrowers in Ghana. *International Business Research*, 4(4), 132-138.
- Akingunola, R. O. (2011). Small and medium scale enterprises and economic growth in Nigeria: an assessment of financing options. *Pakistan Journal of Business and Economic Review*, 2(1), 78-97.
- Alhassan, F. & Sakara, A. (2014). Socio-economic determinants of small and medium enterprises (SMEs) Access to credit from the Barclays Bank in Tamale-Ghana. *International Journal of Humanities & Social Science Studies*, 1(2), 26-36.
- Ana, I. (2008). Nigerians and micro financing: a paper presented at the 5th Nigeria-German Business Group Conference in Dusseldorf, Germany on the 6th September 2008. *Arabian Journal of Business and Management Review* 1(7), 3-12.
- Aremu, M. A., & Adeyemi, S. L. (2011). Small and medium scale enterprises as a survival strategy for employment generation in Nigeria. *Journal of Sustainable Development*, 4(1), 3-8.
- Ariyo, D. (2008). Small firms are the backbone of the Nigerian Economy Africa Economic Analysis, *Academy of Management Journal*, 1(1), 109-124.
- Aryeetey, E., Baah-Nuoko, T., Duggleby, T., Hettige, H., & Stell, W. F. (1994). Supply and demand for finance of small enterprises in Ghana. *World Bank Discussion Paper*. No 251, African technical department series, World Bank: Washington, DC
- Ashamu, S. O. (2014). The impact of micro-finance on small scale business in Nigeria. *Journal of Policy and Development Studies*, 9(1), 3-12.
- Ayozie, D. O., & Latinwo, H. K. (2010). Entrepreneurial developments and small scale industry contribution to Nigerian National Development. *A Marketing Interface and Information Management and Business Review*, 1(2), 51-68.
- Azende, T. (2011). An empirical evaluation of small and medium enterprises equity Investment scheme in Nigeria. *European Journal of Business Economics and Accountancy*, 4(4), 2056-2068.

- Calice P., Chando, V. M., & Sekioua, S. (2012). Bank financing to small and medium enterprises in East Africa: findings of a survey in Kenya, Tanzania, Uganda and Zambia. Working Paper Series No 146, African Development Bank, Tunis: Tunisia.
- Campello, M., Graham, J. R., & Harvey, C. R. (2010). The real effects of financial constraints: evidence from a financial crisis. *Journal of financial Economics*, 97(3), 470-487.
- CBN, (2011). Central Bank of Nigeria Bankers' Committee, *Revised operational guidelines for the operation of small and medium enterprises equity investment scheme (SMEEIS)*.
- Cucinelli, D. (2013). The relationship between liquidity risk and probability of default: Evidence from the Euro Area, risk governance and control: *Financial Markets and Institutions*, 3(1), 42-50.
- Dada, R. M. (2014). Commercial banks' credit and SMEs development in Nigeria: an empirical review. *International Journal of Research (IJR)*, 8(5), 305-320.
- Duru, M., & Lawal, M. K. (2012). Financial sector reforms and the growth of small and medium enterprises (SMEs) in Nigeria. *Universal Journal of Management and Social Sciences*, 2(2), 86-97.
- Edgar, R. F. (1971). *Measures of Credit Risk and Experience*. NBER, ISBN: 0-87014 228-3. <http://www.nber.org/books/fied71-1>.
- Eriki-Omohezuanun, P., & Inegbenebor, A. (2009). Capacity of small and medium enterprises in Nigeria to access institutional equity finance. *Research Journal of Business Management*, 3(2), 1-5.
- Eze, O. R., & Okoye, V. (2014). Appraisal of determinants of lending behaviour of deposit money banks in Nigeria. *International Journal of Scholarly*, 2(3), 142-155.
- Fan, L., & Yijun, Z. (2014). *The impact of credit risk management on profitability of money deposit banks*. A Study of Europe Umea School of Business and Economics Spring Semester, 2014.
- Ferrouhi, E. M. (2014). Bank liquidity and financial performance: Evidence from Moroccan banking industry. *Business: Theory and Practice*, 15(4), 351-361.
- Gale, W. G. (1991). Economics effects of federal credit programme. *American Economic Review*, 81, 135-152.
- Ghosh, P., Mookherjee, D., & Ray, D. (2000). Credit rationing in developing countries: an overview of the theory. *Readings in The Theory of Economic Development*, 7, 383-401.

**Determinants of
Bank Lending and
Credit
Accessibility of
Micro, Small and
Medium
Enterprises**
312

- Gizaw, M., Kebede, M., & Selvaraj, S. (2015). The impact of credit risk on profitability performance of commercial banks in Ethiopia. *African Journal of Business Management*, 9(2), 59–66.
- Gulpinar N., & Pachamanova, D. (2013). A robust optimisation approach to asset-liability management under time-varying investment opportunities. *Journal of Banking and Finance*, 37, 2081-2041.
- Helsen, F., & Chmelar, A. (2014). *Collateral and Credit Rationing: The role of collateral in explaining and remediating the limited flow of credit to households and SMEs* (No. 8946). Centre for European Policy Studies.
- Henroid, M. (2007). *Asset Liability Management: Strategic and Regulatory Issues For Asia Pacific Banks*. Sungard Bancware.
- Kwaning, C. O., Nyantakyi, K., & Kyereh, B. (2015). The Challenges behind SMEs' access to debts financing in the Ghanaian Financial Market. *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*, 3(2), 16-30.
- Ladime, J., Sarpong-Kumankoma, E., & Osei, K. A. (2013). Determinants of bank lending behaviour in Ghana. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 4(17), 42-48.
- Matousek, R., & Solomon, H. (2018). Bank lending channel and monetary policy in Nigeria. *Research in International Business and Finance*, 45, 467–474. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2017.07.180>.
- Mutoko, W. R., & Mutoko, W. R. (2015), (December). Challenges of financing small, medium and micro-enterprises: the case of Botswana. In *Proceedings of the 7th International Conference on Business and Finance* (p. 21). AOSIS.
- Nissanke, M., & Aryeetey, E. (1995). Financial integration and development in Sub-Saharan Africa, *World Bank Discussion Papers*, African Technical Department, Washington: DC.
- Nkuah, J. K., Tanyeh, J. P., & Gaeten, K. (2013). Financing small and medium enterprises (SMEs) in Ghana: challenges and determinants in accessing bank credit, *International Journal of Research in Social Sciences*, 2(3), 12-25.
- Nwosa, P. I., & Oseni, I. O. (2013). The impact of bank loans to small and medium enterprises on manufacturing output in Nigeria. *Journal of Social and Development Sciences*, 5(2), 212-217.
- Obamuyi, T. M. (2007). An exploratory study of loan delinquency among small and medium enterprises (SMEs) in Ondo State of Nigeria. *Labour and Management in Development*, 8(3), 1-10.

- Obasan, K. A., & Adediran, O. A. (2010). The role of industrial sector in the economic development of Nigeria. *Journal of Management and Society*, 1(2), 9-16.
- Okpara, J. O., & Pamela, N. (2007). Strategic export orientation and internationalization barriers: evidence from SMEs in a developing economy. *Journal of International Business and Cultural Studies*, 4, 1-10.
- Oyebowale, A., & Karley, N. (2018). Investigating finance-growth nexus: further evidence from Nigeria. *International Journal of Economics and Finance*, 10(9), 121-135.
- Safiriyu, A. M., & Njogo, B. O. (2012). Impact of small and medium scale enterprises in the generation of employment in Lagos State. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 1(11), 107-151.
- Sawar, H. (2013). *Small and Medium Size Enterprises in Economic development: the UNIDO Experience*. Industrial Development Officer UNIDO: Vienna.
- Steel, W. F. & Webster, L. M. (1989). Building the role of SMEs: lessons learned from credit programme. *Courier*, no 115, May-June, 64-65.
- Stiglitz, J. E., & Weiss, A. (1981). Credit rationing in markets with imperfect information. *The American Economic Review*, 71(3), 393-410.

REMOTE WORKING AND WORK-FAMILY CONFLICT DURING THE COVID-19 OUTBREAK

Remote Working
and Work-Family
Conflict During
the Covid-19
Outbreak
315

Öğr. Gör. Asiye Yüksel AĞARGÜN

Boğaziçi Üniversitesi
asiye.agargun@boun.edu.tr
ORCID: 0000-0002-4284-9198

Prof. Dr. Tülay TURGUT

Marmara Üniversitesi
tturgut@marmara.edu.tr
ORCID: 0000-0002-6022-1652

ABSTRACT

Aim: The COVID-19 outbreak started a new era as it changed the balance between work and family by necessitating remote working. However, only a few studies have investigated work-family conflict during the pandemic. Hence, the primary aim of this study is to examine work arrangement and work-family conflict relationship. It is also expected that gender will have a moderating role that affects work-family conflict in different ways depending on work arrangements. The second purpose of the study is to explore the aspects that facilitate working from home.

Method: The sample consisted of 245 employees working in finance and information sectors in Turkey. Data was collected by using questionnaires.

Findings: Results indicated that office workers had higher work-to-family conflict than remote workers and hybrid workers. No significant difference was found on family-to-work conflict regarding the work arrangement, and gender did not act as a moderator. Regarding the second purpose of the study, the aspects that facilitate working from home were classified into three categories. In the content analysis, the most repeated codes were related to working conditions, followed by physical and psycho-social needs.

Results: This research is one of the first investigations in Turkey to explore the relationship between work arrangement and work-family conflict during the COVID-19 outbreak providing important results regarding the remote working arrangements adopted by many organizations worldwide.

Keywords: Remote working, Hybrid working, Work-family conflict, Work-life balance.

Makale Geliş Tarihi/Received for Publication : 24/05/2022
Birinci Revizyon Tarihi/ 1th Revision Received : 12/06/2022
Kabul Tarihi/Accepted : 09/12/2022

Atıfta Bulunmak İçin/For Citation:

Ağargün, A. Y., & Turgut, T. (2022) Remote working and work-family conflict during the Covid-19 outbreak. *Journal of Business Science*, 10(3), 315-336.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



COVID-19 SALGININDA UZAKTAN ÇALIŞMA VE İŞ- AİLE ÇATIŞMASI

ÖZ

Amaç: COVID-19 salgını, uzaktan çalışmayı gerekli kılarak, iş ve aile arasındaki dengeyi değiştirdiği için yeni bir dönem başlatmıştır. Bununla birlikte, pandemi sırasında iş-aile çatışmasını araştıran oldukça az çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle bu çalışmanın temel amacı, çalışma biçimi ve iş-aile çatışması ilişkisini incelemektir. Ayrıca, çalışma biçimine bağlı olarak cinsiyetin iş-aile çatışmasını farklı şekillerde etkileyen bir düzenleyici rolünün olacağı beklenmektedir. Çalışmanın ikinci amacı, evden çalışmayı kolaylaştıran unsurları incelemektir.

Yöntem: Araştırmanın örneklemi Türkiye'de finans ve bilişim sektörlerinde çalışan 245 kişiden oluşmaktadır. Veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır.

Bulgular: Araştırma sonuçları; ofis çalışanlarının, uzaktan çalışanlar ve hibrit çalışanlara göre daha şiddetli iş-aile çatışması yaşadığını göstermiştir. Çalışma biçimine bağlı olarak aile-iş çatışmasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ve cinsiyetin düzenleyici bir rolünün olmadığı görülmüştür. Araştırmanın ikinci amacı ile ilgili olarak, evden çalışmayı kolaylaştıran unsurlar üç temel kategoride sınıflandırılmıştır. Yapılan içerik analizinde en çok tekrarlanan kodlar çalışma koşullarıyla ilgili olmuştur, çalışma koşullarını fiziksel ihtiyaçlar ve psiko-sosyal ihtiyaçlar takip etmiştir.

Sonuç: Bu araştırma, COVID-19 salgını sırasında çalışma biçimi ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi inceleyen Türkiye'deki ilk çalışmalardan biridir ve dünya çapında birçok kuruluş tarafından benimsenen uzaktan çalışma biçimlerine ilişkin önemli sonuçlar sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan çalışma, Hibrit çalışma, İş-Aile çatışması, İş-Yaşam dengesi.

I. INTRODUCTION

The COVID-19 outbreak has brought significant changes in almost all areas of life. A new era has begun with the “new normal”. National lockdowns caused remote working to become a popular work arrangement in many countries (Bhumika, 2020). The number of remote workers has dramatically increased during this period (Ipsen et al., 2021). Either full-time or part-time, temporary or permanent, enforced by the government or not, remote working practices have been adopted by companies in order to prevent the spread of the disease. However, the outbreak showed that many jobs could be successfully done from home. Accordingly, many major companies, such as Twitter, Microsoft, and Dropbox, announced that they would continue with remote work even after the pandemic (Hadden et al., 2020).

As a result, the radical upsurge of remote working has unearthed the work-family conflict topic since the boundaries between the work and family domains became blurred during this period (Şener & Abunasser, 2020). The employee's work and home spheres were no longer separate, distinct blocks (Khwela-Mdluli & Beharry-Ramraj, 2020). The role conflict was severe since the employee could not travel to work which provided the opportunity to "switch roles". On the other hand, while remote working before the pandemic was an active choice of employees; the COVID-19 outbreak offered no choice and forced employees to work from home, which prevented the individual from the positive feelings such as autonomy or gratitude (Anderson & Kelliher, 2020). Further, the pandemic also caused changes in the family dynamics as the other household members had to work or get an education remotely. These unprecedented situations, such as sharing the same place 24/7 with family members, changed the balance between work and family (Anderson & Kelliher, 2020). Therefore, we propose that remote working will make an increase on employees' work-family conflict.

Not surprisingly, there are few published studies about the impact of remote working during the COVID-19 outbreak. Additionally, most of the research is qualitative studies as it was a work arrangement used by a small number of employees before the COVID-19 outbreak and is a newly adopted model afterwards (Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2020; Karaca & Esen, 2019; Kıcır, 2015; Tuna & Türkmendağ, 2020). To our knowledge, this is one of the first studies in Turkey that aimed to examine the remote working and work-family conflict relationship during the COVID-19 outbreak.

On the other hand, gender is identified as a significant factor that would moderate the relationship between remote-office working and work-family interference (Delina & Raya, 2016). The COVID-19 outbreak blurred the boundaries and this permeability made it harder for women to juggle with their work life and family life when they work remotely (Khwela-Mdluli & Beharry-Ramraj, 2020). Consequently, in a country with a large gender gap like Turkey, we expect that gender will act as a moderator, and work-family conflict differences between remote workers and office workers will be higher for women.

In addition, companies adopting different work arrangements should pay attention to their employees' perceptions of remote working. Organizations have responsibilities to consider employee needs and expectations since employee motivation, well-being, and the quality of work life are significant factors for organizational effectiveness and productivity.

Thus, this study aims to identify the employee expectations about remote working.

II. THEORETICAL BACKGROUND

2.1. Remote Working

With the development of information and communication technologies, the obligation to physically work in the workplace has diminished, and remote working has gained importance (Sullivan, 2003). Remote working (RW) refers to a work arrangement in which either part or all of the work is carried out outside of the workplace, usually at home. Other terms include teleworking, telecommuting, working from home, mobile work, home office, and home working (Bellmann & Hübler, 2020). Felstead and Henseke (2017) states that public opinion about remote working is a “win-win situation” wherein both the employee and the employer benefits. Accordingly, companies have been encouraging remote working because of its advantages such as reducing labor costs, saving time and resources, and thus increasing profitability and productivity (Bellman & Hübler, 2020; Molino et al., 2020). Remote workers, who work outside of the office, perceive this work arrangement as a means of spending more time with the family and getting away from the stress that emerges on the way to work, and thus; remote working is considered as a flexibility for the employee (Johnson et al., 2001). Besides, as Demirbilek (2007) clarifies, working from home creates employment opportunities for disabled employees. Additionally, although the percentage of people working from home has gradually increased over the years, it did not rapidly spread until the COVID-19 outbreak (Serinikli, 2021). After the Coronavirus disease started to spread all over the world, many organizations had to switch to remote working and adopt this new working model (International Labour Organization, 2020).

Recent research investigated the outcomes of remote working for both employees and organizations. It was reported that remote working was linked to job related well-being, productivity, efficiency, and work-life balance (Allen et al., 2015; Karaca & Esen, 2019; Palumbo, 2020). However, several studies identified that remote working has negative outcomes for performance such as reducing team collaboration, creativity, employee interactions, and knowledge sharing, and increasing isolation, stress, role ambiguity, and work overload (Allen et al., 2015; Stich, 2020; Tuna & Türkmenadağ, 2020). In a comprehensive analysis of market data, it is indicated that working from home is positively related with job satisfaction, well-being, and organizational commitment but it is also related with higher

work intensification and higher inability to switch off (Felstead & Henseke, 2017).

Studies also examined how employee well-being is influenced by remote working. While some research suggests that it leads to stress and role conflict since the boundaries become blurred when working from home; other studies indicate that it decreases role stress, work exhaustion, and improves work-life balance (Moore, 2006; Allen et al., 2015).

2.2. Work-Family Conflict

The drastic upsurge in the percentage of employees who worked remotely during the outbreak brought the work-family conflict topic to light again (Şener & Abunasser, 2020). Work-family conflict is defined by Greenhaus and Beutell (1985) as “a form of inter-role conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible” (p. 77).

The theoretical background of the work-family conflict is based on several theories. Role theory refers to acting out socially defined roles (e.g., employee, husband, father, son) which includes the duties, expectations, responsibilities, norms, and behaviors that an individual has to fulfill (Barnett, 2014; Marks, 1977). On the other hand, the scarcity perspective argues that individuals have a limited number of psychological and physiological resources. Hobfoll’s (1989) theory of conservation of resources (COR) proposes that “individuals strive to obtain, retain, protect and foster those things that they value” (p. 341). Drawing upon these theories, it can be said that the individual’s resources such as time or energy may be depleted by the requirements, duties, and demands of one role which would necessitate his or her other roles to be fulfilled by insufficient resources which would lead to inter-role conflict (i.e. work-family conflict) (Grant-Vallone & Donaldson, 2001; Marks, 1977).

In accordance with the definition, Greenhaus and Beutell (1985) have identified three forms of work-family conflict: time-based, strain-based, and behavior-based. Time-based conflict happens when the time spent in one domain makes it difficult to devote time in the other domain. Strain-based conflict occurs when the strain experienced in one role affects the performance of the individual in the other role. Lastly, behavior-based conflict appears when the certain behaviors of one role make it difficult to meet the behavioral expectations of the other role (Greenhaus & Beutell, 1985; Michel et al., 2011). Besides these three forms, it is identified as bidirectional: “work-to-family conflict (WFC)” and “family-to-work conflict (FWC)” (Gutek et al., 1991). The three forms and two directions of work-

family conflict constitute the six dimensions of the concept (Carlson et al., 2000).

The predictors of work-family conflict can be sorted into three categories: family-related variables, work-related variables, and individual or demographic variables (Michel et al., 2011). Work-related variables include job involvement, flexibility, supervisor support, job demands, job authority and pressure, coworker support, and so on. Family-related variables include family support, marital status and satisfaction, number of children, household income, and spouse work status. Occupation, gender, age, personality characteristics, and coping styles are among the individual or demographic variables (Allen et al., 2012; Nohe et al., 2015; Schieman & Young, 2011).

2.3. The Relationship Between Remote Working and Work-Family Conflict

It has been suggested that remote working can have both positive and negative outcomes (Sullivan & Lewis, 2006). It increases work hours, role ambiguity, and work stress; and employees may feel detached and isolated because of insufficient support, social interaction, and leadership (Mitchell, 2017; Sullivan & Lewis, 2001). Besides, it leads to role conflict since the person uses the physical place of home for work, shares it with his/her family, and no longer has commuting time to “switch roles” while traveling to work (Felstead & Henseke, 2017). The high permeability of work and home domains leads to changes in all these dynamics (Van der Lippe & Lippényi, 2020). In short, it makes the boundaries blurry which in turn exacerbates the conflict between work and family domains. However, it has been noted that it may increase the employee’s control of time, control over the scheduling of their days, autonomy, efficiency, and productivity and may facilitate the management of family and work demands; hence, it may improve work-life balance (Anderson et al., 2015; Bailey & Kurland, 2002; Sullivan & Lewis, 2001).

Previous research that examined the relationship between remote working and work-family conflict has shown mixed results. A large number of studies suggested that remote work lowered work-family conflict and facilitated work-life balance (Ammons & Markham, 2004; Golden, 2006; Perrons, 2003). Gajendran and Harrison (2007), in their meta-analysis of 46 studies, reported that remote working increases autonomy and lowers the work-family conflict among employees. Furthermore, the researchers indicated that remote working did not harm co-worker relationships, but also it was positively related with employee-supervisor relationship quality

(Gajendran & Harrison, 2007). Conversely, a few researchers argued that working from home may increase work-family conflict (Lapierre & Allen, 2006; Palumbo, 2020). Altogether, these contradictory findings may be due to other potential factors that can explain these relationships.

On the other hand, the coronavirus pandemic forced companies to adopt remote working. In addition to this “enforced remote working” situation, the other household members, such as spouses or children, had to work or get an education remotely as well. However, there is very little research in the literature about the remote working and work-life conflict relationship during the COVID-19 outbreak. Tuna and Türkmendağ (2020), in their qualitative study, investigated the factors that negatively affected employees such as increased workload, increased housework, work ambiguity, problems with childcare, problems with communication, and so on.

In summary, the pandemic did not only change the working model of employees, but it also changed the balance regarding work and family. Thus, we propose that remote working may increase employees’ work-family conflict. Moreover, previous studies have demonstrated that work-related factors explain work-to-family conflict and family-related factors explain family-to-work conflict more strongly (Allen et al., 2012; Carlson et al., 2000). As remote working brings work and family responsibilities to the same place, it may affect both work and family domains. Therefore, we expect that the work arrangement will make a difference for both the work-to-family conflict and the family-to-work conflict scores of workers.

H1: There is a difference in work-to-family conflict scores of employees depending on their work arrangement in which remote workers experience higher work-to-family conflict than hybrid workers and office workers.

H2: There is a difference in family-to-work conflict scores of employees depending on their work arrangement in which remote workers experience higher family-to-work conflict than hybrid workers and office workers.

2.4. Gender as a Moderator

Gender differences have been an important variable in work-family interface literature (Eby et al., 2005; Delina & Raya, 2016). Women were shown to have more conflict than men in terms of the three forms (time, behavior, strain) of family-to-work conflict and strain-based work-to-family conflict (Carlson et al., 2000). This finding is expected since both genders may prioritize work and family domains differently. Consistent with the gender role theory, previous research has shown that social expectations are

different for men and women and each gender prioritizes work and family domains differently which may vary with education, socio-economic status, culture, and other factors (Blanch & Aluja, 2012; Pleck, 1977). In patriarchal societies, men are expected to work and focus on their careers and women are expected to primarily focus on domestic duties such as childcare and housework (Duncan, 1994).

The boundaries between the work and family domains became blurred during the COVID-19 outbreak which made it harder for women to juggle with their work life and family life when they work from home (Khwela-Mdluli & Beharry-Ramraj, 2020). Bhumika (2020) reported that gender moderated "personal life interference in work and emotional exhaustion relationship" in which women experienced more emotional exhaustion during the working from home period (p.712). Hjálmsdóttir and Bjarnadóttir (2020) investigated the gender differences in work-life balance during the pandemic in Iceland. The findings suggested that an extraordinary situation, like the COVID-19 pandemic, reveals and strengthens the gender norms and expectations for mothers, even in a country like Iceland which has been ranked the topmost of the Gender Gap Index.

Turkey is one of the countries that have a large gender gap and ranked 133rd among 156 countries according to the Gender Gap Index (The World Economic Forum, 2021). Correspondingly, Ararat and her colleagues (2021) published a report about working life and domestic violence during the pandemic period in Turkey. They reported that the percentage of time devoted to housework is higher for women. Moreover, while the majority of men (65%) stated that the time they devoted to housework increased slightly, half of the women indicated that they did much more housework compared to the pre-pandemic period (Ararat et al., 2021). Thus, we expect that gender will act as a moderator and the difference between remote workers and office workers will be higher for women in terms of work-to-family conflict and family-to-work conflict.

H3: The difference between the remote workers', hybrid workers', and office workers' work-to-family conflict and family-to-work conflict scores is higher for women.

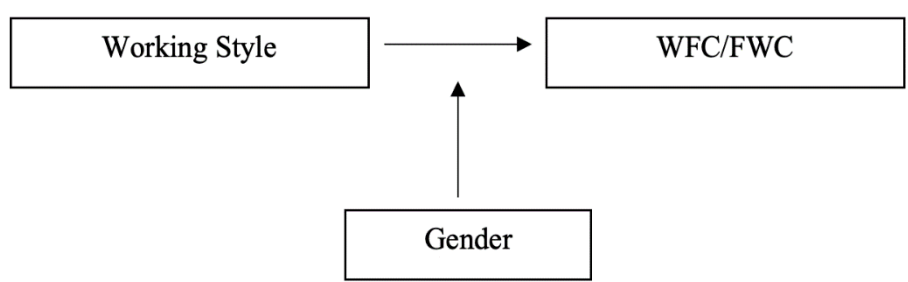


Figure 1: Research Model

The second purpose of the study is to investigate the aspects that would facilitate remote working from the perspective of employees. It can be argued that the COVID-19 outbreak did not only force employees to remote work but also laid a burden on the companies. Companies that have been encouraging working from home should take cognizance of their employees’ perceptions and needs. Accordingly, this study aims to unearth the employee expectations from organizations about remote working.

III. METHOD

3.1. Participants

The sample consisted of 245 participants (105 female, 140 male) who are currently working in finance and IT industries in Turkey. These sectors were chosen because they were appropriate for comparison of the work arrangement since there were employees working from home, working from the office, or working partly from home and partly from the office. The mean age was 34.33 years ($SD = 7.5$). In addition, 16% of the participants were office workers, 43% of the participants were remote workers, and 41% of the participants were hybrid workers during the COVID-19 period. Participants, because of the research subject, were required to live with at least one of their family members in order to participate in the study. Accordingly, 69% of the participants were married and living with their spouses and/or children and 31% of the participants were single and living with their families and/or siblings. Participants’ demographic information is shown in Table I.

Table 1. Participants’ Demographic Information

Variable	Category	Frequency (N)	Percentage (%)
Gender	Female	105	43
	Male	140	57
Education	Secondary Education	2	1
	Bachelor’s Degree	160	65
	Master’s Degree	78	32
	Doctoral Degree	5	2

Table 1. Continued

Variable	Category	Frequency (N)	Percentage (%)
Income	2.825 - 5.000 TL	16	7
	5.001-10.000 TL	89	36
	10.001- 15.000 TL	81	33
	15.000 TL +	59	24
Industry	Finance	155	63
	Information	90	37
Marital Status	Married	168	69
	Single	77	31
Parenthood	Yes	129	53
	No	116	47
Work Arrangement During Pandemic	Office workers	40	16
	Remote workers	105	43
	Hybrid workers	100	41

3.2. Measures

The survey consisted of three parts: demographic information, work-family conflict scale, and open-ended question. Demographic Information: Demographic questions involved the participants' gender, age, education, marital status, parenthood, family income, occupation, and sector. Besides these questions, the work arrangement of the participants was measured categorically. Participants marked their work arrangement during the COVID-19 period, from three choices: working from the office (office workers), working from home (remote workers), and working partly from the office and partly from home (hybrid workers).

Work-family Conflict Scale: Work-to-family conflict and family-to-work conflict were measured by using Carlson and his colleagues' (2000) work-family conflict scale (WFCS). The scale was adapted to Turkish society by Erdoğan (2009).

The 18-item scale measures three dimensions (time-based, strain-based, and behavior-based) of both the work-to-family conflict and family-to-work conflict. A sample item for work-to-family conflict was "My work keeps me from my family activities more than I would like" and a sample item for family-to-work conflict was "Due to stress at home, I am often preoccupied with family matters at work". Several items in the scale have been revised for this study in a way that can be answered by both remote workers and office workers. The revised phrases were as follows: "when I get home from work" was replaced by "when I finish my work" and "at work" was replaced by "while I work". Participants responded using a scale ranging from 1 (strongly disagree) to 6 (strongly agree). In the present study, the Cronbach's alpha values for both scales were found to be above .70

(work-to-family conflict: .92, family-to-work conflict: .90). The open-ended question was “What suggestions would you make for your organization to facilitate working from home?”

3.3. Procedure

The study was approved by the Social Sciences Ethical Committee of Marmara University (Date: 05/16/2021, Approval Decision Number: 55). Convenience sampling was used in the study. Data was collected by using online surveys between May and July 2021. Informed consent forms described the purpose of the study and the anonymity, at the beginning of the surveys. Participation was voluntarily and emphasized in the informed consent forms. Statistical analyses were conducted by using SPSS 17.

IV. FINDINGS

4.1. Hypothesis Testing

A one-way ANOVA was carried out to explore the differences in participants’ work-to-family conflict and family-to-work conflict scores depending on their work arrangement (Table II). There was a statistically significant difference in participants’ work-to-family conflict scores for the work arrangement: $F(2, 242) = 6.788, p < .001$. The highest work-to-family conflict score was found among office workers. Post hoc comparisons of work arrangement using the Tukey HSD test showed that office workers had higher work-to-family conflict than remote workers ($M_{dif} = .81, p < .001$) and also than hybrid workers ($M_{dif} = .65, p < .01$). According to these findings, H1 was rejected as it stated that “remote workers will experience more work-family conflict than hybrid workers and office workers”.

On the other hand, no significant difference was found on family-to-work conflict depending on the work arrangements of the participants $F(2, 242) = .805, p > .05$. Therefore, H2 was not supported.

Table 2. ANOVA Results for Work Arrangement

	Groups	N	M	SD	F	p
Work-to-Family Conflict	Office workers	40	4.06	1.30	6.788	.00
	Remote workers	105	3.25	1.19		
	Hybrid workers	100	3.41	1.13		
Family-to-Work Conflict	Office workers	40	2.85	.93	.805	.45
	Remote workers	105	2.65	1.01		
	Hybrid workers	100	2.79	1.04		

In addition, a two-way ANOVA was conducted to examine the moderating role of gender on work arrangement and work-family conflict relationship (Table III). A moderator refers to an interaction effect where the relationship between an independent variable and a dependent variable differs in the existence of that moderating variable (Cohen & Cohen, 1983). Also, it has been clarified that moderation, which can be shown by interaction effects, can be examined by using factorial Analysis of Variance (Baron & Kenny, 1986). Since work arrangement significantly differed in participants' work-to-family conflict scores, this direction was tested only.

According to the findings, the interaction effect between work arrangement and gender was not statistically significant $F(2, 239) = .99, p > .05$. Although the impact of gender and work arrangement reached statistical significance separately, no significant interaction effect was found. Hence, H3 was not supported.

Table 3. ANOVA Results for Work Arrangement and Gender on Work-to-Family Conflict

Source	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Effect Size
Intercept	1	2449.72	1886.53	.00	.89
Work Arrangement	2	10.52	8.10	.00	.06
Gender	1	23.87	18.38	.00	.07
Work Arrangement x Gender	2	1.28	.99	.37	.01
Total	245				

Note. MS = Mean squares, effect size = partial η^2 .

4.2. Additional Analyses

A number of statistical analyses are carried out with demographic variables. Independent-samples t-tests were performed to compare the scores for males and females in terms of work-to-family conflict and family-to-work conflict (Table IV). There was a significant difference in females and males work-to-family conflict scores; females had a higher work-to-family conflict ($M_{dif} = .65, p < .001$). However, there was no significant difference of family-to-work conflict scores between the two genders ($M_{dif} = .19, p > .05$).

Furthermore, there was no difference in terms of marital status, education, income, and parenthood in the work-to-family conflict and family-to-work conflict scores of the participants.

Table 4. T-test for Gender

	Gender	N	M	SD	t	df	p
Work-to-Family Conflict	Male	140	3.17	1.20	4.27	243	.00
	Female	105	3.82	1.14			
Family-to-Work Conflict	Male	140	2.66	0.99	1.50	243	.14
	Female	105	2.85	1.03			

4.3. Open-ended Question

Among 245 participants, 151 participants answered the open-ended question (What suggestions would you make for your organization to facilitate working from home?). The responses were analyzed by using content analysis. In the content analysis, the content of the participants' responses is systematically analyzed (Crabtree & Miller, 1999). Initially, the codes are determined according to the frequently emphasized and repeated phrases in the responses. Then, the codes that are related to each other are classified into categories. Three main categories of the analysis were: work conditions, physical needs, and psycho-social needs. The list of the codes and categories can be seen in Table V.

Table 5. Codes and Categories of the Open-ended Question

Code	Category	
1	Compliance with the working time	Work conditions
2	Removal of the restrictions about the place of residence	Work conditions
3	No-meeting day, off-day	Work conditions
4	Revision of task sharing, new performance measurements	Work conditions
5	Hybrid working, flexible working models	Work conditions
6	Internet and technological support	Physical needs
7	Equipment support	Physical needs
8	Financial support for expenses	Physical needs
9	Social events	Psycho-social needs
10	Improving motivation	Psycho-social needs
11	Employee recognition	Psycho-social needs

The work conditions category included the most repeated suggestions such as to comply with the working time, to remove the restrictions about the place of residence of the employee, to schedule a no-meeting day, to revise work related practices such as task sharing, and performance measurements, and lastly to adapt flexible working models. One of the participants emphasized the importance of new performance appraisal methods when working from home:

“If we want remote working to be effective, work overload should be balanced and companies should pay attention to performance

measurements when working online. New performance appraisal methods should be developed.”

Another participant explained why it is not convenient to restrict the residence of the employee while remote working:

“Organizations usually set unpractical rules for their employees when it comes to remote working, such as the obligation to work from the city where the organization is located. In my opinion, as long as the employee completes his/her job effectively, the residence requirement should be ignored and the employees should be able to work from wherever they want.”

Physical needs category is composed of Internet and technological infrastructure, equipment such as desks, chairs, computers, and financial support for expenses. One of the participants stated the necessity of the physical needs in the following way:

“An employee support package should be provided for each employee for the convenience of remote working and to create a positive working environment. Employees should not have problems with internet or phone utilities which are essential for working from home.”

Additionally, many employees expressed their expectations about psycho-social needs such as to socialize, to increase motivation, and to improve employee recognition. As one participant clarified, all of these factors are very essential for employee well-being:

“People feel lonely when working from home. Online events can be organized to motivate employees. Even if you are working from home, the synergy of the team should be maintained by social events and motivation-enhancing activities.”

Moreover, one participant highlighted the need to be supported about work-life balance:

“We need guidance in separating our work-home lives and assistance in maintaining work-life balance. Similarly, we need stress-reducing or motivation-enhancing activities organized for remote workers.”

V. CONCLUSION

In many countries, remote working has become a popular work arrangement during the COVID-19 outbreak (Bhumika, 2020). Furthermore, a lot of companies have stated that they will embrace working from home from now on including Microsoft, Dropbox, and Twitter (Hadden et al., 2020). Moreover, the “new normal” brought significant changes regarding

family dynamics such as that other family members had to work or get an education from home as well. Accordingly, it can be said that the pandemic and the permeability of the boundaries changed the balance between work and family (Anderson & Kelliher, 2020). Hence, the primary aim of this study was to identify the relationship between work arrangement and work-family conflict and the moderating role of gender in a country with a large gender gap - Turkey.

Firstly, a statistically significant difference was found in participants' work-to-family conflict scores for the work arrangements. But it was surprising that employees working from the office had higher work-to-family conflict than remote working employees and hybrid working employees. This was contrary to our expectations since we expected that the remote working group to have higher work-to-family conflict. However, these results are in line with earlier studies in the literature indicating that online working increases autonomy, control of time, control over the day scheduling, efficiency, and productivity and hence, may facilitate the management of family and work demands (Anderson et al., 2015; Bailey & Kurland, 2002; Sullivan & Lewis, 2001). Accordingly, "enforced remote working situation" did not make the boundaries blurry as we expected. In fact, the remote work arrangement did not exacerbate the conflict between work and family domains but caused remote workers to have lower work-to-family conflict than hybrid and office workers.

Secondly, no significant difference was found in family-to-work conflict scores of employees depending on their work arrangements. Although previous research has shown mixed results about work-life conflict we proposed that remote workers would experience higher family-to-work conflict than hybrid workers and office workers. The unanticipated results might be related to the study sample that remote working facilitated the work-life balance of the employees in finance and information sectors. These industries are known to have high work-related stress. Therefore, it is possible that employees took advantage of remote working such as increased autonomy and flexibility, and thus; they tolerated the negative effects such as work overload, work ambiguity, and so on.

Thirdly, we expected that the work-family conflict difference between remote workers and office workers would be higher for women in a country in which women are expected to primarily focus on domestic duties (Ararat et al., 2021). But the findings showed that the gender did not act as a moderator as we predicted. Although, there was a significant difference in females' and males' work-to-family conflict scores; no significant difference was found in the effect of work arrangement on work-

to-family conflict scores for males and females. In other words, female workers' work-to-family conflict scores were not significantly different from their male colleagues depending on work arrangement. This finding could be attributed to the study sample as well since the study only included employees from finance and IT sectors. It could be argued that female employees, in these sectors, may carry out the responsibilities required by their work and family roles like their male co-workers that the difference between the remote workers', hybrid workers', and office workers' work-to-family conflict scores were not higher for women. On the other hand, to develop a full picture, we need to understand other dynamics and buffering factors that caused no difference between the two genders, and further investigations are needed since women and men may prioritize work and family domains differently in other sectors.

Furthermore, it was found that the mean score of work-to-family conflict was higher than that of family-to-work conflict. This can be a remarkable finding for organizations to consider the costs of remote working for the employee. Taken together, remote working is a newly adopted model and its consequences are largely unknown. As seen in the literature, there are conflicting findings regarding the relationship between remote working and work-family conflict. The results of the present study are consistent with previous studies that reported that remote working would lower work-family conflict (Ammons & Markham, 2004; Gajendran & Harrison, 2007).

On the other hand, the findings of the open-ended question made original and useful contributions by allowing participants to express their opinions. The responses were classified into three categories: work conditions, physical needs, and psycho-social needs. The most repeated suggestions were from the category of work conditions. Participants expected their organization to comply with the working time, remove the restrictions about the place of residence of the employee, to make a no-meeting day, to revise work related practices such as task sharing and performance measurements, and lastly to adopt flexible working models. These findings show that remote working has brought significant changes to employees' work-life balance. This is why the most mentioned suggestions are about work conditions. As cited in the introduction part, the boundaries became blurred when working from home (Şener & Abunasser, 2020). Thus, employees may want their organization to respect their boundaries such as complying with working hours. In addition, it is clear that pre-existing practices no longer measure up with remote working. Accordingly, there is a need to adapt new practices such as new performance measurements and flexible working models. Also, employees' request for a no-meeting day and

right to work from a place other than their residence is understandable considering that the new working model restricts the employees in many ways.

Concerning physical needs, employees need Internet and technological infrastructure support, equipment support, and financial support for their expenses. It is known that working from home has several advantages for organizations such as reducing labor costs, saving time and resources (Bellman & Hübler, 2020). But these advantages may turn into disadvantages for the employee. As seen from the suggestions, employees have a perception that remote working has increased employees' expenses. Consequently, regardless of whether it decreases expenses and saves resources for the organizations, organizations should compensate employees' expenses which arise as a result of remote working.

Lastly, employees emphasized their expectations of psycho-social needs such as social events, improving motivation, and employee recognition. All of these expectations are plausible since it is reported in previous studies that remote working has negative outcomes such as reducing employee interactions, increasing isolation, stress, and diminishing team collaboration (Allen et al., 2015; Tuna & Türkmendağ, 2020). In brief, when we examine these suggestions, we see that the COVID-19 outbreak not only forced employees to remote work but also laid a burden on organizations. Companies that have been encouraging remote working should pay attention to all these expectations and take necessary steps to provide a convenient work environment since employee motivation is what leads to productivity. Otherwise, it will not be a surprise that changing work arrangements can bring many problems.

In summary, this study provides encouraging results in terms of remote working, as adopted by many organizations worldwide. These findings might draw the attention of employers to implement remote working or hybrid work arrangements in a post-pandemic world. It is likely that remote working will remain as an important issue for a long time and further studies are needed to explore the implications of remote working in the future.

5.1. Limitations

One of the limitations of the study was the convenience sampling method. Although it is a timesaving method; randomized samples would produce more generalizable results (Schutt, 2018). Furthermore, the sample consisted of remote workers, office workers, and hybrid workers; but the office workers composed only 16% of the sample. This was another

limitation of the study. Moreover, our study was limited since it examined only two sectors: finance and information. Future researchers should replicate the study with employees from different sectors and industries. Remote working might not be suitable for every sector, but flexible working models are adopted by many organizations. Therefore, flexible working models should be studied in future investigations. Although this study makes important contributions; there are still unanswered questions about the consequences of remote working. Additionally, there are very few studies about the relationship between remote working and work-life conflict in the literature. Hence, more research is needed to explore the contextual variables of remote working as well.

ARTICLE INFORMATION FORM

Author Contributions:

Idea / Concept: Asiye Yüksel AĞARGÜN and Tülay TURGUT

Research Design: Asiye Yüksel AĞARGÜN and Tülay TURGUT

Article Writing: Asiye Yüksel AĞARGÜN and Tülay TURGUT

Data Collection: Asiye Yüksel AĞARGÜN

Analysis: Asiye Yüksel AĞARGÜN and Tülay TURGUT

Critical Reading: Asiye Yüksel AĞARGÜN and Tülay TURGUT

Conflict of Interest Statement

No grants were received from any public, private or non-profit sectors for this research.

REFERENCES

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: a meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 17-26.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest, 16*(2), 40-68.
- Ammons, S. K., & Markham, W. T. (2004). Working at home: experiences of skilled white collar workers. *Sociological Spectrum, 24*, 191-238.
- Anderson A. J., Kaplan S. A., & Vega R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: when, and for whom, does telework improve daily

- affective well-being?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882-897.
- Anderson, D., & Kelliher, C. (2020). Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in Management*, 35(7/8), 677-683.
- Ararat, M., Bayazıt, M., Başbay, P., & Alkan, S. (2021). *Salgın sürecinde çalışma hayatı ve ev içi şiddet*. Sabancı Üniversitesi.
- Bailey D. E., & Kurland N. B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400.
- Barnett, R. C. (2014). Role Theory. In: Michalos A.C. (eds) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer: Dordrecht.
- 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), 1173-1182.
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2020). Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links?. *International Journal of Manpower*, 42(3), 424-441.
- Bhumika. (2020). Challenges for work-life balance during COVID-19 induced nationwide lockdown: exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting. *Gender in Management*, 35(7-8), 705-718.
- Blanch, A., & Aluja, A. (2012). “Social support (family and supervisor), work–family conflict, and burnout: sex differences. *Human Relations*, 65(7), 811-833.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1983). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Crabtree, B. F., & Miller, W. L. (1999). *Doing Qualitative Research*. Sage publications.
- Delina, G., & Raya, R. P. (2016). Dilemma of work-life balance in dual-career couples–a study from the Indian perspective. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 12(1), 1-27.
- Demirbilek, S. (2007). Sanal çalışma ekseninde sanal işgören. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7(13), 69-90.
- Duncan, S. (1994). Theorising differences in patriarchy. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 26(8), 1177-1194.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.

- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.
- Golden, L. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 319-340. <https://doi.org/10.1080/02678370110066544>.
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work and Stress*, 15(3), 214-226. <https://doi.org/10.1080/02678370110066544>.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Guttek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- Hadden, J., Casado, L., Sonnemaker, T., & Borden, T. (2020). *17 Major companies that have announced employees can work remotely long term*. Retrieved from: <https://www.entrepreneur.com/article/354872> (April 15, 2021).
- Hjálmsdóttir, A., & Bjarnadóttir, V. S. (2020). I have turned into a foreman here at home: families and work-life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender, Work and Organization*, 28(1), 268-283.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- International Labour Organization, (2020). *Teleworking During The COVID-19 Pandemic and Beyond: A Practical Guide*. *Geneva*, 1-47.
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>.
- Johnson, P., Heimann, V., & O'Neill, K. (2001). The "Wonderland" of virtual teams. *Journal of Workplace Learning*, 13(1), 24-29.
- Karaca, S., & Esen, E. (2019). İş Yeri İnovasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma, International Social Innovation Congress, 16-17 October 2019, 11-22.
- Khwela-Mdluli, N., & Beharry-Ramraj, A. (2020). The effect of COVID-19 on working women in South Africa. *Gender and Behaviour*, 18(4), 16501-16512.
- Kıcı, B. (2015). *Eviden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisi: çevirmenler üzerinde bir araştırma*. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(2), 169-181.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review, 42*(6), 921-936.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work- family conflict: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 32*(5), 689-725.
- Mitchell, D. (2017). *50 Top Tools for Employee Engagement: A Complete Toolkit for Improving Motivation and Productivity*; Kogan Page: London, UK, 1-256.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., ... & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: an investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability, 12*(15), 5911.
- Moore, J. (2006). Homeworking and work-life balance: does it add to quality of life? *Revue Europeene de. European Review of Applied Psychology, 56*(1), 5-13.
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? a meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology, 100*(2), 522-536.
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! an investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management, 33*, 771-790.
- Perrons, D. (2003). The new economy and the work-life balance: conceptual explorations and a case study of new media. *Gender, Work and Organization, 10*(1), 65-93.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems, 24*(4), 417-427.
- Schieman, S., & Young, M. (2011). Economic hardship and family-to-work conflict: the importance of gender and work conditions. *Journal of Family and Economic Issues, 32*(1), 46-61.
- Schutt, R. K. (2018), *Investigating the social world: the process and practice of research*. Sage Publications.
- Serinikli, N. (2021). Covid 19 salgın sürecinde örgütsel değişim: uzaktan/evden çalışma modeli. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 31*(1), 277-288.
- Stich, J. F. (2020). A review of workplace stress in the virtual office. *Intell. Build. Int., 12*, 208-220.
- Sullivan, C. (2003). What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology. Work and Employment, 18*(3), 158-165.

**Remote Working
and Work-Family
Conflict During
the Covid-19
Outbreak**
336

- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work and Organization*, 8(2), 123-145.
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2006). Work at home and the work-family interface. In F. Jones, R.J. Burke and M. Westman (Eds.) *Managing the work-home interface: a psychological perspective* (pp. 143-162). London: Psychology Press.
- Şener, İ., & Abunasser, N. (2020). Bireysel öncüllerinin iş-aile çatışmasına etkisi: Covid-19 pandemisi nedeniyle evden çalışanlar üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 189-201.
- The World Economic Forum. (2021). *The Global Gender Gap Report*. Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/in-full>. (Accessed Date: 20 April 2022).
- Tuna, A. & Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.
- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond formal access: organizational context, working from home, and work-family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383-402.

SAĞLIK HİZMETİ SUNAN ÖZEL İŞLETMELERİN FİNANSAL ANALİZİ: MERKEZ BANKASI VERİLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Enver BOZDEMİR

Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

enverbozdemir@duzce.edu.tr

ORCID: 0000-0002-0845-1602

Ali Özgür GÜLEY

Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

ozgurguley@gmail.com

ORCID: 0000-0002-4167-8462

Sağlık Hizmeti
Sunan Özel
İşletmelerin
Finansal Analizi:
Merkez Bankası
Verileri Üzerinde
Bir Çalışma

337

ÖZ

Amaç: Bu çalışmanın amacı Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (TCMB) verileri ile özel sağlık hizmeti sunan işletmelerin 2009-2020 yıllarına ait finansal durumunu ve performansını oran analizi yöntemiyle analiz etmektir.

Yöntem: Çalışmada TCMB web sitesinden elde edilen 2009-2020 yıllarına ait Q-861 Hastane Hizmetleri Alt Sektörünün bilançoları ve gelir tabloları kullanılmıştır. Hastane hizmetleri alt sektörü retrospektif olarak 2009-2020 yılları için bilanço ve gelir tablolarından elde edilen veriler Microsoft Office Excel programı ile oran analizine tabi tutulmuş ve sağlık sektörü için literatürde genel kabul görmüş oranlar doğrultusunda yorumlanmıştır.

Bulgular: Özel sağlık hizmeti sunan işletmelerin likidite oranları olması gereken değerlerden düşük olup 2009-2010 yıllarında ideal seviyededir. Finansal yapı oranları da olması gereken değer altında hesaplanmış olup borçlanma oranının yıllar itibarıyla giderek yükseldiği görülmüştür. Varlıkları kullanım oranları bakımından ise stok devir hızı ve alacak devir hızından yüksek bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle stokların elden çıkması ile alacakların tahsilinden hızlı olmaktadır. Karlılık oranlarından net kar marjı, öz sermaye karlılık oranı ve varlık karlılık oranları 2011, 2016 ve 2018 yıllarında negatif değer olarak zarar görülmektedir.

Sonuç: Sağlık hizmetleri sunumunda yüksek teknoloji ürünü ve oldukça yüksek maliyetli cihazlar ve malzemeler kullanılmaktadır. Bu cihazların ve malzemelerin yerli üretiminin maliyetleri ve dışa bağımlılığı azaltacağı dolayısıyla finansal durumu olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Sağlık hizmetleri finansmanında Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) önemli yer tutmaktadır. Bu durumun özel sağlık işletmelerinin alacakların tahsil süresini, satış fiyatını ve karlılığını etkilediği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hastane, Özel Sağlık Hizmeti, Finans, Oran Analizi

Makale Geliş Tarihi/Received for Publication :19/07/2022

Birinci Revizyon Tarihi/ 1th Revision Received :28/07/2022

Kabul Tarihi/Accepted :03/11/2022

Atıfta Bulunmak İçin:

Bozdemir, E., & Güley, A. Ö. (2022). Sağlık hizmeti sunan özel işletmelerin finansal analizi: Merkez Bankası verileri üzerine bir çalışma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 10(3), 337-361.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



FINANCIAL ANALYSIS OF PRIVATE ENTERPRISES PROVIDING HEALTH CARE: A STUDY ON CENTRAL BANK DATA

ABSTRACT

Aim: The aim of this study is to analyze the financial status and performance of companies providing private health services for the years 2009-2020 with the data of the Central Bank of the Republic of Turkey (CBRT) using the ratio analysis method.

Method: In the study, the balance sheets and income statements of the Q-861 Hospital Services Sub-Sector for the years 2009-2020 obtained from the CBRT website were used. The data obtained from the balance sheet and income statements of the hospital services sub-sector for the years 2009-2020 were subjected to ratio analysis with the Microsoft Office Excel program and interpreted in line with the generally accepted ratios in the literature for the health sector.

Findings: The liquidity ratios of businesses providing private health services are lower than the required values and are at the ideal level in 2009-2010. The financial structure ratios were also calculated below the required value, and it was observed that the debt ratio increased gradually over the years. In terms of asset utilization rates, it was found to be higher than inventory turnover and receivables turnover. In other words, it is faster than the collection of receivables with the disposal of stocks. Among the profitability ratios, net profit margin, return on equity, and asset profitability ratios had negative values in 2011, 2016, and 2018.

Conclusion: High-tech and high-cost devices and materials are used in the delivery of health services. It is thought that the domestic production of these devices and materials will reduce the costs and dependence on foreign sources, thus positively affecting the financial situation. Social Security Institution (SSI) has an important place in the financing of health services. It has been concluded that this situation affects the collection period of receivables, sales price, and profitability of private health enterprises.

Keywords: Hospital, Private healthcare, Finance, Ratio Analysis

I.GİRİŞ

Gelişen ve değişen dünyamızda sosyal ve teknolojik gelişmeler hayatımızı her alanda etkilemektedir. Bu gelişmelerle birlikte üretim şekli de değişmekte, ekonomiler de gelişmektedir. Gelişen ekonomiler ülke yönetimlerinin sağlık hizmetleri için ayırdığı kaynakları ve kişilerin sağlık harcamalarını etkilemektedir. Özellikle sağlık hizmetlerinde kullanılan teknolojiler ve tıbbi cihazlar her geçen gün gelişmekte, yeni yeni teşhis ve tedavi yöntemlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bunun sonucu olarak da sağlık harcamaları ve uygulanan sağlık hizmeti çeşitliliği artmakta, sağlık ekonomisi de büyümektedir (Kara & Kurutkan 2019). Sağlık sektörünün büyümesini etkileyen bir diğer önemli faktör ise sağlık hizmeti

arz arttırıcı politikalarlardır. Sağlık ekonomisindeki büyüme bu alanda faaliyet gösteren/göstermek isteyen girişimcilerin ve çalışma yapmak isteyen araştırmacıların sayısını artırmaktadır. Özel sağlık hizmetleri, özel hastaneler, özel poliklinik, özel muayenehane ve benzeri sağlık hizmet veren özel işletmeleri kapsamaktadır. Özel sağlık hizmetleri kamu yükünü azaltmakta, rekabet oluşturarak hizmet kalitesini artırmakta ve fiyatların daha düşük oluşmasını sağlamaktadır. Günümüzde özel sağlık hizmeti veren işletme sayılarındaki artış sektördeki büyümeyi destekler niteliktedir. Tablo 1’de Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK) verilerine göre yataklı tedavi kurumları ve bunların dağılımı gösterilmektedir. Çalışma döneminde yataklı tedavi kurumları sayısı ilk yıllara nazaran artış göstermiştir. Sağlık Bakanlığı hastanelerinde meydana gelen düşüşlerin hastane birleşmelerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Hastane sayılarında meydana gelen artışın sağlık sektörünün ve sağlık ekonomisinin büyüdüğünü göstermektedir. Özel sektörde meydana gelen artış kamu sektöründeki artıştan daha fazladır. Bu durum sağlık sektörünün girişimciler için yatırım alanı olarak görüldüğünü destekler niteliktedir.

Tablo 1. Yataklı Tedavi Kurumu Sayıları ve Dağılımı

Yıllar	Toplam	Sağlık Bakanlığı	Üniversite	Özel
2009	1.389	880	59	450
2010	1.439	888	62	489
2011	1.453	885	65	503
2012	1.483	877	65	541
2013	1.517	898	69	550
2014	1.528	903	69	556
2015	1.533	901	70	562
2016	1.510	876	69	565
2017	1.518	879	68	571
2018	1.534	889	68	577
2019	1.538	895	68	575
2020	1.534	900	68	566

Kaynak: TUİK <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=saglik-ve-sosyal-koruma-101&dil=1>

Tablo 2’de 2019 ve 2020 yıllarına ait Türkiye Sağlık harcamalarının dağılımı gösterilmektedir. Tabloda görüldüğü üzere sağlık finansmanın önemli kısmı kamu sağlık harcamalarından oluşmaktadır. Hastane sayılarındaki artış gibi sağlık harcamalarındaki artışta sağlık sektörünün ve sağlık ekonomisinin büyümesini destekler niteliktedir. Çalışmanın yapılmış olduğu özel sağlık hizmeti sunan sağlık işletmelerine kamu sağlık güvencesine sahip kişiler, özel sağlık sigortasına kişiler ve herhangi bir güvencesi olmayan kişilerde başvurmaktadır.

Tablo 2. Toplam Sağlık Harcamaları (Milyon TL)

Sağlık Hizmeti Sunan Özel İşletmelerin Finansal Analizi: Merkez Bankası Verileri Üzerinde Bir Çalışma

340

	2019	Pay (%)	2020	Pay (%)
Toplam Sağlık Harcaması	201.031	100,00	249.932	100,00
Genel Devlet	156.819	78,00	198.062	79,20
Merkezi Devlet	51.492	25,60	68.927	27,60
Mahalli İdareler	1.373	0,70	1.632	0,70
Sosyal Güvenlik Kurumu	103.954	51,70	127.504	51,00
Özel Sektör	44.212	22,00	51.869	20,80
Hanehalkları	33.626	16,70	40.105	16,00
Sigorta Şirketleri	5.801	2,90	6.458	2,60
Diğer ¹	4.785	2,40	5.306	2,10

Not: Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(1) Diğer Sağlık Harcamaları, hanehalklarına hizmet eden kar amacı gütmeyen ve diğer işletmelerin yaptıkları harcamaları kapsar.

Kaynak: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Saglik-Harcamalari-Istatistikleri-2020>

2000’li yıllarda Sağlık Bakanlığı tarafından yürütülen “Sağlıkta Dönüşüm Programı” çatısı altında yürütülen uygulamalar ve Genel Sağlık Sigortası (GSS) ile hastaneler ve hizmet alıcılar arasındaki fark ortadan kaldırılarak tüm vatandaşların sağlık hizmetine erişimini kolaylaştırmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2022).

Özel sağlık hizmeti sunan işletmeler ile Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) sözleşmeler imzalayarak kamu hastaneleri için güçlü bir alternatif olarak ortaya çıkmıştır. Bu durum özel sağlık hizmetleri sektörünün gelişmesine neden olmuştur. Sektörün büyümesi bu sektör aktörlerinin yönetsel ve finansal becerileri ile mümkün olmaktadır (Ağırbaş, 2016). Mevcut kaynakların etkin kullanarak yatırımlar oluşturması sağlık ekonomisinin de gelişmesindeki en önemli etkenlerdendir. Sağlık işletmelerinin büyümek için, yaptığı/ yapacağı yatırımlar sağlık ekonomisini de geliştirecektir (Çelik, 2019). Diğer bir ifadeyle özel sağlık işletmelerinin operasyonel, yönetsel ve finansal başarısının sağlık sektörünün gelişiminde önemli bir rol oynayacağı düşünülmektedir. Bunun sonucu olarak sağlık yöneticilerinin finansal yetenekleri de gerek yeni yatırımlar gerekse ekonomik kriz zamanlarını işletmelerin daha rahat atlatması ve büyümesi bakımından oldukça önemlidir.

Bu nedenle etkin yatırım ile finansman kararlarının alınması, finansal performansın sürekli analiz edilmesi ve finansal planlamanın gerçekçi bir şekilde yapılması büyük önem arz etmektedir (Karadeniz, 2016).

Sağlık finansmanı, sağlık hizmeti üretimi için ihtiyaç duyulan kaynakların en uygun yoldan sağlanmasıdır. Finans bu kaynakları ifade ederken finansman ise bu kaynakların temin edilme yöntemini ifade etmektedir. Sağlık işletmeleri ekonomideki ve sektördeki gelişmelere ve değişimlere ayak uydurmak ve varlıklarını devam ettirmek için finansal

olarak iyi yönetilmek zorundadırlar (Ağırbaş, 2016). Yöneticiler, yakın zamanda üretilen finansal tabloları, gelecekteki operasyonları yönlendirmeye yardımcı olmak ve bu eylemlerinin finansal sonuçlarını yorumlamak amacıyla kullanır (Potter & Schmidgall, 1999).

Finansal analiz, finansal bilgi kullanıcılarına alacakları kararlarda doğru, güvenilir, tam ve zamanında sunumuna bilgi sağlamak bakımından önemlidir. İşletmelerde alınan kararların mali tablolar üzerinde yarattığı etkiyi, yaratılan bu etkinin sonuçlarını göstermenin en iyi yolu finansal analizdir (Karapınar & Zaif, 2021). Çalışmada da özel sağlık işletmelerinin finansal analizi ile mevcut durum analiz edilmekte, literatür bilgisi ve mevcut şartlar bakımından değerlendirilerek yorumlanmaktadır.

Çalışmanın amacı, sağlık hizmetlerini sunumunu yapan özel sektörün 2009-2020 yıllarına ait finansal durumu ve performansı oran analizi yöntemiyle analiz ederek finansal bilgi kullanıcılarının ihtiyaçlarını karşılayacak bilgiler sunmaktır. TCMB web sitesinden elde edilen veriler doğrultusunda Q-861 Hastane Hizmetleri Alt Sektörünün bilançoları ve gelir tabloları kullanılmıştır. Bu tabloların verileri likidite, finansal durum, varlıkların kullanımı ve karlılık açısından analize tabi tutulmuştur. Analiz sonucu elde edilen bilgiler doğrultusunda özel sağlık hizmeti sektörünün mevcut finansal durumu değerlendirilmiştir.

II.LİTERATÜR TARAMASI

Sağlık hizmetleri sunumu yapan işletmelere yönelik yapılan finansal analiz çalışmaları aşağıdaki gibidir.

Counte ve arkadaşları (1988) homojen hastanelerden elde edilen verilere faktör analizini uygulamış ve 25 oran ile finansal durumu likidite, borç yapısı, nakit akışı yönetimi, karlılık ve varlıkların kullanımı olarak beş boyutta gruplamıştır.

Curtis ve Roapas (2009), sağlık hizmetlerini finansal açıdan analizini 1985 yılında Cleverley ve Rohleder tarafından Sağlık Hizmetleri Finansal Yönetim verileri üzerinden 29 oran kullanılarak finansal analiz yapılmıştır. Söz konusu çalışmada bu oranlar yardımı ile finansal performans 10 boyutta sınıflandırılmıştır (Curtis & Roapas, 2009).

Songur ve diğerleri (2016) tarafından yapılan çalışmada Sağlık Bakanlığı'na bağlı kamu hastaneleri gelir tabloları ve bilançoları üzerinden 2008-2015 yılları arası oran analiz yöntemi kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu analizde, cari oran, nakit oranı ve asit test oranı 2008 yılında temel oranların üzerinde olduğu fakat sonraki yıllarda düşüş eğiliminde olduğu sonucuna varılmıştır. Finansal kaldıraç oranının genel kabul görmüş sınırı

0,50'i oranın aşılmasıdır. Çalışmada ise 2008 ve 2011 yıllarında literatürde kabul edilen değer olan 0,50 seviyesinin altında gerçekleşirken, 2012 yılından itibaren 2015 yılına kadar sürekli artma eğiliminde olduğu görülmüştür. Bu durum kamu hastanelerinin borçlarının artmış olduğunu ve borçların ödenmesinde zorluk yaşayabileceği sonucuna varılmıştır.

Çam (2016) tarafından Karaman Devlet Hastanesi'nin 2003-2007 yılları arasındaki 5 yıllık finansal tabloları incelenmiştir. Çalışmada finansal yapı oranlarından finansal kaldıraç oranı 2003 yılında 0,09, 2004 yılında 0,20 olarak hesaplanmış ve ilerleyen yıllarda bu değere yakın seyretmiştir. Finansal kaldıraç oranındaki artışın performansa dayalı ek ödeme sistemine geçiş ve daha önce İl Sağlık Müdürlüğü tarafından yapılan alımların hastaneler tarafından yapılmasından kaynaklandığı sonucuna varılmıştır.

Karadeniz (2016) tarafından yapılan çalışmada TCMB verileri Hastane Hizmetleri Alt Sektörü verileri üzerinden 2011-2013 yılları arası değerlendirilmiştir. Çalışmada kaynak yapısının ağırlıklı olarak yabancı kaynaklardan oluştuğu, sektörün çoğunlukla borçla finanse edildiği sonucuna varılmıştır. Likidite oranlarından cari oran ve asit test oranı genel kabul görmüş oranların altında, nakit oranı ise genel kabul görmüş oranlara yakın bulunmuştur. Bu durum özel sağlık işletmelerinin borç ödeme yeteneğinin zayıflığını göstermektedir.

Alper ve Biçer tarafından 2017 yılında yapılan çalışmada Sivas Numune Hastanesi 2012-2014 yılları oran analizi yöntemiyle incelenmiştir. Çalışmada likidite durumunun 2014 yılında önceki yıllara göre daha iyi seviyede olduğu, hastanenin stoklara bağlı kalmadan kısa vadeli borçlarını ödeyebilecek güçte olduğu sonucuna varılmıştır. Finansal yapı bakımından güçlü olduğu özellikle 2014 yılında bu durumun daha da iyi olduğu tespit edilmiştir. Karlılık oranlarında ise ilk yıl oluşan zarar ikinci yılda azalırken son yılda ise pozitif değer olarak kar elde edilmiştir. Zarar oluşan dönemlerde maliyetlerin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Atlı ve Demir tarafından 2017 yılında yapılan çalışmada Borsada işlem gören Lokman Hekim Sağlık Turizm Eğitim Hiz. ve İnşaat Taah. A.Ş. 2010-2014 yılları verileri oran analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Çalışmada ilgili hastanenin likidite oranlarının düşük olduğu ve olası finansal krizlerden çabuk etkileneceği tespit edilmiştir. Stok devir hızının yıllar itibariyle düştüğü ve bu durumun hasta yoğunluğunun azalması sonucunda oluştuğu düşünülmüştür. Alacak devir hızının çalışmanın ilk yıllarına nazaran ilerleyen yıllarda azaldığı ve bu durumun SGK tarafından yapılan ödemelerden kaynaklandığı sonucuna varılmıştır.

Bülüç ve diğerleri (2017) tarafından yapılan çalışmada 2013-2016 yılları Borsa İstanbul'da faaliyet gösteren özel hastane işletmesinin finansal performansı incelenmiştir. Çalışmada likidite oranlarından nakit oranı bütün yıllar için genel kabul görmüş oran olan 0,20'nin altındadır. Bu durum nakit ve benzeri varlıklarla borç ödeme gücünün zayıf olduğunu göstermektedir. Karlılık oranlarının tamamı çalışma döneminde pozitif olarak hesaplanmıştır. 2016 yılında karlılık en yüksek seviyededir.

Aydemir (2018) tarafından yapılan çalışmada TCMB verileri Hastane Hizmetleri Alt Sektörü verileri üzerinden 2013-2015 yılları incelenmiştir. Likidite oranları cari oran dışında genel kabul görmüş oranlara yakın hesaplanmıştır. 2016 yılı likidite oranları diğer yıllara nazaran daha iyi seviyededir. Kaldıraç oranı genel kabul görmüş oranın üzerinde bulunmuştur ve sektördeki özel sağlık işletmelerinin borç ödeme gücü açısından finansal riskinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Bıçakçı & diğerleri (2018) tarafından yapılan çalışmada Gelir İdaresi Başkanlığı'ndan (GİB) elde edilen veriler doğrultusunda Türkiye'de faaliyet gösteren özel hastanelerin 2009-2013 dönemine ait bilanço ve gelir tabloları kullanılarak oran analizi yapılmıştır. Buna göre, likidite ve karlılık oranları bakımından Ankara'da bulunan özel hastanelerin yüksek değerlere sahip olduğu, finansal yapı oranlarında ise İstanbul'da faaliyet gösteren hastanelerin daha iyi değerlere sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Ekinci ve Bakır (2021) tarafından yapılan çalışmada ise kamu kesiminde faaliyet gösteren özel dal hastanesinin kuruluşundan itibaren 5 yıllık verileri incelenmiştir. Çalışmada likidite oranları (cari oran, asit-test oranı ve nakit oranı) ilk 3 yıl için genel kabul görmüş oranların altında olduğu ve sonraki yıllarda ise iyileşmeler olduğu sonucuna varılmıştır. Karlılık oranlarından net kar oranı ise ilk 2 yıl için negatif değer olarak zarar ortaya çıkmıştır. Üçüncü yılda net karlılık en yüksek seviyede gerçekleşirken son iki yılda düşüş meydana gelmiştir. İlk yıllardaki negatif karın oluşmasında kuruluş aşamasında meydana gelen atıl kapasite giderlerinden kaynaklandığı sonucuna varılmıştır.

Karaca ve Boztosun 2022 yılındaki çalışmasında Kayseri ilindeki bir kamu hastanesinin 2015-2019 yılları verileri ile finansal analizini yapmıştır. Çalışmada ilgili hastanenin likidite durumunun zayıf olduğu, kısa vadeli borçların ödenmede sorun yaşayabileceği ve olası finansal kriz dönemlerinde çabuk etkileneceği sonucuna varılmıştır. Finansal kaldıraç oranı olması gereken değer üzerinde olduğu ve dolayısıyla borçlanmanın yüksek olduğu tespit edilmiştir. Karlılık oranlarının ise düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Yapılan bu çalışma ile Türkiye’de bu alanda yapılan özellikle Karadeniz (2016), Atlı ve Demir (2017), Bülüç vd. (2017), Bıçakçı vd. (2018), ve Aydemir (2018)’ in çalışmasından farklı olarak çalışmanın 2009-2020 yıllarını (12 yıl) kapsamı açısından farklılık göstermektedir. Çalışma Songur ve diğerleri (2016), Çam (2016), Alper ve Biçer (2017), Ekinci ve Bakır (2021) ile Karaca ve Boztosun (2022) kamu hastanelerini kapsadığı için bu çalışmalardan farklıdır. Ayrıca bu çalışma ile benzer veriler kullanılarak yapılan diğer çalışmaların yıllara itibariyle gösterdiği farklılık ve benzerlik ortaya koymayı hedeflemektedir.

III. YÖNTEM

Çalışmada TCMB web sitesinden elde edilen 2009-2020 yıllarına ait Q-861 Hastane Hizmetleri Alt Sektörünün bilançoları ve gelir tabloları kullanılmıştır. Özel sağlık hizmet sunumu yapan işletmelere ait veriler, TCMB, Pan-Avrupa sınıflandırma sistemi olan ekonomik faaliyetlerin istatistiksel olarak sınıflandırılmasını sağlayan bir sistem olan NACE (Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes) sınıflandırmasına göre Türkiye’de faaliyet gösteren sektörleri belirlemektedir. Çeşitli alanlarda faaliyet gösterilen birçok sektöre ve alt sektöre ait finansal veriler mevcuttur. TCMB web sitesindeki veriler, ilgilenen tüm tarafların kullanımına ve erişimine açık bulunmaktadır. Çalışmanın evreni özel sağlık hizmetlerinde faaliyet gösteren işletmeleri kapsamaktadır. Yıllara göre özel sağlık hizmeti sunan işletme sayıları ise 2009 yılında 669, 2010 yılında 861, 2011 yılında 964, 2012 yılında 1.210, 2013 yılında 1.853, 2014 yılında 1.797, 2015 yılında 1.853, 2016 yılında 1.887, 2017 yılında 2.008, 2018 yılında 2.032, 2019 yılında 2.537 ve 2020 yılında 2.613’tür. 2.613 özel sağlık işletmesinin 688’i Anonim Şirket, 1.913 tanesi Limited Şirket ve 12 diğer şekildedir. Veri setinde özel hastaneler dışında sağlık hizmeti sunan şahıs işletmeleri, özel poliklinikleri ve muayenehaneler de yer almaktadır (TCMB, 2022).

Çalışmanın sınırlılığı, elde edilen veri setinde sağlık hizmeti sunan özel sağlık işletmelerinin ne kadarlık kısmının özel hastane, ne kadarlık kısmının şahıs veya tüzel kişiliğe haiz işletme olduğu ve bunların hangi büyüklükte oldukları belirlenememiş olmasıdır.

Hastane hizmetleri alt sektörü retrospektif olarak 2009-2020 yılları için bilanço ve gelir tablolarından elde edilen veriler Microsoft Office Excel programı ile oran analizine tabi tutulmuş ve sağlık sektörü için literatürde genel kabul görmüş oranlar doğrultusunda yorumlanmıştır. Çalışmada örneklem seçilmemiş olup evrenin tamamı çalışmaya dahil edilmiştir.

Çalışmanın amacı, Türkiye’de geniş bir hizmet alanına sahip olan ve giderek artan özel sağlık hizmeti sektörünün finansal durumunu ve performansını oran analizi yöntemiyle analiz ederek yöneticilere, ortaklara, potansiyel yatırımcılara, tedarikçilere, kredi verenlere, devlete ve diğer finansal bilgi kullanıcılarına ve sağlık politikası yapıcılara faydalı bilgiler sunmaktır.

İşletmeler yasal olarak yapmış oldukları faaliyetleri Bilanço (Finansal Durum Tablosu), Gelir Tablosu, Nakit Akım Tablosu ve Öz Kaynak Değişim tablosuyla raporlamak zorundadır. Çalışmanın verileri temel finansal tablolardan gelir tablosu ve bilanço verileri üzerinden finansal analize tabi tutulmuştur. Finansal tabloların analizi işletmelerin performansını, karlılığını, verimliliğini, etkinliğini, gelişimini ve katma değerini ortaya koymaktadır. Finansal analiz yapılırken işletmelerin cari dönemki verileri ile önceki dönem verileri incelenmekte olup, bu değerler sektör değerleri ile de karşılaştırılarak yorumlanmaktadır.

Finansal tablo analizinde; Dikey Analiz (Yüzde Yöntemi ile Analiz) Yatay Analiz (Karşılaştırmalı Tablolar Analizi) Trend Analizi (Eğilimli Yüzdeler Yöntemi ile Analiz) Oran Analiz teknikleri kullanılmakta olup çalışmada oran analizi yapılmıştır. Oran analizinde likidite oranları (cari oran, asit-test oranı ve nakit oranı), finansal yapı oranları (kaldıraç oranı, öz kaynakların yabancı kaynaklara oranı, kısa vadeli borçların ağırlığı ve uzun vadeli borçların ağırlığı), varlık kullanım oranları (stok devir hızı, stok devir süresi, alacak devir hızı, alacak devir süresi, dönen varlık devir hızı duran varlık devir hızı ve toplam varlık devir hızı) ve karlılık oranları (brüt kar marjı, faaliyet kar marjı, net kar marjı, öz sermaye karlılık oranı ve varlık karlılık oranı) kullanılmıştır (Karapınar & Zaif, 2021).

Bu araştırmada ikincil verilerden yararlanıldığı için etik kurul izni gerekmemektedir.

IV.BULGULAR

4.1. Likidite Oranları

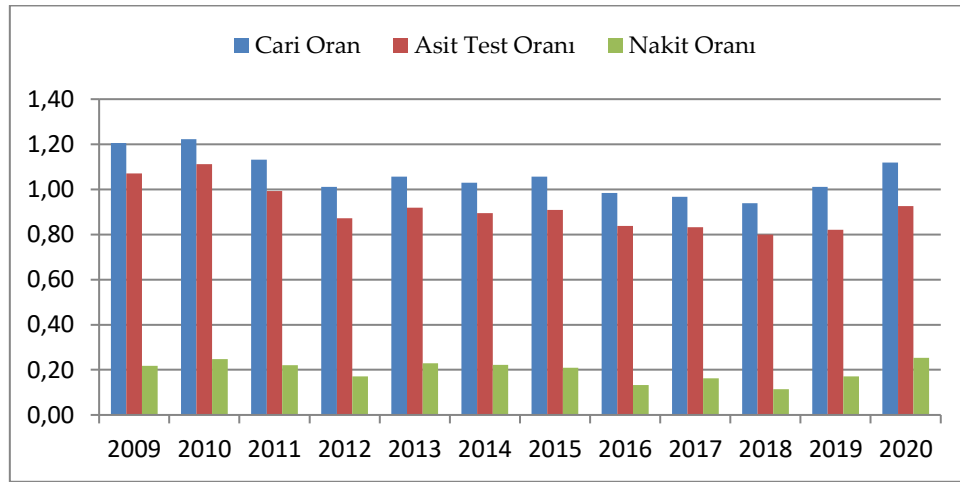
Başlıca likidite oranları; cari oran, asit-test oranı ve nakit oranıdır. Bu oranlar işletmelerin varlıkları ile kısa vadeli yabancı kaynakları ödeme gücünün göstergesidir. Likidite oranlarının çok yüksek olması kaynakların verimli kullanılmadığı, çok düşük olması ise faaliyetlerin riskli olarak yürütüldüğü ve işletmenin borç baskısı altında faaliyetlerini yürüttüğünü göstermektedir. Cari oran, dönen varlıklar ile kısa vadeli yabancı kaynakların karşılanmasını ifade etmektedir. Kısa vadeli borçların baskı oluşturmadan dönen varlıklarla ödenmesi ve işletmenin faaliyetlerini

rahatlıkla yerine getirmesi bakımından önemlidir. Sektörler arası farklılık göstermekle birlikte bu oranın 1,5-2'den yüksek olması istenmektedir (Ağırbaş, 2013).

Sağlık hizmeti sunumu yapan özel işletmelere ait likidite oranları tablo 1'de ve şekil 1'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Likidite Oranları

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cari Oran	1,21	1,22	1,13	1,01	1,06	1,03	1,06	0,98	0,97	0,94	1,01	1,12
Asit Test Oranı	1,07	1,11	0,99	0,87	0,92	0,89	0,91	0,84	0,83	0,80	0,82	0,93
Nakit Oranı	0,22	0,25	0,22	0,17	0,23	0,22	0,21	0,13	0,16	0,11	0,17	0,25



Şekil 1. Likidite Oranları

Cari oran en yüksek 1,22 ile 2010 yılında ve en düşük 0,94 ile 2018 yılında gerçekleşmiştir. Buna göre özel sağlık hizmeti işletmeleri kısa vadeli borçları karşılama gücü bakımından zayıf olarak nitelendirilebilir. Tabi bu analizi yaparken özel sağlık işletmelerinin emek yoğun bir sektör olduğu, kullanılan bazı stokların nitelikleri itibariyle düşük oranda stoklandığını dikkate almak gerekir. Özellikle yüksek maliyetli kişiye özel tıbbi malzemelerin girişim öncesi tedarik edilerek hastaya uygulandığı ve depo çıkışının yapıldığı gerçeğini de göz önünde bulundurmak gerekir.

Cari orana göre daha hassas olan asit-test oranının hesaplanmasında ise stoklar göz ardı edilmektedir ve genel uygulama da 1 ve 1'den yüksek oranda çıkması istenmektedir (Ağırbaş, 2013). Asit test oranı en düşük 0,80 ile 2018'de ve en yüksek 1,11 ile 2010 yılında hesaplanmıştır. 2009 ve 2010

yılları istenilen oranın üzerinde olması yabancı kaynak karşılama gücünün iyi durumda olduğunu, diğer yıllarda ise zayıf olduğunu göstermektedir.

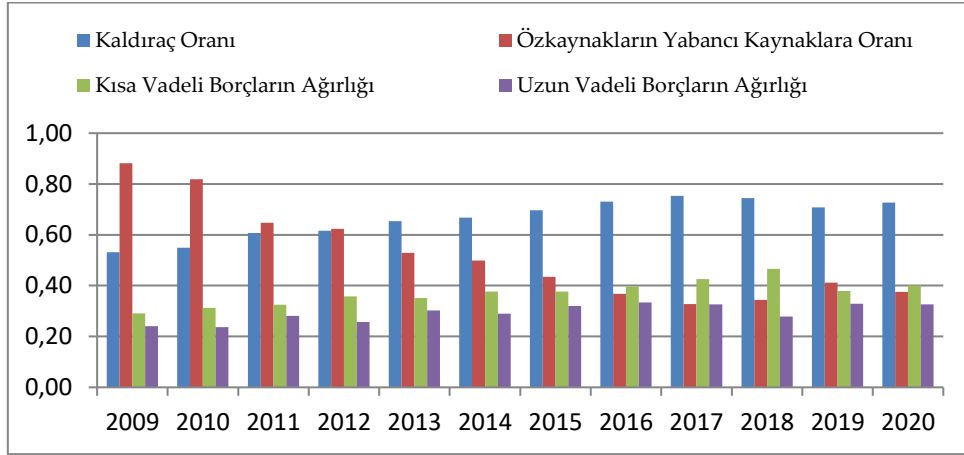
Nakit oranı ise işletmelerin kasa, banka ve serbest menkul değerleri ile kısa vadeli yabancı kaynakları karşılama gücünü göstermektedir. Ekonomik krizlerde ve işletmenin yaşayabileceği bazı zorluklarda anında paraya çevrilecek varlıkların bulunması, borçların ödenmesi ve faaliyetlerin devamı etmesi bakımından işletmeler için önemlidir. Cari oran ve asit-test oranından daha duyarlıdır. Genel uygulamada nakit oranın 0,20 veya daha yüksek olması beklenir (Ağırbaş, 2013). En yüksek nakit oran 2010 ve 2020 yıllarında 0,25 ve en düşük nakit oran ise 2018 yılında 0,11 olarak hesaplanmıştır. Buna göre genel kabul görmüş değer altında olduğu 2016-2018 yıllarında piyasada yaşanan bir daralma ya da ekonomik kriz ortamında, satışların azalması veya alacakların tahsili ile ilgili gecikmede işletmelerin borçlarını ödeme gücünün zayıf olduğu sonucuna varılmıştır.

4.2. Finansal Yapı Oranları

Varlık kalemleri ile kaynak kalemleri arasında ilişki kurulması, uzun ve kısa vadeli yabancı kaynakları karşılama gücünün değerlendirilmesi finansal yapı analizleri yapılmaktadır. Başka bir ifade ile finansal yapı analizi, varlıklarla kaynakların karşılama yeteneğinin göstergesidir. Bu oranları yorumlarken borçlanma maliyeti de dikkate almak gerekir. Çalışmada borçlanma maliyetleri göz ardı edilerek değerlendirme yapılmıştır. Sağlık hizmetleri sunumu yapan özel işletmelere ait finansal yapı oranları tablo 2’de ve şekil 2’de gösterilmektedir. Çalışmada literatürde genel kabul görmüş ve sık kullanılan finansal yapı oranları seçilmiştir.

Tablo 4. Finansal Yapı Oranları

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kaldıraç Oranı	0,53	0,55	0,61	0,62	0,65	0,67	0,70	0,73	0,75	0,74	0,71	0,73
Öz Kaynakların Yabancı Kaynaklara Oranı	0,88	0,82	0,65	0,62	0,53	0,50	0,43	0,37	0,33	0,34	0,41	0,38
Kısa Vadeli Borçların Ağırlığı	0,29	0,31	0,33	0,36	0,35	0,38	0,38	0,40	0,43	0,47	0,38	0,40
Uzun Vadeli Borçların Ağırlığı	0,24	0,24	0,28	0,26	0,30	0,29	0,32	0,33	0,33	0,28	0,33	0,33



Şekil 2. Finansal Yapı Oranları

Finansal yapı oranlarından kaldıraç oranı borçlanma oranı olarak da bilinmektedir. İşletmelerin finansal yapısının ne kadarının öz kaynaktan ne kadarının yabancı kaynaklardan oluştuğunu göstermektedir. Yabancı kaynakların toplam kaynaklara bölünmesiyle elde edilir. Finansal kaldıraç oranının 0,50'i geçmemesi istenmektedir (Karapınar & Zaif, 2021). Çalışma dönemi olarak istenilen seviyeye en yakın oran 0,53 ile 2009 yılı iken en uzak oran 0,75 ile 2017 yılında gerçekleşmiştir. Bu durum borçlanma oranının yüksek olduğunu, diğer bir ifade ile borçların öz kaynaklardan fazla olduğunu, işletmenin faaliyetlerini yürütmede olması gerekenden fazla yabancı kaynak kullandığını göstermektedir.

Öz kaynakların toplam yabancı kaynaklara oranına finansman oranı, mali bağımsızlık göstergesi, ödeme gücü katsayısı da denilmektedir ve öz kaynakların toplam yabancı kaynaklara bölünmesiyle elde edilir. Bu oranın 1'den büyük olması arzu edilmektedir (Karapınar & Zaif, 2021). 1'den küçük olması yabancı kaynak yani borç baskısını ve faiz giderlerinin artışını göstermektedir. 1'den büyük olması yabancı kaynak kullanımını ve alacaklı baskısını düşürmektedir. Çalışmada öz kaynakların toplam yabancı kaynaklara oranı en düşük 0,33 ile 2017 ve en yüksek 0,88 ile 2009 yılında hesaplanmıştır. Bu oran özel sağlık hizmeti sunan işletmelerin toplam kaynakları içerisinde öz sermayenin yetersiz kaldığı, yabancı kaynak kullanımının yüksek olduğu ve buna bağlı olarak faiz giderlerinin yüksek olacağı, yabancı kaynak baskısını artıracığı sonucuna varılmıştır.

Kısa ve uzun vadeli yabancı kaynakların pasif toplama oranlarında ise kaldıraç oranı gibi yabancı kaynak toplamalarının toplam kaynakların %50'sini geçmemesi istenmektedir. Çalışmada kısa ve uzun vadeli yabancı kaynakların pasif toplama oranı ayrı ayrı hesaplanmıştır. Bütün yıllarda kısa vadeli yabancı kaynakların uzun vadeli yabancı kaynaklardan yüksek

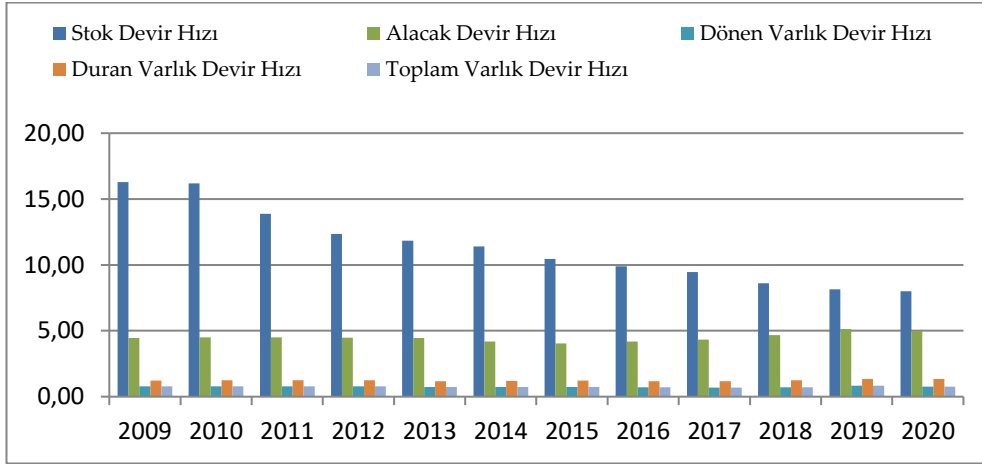
olduğu diğer bir ifadeyle kısa vadeli borçlarının uzun vadeli borçlarına oranla daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu durumun ilgili dönemlerde kısa vadeli borç maliyetinin uzun dönem borç maliyetinden daha düşük olması ihtimalinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

4.3. Varlıkların Kullanım Oranları

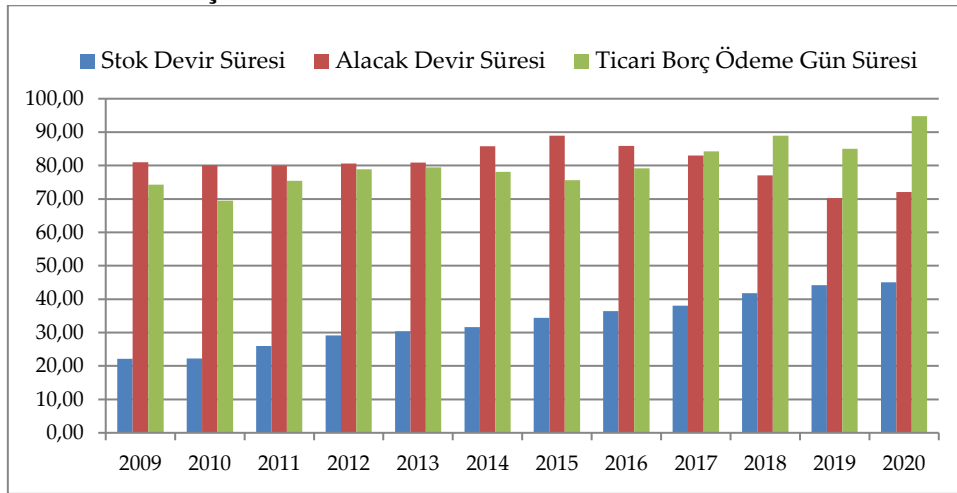
İşletmelerin varlıkları bilançonun aktif kısmında gösterilmektedir. Varlıkların ne derece etkin ve verimli kullanıldığı faaliyet oranları yardımıyla hesaplanmaktadır. Faaliyet oranlarına, devir hızı oranları ya da verimlilik oranları da denilmektedir. Stok devir hızı satışların maliyetinin ortalama stok miktarına bölünerek hesaplanmakta, stokların kaç defa yenilendiğini ve ne kadar hızlı paraya çevrildiğini göstermektedir. Hastaneler ağırlıklı olarak hizmet üretim işletmeleridir. Hizmet üretiminin stoklanma imkânı bulunmamaktadır. Sağlık işletmelerinde stokları kullanılan genel ve tıbbi sarf malzemeleri ile ilaçlar oluşturmaktadır ve bu stoklar hizmet üretiminde kullanılmaktadır. Stok politikaları, tedarik zinciri koşulları ve kullanım süreleri gereği sağlık işletmeleri fazla stok bulundurmamaktadır. Günümüz koşullarında hastanelerde 1-2 haftalık stok miktarının yeterli olarak kabul edilmektedir. Stok devir hızının genel bir oran belirlenmemekle birlikte yüksek çıkması olumlu olarak yorumlanmaktadır. Amerika Birleşik Devletlerinde (ABD) hastaneleri kapsayan bir çalışmada stok devir hızı 50 olarak hesaplanmıştır (Ağırbaş, 2016). Aşağıdaki tablo 3'te ve şekil 3'te varlıkların kullanım oran ve süreleri gösterilmiştir. Çalışmada literatürde genel kabul görmüş ve sık kullanılan varlık kullanım oranları seçilmiştir.

Tablo 5. Varlıkların Kullanım Oranları

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Stok Devir Hızı	16,28	16,18	13,87	12,36	11,83	11,39	10,46	9,90	9,46	8,61	8,15	7,99
Stok Devir Süresi	22,12	22,25	25,95	29,13	30,42	31,60	34,41	36,38	38,04	41,83	44,18	45,06
Alacak Devir Hızı	4,44	4,49	4,50	4,47	4,45	4,20	4,05	4,19	4,34	4,67	5,13	4,99
Alacak Devir Süresi	81,02	80,11	79,96	80,56	80,86	85,80	88,95	85,83	82,99	77,09	70,21	72,11
Tic. Borç Ödeme Gün Süresi	74,32	69,48	75,45	78,91	79,42	78,11	75,62	79,16	84,23	88,92	85,00	94,82
Dönen Var. Devir Hızı	2,25	2,02	2,14	2,18	2,01	1,89	1,86	1,82	1,66	1,61	2,15	1,67
Duran Var. Devir Hızı	1,21	1,25	1,25	1,24	1,18	1,20	1,23	1,17	1,16	1,25	1,34	1,35
Toplam Var. Devir Hızı	0,79	0,77	0,79	0,79	0,74	0,73	0,74	0,71	0,68	0,70	0,82	0,75



Şekil 3.1. Varlıkların Kullanım Hız Oranları



Şekil 3.2. Varlıkların Kullanım Süresi

Stok devir süresi ise stok devir hızının yıllık gün sayısına bölünerek hesaplanmakta ve stok devir hızıyla ters orantı göstermektedir. Stok devir hızının düşük olması doğrudan stok devir süresini etkilemekte ve stokların kaç günde yenildiğini göstermektedir. Çalışmada stok devir hızı en yüksek 16,28 ile 2009 yılında ve en düşük 7,99 ile 2020 yılında hesaplanmıştır. Tüm yıllarda ABD’de hastaneleri kapsayan çalışmanın altında olduğu görülmektedir (Ağırbaş, 2016). Stok gün süresi ise en düşük 22,12 ile 2009, en yüksek 45,06 ile 2020 yılında hesaplanmıştır. Stok devir gün süresi yıllar itibariyle artış göstermiştir. Çalışma dönemi boyunca stok devir süresi alacak devir süresinden uzundur. Diğer bir ifadeyle stoklar kısa sürede elden çıkarılırken alacakların tahsili daha uzun sürede gerçekleşmektedir. Bu durumda stokların nakde dönüşmesinin uzun sürdüğünü sonucuna varılmaktadır.

Alacak devir hızı; işletmelerin hizmet alıcılara kaç kere hizmet verdiğini ve alacakların tahsil yeteneğini göstermektedir. Alacak devir hızı net satışların alacaklara bölünmesiyle hesaplanmaktadır. Alacakların tahsil süresi ise alacak devir hızınının 360'a bölünmesiyle hesaplanmaktadır ve alacakların kaç günde tahsil edildiğini ifade etmektedir (Karapınar & Zaif, 2021). Türkiye'de GSS uygulanmakta olup sağlık hizmeti sunucularının alacaklarının büyük kısmı SGK alacaklarından oluşmaktadır. SGK alacakları ise mevzuatta belirlenen süreler içerisinde sağlık hizmeti sunucularına ödenmektedir. Bu durum alacakların tahsil süresini önemli oranda etkilemektedir. Çalışmada alacak devir hızı en düşük 4,05 ile 2015 ve en yüksek ise 5,13 ile 2019 yılında olduğu görülmektedir. Alacak devir süresi en düşük 2019 yılında 70,21 ve en yüksek 2015 yılında 88,95 olarak hesaplanmıştır. Değerlendirme yaparken ticari borç ödeme gün süresiyle yorumlamak daha doğru olacaktır.

Ticari borçları ödeme gün süresi işletmelerin ticari borçlarının ne kadar süreyle ödendiğini göstermektedir. Ticari borçlar 360 ile çarpımının satışların maliyetine bölünmesiyle hesaplanmaktadır (Ağırbaş, 2016). Çalışmada en düşük 69,48 ile 2010 yılında, en yüksek ise 94,28 ile 2020 yılında hesaplanmıştır. 2009-2016 yıllarında borç ödeme gün süresi alacak devir gün süresinden daha kısa, 2017-2020 yıllarında ise borç ödeme gün süresi alacak devir gün süresinden uzundur. 2017 yılına kadar özel sağlık işletmeleri borçlarını alacaklarını tahsil etmeden öderken, 2017 yılından itibaren alacaklarını tahsil ettikten sonra ödediği görülmektedir. Bu durumun finansman politikalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Dönen varlıklar, bir işletmede en fazla bir yıl sürede nakde çevrilebilecek varlıkları göstermekte olup brüt işletme sermayesi olarak da ifade edilmektedir. Dönen varlık devir hızı yıl içerisinde kaç kez dönen varlıkların yenilendiğini göstermektedir (Karapınar & Zaif, 2021). Genel kabul görmüş bir oranı olmamakla birlikte yüksek olması, dönen varlık verimliliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Duran varlıklar devir hızı ise net satışların duran varlıkların amortismanlar düşüldükten sonra kalan kısma bölünmesiyle elde edilir. Yüksek olması duran varlıklarla elde edilen gelirlerin yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışmada dönen varlıklar devir hızı en yüksek 2019 yılında 2,25 ve en düşük 2018 yılında 1,61 olarak hesaplanmıştır. Duran varlıkların devir hızı en yüksek 1,35 ile 2020 yılında ve en düşük ise 1,16 ile 2017 yılında gerçekleşmiştir. Dönen varlık devir hızınının yüksek olduğu dönemlerde dönen varlıklarda yer alan varlıkların ve ticari alacakların satışlara oranla daha az artmasından kaynaklandığı sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifadeyle satışların dönen varlıklara nazaran daha çok artması devir hızını yükseltmektedir. Duran varlık devir hızında

da benzer durum söz konusu olup satışlardaki artışın duran varlıklardaki artıştan fazla olduğu dönemlerde devir hızı yüksek çıkmıştır.

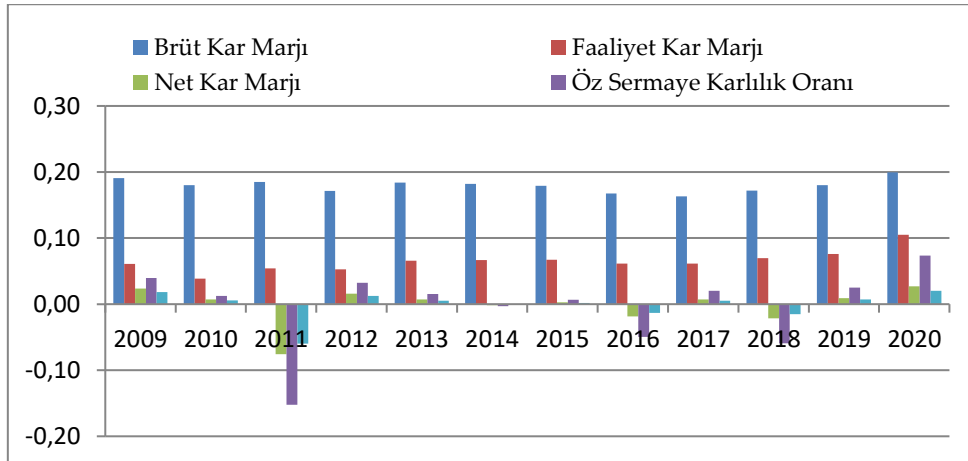
Toplam varlık devir hızı ise işletmenin sahip olduğu tüm varlıkların verimliliğinin bir göstergesidir. Net satışların toplam aktiflere bölünmesiyle elde edilmektedir. Genel kabul görmüş oranı olmamakla birlikte ABD’de hastane sektöründe 1,75 olarak hesaplanmıştır (Ağırbaş, 2016). Çalışmada varlık devir hızı en yüksek oran 2019 yılında 0,82 ve en düşük oran ise 0,68 ile 2017 yılında olduğu hesaplanmıştır. ABD hastane sektörünün oldukça altında olduğu görülmektedir. Varlık devir hızındaki değişimin satışlarda meydana gelen değişimlerden kaynaklandığı sonucuna varılmıştır.

4.4. Karlılık Oranları

Tüm işletmelerde olduğu gibi özel sağlık hizmeti sunan işletmelerinde temel amacı kar elde etmektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki tablo 4’te ve şekil 4’te karlılık oranları gösterilmektedir. Çalışmada literatürde genel kabul görmüş ve sık kullanılan karlılık oranları seçilmiştir.

Tablo 6. Karlılık Oranları

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Brüt Kar Marjı	0,19	0,18	0,19	0,17	0,18	0,18	0,18	0,17	0,16	0,17	0,18	0,20
Faaliyet Kar Marjı	0,06	0,04	0,05	0,05	0,07	0,07	0,07	0,06	0,06	0,07	0,08	0,11
Net Kar Marjı	0,02	0,01	-0,08	0,02	0,01	0,00	0,00	-0,02	0,01	-0,02	0,01	0,03
Öz Sermaye Karlılık Oranı	0,04	0,01	-0,15	0,03	0,02	0,00	0,01	-0,05	0,02	-0,06	0,03	0,07
Varlık Karlılık Oranı	0,02	0,01	-0,06	0,01	0,01	0,00	0,00	-0,01	0,01	-0,02	0,01	0,02



Şekil 4. Karlılık Oranları

Karlılık oranlarında genel kabul görmüş ortalama bir oran olmamakla birlikte bu oranının yüksek çıkması istenir. Bunlardan brüt satış kar oranı; brüt satış karının net satışlara bölünmesiyle elde edilmektedir. Faaliyet kar marjı; brüt satış karından faaliyet giderlerinin

çıkartılması ve net satışlara bölünmesi ile hesaplanmaktadır. Faaliyet giderleri, işletmelerin esas faaliyetleriyle ilişkili olup üretim maliyetlerine doğrudan yüklenmeyen bir takım giderlerden oluşmaktadır. Bu giderler pazarlama satış ve dağıtım giderleri, genel yönetim giderleri ve ar-ge giderlerinden oluşmaktadır. Brüt satış karından faaliyet giderlerinin düşülmesi sonucunda esas faaliyetlere ait karı gösterilmektedir. Dönem net karı ise dönem karı üzerinden oluşacak vergi ve yükümlülükler çıkartıldıktan sonra kalan tutardır. Kalan bu tutarın net satışlara bölünmesiyle de karlılık marjı hesaplanmaktadır. Öz kaynak karlılığı ise dönem net karının öz kaynaklara bölünmesiyle hesaplanmaktadır. Yatırımcıların öz kaynakları ile elde ettiği karı diğer bir ifadeyle yatırım için oluşturdukları sermayenin karını ifade etmektedir. Aktif karlılık oranı ise dönen ve duran varlıklara yapılan yatırımların ne ölçüde karlı olduğunu ifade eden göstergedir (Ağırbaş, 2016).

Tablo 4'te ve şekil 4'te karlılık oranlarından brüt kar marjı için en düşük 0,16 ile 2017 yılında ve en yüksek 0,20 ile 2020 yılında olduğu görülmektedir. Faaliyet kar marjı ise en düşük 0,04 ile 2010 yılında ve en yüksek 0,11 ile 2020 yılında hesaplanmıştır. Net kar marjında en düşük -0,08 ile 2011 yılında, en yüksek ise 0,03 ile 2020 yılında gerçekleşmiştir. Öz sermaye karlılık oranı en düşük -0,15 ile 2011 ve en yüksek ise 0,07 ile 2020 yılında hesaplanmıştır. Varlık karlılık oranında ise en düşük -0,06 ile 2011 yılında en yüksek oran ise 0,02 ile 2009 ve 2020 yıllarında elde edilmiştir. Bu verilere göre genel olarak 2020 yılı çalışma dönemi en karlı, 2011 yılı ise en çok zararın olduğu yıl olarak tespit edilmiştir. Karlılığın en önemli belirleyicisi maliyetler ve gelirlerdir. En çok zararın olduğu yıllarda satışların maliyeti yüksektir. Daha açık bir ifade ile zarar oluşan dönemlerde maliyetlerin yüksek olduğu ve bunun sonucunda karlılığın düştüğü sonucuna varılmıştır.

Bilindiği üzere dünya genelinde ilk Covid-19 vakası 2019 yılı sonlarında ortaya çıkmış olup pandemi süreci halen devam etmektedir. Salgının görüldüğü ilk ülke olan Çin dışında 113 ülkede vakaların görülmesi, virüsün yayılım hızı ve etkisi nedeniyle 11 Mart 2020'de Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından pandemi olarak tanımlanmıştır. Türkiye'de ise ilk vaka 11 Mart 2020'de diğer komşu ülkelerden sonra ortaya çıkmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2020). Pandemi sürecinde alınan tedbirler sağlık tesislerine başvuruları önemli ölçüde etkilemiştir. Pandemi kaynaklı başvurular artarken pandemiye bağlı olmayan başvurularda azalmalar meydana gelmiştir. Bunun en önemli nedenlerinden birisi ise Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 17.03.2020 tarih ve 14500235-403.99-E.546 sayılı yazısında belirtilen;

1. Acil bir durumu olmayan hastaların öncelikle aile hekimliklerinden hizmet almasının teşvik edilmesi,

2. Acil olmayan elektif cerrahi işlemlerin mümkün olduğunca daha uygun bir tarihe planlanması,

maddeleri etkili olmuştur (Sağlık Bakanlığı, 2020). Bu durum özellikle pandemiyle ilişkili sağlık hizmeti vermeyen dal hastanelerine ve ağız ve diş sağlığı hizmeti veren sağlık tesislerine başvuruları önemli ölçüde azaltmıştır. Çalışmada pandemi öncesi ve pandemi dönemi olarak 2019 ve 2020 yılları karşılaştırıldığında, likidite oranlarında pandemi döneminde iyileşme söz konusudur. Finansal yapı oranlarında çok düşük oranlarda değişim meydana gelmiştir. Varlık kullanım oranları bakımından ise dönen varlık devir hızında az miktarda düşüş meydana gelmiş, diğer oranlarda ise çok az değişim meydana gelmiştir. Karlılık oranları pandemi sürecinde pandemi öncesi döneme göre daha iyi seviyelere gelmiştir.

Bu çalışmanın sonucu ile bu verileri kullanarak daha önceden çalışma yapan Karadeniz (2016) ve Aydemir (2018)'in çalışmalarından farklı olarak;

Çalışmada Karadeniz (2016) tarafından yapılan çalışmaya göre likidite oranları genel olarak yakın olmakla birlikte nakit oran 2013 yılında daha düşük hesaplanmıştır. Finansal yapı oranlarından kaldıraç oranı, uzun vadeli borçların ve varlık kullanım oranlarında, stok devir hızı oranı da daha düşük bulunmuştur. Karlılık oranlarından net kar marjı ise daha yüksek hesaplanmıştır.

Çalışmada Aydemir (2018) yapılan çalışmadan farklı olarak likidite oranlarından nakit oranı, finansal varlık oranlarından kaldıraç oranı ve varlık kullanım oranlarından stok devir hızı daha düşük hesaplanmıştır.

V. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de sağlık hizmetinin önemli kısmı kamu kesimi tarafından karşılanmasına rağmen özel sağlık işletmelerinin ağırlığı da her geçen gün artmaktadır. Kar amacı güden özel sektör hizmet sunucuları faaliyetlerini sürdürebilmek için kıt olan finansal kaynakları etkin ve verimli kullanılmasının analizi önemlidir. Buna ilaveten yönetici performanslarının analiz edilmesi de önemli bir husustur. Çalışmada TCMB web sitesinden elde edilen 2009-2020 yıllarına ait Q-861 Hastane Hizmetleri Alt Sektörü ’nün bilançoları ve gelir tabloları kullanılarak finansal analiz yapılmıştır. Bu analiz sonucunda likidite oranları nakit oran dışında yeterli seviyede olmadığı görülmüştür. Bu durumun ticari alacakların yüksekliği ve stokların azlığı nedeniyle oluştuğu düşünülmektedir. Türkiye’de sağlık sisteminin

finansmanında GSS uygulanmakta ve SGK ana finansör kurumdur. Bunun dışında düşük miktarda özel sandıklar, özel sağlık sigortaları ve cepten ödemelerde yapılmaktadır. Sağlık hizmetlerinin tamamına yakınının Sağlık Uygulama Tebliği (SUT) hükümlerince tek kuruma fatura edilmesi ve dönem sonlandırması son ay tahakkuk işlemi yapılırken tahsilatlar gelecek dönemlerde gerçekleşmektedir. Bu nedenle alacak devir hızı ve alacak devir süresi bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Alacak devir hızı stok devir hızından düşük çıkması stokların kısa sürede elden çıkmasına rağmen alacakların daha uzun sürede tahsil edildiğini göstermektedir. Bu durum özel sağlık hizmeti sunan işletmelerin faaliyetlerinin aksamasına ve nakit sorunu yaşamasına neden olmaktadır.

Sağlık hizmeti sunan özel işletmelerin finansal analizi kamu sağlık tesisleri finansal analiz sonuçlarından farklılık göstermektedir. Kamu hastanelerinin finansal analiz sonuçları özellikle yıllar itibarıyla değişim göstermektedir. Gerek finansal yapı oranları gerek karlılık oranları yıllar itibarıyla belirgin değişimler göstermektedir. Bu durumun sağlık finansmanındaki ve politikalarındaki değişimlerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Özellikle kamu kesimi sağlık hizmetlerinin sosyal devlet anlayışıyla sürdürülmesi karlılık ve finansal yapı oranlarını önemli oranlarda etkilemektedir. Kamu sağlık tesisleri yatırım amaçlı tıbbi cihaz almak için nakit ve benzeri varlık bulundurmaya yerine, genel bütçe, merkezi alımlar ve borçlanma yoluna gitmektedir. Ayrıca kamu hastanelerinin yatırım amaçlı menkul kıymet edinme yetkisi bulunmamaktadır. Bu özellikler likidite ve finansal yapı oranlarını etkilemektedir. Kamu ve özel sağlık kuruluşları stok devir hızı ve alacak devir hızı bakımından da farklılıklar göstermektedir. Kamu sağlık kuruluşlarının merkezi satın alma uygulamaları ve birbirleri arasında yapmış oldukları stok alışverişi stok hızını artırmaktadır. Ayrıca kamu hastanelerinde global bütçe uygulamasına geçilmesi tahakkukların ay içerisinde 3-4 kez tahsil edilmesine ve dolayısıyla alacak devir hızının artmasına neden olmaktadır. Sonuç olarak kamu sağlık tesislerinin finansal analizi uygulanan program ve politikalardan etkilenmektedir.

Çalışmanın yapıldığı dönemin ilk yıllarında finansal kaldıraç oranı ve öz kaynakların yabancı kaynaklara oranı istenilen seviyeye yakındır. Ancak ilk 2 yıldan sonra kaldıraç oranının giderek yükseldiği görülmüştür. Bu durum işletme varlıklarının elde edilmesinde öz kaynak finansmanından ziyade yabancı kaynak finansmanına yönelim olduğunu göstermektedir. Bu da işletmelerin yabancı kaynak maliyetlerini artırabileceği gibi, borçlarını zamanında ödeyememe riskiyle de karşılaşabileceğini göstermektedir.

Özellikle bilimsel ve teknolojik gelişim yeni yeni tedavi yöntemlerinin ve sağlık hizmetinin oluşmasına neden olmaktadır. Bunun sonucu olarak sağlık hizmetleri çeşitlenmekte ve gelişmekte, dolayısıyla sağlık sektörü ve ekonomisi de büyümektedir. Gelişen her sektör girişimcilerin de ilgisini çekmekte ve bu alanda faaliyet gösteren işletme sayısını etkilemektedir. Diğer özel işletmelerde olduğu gibi özel sağlık işletmelerinin de temel amacı kar elde etmektir. Sektörün net kar marjı ise üç yıl zarar diğer tüm yıllarda kar elde edildiği göstermektedir. Zarar oluşan yıllarda dâhil çalışma dönemi boyunca özel sağlık hizmeti veren işletme sayısı sürekli artış göstermektedir. İşletmelerin ortalama karlılığı bazı dönemlerde zarara dönüşse bile özel sağlık işletmelerinin sayısındaki artışın devam etmesi sektörün geleceğe yönelik karlılık ve büyüme beklentisi içinde olduğunu göstermektedir.

Varlıkların yabancı kaynaklara nazaran daha az artmasının nedeni olarak amortismanı dolan yüksek teknolojik ve maliyetli tıbbi cihazların ve demirbaşların da neden olabileceği düşünülmektedir.

Sağlık hizmetlerinin niteliği gereği diğer sektörlerden ayıran bazı farklılıkların olduğu bir gerçektir. Bu hizmetlerin sosyal bir hizmet olması nedeniyle Türkiye’de sunulan sağlık hizmeti bedellerinin tamamına yakını GSS kapsamında SGK tarafından karşılanmaktadır. Bu sistemin ana finansörünün SGK olması ve özel sağlık işletmelerini SGK ile anlaşma yapmaya zorlamakta olup SGK tarafından belirlenen SUT fiyatları uygulanarak piyasa regüle edilmektedir. Bu durum özel sağlık işletmelerinin sundukları hizmetlerin satış fiyatını belirlemesini sınırlamakta ve karlılığını önemli oranda etkilemektedir. Bu nedenle özel sağlık hizmeti işletmeleri karlılıklarını artırabilmek için giderlerini azaltmaya zorlanmaktadır.

Sağlık hizmetleri her ne kadar emek yoğun bir sektör olsa da yüksek teknolojik ve maliyetli cihazlar, demirbaşlar, hastaya özgü sarf malzemesi ve tıbbi sarf malzemeleri de önemli bir maliyet unsurudur. Sağlık hizmetlerinde kullanılan tıbbi cihaz ve tıbbi sarf malzemelerinin büyük çoğunluğunun yurtdışında ithal edilmesi bu kaynaklara bağımlılığı artırmaktadır. Dolayısıyla olası kur değişimlerinde ve enflasyonun yüksek olduğu dönemlerde özel sağlık hizmeti işletmeleri gerek yatırım gerekse üretim anlamında artan maliyetlere katlanmak zorunda kalmaktadır. Gelişen Türkiye’de yerli üretimin artması dışa ve kura bağımlılığı azaltacağı, dolayısıyla maliyetleri azaltacağı ve karlılığı getireceği düşünülmektedir. Bu nedenle sağlık hizmetlerindeki Ar-Ge yatırımlarının, yerli tıbbi cihaz ve malzemelerin üretimin desteklenmesi finansal başarı için oldukça önemlidir.

MAKALE BİLGİ FORMU

Yazar Katkıları:

Fikir / Kavram: Enver BOZDEMİR ve Ali Özgür GÜLEY

Araştırma Tasarımı: Enver BOZDEMİR ve Ali Özgür GÜLEY

Makale Yazımı: Enver BOZDEMİR ve Ali Özgür GÜLEY

Veri Toplama: Enver BOZDEMİR ve Ali Özgür GÜLEY

Analiz: Enver BOZDEMİR ve Ali Özgür GÜLEY

Eleştirel Okuma: Enver BOZDEMİR ve Ali Özgür GÜLEY

Çıkar Çatışması Bildirimi

Bu araştırma için herhangi bir kamu kuruluşundan, özel veya kar amacı gütmeyen sektörlerden hibe alınmamıştır.

KAYNAKÇA

- Ağırbaş, İ. (2013). Sağlık Kurumlarında Finansal Analiz ve Denetim. *Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim*. İçinde: İ. Ağırbaş (ed.) ss.168-196. Anadolu Üniversitesi Yayınları: Eskişehir.
- Ağırbaş, İ. (2016). *Hastane Yönetimi ve Organizasyon*, Siyasal Kitabevi: Ankara.
- Aydemir, İ. (2018). Hastanelerde finansal performansın değerlendirilmesi: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası hastane hizmetleri sektör bilançolarında bir uygulama. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 4(2), 133-149.
- Alper, A., & Biçer, E. B. (2017). Kamu hastanelerinde finansal performansın oran analizi ile ölçülmesi: bir kamu hastanesi örneği. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(2), 337-357.
- Atlı, Y., & Demir, Ö. (2017). Borsada işlem gören özel bir sağlık kuruluşunun finansal tablolarının oran analizi yöntemi ile değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31(4), 923-937.
- Bıçakçı, H., Ağırbaş, İ., Bülüç, F., & Turgut, M. (2018). Özel hastanelerde finansal analiz. III. *Uluslararası Al-Farabi Sosyal Bilimler Kongresi*, 9-11 Kasım 2018, Ankara.
- Bülüç, F., Özkan, O., & Ağırbaş, İ. (2017). Oran analizi yöntemiyle özel hastane finansal performansının değerlendirilmesi. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(11), 64-72.

- Counte, M., Glandon, G., Hollowman, K., & Kowalezyk, J. (1988). Using ratios to measure hospital financial performance: can the process be simplified?. *Health Services Management Research*, 1(3), 172-180.
- Curtis, P., & Roapas, T. A. (2009). Health care finance, the performance of public hospitals and financial statement analysis. *European Research Studies*, 12(4), 199-212.
- Çam, H. (2016). Sağlık işletmelerinde finansal performansın değerlendirilmesi: Karaman Devlet Hastanesi örneği. *The Journal of International Scientific Researches*, 1(1), 14-27.
- Çelik, Y. (2019). *Sağlık Ekonomisi*. 4.Baskı, Siyasal Kitabevi: Ankara.
- Ekinci, G., & Bakır, İ. (2021). Sağlık kurumlarında finansal performans analizi A1 dal hastanesi örneği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 7(1), 1-18.
- Kara, O., & Kurutkan, M. N. (2019). *Mikro İktisadi Açından Sağlık Hizmetleri Piyasasının Analizi*. 2. Baskı, Nobel Bilimsel Eserler: Ankara.
- Karaca, M., & Boztosun, D. (2022). Sağlık kurumlarında finansal analiz: Kayseri ilinde bir kamu hastanesi örneği. *Sakarya İktisat Dergisi*, 11(1), 77-103.
- Karadeniz, E. (2016). Hastane hizmetleri alt sektörünün finansal performansının incelenmesi: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası sektör bilançolarında bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(2).
- Karapınar, A., & Zaif, A. F. (2021). *Finansal Analiz*. Gazi Kitabevi: Ankara.
- Potter, G. S., & Schmidgall, R. S. (1999). Hospitality Management Accounting: Current Problems And Future Opportunities. *International Journal of Hospitality Management*, 18, 387-400.
- Songur, C., Ahmet, K., Mehmet, T., Ali, G., & Babacan, A. (2016). Türkiye kamu hastane birlikleri hastanelerinin finansal performanslarının değerlendirilmesi: finansal tablo analizleri. *Sayıştay Dergisi*, (100), 1-26.
- Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (2022). <https://www3.tcmb.gov.tr/sector/#/tr/Q/861/hastane-hizmetleri> Erişim Tarihi: 21.01.2022
- T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü (2020). https://covid19.saglik.gov.tr/_Erisim Tarihi: 22.05.2022
- T.C. Sağlık Bakanlığı (2022). (<https://www.saglik.gov.tr/TR,11415/saglikta-donusum-programi.html>). Erişim Tarihi: 30.09.2022
- T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2020). 17.03.2020 tarih ve 14500235-403.99-E.546 sayılı yazısı. <https://shgmhastahakdb.saglik.gov.tr/TR,64508/elektif-islemlerin-ertelenmesi-ve-diger-alinacak-tedbirler.html> Erişim Tarihi: 11.05.2022.

TUİK <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Saglik-Harcamalari-Istatistikleri-2020>
Erişim Tarihi: 03.10.2022

TUİK <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=saglik-ve-sosyal-koruma-101&dil=1> Erişim Tarihi: 03.10.2022

**Sağlık Hizmeti
Sunan Özel
İşletmelerin
Finansal Analizi:
Merkez Bankası
Verileri Üzerinde
Bir Çalışma**

FINANCIAL ANALYSIS OF PRIVATE ENTERPRISES PROVIDING HEALTH CARE: A STUDY ON CENTRAL BANK DATA

EXTENDED ABSTRACT

Aim: Scientific and technological developments affect health practices and health services. New technologies have led to the emergence of new medical devices and treatment methods. This situation causes the growth and development of the health sector and the health economy. Another important factor affecting the growth of the health sector is the policies to increase the health supply. Health services in Turkey are growing both in the public and private sectors. Based on 2009 data, while there were 939 public hospitals and 450 private hospitals, the number of public hospitals reached 968, and the number of private hospitals reached 566 in 2020. The aim of this study is to reveal how private health service businesses are affected financially in this growth process.

Method: The universe of the study consists of businesses operating in private health services in Turkey between the years 2009-2020. It includes private health enterprises, private hospitals, individual enterprises providing health services, and private polyclinics and practices. In the study, balance sheets and income statements of health enterprises classified under Q-861 Hospital Services Sub-Sector based on the NACE classification system obtained from the CBRT website were used. Financial ratio analysis was applied to the hospital services sub-sector data retrospectively with the Microsoft Office Excel program, and the ratio values found were compared with the generally accepted financial ratios in health sector literature. The financial ratios used in the study consist of 20 ratios gathered under the liquidity, financial structure, asset utilization, and profitability ratios that are frequently used in the literature.

Findings: The findings of the study are reported under liquidity, financial structure, asset utilization, and profitability dimensions. In terms of liquidity, the liquidity ratios of private health enterprises are lower than the generally accepted values and are at the highest level in 2009-2011. The financial leverage ratio was 0.53 in 2009; it was 0.75 in the 2017 regarding financial structure. The ratio of net assets to total liabilities, which is another financial structure ratio, was calculated as the lowest value (0.33) in 2017 and the highest value (0.88) in 2009. Short-term liabilities were higher than long-term liabilities in all years. In terms of asset utilization, the inventory turnover rate was found to be higher than the receivables turnover rate in all years. In respect of profitability, excluding based on the gross profit margin, the loss was determined in 2011, 2016, and 2018. While the year of 2020 was calculated as the highest profitability ratios, the year of 2011 was the lowest. The cost of sales was high in the years with the most losses. An increase in the profitability of private health enterprises was determined during the Covid 19 pandemic period.

Conclusion: Although a significant part of health services are provided by the public sector in Turkey, the number of private health enterprises is increasing. In this process, businesses faced a number of financial difficulties. In times of low liquidity

ratios, a contraction in the market, or an economic crisis, the decrease in sales or delays in the collection of receivables weakened the ability of private healthcare enterprises to pay their debts. In terms of financial structure, private health enterprises overuse more liabilities. This situation causes businesses to enter into heavy debt and interest spiral. Private health enterprises tend to use more short-term liabilities due to lower debt costs. In respect of asset usage, the cycle of converting inventories into cash was long. This situation causes the private health enterprises to disrupt their activities and have liquidity problems. Although the SSI pricing system, as a requirement of health policy, affects the financial statements of public health institutions, the prices formed in the market affect the revenues and, therefore the profitability of private health enterprises. Even if the average profitability of the enterprises turns into a loss in some periods, the continuation of the increase in the number of private health enterprises shows that the sector is in the expectation of profitability for the future. Although the Covid 19 pandemic has negatively affected some sectors, the profitability of private health enterprises has increased in this period. High-tech and high-cost devices and materials are used in the delivery of health services. It is considered that the domestic production of these devices and materials will reduce the costs and dependence on liabilities, thus positively affecting the financial situation. Financial analysis results of public and private health enterprises differ in the literature review. The main reason for this difference is the conduct of public health services with a social state approach, financing differences, and the determinant of government policies on the sector.

**Sağlık Hizmeti
Sunan Özel
İşletmelerin
Finansal Analizi:
Merkez Bankası
Verileri Üzerinde
Bir Çalışma**

361

MUHASEBE TAHMİN DEĞİŞİKLİKLERİNİN FİNANSAL TABLOLARDAKİ YANSIMALARI: BİST ŞİRKETLERİNİN ANALİZİ (2013-2021)

Zeynep ÖZENİR HAYDAROĞLU

SMMM Stajyeri
ozenirzeynep1997@hotmail.com
ORCID: 0000-0002-3992-0475

Alpaslan YAŞAR

Adana Alparşan Türkes Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, İşletme Bölümü
ayasar@atu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-7960-9665

Muhasebe
Tahmin
Değişikliklerinin
Finansal
Tablolardaki
Yansımaları:
BİST
Şirketlerinin
Analizi
(2013-2021)
363

ÖZ

Amaç: Muhasebe tahminlerindeki değişiklikler (MTD), işletmelerin hem cari hem de gelecek dönem finansal tabloları üzerinde etkili olabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, MTD'lerin Kâr veya Zarar Tablosu üzerindeki yansımalarını incelemektir.

Yöntem: Bu amaçla, Borsa İstanbul (BİST)'de 2013-2021 yılları arasında işlem gören şirketlerden MTD açıklayan şirketlerin MTD'leri içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir.

Bulgular: Araştırmanın bulguları, MTD yapmayan şirketlerin (%40,3) MTD yapan şirketlerden (%1,60) daha fazla olduğunu ve MTD olup olmadığına ilişkin açıklamada bulunmayan şirketler (%58,1) olduğunu göstermiştir. Ayrıca, en çok yapılan MTD'nin faydalı ömür değişikliği olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, MTD'nin Kâr veya Zarar Tablosu üzerindeki etkisinin artış ve/veya azalış yönünde olduğu, MTD'nin en fazla etkisinin cari dönem Kâr veya Zarar Tablosu üzerinde olduğu, nadiren hem cari hem de gelecek dönem üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca, cari dönem Kâr veya Zarar Tablosu'nda en fazla azaltıcı etki 2014 yılında; en fazla artırıcı etki ise 2018 yılında gerçekleşmiştir. Bununla birlikte, MTD dönem Kâr veya Zarar Tablosu'nu etkileyen şirketlerin çoğunlukla Dört Büyüklerce denetlendiği, bu şirketlere en çok verilen görüşün ise "olumlu görüş" olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç: Finansal bilgi kullanıcılarının finansal tabloları değerlendirmek suretiyle alacakları kararları üzerinde MTD'lerin finansal tablolardaki yansımalarının önemli bir unsur olabileceğine dikkat çekilmiştir. Araştırmanın bulguları, MTD değişikliği yapan şirketlerin MTD değişikliği yapmayan şirketlerden fazla olması, MTD değişikliği yapıp yapılmadığına ilişkin dipnot açıklaması bulunmayan şirketler

Makale Geliş Tarihi/Received for Publication :05/10/2022
Birinci Revizyon Tarihi/ 1th Revision Received :10/10/2022
Kabul Tarihi/Accepted :09/12/2022

Atıfta Bulunmak İçin:

Özenir Haydaroğlu, Z., & Yaşar, A. (2022). Muhasebe tahmin değişikliklerinin finansal tablolardaki yansımaları: BİST şirketlerinin analizi (2013-2021). *İşletme Bilimi Dergisi*, 10(3), 363-385.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



olması ve en fazla yapılan MTD'nin faydalı ömüre ilişkin değişiklik olması yönüyle, önceki çalışma sonuçlarını (Aktaş, 2013; Ömürbek & Öztürk, 2013) desteklemektedir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Tahminlerinde Değişiklikler, TMS 8, Kâr veya Zarar Tablosu, BİST

REFLECTIONS OF CHANGES IN ACCOUNTING ESTIMATES ON FINANCIAL STATEMENTS: ANALYSIS OF BIST COMPANIES (2013-2021)

ABSTRACT

Aim: Changes in accounting estimates (CAE) can be effective on both current and future financial statements of businesses. The purpose of this study is to examine the reflection of CAEs on the profit/loss statement.

Method: For this purpose, CAEs of companies that announced CAE among companies traded in Borsa Istanbul (BIST) between 2013-2021 were analyzed by content analysis method.

Findings: The findings of the study show that non-CAE companies (40.3%) are more than companies with CAEs (1.60%), and there are companies that do not disclose whether they have CAE or not (58.1%). Also, we determined that the most common CAE was a change in a useful life. In addition, it has been seen that the effect of CAE on the Profit or Loss Statement is in the direction of increase and/or decrease, the most effective of CAE is on the current period Profit or Loss Statement, and it rarely has an effect on both the current and future periods. We observed that the greatest effect of CAE is on the current period's Profit or Loss Statement, and it rarely has an effect on both the current and future periods. Moreover, the most reducing effect in the current period, Profit or Loss Statement was in 2014, the most decreasing effect was in 2018. Additionally, it has been determined that the companies that affect the period's Profit or Loss Statement through CAE are mostly audited by the Big Four, and the most common opinion given by these companies is the "unqualified opinion".

Results: We point out that the reflection of CAEs in the financial statements may be an important factor in the decisions that financial information users will make by evaluating the financial statements. The findings of the study support the results of the prior studies (Aktaş, 2013; Ömürbek & Öztürk, 2013) that the companies with CAE are more than the non-CAE companies, that there are companies that do not have a footnote on whether a CAE has been made or not, and that the most common CAE is the change in a useful life.

Keywords: Changes in Accounting Estimates, IAS 8, Profit or Loss Statement, BIST

I. GİRİŞ

İşletmeler, yapmış oldukları muhasebe tahminlerinde değişikliklerde bulunabilirler. Muhasebe tahmin değişiklikleri (MTD), finansal tabloları etkilemesine bağlı olarak, ilgili finansal tablolara yansıtılmakta ve dipnotlarda açıklanmaktadır. MTD'lerin finansal tablolara ne şekilde yansıtılması ve açıklanması gerektiği, Türkiye Muhasebe Standartları (TMS), Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (BOBİ FRS) ve halen taslak halinde olan Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (KÜMİ FRS) kapsamında düzenlenmiştir.

Muhasebe tahmini kavramı, işletme faaliyetlerinin taşıdığı belirsizlikler nedeniyle parasal karşılığı kesin olarak belirlenemeyen birçok finansal tablo kaleminin değerinin tahmin edilmesini ifade etmektedir. Tahminler, güncel ve güvenilir bilgilerden hareketle muhakemede bulunarak belirlenir. Örneğin; şüpheli alacaklar, stok değer düşüklüğü, finansal varlık ve yükümlülüklerin gerçeğe uygun değerleri, amortismanına tabi iktisadi kıymetlerin faydalı ömürleri, garanti yükümlülükleri belirlenirken tahmin yapılması gerekliliği bulunmaktadır (TMS 8, Paragraf 32). Dolayısıyla, muhasebe tahminlerinin kullanılması, finansal tabloların önemli bir parçasını oluşturmaktadır (TMS 8, paragraf 33). Muhasebe tahmin değişikliği (MTD) ise varlık ve yükümlülüklerin mevcut durumunun ve bunlarla ilgili gelecekte beklenen fayda ve mükellefiyetlerin değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bunun sonucunda, bir varlık veya yükümlülüğün defter değerinde veya bir varlığın dönemsel tüketim miktarında yapılan düzeltme muhasebe tahmin değişikliği olarak ifade edilmektedir (TMS 8, Paragraf 5).

İşletmelerin muhasebe tahminlerindeki değişiklikler, cari dönem finansal tablolarını etkileyebileceği gibi ileriye yönelik olarak, gelecek dönem finansal tablolarını da etkileyebilir. İleriye yönelik muhasebe tahmin değişikliğinde; değişikliğin varlık ve yükümlülüklerde değişikliğe yol açıp açmadığına ve öz kaynak kalemiyle ilgili olup olmadığına bakılmak ve de hangi dönemleri etkilediğine dikkat edilmek suretiyle ileriye yönelik olarak finansal tablolara yansıtılır. Buna göre; muhasebe tahminindeki bir değişiklik; varlık ve yükümlülüklerde değişime yol açmayan veya bir öz kaynak kalemiyle ilgili olmayan bir değişiklik ise iki durum söz konusu olmaktadır. Eğer, ilgili değişiklik, sadece değişikliğin yapıldığı dönemi etkiliyor ise, değişikliğin yapıldığı dönemin kâr veya zararına; değişikliğin gerçekleştiği cari dönemle birlikte gelecek dönemleri de etkiliyorsa hem cari dönem (değişikliğin olduğu) hem de gelecek dönemlerdeki kâr veya zarara dâhil edilerek finansal tablolara yansıtılır (TMS-8, paragraf 36). Diğer

tarafından, muhasebe tahminindeki bir değişiklik; varlık ve yükümlülüklerde değişime yol açan veya bir öz kaynak kalemiyle ilgili olan bir değişiklik ise, ilgili kalem (varlık, yükümlülük veya öz kaynak) değişikliğinin gerçekleştiği dönemdeki defter değeri düzeltilmek suretiyle finansal tablolara yansıtılır (TMS 8, Paragraf 37).

Bir MTD durumunda, işletmenin, cari döneme etkisi olan veya gelecek döneme etkisi olması beklenen MTD'nin niteliğini ve tutarını açıklaması gerekmektedir. MTD'nin gelecek dönemler üzerindeki etkisinin işletme tarafından tahmin edilemediği durumda ise bu etki açıklanmaz (TMS-8, Paragraf 39). Fakat bu tür durumlarda, MTD'nin gelecek dönemler üzerindeki etkisinin tahmin edilmesinin mümkün olmadığına nedenlerinin açıklanması gerekmektedir (TMS 8, Paragraf 40).

Muhasebe tahminlerinde yapılan bir değişikliğin, Kâr veya Zarar Tablosu başta olmak üzere, finansal tabloların cari ve/veya gelecek dönemleri üzerinde etkileri olabileceğinden, bilgi kullanıcılarının doğru kararlar alabilmeleri açısından ilgili tahmin değişikliklerinin muhasebe standartları gereğince finansal tablolara etkilerinin yansıtılması ve açıklanması gerekmektedir. Bu açıdan, bilgi kullanıcıları kararları üzerinde finansal tablolar üzerinden etkilerinin olması beklenen MTD'lerin neler olduğunun, finansal tablolara ne şekilde yansıtıldığının ve ne şekilde açıklandığının incelenmesi önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, MTD'lerinin Kâr veya Zarar Tablosu üzerindeki yansımalarını TMS 8 standardı çerçevesinde incelemektir. Bu amaçla, Türkiye'de halka açık şirketlerde tahmin değişikliklerinin yapılma sıklığı, hangi tür MTD'lerin yapıldığı, ağırlıklı olarak hangi sektörlerde MTD'ye rastlandığı, MTD'nin genellikle hangi bağımsız denetim şirketleri tarafından yapıldığı, MTD yapan şirketlerin bağımsız denetçi görüşleri, tahmin değişikliklerinin cari ve gelecek dönem Kâr veya Zarar Tablosu üzerinde etkileri içerik analizi yapılarak belirlenmiştir. Bu kapsamda, BİST'de 2013-2021 yılları arasında işlem gören şirketlerden MTD açıklayan şirketlerin MTD'leri analiz edilmiştir. Böylece, muhasebe tahmin değişikliklerinin Kâr veya Zarar Tablosu üzerindeki etkilerinin güncel veriler üzerinden ortaya konulmak suretiyle literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

II. MUHASEBE TAHMİN DEĞİŞİKLİKLERİNİN FİNANSAL TABLOLARA YANSITILMASI

MTD'ler, finansal tabloları etkilemesine bağlı olarak, ilgili finansal tablolara yansıtılmakta ve finansal tablolarda açıklanmaktadır. MTD'lerin finansal tablolara yansıtılması ve finansal tablolarda açıklanması; TMS,

BOBİ FRS ve halen taslak halinde olan KÜMİ FRS kapsamında düzenlenmiştir.

İşletmelerin MTD'leri, cari dönem finansal tablolarını etkileyebileceği gibi ileriye yönelik olarak gelecek dönem finansal tablolarını da etkileyebilir. Bir MTD'nin, sadece cari dönemin kâr veya zararı üzerinde etkisi olabileceği gibi, hem cari dönem hem de gelecek dönemlerin kâr veya zararı üzerinde de etkisi söz konusu olabilir. Örneğin, şüpheli alacak tutarına ilişkin tahminde yapılan bir değişiklik, yalnızca cari dönemin kâr veya zararını etkilediğinden, cari dönemin finansal tablolarına yansıtılacaktır. Buna karşın, amortisman tabi bir iktisadi kıymetin faydalı ömrüne ilişkin yapılacak bir tahmin değişikliği, hem cari dönemin amortisman giderini hem de gelecekteki her bir dönemin amortisman giderini etkileyecektir (TMS-8, paragraf 38). Dolayısıyla, değişikliğin etkilediği döneme bağlı olarak ya cari dönemde ya da gelecek dönemlerde gelir veya gider olarak finansal tablolara yansıtılma durumu söz konusu olacaktır.

MTD'nin ileriye yönelik uygulanması; ilgili MTD'nin, değişiklikten etkilenen cari dönem ve gelecek dönemlerdeki finansal tablolara yansıtılmasını ifade etmektedir (TMS 8, Paragraf 5). Muhasebe tahminindeki bir değişikliğin ileriye yönelik finansal tablolara yansıtılmasında; değişikliğin varlık ve yükümlülüklerde değişikliğe yol açıp açmadığına ve öz kaynak kalemiyle ilgili olup olmadığına bakılmak ve de hangi dönemleri etkilediğine dikkat edilmek suretiyle ileriye yönelik olarak finansal tablolara yansıtılır. Buna göre; muhasebe tahminindeki bir değişiklik; varlık ve yükümlülüklerde değişime yol açmayan veya bir öz kaynak kalemiyle ilgili olmayan bir değişiklik ise iki durum söz konusu olmaktadır. Eğer; ilgili değişiklik, sadece değişikliğin yapıldığı dönemi etkiliyor ise, değişikliğin yapıldığı dönemin kâr veya zararına; değişikliğin gerçekleştiği cari dönemle birlikte gelecek dönemleri de etkiliyorsa hem değişikliğin olduğu cari dönemdeki hem de gelecek dönemlerdeki kâr veya zarara dâhil edilerek finansal tablolara yansıtılır (TMS 8, Paragraf 36). Diğer taraftan, muhasebe tahminindeki bir değişiklik; varlık ve yükümlülüklerde değişime yol açan veya bir öz kaynak kalemiyle ilgili olan bir değişiklik ise, ilgili kalem (varlık, yükümlülük veya öz kaynak) değişikliğin gerçekleştiği dönemdeki defteri değeri düzeltilmek suretiyle finansal tablolara yansıtılır (TMS 8, Paragraf 37).

MTD'lerinin TMS/IFRS kapsamında finansal tablolarda açıklanma şekline ilişkin hükümler, TMS 8'in güncel halinin 39. ve 40. maddelerinde yer almaktadır. Buna göre; bir MTD durumunda, işletmenin, cari döneme etkisi olan veya gelecek döneme etkisi olması beklenen muhasebe tahmin

değişikliğinin niteliğini ve tutarını açıklaması gerekmektedir. MTD'nin gelecek dönemler üzerindeki etkisinin işletme tarafından tahmin edilemediği durumda ise bu etki açıklanmaz (TMS 8, Paragraf 39). Fakat, bu tür durumlarda, MTD'nin gelecek dönemler üzerindeki etkisinin tahmin edilmesinin mümkün olmadığının nedenlerinin açıklanması gerekmektedir (TMS 8, Paragraf 40).

III. LİTERATÜR TARAMASI

TMS 8'e dair yapılan çalışmaların bir kısmı, Standardın hükümlerini açıklamaya ve uygulama esaslarını örnekler üzerinden değerlendirmeye yönelik gerçekleştirilmiştir (Ayboğa & Aslanoğlu, 2002; Gürdal, 2006; Akgün, 2009; Parlakkaya, 2010; Yükücü & Gönen, 2012; Gökgez, 2012; Tuğay, 2013; Varıcı, 2014; Ionescu & Georgescu, 2014; Akça & Gönen, 2015; Mert & Gülerüz, 2015; Gücenme Gençoğlu, 2017). TMS ile ilgili bir kısım çalışmalar ise nitel veya nicel analizlerin yapıldığı çalışmalar olup, muhasebe tahmin değişiklikleri konusu ile ilişkili ulusal ve uluslararası literatürdeki bu kapsamdaki bazı akademik çalışmalar ve sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

Aktaş (2013) çalışmasında, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası imalat sanayi şirketlerinin seçilmiş bazı muhasebe politikaları 2005 ile 2011 yılları için karşılaştırılırken, muhasebe tahminleri değişiklikleri ve hatalar ile ilgili açıklamaları 2011 yılı için incelemiştir. Araştırmanın MTD'ye ilişkin bulgularına göre; 2011 yılında şirketlerin %54'ü muhasebe tahminlerinde değişiklik yapıp yapmadığına ilişkin bir açıklama yapmazken, %42'si MTD yapmadığını, %4'ü ise yaptığını belirtmiştir. Ayrıca, en çok duran varlıkların faydalı ömürlerinin belirlenmesi (%51), ertelenmiş vergi varlığı ve yükümlülükleri ile gelir vergisi karşılığının belirlenmesi (%50) ve kıdem tazminatı yükümlülüğünün hesaplanması (%46) konularında tahminlerde bulunulduğu tespit edilmiştir.

Bal (2019) çalışmasında, araştırma kapsamındaki şirketlerin muhasebe politikası tercihleri ve uygulamalarını, TMS 8 kapsamında finansal tablo dipnotlarındaki açıklamalarını incelemiştir. Aktaş (2013)'ün çalışmasının devamı niteliğindeki bu çalışmada, önceki çalışmadaki TMS-8 kapsamındaki finansal tablo açıklamalarına ilişkin tespitlerine göre bir gelişme olup olmadığı, BİST'te işlem gören imalat sektöründeki toplam 156 şirketin 2012 ve 2017 yılları finansal tablo dipnotları incelenerek değerlendirilmiştir. Böylece, çalışmada ulaşılan sonuçlar ile Aktaş (2013)'ün çalışmasında ulaşılan sonuçlar karşılaştırılmıştır. Araştırma sonuçları; örneklemedeki şirketlerin stok değerlendirme yöntemi ve amortisman yöntemi seçimlerinde yıllara göre değişiklik yapılmadığını, gerçeğe uygun değer yönteminin tercih edilmesinde bir artış olduğunu, işletmelerin çoğunun

TMS 8 kapsamında yapılması gereken açıklamaları yaptığı fakat açıklama yapmayan şirketlerin de bulunduğunu göstermiştir.

Çetinkaya (2017) çalışmasında, yatırım amaçlı gayrimenkullerin değerlendirilmesinde kullanılan yöntemleri saptayarak, ilgili yöntemlerin kullanılması sonucu ilgili kuruluşların finansal tablolarının nasıl etkilendiği ortaya koymuştur. Bu kapsamda, Türkiye’de faaliyet gösteren bağımsız denetime tabi gayrimenkul yatırım ortaklığı şirketlerinin 8 yıllık (2009-2016) dönem içerisinde finansal tablolarındaki yatırım amaçlı gayrimenkuller, yatırım amaçlı gayrimenkullerin değerlendirilmesinde kullanılan yöntemler, değerlendirme yönteminde değişikliklerin önceki dönemlere etkisi, değerlendirme farklarının gelir tablosuna etkisi incelenmiştir. Çalışmada; yatırım amaçlı gayrimenkullerin gerçeğe uygun değer yöntemi ile değerlendirilmesinin gayrimenkul yatırım ortaklıklarının finansal tablolarına olumlu etkisinin olduğu, özellikle de 2014 yılı sonrasında bu yöntemin tercih edilmiş olduğu tespit edilmiştir.

Ömürbek ve Öztürk (2013) çalışmalarında, İMKB 100 endeksinde yer alan şirketlerin TMS 8 kapsamında muhasebe politikaları ve muhasebe tahminlerinde hangi tür değişiklikler yaptıkları ve yapılan değişikliklerin şirketlerin finansal tabloları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışma sonuçları, İMKB-100 şirketlerinin %22’sinin muhasebe politikalarında değişiklik yaptığını, yapılan değişikliklerin şirketlerin %50’sinin finansal tablolarını etkilediğini ve en çok yapılan politika değişikliğinin sınıflandırma değişikliği olduğunu göstermiştir. Ayrıca, örneklemdeki şirketlerin %9’unda muhasebe tahmin değişikliği yapıldığı, en fazla yapılan MTD değişikliğinin amortisman süresi değişikliği olduğu ve yapılan muhasebe tahmin değişikliklerinin %78’inin finansal tablolar üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Süer (2021) çalışmasında, finansal tablolarda yer alan önemli muhasebe tahminleri ile kilit denetim konuları arasındaki etkileşim ele alınmıştır. Bu kapsamda, BİST 30 şirketlerinin 2020 yıl sonu finansal tablolarında açıklanan önemli tahmin ve varsayımların, bağımsız denetim raporlarındaki kilit denetim konularına ne ölçüde yansıdığı incelenmiştir. Çalışmada; BİST-30 şirketlerinin önemli muhasebe tahmin ve varsayımlarının %24’ünün kilit denetim konusu olarak ele alındığı, kilit denetim konularının da %71’inin finansal tablo dipnotlarında muhasebe tahmin ve varsayımı olarak açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Syzdykova (2016) çalışmasında, TFRS’ye göre şerefiye değer düşüklüğü testi için kullanılan iskonto oranını belirleme metodları ve bu metodların görevleri analiz edilmiştir. Aynı zamanda; çalışmada; BİST 100

şirketleri tarafından 2014 yılında kullanılan iskonto oranlarının deneysel analizlerinin sonuçlarına da yer verilmiştir. Bununla birlikte, TMS 36 Varlıklarda Değer Düşüklüğü Standardı kapsamında şerefiye ile ilgili değer düşüklüğü uygulamaları tetkik edilmiş ve şerefiye değer düşüklüğü ile testi ile ilgili dipnotların yeterli bilgi içermediği sonucuna varılmıştır.

Yaşar ve Çetin (2022) çalışmalarında, şerefiye değer düşüklüğü testine ilişkin tahmin ve varsayımlar hakkında açıklamaları ve denetim prosedürlerini incelemişlerdir. İçerik analizi yönteminin kullanıldığı çalışmada, BİST’de yer alan ve bilançolarında şerefiye tutarı belirten 79 şirketin 2020 yılsonu finansal tabloları ve bağımsız denetim raporları incelenmiştir. Çalışma sonuçları; şerefiye değer düşüklüğü testine ilişkin TMS 36’daki açıklama gerekliliklerine uyum yönünden eksiklikler bulunduğunu göstermiştir. Ayrıca, şerefiye değer düşüklüğünü kilit denetim konusu olarak açıklayan şirketlerin, TMS-36’da belirtilen açıklama gerekliliklerine daha fazla uydukları tespit edilmiştir.

Ghosh ve Siriviriyakul (2019) çalışmalarında, şirketlerin kazanç yönetiminde muhasebe tahminlerinin stratejik olarak değiştirilip değiştirilmediğini veya bu değişikliklerin operasyonel değişiklikler nedeniyle gelecekteki beklentilerini güncelleyen finansal sorunlu veya riskli şirketlerin temel esaslarındaki değişiklikleri temsil edip etmediğini araştırmışlardır. Çalışmada, muhasebe tahminlerindeki değişiklikler konusunda birbiriyle çelişen iki hipotez incelenmiştir. Bu hipotezler; oportünizm hipotezi ve risk hipotezi olarak adlandırılmıştır. Oportünizm hipotezi olarak adlandırılan hipotezde, şirketlerin kazançlarını manipüle etmek için muhasebe tahminlerini fırsatçı bir şekilde değiştirdikleri öne sürülürken; risk hipotezinde ise muhasebe tahminlerinde değişiklik olan firmaların temelde diğer şirketlerden daha riskli olabileceği iddia edilmektedir.

Kaplan ve Reckers (1995) çalışmalarında, üç çevresel kırmızı bayrağın denetçilerin muhasebe tahminlerine ilişkin eylemleri üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Sonuçlar, denetim şirketlerindeki yöneticilerin müşteriye göre nispeten uzlaşmacı olan raporlama kararları verme eğiliminde olduğunu, denetçilerin ise nispeten muhafazakâr raporlama kararları verme eğiliminde olduğunu göstermiştir.

IV. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

BİST şirketlerinin 2013-2021 yılları arasındaki finansal tablo ve dipnotlarının TMS 8 Muhasebe Politikaları, Muhasebe Tahminlerinde

Değişiklikler ve Hatalar standardı doğrultusunda araştırma kapsamındaki şirketlerin yaptıkları tahmin değişikliklerinin içerik analiz yöntemiyle incelendiği bu çalışmada izlenen yöntem aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- BİST’de 2013-2021 yılları arasında işlem gören şirketler tespit edilmiştir.
- 2013-2021 yılları arasında BİST’de işlem gören şirketlerin bağımsız denetim raporları incelenerek MTD yapan şirketler araştırmanın örnekleme olarak belirlenmiştir.
- Örnekleme konu şirketlerde gerçekleşen MTD’lerin sayısı, MTD nedenleri, tahmin değişikliklerinin daha çok hangi sektörlerde söz konusu olduğu, MTD yapan şirketlerin hangi bağımsız denetim şirketlerinden hizmet aldığı ve bu şirketler için verilen bağımsız denetim görüşü, tahmin değişikliklerinin cari ve/veya gelecek dönem Kâr veya Zarar Tablosu üzerindeki etkisinin yönü ve büyüklüğü şeklinde içerik analiziyle belirlenen önemli hususlar ortaya konulmuştur.

Bu çalışmada ikincil verilerden yararlanıldığı için etik kurul izni gerekmemektedir.

4.1. Örneklem Seçimi

Araştırmanın ana kütlelerini, 2013-2021 yılları arasında BİST’de işlem gören ve tüm sektörlerden oluşan toplam 4.132 şirket oluşturmaktadır. Bu kapsamda, finansal raporlarında MTD açıklayan 66 şirket çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma verileri, Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) web sayfasından elde edilmiştir. Örneklemdeki şirketlerin yıllara göre dağılımı Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Örneklem Seçimi

Yıllar	İncelenen Şirket Sayısı	Muhasebe Tahmin Değişikliği Açıklayan Şirket Sayısı
2013	416	16
2014	430	11
2015	433	6
2016	446	9
2017	460	9
2018	465	6
2019	472	4
2020	476	2
2021	534	3
Toplam	4.132	66

4.2. Veri Analiz Yöntemi

2013-2021 yılları arasında MTD yapan BİST şirketlerinin incelendiği bu çalışmada, nitel analiz yöntemlerinden biri olan içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İstatiksel bilgiler doğrultusunda elde edilen bulgular ile

yorum yapabilme imkânı sağlayan içerik analizi yöntemi, aynı zamanda istatistiksel bilgilerden yararlanılmasıyla araştırmacının objektif ve sistematik bir açıklama yapabilmesine olanak sağlar ve böylelikle niceliksel verilere ulaşmayı amaçlar (Koçak & Arun, 2006, s. 24, Çilingir, 2017, s. 150). Bu analiz yönteminde; analiz için veriler hazırlanır, sonra veriler kodlanır, kodların bir araya getirilerek temalara indirgenir ve veri şekiller, tablolar veya bir tartışma halinde sunulur (Creswell, 2015, s. 180).

V. ARAŞTIRMA BULGULARI

BİST’de 2013-2021 yılları arasında işlem gören şirketlerden MTD açıklayan şirketlerin tahmin değişiklikleri içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Analiz bulgularına Tablolar halinde aşağıda yer verilmiş ve bulgular değerlendirilmiştir.

5.1. Muhasebe Tahmin Değişikliği Açıklayan ve Açıklamayan Şirketlerin Yıllara Göre Dağılımı

MTD açıklayan ve MTD açıklamayan şirket sayılarının yıllara göre sayısal dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Muhasebe Tahmin Değişikliği Açıklayan ve Açıklamayan Şirketlerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	İncelenen Şirket Sayısı	Muhasebe Tahmin Değişikliği Açıklayan Şirket Sayısı	Muhasebe Tahmin Değişikliği Olmadığını Açıklayan Şirket Sayısı	Muhasebe Tahmin Değişikliği Açıklaması Bulunmayan Şirket Sayısı
2013	416	16	147	253
2014	430	11	164	255
2015	433	6	171	256
2016	446	9	177	260
2017	460	9	197	254
2018	465	6	203	256
2019	472	4	188	280
2020	476	2	205	269
2021	534	3	214	317
TOPLAM	4.132	66 (%1,6)	1.666 (%40,3)	2.400 (%58,1)

Tablo 2’den görüldüğü üzere, 2013-2021 yılları arasında toplam 4.132 şirketten 66’sı (%1,6) finansal raporlarında MTD açıklamıştır. Bununla birlikte, şirketlerin 1.666’sı (%40,3) MTD olmadığını açıklarken; 2.400’ü (%58,1) MTD olup olmadığına ilişkin bir açıklamada bulunmamıştır¹. Tablo

¹ Aktaş (2013) İMKB imalat sanayi şirketlerinin 2011 yılı için, şirketlerin %54’ünün MTD yapıp yapmadığına ilişkin açıklamada bulunmadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde, Ömürbek ve Öztürk (2013)’ün İMKB-100 şirketlerinin 2011 yılı finansal tablo dipnotlarını inceledikleri çalışmada bu oran %58 olarak gerçekleşmiştir.

2'den, MTD açıklamasının en fazla 2013 yılında; en az ise 2020 yılında olduğu görülmektedir.

5.2. Muhasebe Tahmin Değişikliği Açıklayan Şirketlerin Bağımsız Denetim Kuruluşlarına Göre Dağılımı

MTD açıklayan örneklemedeki şirketlerin hizmet aldığı denetim kuruluşları Tablo 3'te dört büyük bağımsız denetim şirketi ve bu şirketlerin dışındaki ulusal ve uluslararası şirketler şeklinde sınıflandırılarak sunulmuştur.

Tablo 3. Muhasebe Tahmin Değişikliği Açıklayan Şirketlerin Bağımsız Denetim Kuruluşlarına Göre Dağılımı

Yıllar	Denetim Kuruluşu Türü	
	Dört Büyük Bağımsız Denetim Kuruluşundan Hizmet Alan Şirket Sayısı	Diğer Ulusal ve Uluslararası Bağımsız Denetim Kuruluşundan Hizmet Alan Şirket Sayısı
	2013	8
2014	7	4
2015	3	3
2016	3	6
2017	5	4
2018	3	3
2019	-	4
2020	1	1
2021	1	2
TOPLAM	31 (%47)	35 (%53)

Tablo 3'te; MTD açıklayan şirketlerin denetim kuruluşları 4 büyükler ve diğerleri şeklinde sınıflandırıldığında, %47'sinin 4 büyükler, %53'ünün ise diğer ulusal/uluslararası denetim kuruluşlarınca denetlendiği görülmektedir. Dolayısıyla, hizmet alınan denetim kuruluşunun dört büyük denetim şirketleri arasında olup olmaması açısından önemli düzeyde bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır.

5.3. Muhasebe Tahmin Değişikliği Açıklayan Şirketlerin Denetim Görüş Türlerine Göre Dağılımı

MTD açıklayan şirketlerin denetim görüş türlerine göre sayısal dağılımı Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Muhasebe Tahmin Değişikliği Açıklayan Şirketlerin Denetim Görüş Türlerine Göre Dağılımı

Yıllar	Denetim Görüş türü			
	Olumlu	Olumsuz	Sınırlı Olumlu	Görüş Bildirmekten Kaçınma
2013	11	-	5	-
2014	9	-	2	-
2015	6	-	-	-
2016	9	-	-	-
2017	9	-	-	-
2018	6	-	-	-
2019	3	-	1	-
2020	2	-	-	-
2021	2	-	-	1
Toplam	57	0	8	1

Tablo 4'e göre; MTD açıklayan 57 şirket (%86) "olumlu", 8 şirket (%12) "sınırlı olumlu", 1 şirket (%2) "görüş bildirmekten kaçınma" şeklinde denetim görüşü vermiştir.

5.4. Muhasebe Tahmin Değişikliği Açıklayan Şirketlerin Sektörlere Göre Dağılımı

Tablo 5'de, MTD açıklayan şirketlerin sektörlere göre sayısal dağılımı verilmiştir.

Tablo 5. Muhasebe Tahmin Değişikliklerinin Sektörlere Göre Dağılımı

Sektör	Muhasebe Tahmin Değişikliği Açıklayan Şirketlerin Dağılımı										Toplam
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
Mali Kuruluşlar/G.menkul Yatırım Ortaklıkları	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	3
İmalat/Taş ve Toprağa Dayalı	3	3	1	-	-	-	-	-	-	-	7
İmalat/Ana Metal Sanayii	3	-	-	-	2	-	-	-	-	-	5
Toptan ve Perakende Ticaret, Lokantalar ve Oteller/Perakende Tic.	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	4
Teknoloji/Bilişim	2	1	2	3	2	1	1	1	-	-	13
Mali Kuruluşlar/Holdingler ve Yatırım Şirketleri	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2
İmalat/Metal Eşya Makine Elektrikli Cih. ve Ulaşım Araçları	1	1	-	-	1	-	1	-	-	-	4
İmalat/Gıda, İçecek ve Tütün	2	3	-	-	-	2	1	1	1	-	10
İmalat/Kimya İlaç Petrol	1	1	-	2	-	-	-	-	-	1	5
Lastik ve Plastik Ürünler											
Madencilik ve Taş Ocaklığı/Kömür ve Linyit Madenciliği	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
İmalat/Tekstil, Giyim Eşyası ve Deri	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	3
Ulaştırma Depolama ve Haberleşme/Haberleşme	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2
Elektrik Gaz ve Su/Elektrik, Gaz ve Buhar	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Kesin Alım Satım Pazarı (Nitelikli Yatırımcılar Arasında)	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	2
Bilgi ve İletişim/Yayınçılık	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-	3

Tablo 5'te görüldüğü üzere; 2013-2021 yılları arasında MTD açıklaması en çok teknoloji/bilişim sektöründe (yaklaşık %20) yapılmıştır. Bunu imalat/gıda, içecek ve tütün sektörü (yaklaşık %15) izlemiştir.

5.5. Tahmin Değişikliği Nedenlerine İlişkin Bulguların Yıllara Göre Dağılımı

Şirketlerde hangi tür MTD'lerinin gerçekleştiğini belirlemek amacıyla, muhasebe tahmin değişiklikleri nedenlerine göre yıllar itibariyle Tablo 6'da gruplandırılmıştır.

Tablo 6. Muhasebe Tahmin Değişikliği Nedenlerinin Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Muhasebe Tahmin Değişikliği Nedeni				
	Faydalı Ömür	Karşılık Tutarları	Para Birimi	Aktüeryal Hesaplamalar	Gerçeğe Uygun Değer
2013	6	5	2	3	0
2014	6	1	1	3	0
2015	2	2	2	0	0
2016	5	0	4	0	0
2017	3	1	4	0	1
2018	4	0	2	0	0
2019	2	0	2	0	0
2020	1	0	1	0	0
2021	0	1	1	0	1
Toplam	29	10	19	6	2

Tablo 6'da görüldüğü üzere, şirketlerin finansal tablo dipnotlarında açıklanan MTD nedenleri; faydalı ömür tahmini, karşılık tutarları tahmini, para birimi tahmini, aktüeryal hesaplamalara ilişkin tahminler ve gerçeğe uygun değer tahmini şeklinde 5 başlık altında gruplandırılmıştır. Buna göre; BİST şirketlerinde 2013-2021 yılları arasında açıklanan MTD'lerde en çok yapılan MTD'nin faydalı ömür tahmin değişikliği olduğu görülmektedir (Aktaş, 2013; Ömürbek & Öztürk, 2013 çalışma bulguları ile benzer şekilde). Bunu, para birimi tahmin değişikliği ve karşılık tutarlarına ilişkin yapılan MTD'ler izlemiştir.

5.6. Muhasebe Tahmin Değişikliği Gelir (Kâr veya Zarar) Tablosunu Etkileyen Şirket Sayılarına Ait Bulgular

MTD açıklayan örneklemdaki şirketlerden, MTD'leri Gelir Tablosu (Dönem Kâr veya Zarar Tablosu) üzerinde etkili olan şirketlerin sayısal dağılımı Tablo 7'de yıllar itibariyle gösterilmiştir.

Tablo 7. Muhasebe Tahmin Değişikliği Dönem Kâr veya Zarar Tablosunu Etkileyen Şirket Sayısının Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Muhasebe Tahmin Değişikliği Dönem Kâr veya Zarar Tablosunu Etkileyen Şirket Sayısı	
2013		3
2014		4
2015		3
2016		3
2017		2
2018		4
2019		1
2020		0
2021		1
Toplam		21

Tablo 7’de görüldüğü üzere, 2013-2021 yılları arasında MTD açıklayan 66 şirketten sadece 21’i (%32), MTD’nin Kâr veya Zarar Tablosuna etkisini belirtecek şekilde açıklama yapmıştır.

5.7. Muhasebe Tahmin Değişikliği Dönem Kâr veya Zarar Tablosunu Etkileyen Şirketlerin Denetim Kuruluşlarına Ait Bulgular

Dönem Kâr veya zarar Tablosu’nu etkileyecek MTD nedeni açıklayan şirketlerin bağımsız denetim raporlarını hazırlayan denetim kuruluşlarının sayısal dağılımı Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Muhasebe Tahmin Değişikliği Dönem K/Z Tablosunu Etkileyen Şirketlerin Denetim Kuruluşlarına Göre Dağılımı

Yıllar	Dört Büyük Bağımsız Denetim Kuruluşundan Hizmet Alan Şirket Sayısı		Diğer Ulusal ve Uluslararası Bağımsız Denetim Kuruluşundan Hizmet Alan Şirket Sayısı		
2013	6	5	2	3	-
2014	6	1	1	3	-
2015	2	2	2	-	-
2016	5	-	4	-	-
2017	3	1	4	-	1
2018	4	-	2	-	-
2019	2	-	2	-	-
2020	1	-	1	-	-
2021	-	1	1	-	1
Toplam	29	10	19	6	2

Tablo 8’de görüldüğü üzere, MTD nedeni dönem Kâr veya Zarar Tablosu’nu etkileyen şirketlerin bağımsız denetim raporlarını hazırlayan denetim kuruluşlarının çoğunlukla dört büyükler (%81), diğerlerinin ise dört büyük bağımsız denetim şirketi dışındaki ulusal/uluslararası denetim kuruluşları (%19) olduğu görülmektedir.

5.8. Muhasebe Tahmin Değişikliği Dönem Kâr veya Zarar Tablosunu Etkileyen Denetim Görüş Türlerine Ait Bulgular

Örneklemdaki MTD açıklayan 66 şirketten MTD'nin Kâr veya Zarar Tablosu'na etkisini açıklayan 21 şirketin, bağımsız denetim raporlarında açıklanan denetim görüş türlerinin sayısal dağılımı Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Muhasebe Tahmin Değişikliği Dönem K/Z Tablosunu Etkileyen Şirketlerin Denetim Görüş Türlerine Göre Dağılımı

Yıllar	Denetim Görüş türü			
	Olumlu	Olumsuz	Sınırlı Olumlu	Görüş Bildirmekten Kaçınma
2013	3	-	-	-
2014	4	-	-	-
2015	3	-	-	-
2016	3	-	-	-
2017	2	-	-	-
2018	4	-	-	-
2019	1	-	-	-
2020	-	-	-	-
2021	-	-	-	1
Toplam	20	0	0	1

Buna göre; MTD dönem K/Z tablosunu etkileyen şirketlerin %95'i için "olumlu" denetim görüşü verilirken, %5'i için "görüş bildirmekten kaçınma" şeklinde görüş verilmiştir.

5.9. Muhasebe Tahmin Değişikliği Cari Dönem ve/veya Gelecek Dönem Kâr veya Zarar Tablosu'nu Etkileyen Şirket Sayısına Ait Bulgular

Örneklemdaki şirketler, MTD'nin ileriye yönelik finansal tablolara yansıtılması yönünden incelenmiş ve cari ve/veya gelecek dönem Kâr veya Zarar Tablosu'nu etkileyen şirket sayısının dağılımına Tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo 10. Muhasebe Tahmin Değişikliği Cari Dönem ve/veya Gelecek Dönem K/Z Tablosunu Etkileyen Şirket Sayısı

Yıllar	MTD Cari Dönem K/Z Tablosunu Etkileyen Şirket Sayısı	MTDCari ve Gelecek Dönem K/Z Tablosunu Etkileyen Şirket Sayısı
2013	3	-
2014	4	-
2015	3	-
2016	3	-
2017	2	-
2018	3	1
2019	1	-
2020	0	-
2021	1	-
Toplam	20	1

Tablo 10’da görüldüğü üzere, MTD’nin Kâr veya Zarar Tablosu’na etkisini açıklayan 21 şirketten, 20’sinde (%99) muhasebe tahmin değişikliği cari dönem Kâr veya Zarar Tablosu’nu; 1 şirkette ise hem cari dönem hem de gelecek dönem Kâr veya Zarar Tablo’sunu etkilediği açıklanmıştır.

5.10. Muhasebe Tahmin Değişikliğinin Kâr veya Zarar Tablosu’na Etkisinin Yönü ve Büyüklüğüne Ait Bulgular

MTD’nin Kâr veya Zarar Tablosu’na etkisini açıklayan şirketlerin, tahmin değişikliği nedeninin kâr zarara etkisinin artış ya da azalış şeklindeki yönüne ve büyüklüğüne Tablo 11’de yer verilmiştir.

Tablo 11. Muhasebe Tahmin Değişikliğinin Kar Zarara Etkisinin Yönü ve Büyüklüğü

Yıllar	Muhasebe Tahmin Değişikliğinin Kâr veya Zarar Tablosuna Etkisinin Yönü	Muhasebe Tahmin Değişikliğinin Cari Dönem Kâr veya Zarar Tablosuna Etkisinin Büyüklüğü (TL)
2013	Azalış	50.649,23
2014	Artış-Azalış	61.242,00 - 895.041,00
2015	Artış-Azalış	5.497,00 - 879.158,00
2016	Artış	41.114,00
2017	Artış-Azalış	27.680,015 - 213.406,00
2018	Artış-Azalış	520.137,57 - 669.332,00
2019	Artış	258.247,62
2020	-	-
2021	Azalış	21.475,00

Tablo 11’da görüldüğü üzere; MTD’lerin cari dönem Kâr veya Zarar Tablo’suna etkisinin yönü 2013 ve 2021 yıllarında azalış yönünde olurken, 2016 ve 2019 yıllarında artış yönünde olmuştur. Bununla birlikte 2014, 2015, 2017 ve 2018 yıllarında MTD’lerin etkisi hem artış hem de azalış yönünde olmuştur. Diğer taraftan, MTD cari dönem kâr-zarar tablosunda en fazla azaltıcı etkiyi 2014 yılında; en fazla artırıcı etkiyi ise 2018 yılında yapmıştır.

VI. SONUÇ

Muhasebe tahminlerinde yapılan bir değişikliğin, Kâr veya Zarar Tablosu başta olmak üzere, finansal tabloların cari ve/veya gelecek dönemleri üzerinde etkileri olabileceğinden, bilgi kullanıcılarının doğru kararlar alabilmeleri açısından ilgili tahmin değişikliklerinin TMS 8 gereğince finansal tablolara etkilerinin yansıtılması ve açıklanması gerekmektedir. Bu açıdan, bilgi kullanıcıları kararları üzerinde finansal tablolar üzerinden etkilerinin olması beklenen MTD’lerin neler olduğunun, finansal tablolar üzerindeki yansımalarının nasıl olduğunun ve ne şekilde açıklandığının incelenmesi önem taşımaktadır.

Bu çerçevede, BİST’de 2013-2021 yılları arasında işlem gören şirketlerden MTD açıklayan 66 şirketin muhasebe tahmin değişikliklerinin Kâr veya Zarar Tablosu üzerindeki yansıması, TMS8 standardı çerçevesinde içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Böylece, Türkiye’de halka açık şirketlerde MTD’lerin yapılma sıklığı, ağırlıklı olarak hangi sektörlerde MTD’ye rastlandığı, MTD’nin genellikle hangi bağımsız denetim şirketleri tarafından yapıldığı, MTD yapan şirketlerin bağımsız denetim görüşleri, tahmin değişikliklerinin cari ve gelecek dönem Kâr veya Zarar Tablosu üzerinde etkileri belirlenmiştir. Elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir:

- 2013-2021 yılları arasında toplam 4.132 şirketten 66’sı (%1,60) finansal raporlarında MTD açıklamıştır. Bununla birlikte, şirketlerin 1.666’sı (%40,3) MTD olmadığını açıklarken; 2.400’ü (%58,1) MTD yapıp yapılmadığına ilişkin bir açıklamada bulunmamıştır.
- En fazla MTD açıklaması 2013 yılında, en az ise 2020 yılında gerçekleşmiştir.
- MTD açıklayan şirketlerin yaklaşık yarısı (%47) 4 büyükler, yarısı da (%53) diğer (ulusal/uluslararası) denetim kuruluşlarınca denetlenmiştir.
- MTD açıklayan 57 şirket (%86) için “olumlu”, 8 şirket (%12) için “şartlı”, 1 şirket (%2) için “görüş bildirmekten kaçınma” şeklinde denetim görüşü verilmiştir.
- MTD açıklaması en çok teknoloji/bilişim sektöründe (%20) yapılmıştır. Bunu imalat/gıda, içecek ve tütün sektörü (%15) izlemiştir.
- Açıklanan MTD’lerde en çok yapılan MTD faydalı ömür tahmin değişikliği olmuştur (Aktaş, 2013; Ömürbek & Öztürk, 2013 bulguları ile benzer şekilde). Bunu, para birimi tahmin değişikliği ve karşılık tutarlarına ilişkin yapılan tahmin değişiklikleri izlemiştir.
- MTD açıklayan 66 şirketten sadece 21’i (%32) Kâr veya Zarar Tablosu’na etkisini belirtecek şekilde MTD açıklaması yapmıştır.
- MTD dönem Kâr veya Zarar Tablosu’nu etkileyen şirketlerin bağımsız denetim raporlarını hazırlayan denetim kuruluşlarının çoğunlukla 4 büyük denetim kuruluşlarından (%81) olduğu görülmüştür.
- MTD dönem Kâr veya Zarar Tablosu’nu etkileyen şirketlere en çok (%95) “olumlu” denetim görüşü verilmiştir.
- MTD’nin Kâr veya Zarar Tablosu’na etkisini açıklayan 21 şirketten, 20’sinde (%99) MTD cari dönem kâr zarar tablosunu; 1 şirkette ise hem cari dönem hem de gelecek dönem kâr zarar tablosunu etkilemiştir.

- MTD'lerin cari dönem Kâr veya Zarar Tablosu'na etkisinin yönü 2013 ve 2021 yıllarında azalış yönünde olurken, 2016 ve 2019 yıllarında artış yönünde olmuştur. Bununla birlikte 2014, 2015, 2017 ve 2018 yıllarında MTD'lerin etkisi hem artış hem de azalış yönünde olmuştur.
- MTD cari dönem Kâr veya Zarar Tablosu'nda en fazla azaltıcı etkiyi 2014 yılında; en fazla artırıcı etkiyi ise 2018 yılında yapmıştır.

Araştırmanın temel bulguları, MTD değişikliği yapan şirketlerin MTD değişikliği yapmayan şirketlerden fazla olması, MTD değişikliği yapıp yapılmadığına ilişkin dipnot açıklaması bulunmayan şirketler olması ve en fazla yapılan MTD'nin faydalı ömüre ilişkin değişiklik olması yönüyle, önceki çalışma sonuçlarını (Aktaş, 2013; Ömürbek & Öztürk, 2013) desteklemektedir. Dolayısıyla, finansal bilgi kullanıcılarının finansal tabloları değerlendirmek suretiyle alacakları kararları üzerinde MTD'lerin finansal tablolardaki yansımalarının önemli bir unsur olabileceğine dikkat çekilmiştir.

Gelecekte yapılacak çalışmalarda, daha uzun bir dönem aralığında MTD'lerin etkileri incelenebilir. Ayrıca, MTD'lerin kâr yönetimi kapsamında kullanılıp kullanılmadığını araştırmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirilebilir.

MAKALE BİLGİ FORMU

Yazar Katkıları:

Fikir / Kavram: Alpaslan YAŞAR

Araştırma Tasarımı: Zeynep ÖZENİR HAYDAROĞLU

Makale Yazımı: Alpaslan YAŞAR ve Zeynep ÖZENİR HAYDAROĞLU

Veri Toplama: Zeynep ÖZENİR HAYDAROĞLU

Analiz: Alpaslan YAŞAR ve Zeynep ÖZENİR HAYDAROĞLU

Eleştirel Okuma: Alpaslan YAŞAR

Çıkar Çatışması Bildirimi

Bu araştırma için herhangi bir kamu kuruluşundan, özel veya kar amacı gütmeyen sektörlerden hibe alınmamıştır.

KAYNAKÇA

- Aktaş, R. (2013). *Muhasebe Politikaları, Tahminler ve Hatalar*. Gazi Kitabevi: Ankara.
- Akça, N., & Gönen, S. (2015). Karşılıklar, koşullu borçlar ve koşullu varlıkların Türkiye muhasebe standartları ve vergi mevzuatı kapsamında değerlendirilmesi. *Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 89-105.
- Akgün, A. İ. (2009). Türkiye'de finansal raporlama standartları açısından varlıklarda değer düşüklüğü ve şerefiyenin incelenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (18), 1-34.
- Ayboğa, H., & Aslanoğlu, S. (2002). İşletmelerde şüpheli ticari alacaklar ve karşılıklarının hesaplanmasında perakende satış yöntemi. *Öneri Dergisi*, 5(17), 53-67.
- Bal, M. (2019). *BİST'te işlem gören imalat sektöründeki işletmelerin TMS 8 muhasebe politikaları, muhasebe tahminlerindeki değişiklikler ve hatalar standardı açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (BOBİ FRS), 29/07/2017 tarih ve 30138 (Mükerrer) Sayılı Resmi Gazete.
- Creswell, J. W. (2015). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. Çev. Selçuk Beşir DEMİR. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çetinkaya, N. (2017). Yatırım amaçlı gayrimenkullerin değerlendirilmesinde gerçeğe uygun değer tespiti ve Türkiye'deki uygulamaların değerlendirilmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 2(4), 69-83.
- Çilingir, A. (2017). İletişim alanında içerik analizi yöntemi kullanılarak yapılan yüksek lisans ve doktora tezleri üzerine bir inceleme. *Erciyes İletişim Dergisi*, 5(1), 148-160.
- Ghosh, A. A., & Siriviriyakul, S. (2019). Changes in accounting estimates: managerial opportunism or risky firms?. *Baruch College Zicklin School of Business Research Paper*, (2019-02), SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3317064>.
- Gökgöz, A. (2012). TMS 8: muhasebe politikaları, muhasebe tahminlerinde değişiklikler ve hatalar standardına ilişkin muhasebe uygulamaları. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 14(4), 151-174.
- Gücenme Gençoğlu, Ü. (2017). Temel konularda bobi frs ve tms/tfrs karşılaştırması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 76, 1-24.
- Gürdal, K. (2006). Muhasebe politikaları, muhasebe tahminlerindeki değişiklikler ve hatalar. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 32, 1-12.
- Ionescu, C., & Georgescu, F. (2014). Estimation and valuation in accounting. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 3(1), 38-49.

Muhasebe

KAP: www.kap.org.tr Erişim Tarihi: 05/08/2022.

Tahmin

Kaplan, S., & Reckers, P. M. (1995). Auditors' reporting decisions for accounting estimates. *Managerial Auditing Journal*, 10(5), 27-36.

Değişikliklerinin

Koçak, A., & Arun, Ö. (2006). İçerik analizi çalışmalarında örneklem sorunu, *Selçuk İletişim*, 4(3), 21-28.

Finansal**Tablolardaki****Yansımaları: BİST****Şirketlerinin****Analizi****(2013-2021)**

Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (KÜMİ FRS) Taslağı, <https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/v2/KUMI/KamuoYuGorusuneAcilanlar/K%C3%9CM%C4%B0%20FRS%20Taslak%20Metin.pdf>.

382

Ömürbek, V., & Öztürk, M. S. (2013). Muhasebe politikaları ve tahminlerindeki değişikliklerle ilgili imkb 100 şirketlerinde bir inceleme. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 6(3), 1-14.

Mert, H., & Gülerüz, M. (2015). Muhasebe tahminlerinin denetimi: stoklar ve ticari alacaklar için bir uygulama. *Mali Çözüm*, 130, 41-60.

Parlakkaya, R. (2010). TMS-8: Muhasebe Poitikaları, Muhasebe Tahminlerinde Değişiklikler ve Hatalar Standardı Uygulamaları. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 3(1), 65-86.

Süer, A. Z. (2021). Önemli muhasebe tahminlerinin kilit denetim konuları çerçevesinde incelenmesi. *Muhasebe Enstitüsü Dergisi*, (65), 23-37.

Syzdykova, A. (2016). Türkiye'de TFRS'ye göre şerefiye değer düşüklüğü testi: bist 100 şirketleri tarafından kullanılan iskonto oranlarının analizleri. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2(2), 23-40.

TMS 8 Muhasebe Politikaları, Muhasebe Tahminlerinde Değişiklikler ve Hatalar Standardı, 13/06/2018 tarih ve 30450 Sayılı Resmi Gazete.

Tuğay, O. (2013). Maddi duran varlıklarda amortisman uygulamalarının tms 16 ve vergi mevzuatı açısından incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi İBFF Dergisi*, 17(2), 167-187.

Varıcı, İ. (2014). Muhasebe ve denetim standartları açısından muhasebe tahminleri. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 2, 81-115.

Yaşar, A., & Çetin, E. (2022). Şerefiye değer düşüklüğüne ilişkin tahmin ve varsayımlar hakkında açıklamaların ve denetim prosedürlerinin incelemesi. *Mali Çözüm Dergisi*, 32(169), 127-150.

Yükçü, S., & Gönen, S. (2012). Muhasebe politikaları, muhasebe tahminlerindeki değişiklikler ve hatalar standardına ilişkin uygulama önerileri. *Mali Çözüm Dergisi*, (114), 17-36.

**REFLECTIONS OF CHANGES IN ACCOUNTING
ESTIMATES ON FINANCIAL STATEMENTS:
ANALYSIS OF BIST COMPANIES (2013-2021)****EXTENDED ABSTRACT**

Entities can make changes in the accounting estimates they have made. A change in accounting estimate (CAE) is expressed as an adjustment to the carrying amount of an asset or liability or the amount of periodic consumption of an asset (TAS 8, paragraph 5). CAEs are reflected in the related financial statements and explained in the footnotes, depending on their impact on the financial statements. In the case of a CAE, the entity must disclose the nature and amount of the CAE that has had or is expected to have an impact in the current period. Where the effect of the CAE on future periods cannot be estimated by the entity, that effect is not disclosed. (TAS 8, Paragraph 39). However, in such cases, it is necessary to explain the reasons why it is not possible to predict the impact of the CAE on future periods. (TAS 8, Paragraph 40).

CAEs of entities may affect current period financial statements as well as future financial statements. For future accounting estimate change, it is reflected to the financial statements prospectively by considering whether the change causes a change in assets and liabilities, whether it is related to the equity item, and which periods it affects. According to this, if a change in accounting estimate does not result in a change in assets and liabilities or is not related to an item of equity, two situations arise. If the relevant change only affects the period in which the change was made, the profit or loss of the period in which the change was made; If the change affects the current period as well as the future periods, it is included in the profit or loss both in the current period (where the change occurred) and in the future periods and reflected in the financial statements (TAS 8, Paragraph 36). On the other hand, a CAE; If there is a change that causes a change in assets and liabilities or is related to an equity item, the related item (asset, liability, or equity) is reflected in the financial statements by adjusting the book value in the period in which the change occurred (TAS 8, Paragraph 37).

In the case of a CAE, the entity must disclose the nature and amount of the CAE that has had or is expected to have an impact in the current period. Where the effect of the CAE on future periods cannot be estimated by the entity, that effect is not disclosed (TAS 8, Paragraph 39). However, in such cases, it is necessary to explain the reasons why it is not possible to estimate the impact of the CAE on future periods (TAS 8, Paragraph 40).

Since a change in accounting estimates may have effects on the current and/or future periods of the financial statements, especially the Profit or Loss Statement, the effects of the relevant estimate changes on the financial statements should be reflected and explained in accordance with accounting standards in order for information users to make correct decisions. In this respect, it is important to

**Muhasebe
Tahmin
Değişikliklerinin
Finansal
Tablolardaki
Yansımaları:
BİST
Şirketlerinin
Analizi
(2013-2021)**

383

examine what CAEs are expected to have effects on information user decisions on the financial statements, how they are reflected in the financial statements, and how they are explained.

When the studies within the scope of TAS 8 in the literature are examined, some studies (Ayboğa & Aslanoğlu, 2002; Gürdal, 2006; Akgün, 2009; Parlakkaya, 2010; Yukcu & Gonen, 2012; Gökgöz, 2012; Tuğay, 2013; Varıcı, 2014; Ionescu & Georgescu, 2014; Akça & Gönen, 2015; Mert & Güleryüz, 2015; Gücenme Gençoğlu, 2017) are studies that aim to explain the provisions of the standard and evaluate the application principles through examples, some of which are qualitative or quantitative analyzes (Kaplan & Reckers, 1995; Aktaş, 2013; Ömürbek & Öztürk, 2013; Syzdykova, 2016; Çetinkaya, 2017; Bal, 2019; Ghosh & Siriviriyakul, 2019; Süer, 2021; Yaşar & Çetin, 2022).

The main purpose of this study is to examine the reflection of CAEs on the Profit or Loss Statement within the framework of the TAS 8 standard. For this purpose, the frequency of estimation changes in publicly traded companies in Turkey, which types of CAEs are made, in which sectors CAEs are predominantly encountered, which audit companies generally carry out CAEs, the opinions of independent auditors of companies that make CAEs, current changes in forecasts, and its effects on the future period profit or loss statement were determined by content analysis. In this context, a contribution to the literature has been made by analyzing the CAEs of companies that disclosed CAEs on the BIST between 2013-2021 in detail, based on current data.

In this context, the reflection of accounting estimate changes on the Profit or Loss Statement of 66 companies that announced CAE among the companies traded in the BIST between 2013-2021 was analyzed by content analysis method within the framework of TAS 8 standard. Thus, the frequency of CAEs in publicly traded companies in Turkey, in which sectors CAEs are predominantly encountered, which independent audit companies generally perform CAEs, audit opinions of companies that make CAEs, and the effects of CAEs on the current and future profit or loss statement have been determined.

The findings of the study show that non-CAE companies (40.3%) are more than companies with CAEs (1.60%), and there are companies that do not disclose whether they are CAEs or not (58.1%). Also, we determined that the most common CAE was changed in a useful life. These findings are similar to the findings in previous studies (Aktaş, 2013; Ömürbek & Öztürk, 2013). On the other hand, it has been seen that the effect of CAE on the Profit or Loss Statement is in the direction of increase and/or decrease, the most effective of CAE is on the current period Profit or Loss Statement, and it rarely has an effect on both the current and future periods. In addition, the most reducing effect in the current period, Profit or Loss Statement, was in 2014; the highest increasing effect was realized in 2018. However, it has been determined that the companies that affect the CAE in the Profit or Loss Statement of the period are mostly audited by the Big Four, and the most common opinion given to these companies is "unqualified opinion".

In this study, it has been pointed out that the reflection of CAEs in the financial statements may be an important factor in the decisions that financial information users will make by evaluating the financial statements. Future studies may examine the effects of CAEs over a longer period of time. In addition, studies can be conducted to investigate whether CAEs are used within the scope of earnings management.

**Muhasebe
Tahmin
Değişikliklerinin
Finansal
Tablolardaki
Yansımaları:
BİST
Şirketlerinin
Analizi
(2013-2021)**

385

THE EFFECT OF PERSONALITY CHARACTERISTICS OF HEALTHCARE WORKERS ON THEIR PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL TRUST

The Effect of
Personality
Characteristics of
Healthcare
Workers on their
Perceptions of
Organizational
Support and
Organizational
Trust
387

Dr. Öğr. Üyesi Tekin SANCAR

Iğdır Üniversitesi

tekin.sancar@igdir.edu.tr

ORCID: 0000-0002-5277-3449

Dr. Öğr. Üyesi Fuat YALMAN

Düzce Üniversitesi

fuatyalman@duzce.edu.tr

ORCID: 0000-0002-1041-1837

ABSTRACT

Aim: The main purpose of this study is to determine the effect of the personality characteristics of healthcare workers on their perceptions of organizational support and organizational trust.

Method: The population of the research consisted of the employees of the private hospital providing secondary care in three different regions in Istanbul. The convenience sampling method was preferred in the study. The data were collected using the online questionnaire technique. The total number of questionnaires that were evaluated and used in the data analysis is 510. SPSS 23 and AMOS 26 package programs were used to analyze the data. Descriptive statistics, multiple linear regression analysis, and structural equation modeling were applied to the data.

Findings: The findings obtained with the structural equation analysis showed that the construct validity of the model was provided. The direct causal effect of the personality traits of health workers on their perceptions of organizational support is positive, and the effect level is 0.122; On the other hand, it has been determined that the direct causal effect on organizational trust perceptions is positive, and the effect level is 0.225.

Results: According to the results obtained from the regression analysis, it is seen that the high level of extraversion, responsibility, and openness characteristics of health workers positively affected their perceptions of organizational support. Therefore, healthcare professionals who are more extrovert, adaptable, and responsible show higher organizational support and organizational trust. It is suggested that personality traits being compatible with the organization may have

Makale Geliş Tarihi/Received for Publication : 17/08/2022

Birinci Revizyon Tarihi/ 1th Revision Received : 14/11/2022

Kabul Tarihi/Accepted : 22/12/2022

Atıfta Bulunmak İçin/For Citation:

Yalman, F., & Sancar, T. (2022) The effect of personality characteristics of healthcare workers on their perceptions of organizational support and organizational trust. *Journal of Business Science*, 10(3), 387-410.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



a positive effect on outputs such as employee performance, job satisfaction, commitment, and motivation, and the study should be expanded in this direction.

Keywords: Personality Characteristics, Organizational Support, Organizational Trust, Healthcare Workers

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ONLARIN ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

ÖZ

Amaç: Bu çalışmanın temel amacı, sağlık çalışanlarının kişilik özelliklerinin onların örgütsel destek ve örgütsel güven algıları üzerindeki etkisini tespit etmektir.

Yöntem: Araştırmanın evrenini İstanbul'da üç farklı bölgede ikinci basamak sağlık hizmeti sunan özel hastanenin çalışanları oluşturmuştur. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Veriler internet üzerinden anket tekniği ile toplanmıştır. Değerlendirmeye alınan ve verilerin analizinde kullanılan toplam anket sayısı 510'dur. Verilerin analizinde SPSS 23 ve AMOS 26 paket programları kullanılmıştır. Betimleyici analizler, çoklu doğrusal regresyon analizi ve yapısal eşitlik modellenmesi uygulanmıştır.

Bulgular: Yapısal eşitlik analizi ile elde edilen bulgular, modelin yapı geçerliliğinin sağlandığını göstermiştir. Sağlık çalışanlarının kişilik özelliklerinin örgütsel destek algılarına direkt nedensel etkisinin pozitif yönlü ve etki düzeyinin 0.122 olduğu; örgütsel güven algılarına ise direkt nedensel etkisi pozitif yönlü ve etki düzeyinin 0.225 olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç: Regresyon analizinden elde edilen sonuçlara göre sağlık çalışanlarının dışadönüklük, sorumluluk ve açıklık özelliklerinin yüksek düzeyde seyretmesinin onların örgütsel destek algılarını olumlu şekilde etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla daha fazla dışadönük, uyumlu ve sorumlu davranan sağlık çalışanları, daha yüksek örgütsel destek ve örgütsel güven düzeyi göstermektedirler. Kişilik özelliklerinin örgüte uyumlu olması çalışan performansı, iş memnuniyeti, bağlılık ve motivasyon gibi çıktılara olumlu etkisinin olabileceği ve çalışmanın bu yönde genişletilmesi gerektiği önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik Özellikleri, Örgütsel Destek, Örgütsel Güven, Sağlık Çalışanları

I. INTRODUCTION

The increase in the positive perceptions of organizational support of the employees in an institution creates a positive perception and attitude toward that institution. As a matter of fact, the studies conducted indicate that one of the most important outcomes of employees' perceptions of organizational support is an increase in confidence in the organization

(Dulac et al., 2008; DeConnick, 2010). In addition, as emphasized by the social change theory, individuals respond positively when approached with a positive attitude or behavior towards them and respond negatively when exposed to a negative attitude or behavior. Moreover, when the organization perceives that it is doing its part for its own benefit and cares about its own business, it can be expected that the employee will evaluate this as a positive situation and as a result, his trust in the same organization will increase (Blau, 1964).

Some of the important factors in the success of an organization are known to be perceived organizational support, organizational trust, and helping colleagues with whom they work (Podsakoff et al., 2000; Ehrhart et al., 2006). Furthermore, it is emphasized that organizational support behavior is more vital in cases where all activities in organizations significantly affect the basic goal (Dyne & LePine, 1998), and as this behavior develops among employees, positive results based on synergy in activities will be at a high level (Rotemberg, 1994).

Also, it has been stated that the concepts of low organizational trust and organizational support in hospitals affect job performance negatively, and this situation causes situations that can negatively affect organizational performance and managerial processes by hospital employees (Shouksmith, 1994). The fact that such a study has not been encountered before in health institutions providing health services adds originality to the study. Additionally, it is thought that the high level of positive personality traits of health workers will positively affect their perceptions of organizational support and organizational trust in terms of providing a basis for gaining positive personality traits. In addition, it is aimed that this study will be a pioneer in future studies that will be carried out by expanding its scope.

When the studies are examined, it has been found that there are many studies in which there is a strong and positive relationship between organizational support and organizational trust. Personality traits are a reflection of an individual's feelings, thoughts, and behaviors (Matthews et al., 2003). The behaviors and words that individual encounters while exhibiting his/her behaviors shape his/her psychology. The individual is a being who first perceives and then makes sense of what is happening around him. Therefore, perceptions of support and trust in organizations are a process that needs to be emphasized (Maan et al., 2020). In this process, the personality traits of individuals are important. Because no matter how events unfold, they will not have a different meaning other than the meaning

that individuals give them. In this context, compatible individuals and non-neurotic individuals, or neurotic individuals and non-neurotic individuals, may have different perceptions and reactions. In this case, it can be said that personality traits play a role in determining the organizational support and organizational trust perceptions of individuals (Cabaros & Rodrigues, 2006).

Organizational trust and organizational support concepts have an essential keyword in health institutions. All health systems require highly motivated and motivated personnel. It is expected that health workers who trust the organization and have a high perception of organizational support will provide better and more qualified service. In the literature, there are studies on how individual facts such as organizational support and trust in the organization guide the behavior of helping colleagues; it is important to conduct studies examining how the personality characteristics of healthcare workers affect their perceptions of organizational support and organizational trust towards the institution they work for (Akalm, 2006; Rhoades & Eisenberger, 2002). The purpose of this study is to determine the effect of personality characteristics of healthcare workers on perceptions of organizational support and organizational trust.

II. LITERATURE REVIEW

2.1. The Five Factor Personality Model

Personality is a unique set of mental, emotional, and behavioral patterns that affect how an individual reacts to situations and interacts with other individuals (Robbins et al., 2013). Allport (1937) argued that the concept of 'personality' came from the Latin concept of 'persona' and that the actors in the Roman Theater wore masks on their faces to reflect the characteristics they represented and called these masks 'persona'. Personality is a set of features that distinguish individuals from other individuals and lead them to different action styles in different situations (Koç, 2012).

Studies on personality and personality characteristics gained a new dimension with the research of McCrea and Costa in the early 1980s. In previous times, researchers who examined the continuity and structure of personality with the factor analysis method; developed a three-factor personality model by adding the dimensions of "extraversion" and "emotional inconsistency" and later a new dimension called "openness to experience". However, McCrea and Costa, in their studies between 1983-1985, on personality characteristics, addressed personality in five dimensions by adding the expressions of "Compatibility" and "Responsibility" (İnanç, 2021). These were expressed as extraversion,

responsibility, compliance, openness, and neuroticism. This model is also known as the "Five Factor Model", "Five-Dimensional Personality Approach" or "Big Five" (Zel, 2006).

Extraversion relates to an individual's comfort level in their relationships. Individuals with extroversion are social, self-confident, open to new relationships, able to communicate easily with others, assertive, determined, active, and more open to the outside world. Individuals with the dimension of responsibility are determined and success-oriented; they are reliable; they know their responsibilities; they do their work carefully in a planned and programmed manner, and they are always cautious and disciplined (Goldberg, 1992).

Compatibility, also known as amenability and compromise, is an individual's ability to have good relations with people in the community. They are compliant, gentle, kindhearted, understanding, cooperative, love to work with others, friendly, and have good intentions in their relationships with other individuals, their tolerance limits are quite wide, and they instill trust in the other party (Wiggins & Trapnell, 1997).

The openness feature is related to how cultured, artistic, imaginative, broad-minded, curious, original ideas, intelligent and intellectual individuals they are. Individuals who are open to development are individuals who are open to innovations, who can change as thoughts, and who have a wide range of related fields. In contrast, individuals are resistant to change, narrow-minded, and closed to new ideas (Madjaroski, 2018).

Neuroticism, on the other hand, is a quality related to whether individuals are angry, bored, emotional, anxious, optimistic, or pessimistic and their self-confidence levels. Neuroticism is also known as emotional consistency and emotional stability in the literature. The emotional inconsistency dimension reveals to what extent an individual feels comfortable, safe, and free from anxiety. Emotionally consistent individuals are balanced, calm, flexible, and comfortable in dealing with other individuals. Individuals with less emotional stability are more excited, they are anxious in their relationships with other individuals, and their moods can change very rapidly (Goldberg, 1992; Wiggins & Trapnell, 1997).

2.2. The Relationship Between Organizational Support and Organizational Trust

Perception of organizational support means "beliefs about the extent to which the organization values employees' contributions and cares about

their well-being" (Eisenberger et al., 1986), and the central structure in organizational support theory means that perceived organizational support means that employees' work organizations value their contribution and that It refers to the degree to which they believe they care about their well-being (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger 2002). Organizational support theory assumes that the organization develops global beliefs about the extent to which it values employees' contributions and well-being in rewarding increased work effort and meeting socio-emotional needs (Shore & Shore, 1995). According to the perceived self-support theory, the development of organizational support is also encouraged by the tendency of employees to assign humanitarian characteristics to the organization (Eisenberger et al., 1986).

Healthcare professionals need the concepts of organizational trust and organizational support more because they frequently encounter vital problems such as injury and death in their work environment, and because work environments contain high levels of stress and include factors that threaten human life compared to other work environments. When the studies in the literature and conducted with healthcare professionals are examined, Mert Şencan (2016) found the average of the five-factor personality traits of extraversion, responsibility, openness to innovation, and adaptability at high levels, while the average of the emotional stability dimension was moderate. The results of this study and the results of Mert Şencan (2016)'s study partially support each other. In another study, the average of the five factor personality traits of healthcare professionals was found to be moderate. In contrast, the average of the emotional stability dimension was found to be lower than the other dimensions (Özdemir, 2019). The results of this study also partially support the research results. Because in this study, the average score of the emotional stability (neuroticism) dimension was lower than the other dimensions. The fact that the average score of the emotional stability (neuroticism) dimension is lower than the other dimensions reveals that health professionals may experience emotional fluctuations due to the nature of their work (Ünal et al., 2021).

Based on the perceived organizational support theory, it was stated that three general perceived positive treatment patterns (justice, executive support, and organizational rewards) received from the organization significantly affect organizational support (Rhoades & Eisenberger, 2002). Perceived organizational support also affects socio-emotional needs; It was emphasized that this in turn, adds more identification and commitment to the organization and its employees, further increases the desire to help the organization succeed, and adds more psychological prosperity (Kurtessis et

al., 2017). In addition, if the organization cares about the interests and welfare of the employees, valuing their efforts and contributions, rewarding their superior performance, and supporting them in various aspects such as a fair salary. It has been observed that this situation has developed the belief that employees should make more effort to achieve organizational goals and increase their emotional commitment (Eisenberger et al., 1986).

Perceived organizational trust is defined as a person's general belief and trust in the qualities and abilities of certain others (such as colleagues, groups, management) in an organization, and the desire to be dependent and inclined to them, and is seen as an important element in creating a successful organization (Tanner, 2007). Organizational trust is also defined as a psychological state by providing feedback on how employees perceive problems in situations where the organization is in danger, and it has been stated that this situation means general guidance and awareness of the reliability of the organization (Li et al., 2012).

At the same time, it has been stated that perceived organizational trust is one of the essential components of organizational success, and organizations have a significant advantage thanks to organizational support (Nikolaou et al., 2011). It has been found that organizational trust in the work environment is associated with higher organizational performance and competitiveness (Vineburgh, 2010). In addition, it has been observed that employees with a high level of organizational trust exhibit more accountable, productive, and organizational behaviors than others (Chen et al., 2015). On the other hand, it has been emphasized that perceived organizational trust behavior increases the job satisfaction, organizational commitment, and productivity of employees and also encourages cooperation, centralization of problems, effective communication, and information sharing (Elewa & Aly El Banan, 2019).

In order to ensure efficiency and effectiveness in organizations, the right person must be placed in the right job. For this, considering the personality traits of the existing personnel and the personnel to be recruited will contribute to ensuring both person-organization harmony and person-job harmony. Although organizational support, organizational trust, and five-factor personality traits have been examined in different areas and in various combinations, it can be said that this study is an original study since there has not been any study that investigated these three concepts together and the effects of personality traits on these two variables. It is thought that the obtained data will be beneficial, especially to managers, employees, and

academicians in the health sector. Therefore, our hypothesis we tested is as follows:

H₁: Personality characteristics of healthcare workers affect their perceptions of organizational support.

H₂: Personality characteristics of healthcare workers affect their perceptions of organizational trust.

III. METHOD

3.1. Ethics Approval

This research was carried out with the ethical approval of University Scientific Research and Publication Ethics Committee (Date: 11.02.2021, decision no: 2021/39).

3.2. Participants

Data collection was carried out by a hospital-based survey at the private hospital providing secondary care in three different regions in Istanbul. The population consisted of 6.000 healthcare workers from these private hospitals. The random sampling method was used because it is easily accessible. Participants were required to have an internet connection to participate voluntarily in an online questionnaire. A total of 510 healthcare workers took part in the research. Of the total sample, 41.2% were women (n=210), and 58.8% were men (n=300). From previous studies on this subject, the standard deviation was determined as 0.6, and the margin of error was 0.0588. In the study, the sample size at the 0.05 significance level; by using the values $N=496000$, $\alpha=0.05$, $\epsilon=0.51$, $Z_{0.05/2}=1.96$, $d=0.0588$,

$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot Z_{\alpha/2}^2}{d^2(N-1) + \sigma^2 \cdot Z_{\alpha/2}^2} = \frac{496000 \cdot (0,6)^2 \cdot (1,96)^2}{(0,0588)^2(5000-1) + (0,6)^2 \cdot (1,96)^2} \cong 400 \text{ found.}$$

3.3. Research Design and Procedure

The hospital-based cross-sectional study design was used at private hospitals in Istanbul. The study was conducted in a private hospital providing secondary care in three different regions in Istanbul, Turkey. The study began on February 20, 2021, during the second peak of the COVID-19 outbreak, and weekly online survey techniques via google forms data were collected from participants during the COVID-19 outbreak in Turkey. This study was a prospective cross-sectional survey conducted online through a structured questionnaire from February 20 to April 20, 2021. Online consent was received from all the participants.

3.4. Measurements of Variables

We applied the Turkish version of 44 items 5-point Likert-type “Five Factor Personality Inventory” (the Big Five Inventory) scale (John et al., 1991; Horzum et al., 2017). The scale originally consists of five dimensions and 44 items. The measuring tool has been found to provide high reliability for the study sample ($\alpha=0.887$). Afterward, we applied the Turkish version of a 12 items Likert-type perceived organizational support scale (Eisenberger, 1986). The measuring tool has been found to provide high reliability for the study sample ($\alpha=0.923$). And then, We applied the Turkish version of a 4 item Likert-type perceived organizational trust scale (Nyhan & Marlowe, 1997). The measuring tool has been found to provide high reliability for the study sample ($\alpha=0.676$).

In the first stage, permission was requested from the researchers who developed the original scales for the adaptation process, and their approval was obtained. The scales were translated into Turkish separately by 3 experts who know both the language of the original scale and the Turkish language very well. In the second stage, the translations made by the authors and the translation group consisting of experts were compared. While making the comparison, each item was examined to determine whether the translations were appropriate in terms of the intended meaning. The third stage is the provision of the previous stage. At this stage, the scales translated into Turkish were given to a group of 3-5 people who are experts in the language of the original scale and independent from the experts in the second stage, and these experts were asked to translate the scales from Turkish back to the original language. Later, the original expression of each item was compared one-to-one with the expression resulting from this translation. With the translation in the third stage, it was seen that the original scale was appropriate.

3.5. Data Analysis

All statistical analyses were performed using IBM SPSS 23 ve AMOS 26. We performed frequency and percentage analysis for reporting the demographic data of the participants. Additionally, multiple linear regression analysis was performed to determine whether personality characteristics have a statistically significant effect on the perception of organizational support and organizational trust and to reveal the effect levels. Then, path analyses, using structural equation modeling (SEM) in AMOS 24, were performed to assess different latent structure models of the impact of personality characteristics of healthcare workers on their

perceptions of organizational support and organizational trust. Examined models were based on the results from previous research on factor structures of the impact of personality characteristics of healthcare workers on their perceptions of organizational support and organizational trust. Criteria for determining structural equation modeling analysis model fit and measurement invariance were based on conventional standards (Munro, 2005; Brown, 2015; Byrne, 2016). Specifically, adequate model fit for a confirmatory factor analysis model was defined by a chi-square/df value < 5, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) value ≤ 0.10, Comparative Fit Index (CFI) ≥ 0.90, Incremental Fit Index (IFI) values ≥ 0.90, Tucker Lewis index (TLI) values ≥ 0.90, Goodness of Fit Index (GFI) values ≥ 0.85 and Standardised Root Meansquared Residual (SRMR) ≤ 0.08 (Munro, 2005; Brown, 2015; Byrne, 2016).

IV. RESULTS

4.1. Demographic Findings

A total of 510 participants’ responses were considered for analysis of this study. Table 1 shows the mean, standard deviation, variance, and reliability coefficients regarding personality characteristics perceived organizational support and perceived organizational trust. It can be seen that 58.8% of males and 41.2% of females were the respondents for this study, and 42.5% were 36 to 45 age. Most participants were married (87.6%). Most respondents were nurses (37.8%), and other occupations such as doctors, health technicians, technical staff, patient consultants, health officers, and healthcare managers accounted for 18.2%, 10.2%, 8%, 7.3%, 6.9%, and 6.1%, respectively.

4.2. Descriptive Statistics

Descriptive statistics about the obtained variables were examined. Information on means, standard deviations, variance values, and reliability coefficients of each variable is presented in the table below (Table 1).

Table 1. Descriptive Statistics on Factors

Constructions	Factors	Mean	Std. Deviation	Variance	Reliability Coefficient
Personality Characteristics	Extraversion	4.1961	0.78341	0.614	0.613
	Agreeableness	4.2804	0.74815	0.56	0.691
	Conscientiousness	4.1627	0.81186	0.659	0.656
	Neuroticism	4.0294	0.86012	0.74	0.755
	Openness	4.0882	0.83517	0.698	0.789

Table 1. Continued

Constructions	Factors	Mean	Std. Deviation	Variance	Reliability Coefficient
Perceived Organizational Support (POS)	Perceived Organizational Support	3.1146	0.79731	0.636	0.923
Perceived Organizational Trust (POS)	Perceived Organizational Trust	4.1248	0.74161	0.55	0.676

When the table is examined, it is seen that the personality trait of agreeableness has the highest average (Mean: 4,2804). Furthermore, reliability coefficients higher than 0.60 indicate that the scales used in the research are reliable.

4.3. Findings Related to Multiple Linear Regression Analysis

Within the framework of causality, the effect of personality characteristics on the perception of organizational support was first examined. Table 2 shows the results related to the effect of personality characteristics factors on the perception of organizational support.

Table 2. Personality Characteristics – Perceived Organizational Support

Variables	B	Standard Error	β	t	p	Tol.	VIF
(Constant)	1.656	0.168	-	9.85	0	-	-
Extraversion	0.208	0.067	0.218	3.098	0.002	0.344	2.904
Agreeableness	-0.065	0.071	-0.063	-0.909	0.364	0.358	2.795
Conscientiousness	0.136	0.069	0.132	1.977	0.049	0.381	2.627
Neuroticism	0.096	0.079	0.089	1.202	0.23	0.312	3.21
Openness	0.223	0.073	0.207	3.076	0.002	0.375	2.665

Dependent variable: **Perceived Organizational Support**
R: 0.527 R²: 0.278 F(3.555): 32.636 p:0.000

It can be interpreted that there is no multicollinearity between the independent variables since there is no value higher than 10 among VIF values and less than 0.20 among tolerance values. On the other hand, the personality characteristics sub-dimensions together give a moderate and significant relationship with the perception of organizational support (R: ,527, R²: ,278, p: ,000) and approximately 28% of the total variance in the perception of organizational support. When the t-test results regarding the significance of the regression coefficients are analyzed, the personality characteristics of extraversion, conscientiousness, and openness have a significant effect on the perception of organizational support. Table 2 shows the results related to the effect of personality characteristics factors on the perception of organizational trust.

Table 3. Personality Characteristics – Perceived Organizational Trust

Variables	B	Standard Error	β	tt	pp	Tol.	VIF
(Constant)	1.414	0.157	-	8.984	0	-	-
Extraversion	0.288	0.063	0.301	4.59	0.001	0.344	2.904
Agreeableness	0.212	0.067	0.204	3.174	0.002	0.358	2.795
Conscientiousness	0.131	0.065	0.127	2.033	0.043	0.381	2.627
Neuroticism	-0.009	0.074	0.008	-0.12	0.905	0.312	3.21
Openness	0.073	0.068	0.068	1.08	0.281	0.375	2.665
Dependent variable: Perceived Organizational Trust							
R: 0,609		R ² : 0,371		F(3, 555): 50.042		p:0,000	

It can be interpreted that there is no multicollinearity between the independent variables since there is no value higher than 10 among VIF values and less than 0.20 among tolerance values. On the other hand, the personality characteristics sub-dimensions together give a moderate and significant relationship with the perception of organizational trust (R: ,609, R²: ,371, p: ,000) and explain 37% of the total variance in the perception of organizational trust. When the t-test results regarding the significance of the regression coefficients are analyzed, the personality characteristics of extraversion, agreeableness, and conscientiousness have a significant effect on the perception of organizational trust.

4.4. The Model Fit Measures

A total of 60 questions in this study constitute three latent variables. From the 60 questions, 2 items were removed because of poor communality extraction; finally, a total of 58 items/questions are taken into consideration to proceed further. The model fit was tested by different model fit indicators, which are given in Table 4.

Table 4. Model Fit Measures

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN/DF	2.476	Between 1 and 5	Acceptable range
CFI	0.949	≥ 0.90	Within range
GFI	0.926	≥ 0.85	Within range
RMSEA	0.054	≤ 0.10	Within range
RMR	0.045	<0.08	Within range
TLI	0.941	≥ 0.90	Within range
IFI	0.949	≥ 0.90	Within range
NFI	0.917	≥ 0.90	Within range

From Table 4, it can be summarized that this study’s questions/items of the latent variables pass through all the major model fit indicators suggested by Munro (2005), Brown (2015), and Byrne (2016).

4.5. The Results of the Measurement Model

It was assumed that the reasoning between the variables in the research model could be explained. Path analysis was performed to test the

validity of the scales used, and the structure of all scales was verified. Since validity and reliability analyzes were performed before the scale forms were used in the research, explanatory factor analysis was not required, and path analysis was performed. Figure 1 shows the path analysis results and model fit for the variables of personality characteristics, perception of organizational support, and perception of organizational trust.

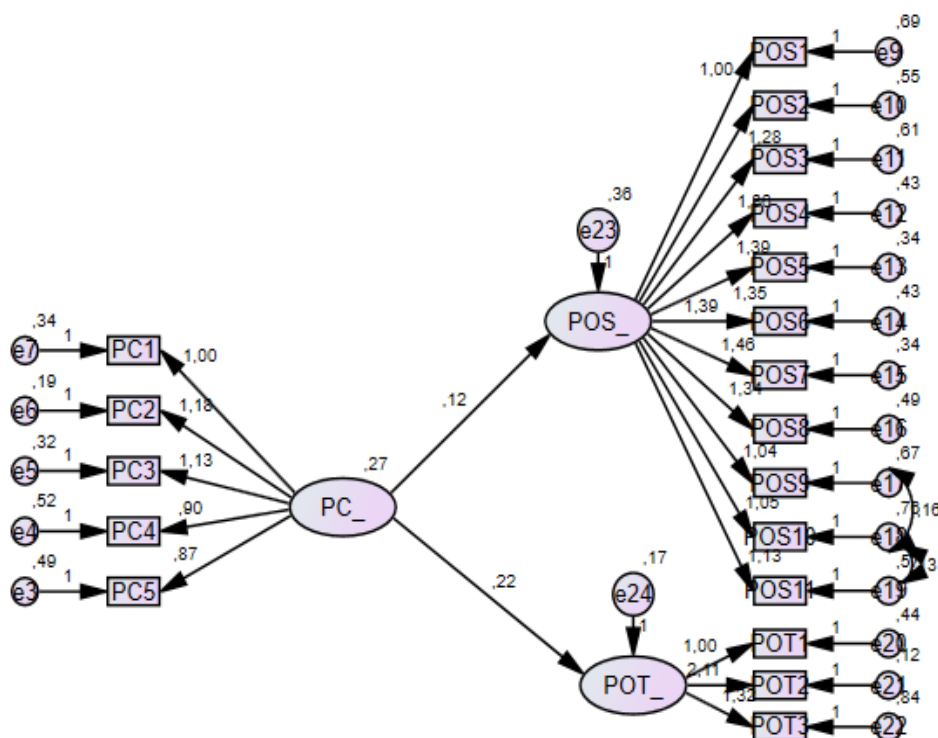


Figure 1. The Results of the Full Model

Note: PC: Personality Characteristics; POS: Perception of Organizational Support; POT: Perception of Organizational Trust

The results for measuring the reliability and validity of the measurement model are illustrated in table 5. Table 5 provides various measures of the measurement model. From the following table, it is seen that all three values of Cronbach's α is well above the minimum criteria (>0.80). Finally, for average variance extracted (AVE) and construct reliability (CR), Fornell and Larcker (41) stated that AVE values below 0.50 can be accepted if the CR value is above 0.70. Table 5 represents that the reliability and validity of the constructs applied in this study met the criteria.

Table 5. The Items' Estimate and the Constructs' Cronbach's α , AVEs, and CRs.

Constructs	Items	Estimate	Cronbach's α	Average Variance Extracted (AVE)	Construct Reliability (CR)
Personality Characteristics (PC)	PC5	0.542	0.887	.577	0.83
	PC4	0.541			
	PC3	0.721			
	PC2	0.816			
	PC1	0.661			
Perceived Organizational Support (POS)	POS1	0.590	0.923	.646	0.85
	POS2	0.725			
	POS3	0.725			
	POS4	0.792			
	POS5	0.815			
	POS6	0.789			
	POS7	0.836			
	POS8	0.759			
	POS9	0.611			
	POS10	0.589			
	POS11	0.673			
Perceived Organizational Trust (POT)	POT1	0.541	0.676	.401	0.88
	POT2	0.932			
	POT3	0.522			

Since the CR values are greater than 0.7, the factors have high construct reliability. The fit values were examined to show that the data fit the model well. Table 6 shows the results of the structural model.

Table 6. The Result of the Structural Model

Hypothesis	Paths	Estimate	S.E.	C.R.	P	Result
Effect of Personality Characteristics on Perceptions of Organizational Support						
H ₁	POS <--- PC	0.122	0.06	2.039	0.041	H ₁ supported
Effect of Personality Characteristics on Perceptions of Organizational Trust						
H ₂	POT <--- PC	0.225	0.05	4.456	***	H ₂ supported

The obtained fit values show that the model fit is achieved. There is a positive impact of personality characteristics of healthcare workers on their perceptions of organizational support and organizational trust. The personality characteristics has a direct impact on perceptions of organizational support and organizational trust.

From the result, it is found that with a direct effect of personality characteristics, there is a significant impact established on the perception of organizational support. Thus, H₁ is statistically supported. Therefore, there is a significant impact established on the perception of organizational trust. Thus, H₂ is statistically supported.

V. DISCUSSION AND CONCLUSION

Since the health sector is the sector that consumes a large part of the country's resources and serious investments are made in terms of technology, it has been decided to carry out the field study in the field of health. In this sense, the main purpose of this study is to determine the effect of the personality characteristics of healthcare workers on their perceptions of organizational support and organizational trust. In this context, first of all, a basic literature review regarding the variables discussed in the study was conducted. Hospital-based cross-sectional research design was used in the study. Then, the employees of a private hospital that provides secondary health services at international standards in three different regions in Istanbul were reached. Finally, the hypotheses were tested, the findings and results were conveyed, and suggestions were made for future studies and practitioners.

In this study, hypotheses were tested within the framework of the main purpose. The main purpose is to determine the effect of the personality characteristics of healthcare workers on their perceptions of organizational support and organizational trust. Structural equation modeling and reliability analysis were performed on the variables discussed in the study in order to determine the causal relationships between the variables and to reveal whether the theoretical model is supported by the data. According to the findings, it was seen that all the variables discussed in the study had acceptable fit indices. In the reliability analysis made for all variables, it was determined that the reliability values of the perception of organizational support, perception of organizational trust, and personality characteristics scale had high reliability.

According to the results obtained from the regression analysis, it was seen that the increase in the extraversion, responsibility, and openness characteristics of health workers positively affected their perceptions of organizational support. At the same time, it has been seen that the increase in extraversion, agreeableness, and conscientiousness characteristics of healthcare professionals positively affects their organizational trust perceptions. In this case, the perceived organizational support levels of highly extroverted, conscientious, and open individuals increase more. On the other hand, the perceived organizational trust levels of highly extroverted, agreeable, and conscientious individuals increase more.

The personality characteristics of individuals are a variable that affects the level of trust. When the studies on personality characteristics are

examined, it is discovered that people with high agreeableness are more likely to work in groups (Hsu et al., 2011), and openness is an important feature in jobs that require creativity (Minbashian et al., 2013), and extraversion has a significant effect on trust (Bergman et al., 2010), while individuals with high neuroticism have less confidence in others and less collaborative with others (Karkoulian & Osman, 2009). According to the findings obtained from the current study, individuals who have high extroversion, conscientiousness, and openness characteristics are important in terms of creating a positive perception of organizational support. As a result, as the extrovert, conscientious, and openness levels of the employees decrease, the perceptions of organizational support tend to increase. At the same time, individuals with high extraversion, adaptability, and responsibility characteristics are important in terms of creating a positive perception of organizational trust. As a result, as the extroversion, agreeableness, and responsibility levels of employees increase, their perceptions of organizational support tend to increase. For this reason, in order to determine the organizational support and organizational trust levels of employees in organizations, it is useful to determine their personality characteristics. As a result, it can be said that organizational support and organizational trust are affected by the personality characteristics of the individual.

As a result, as the trust and support of healthcare professionals in the institution they work for increases, they can contribute to the institution's efficiency by reaching higher quality patient care outcomes. In addition, knowing the personality characteristics of people working at various levels in organizations can be beneficial for both the institution and the employees. Because if personality characteristics are taken into consideration while selecting personnel for various positions, the right person will be placed in the right staff and the right job. At the same time, person-job fit and person-organization fit can be achieved if personality tests are performed on employees, and result-oriented outcomes such as employee performance, job satisfaction, commitment, and motivation may be more likely to increase. Personality tests are not generally applied in the recruitment of health personnel in public and private hospitals in our country.

According to the results obtained from the regression analysis, it is seen that the high level of extraversion, responsibility, and openness characteristics of health workers positively affected their perceptions of organizational support. Therefore, healthcare professionals who are more extroverted, adaptable, and responsible show higher organizational support and organizational trust. It is suggested that personality traits being

compatible with the organization may have a positive effect on outputs such as employee performance, job satisfaction, commitment, and motivation, and the study should be expanded in this direction. Furthermore, in the research, organizational support has a positive contribution to the organizational trust. In this case, it is suggested that future researchers look at the mediating effect of organizational support on the effect of personality traits on organizational trust.

**The Effect of
Personality
Characteristics of
Healthcare
Workers on their
Perceptions of
Organizational
Support and
Organizational
Trust**

403

ARTICLE INFORMATION FORM

Author Contributions:

Idea / Concept: Tekin SANCAR

Research Design: Fuat YALMAN

Article Writing: Fuat YALMAN and Tekin SANCAR

Data Collection: Fuat YALMAN and Tekin SANCAR

Analysis: Fuat YALMAN and Tekin SANCAR

Critical Reading: Fuat YALMAN and Tekin SANCAR

Conflict of Interest Statement

No grants were received from any public, private or non-profit sectors for this research.

REFERENCES

- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara değişken olarak örgüt temelli öz-saygı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Allport G. W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*. Oxford. England: Holt.
- Bergman, J. Z., Small, E. E., Bergman, S. M., & Rentsch, J. R. (2010). Asymmetry in perceptions of trustworthiness: It's not you; It's me. *Negotiation and Conflict Management Research*, 3, 379-399.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley and Sons.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research (2nd Edition)*. New York: Guilford Press.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming (3rd Edition)*. Lawrence Erlbaum Associates.

**The Effect of
Personality
Characteristics of
Healthcare
Workers on their
Perceptions of
Organizational
Support and
Organizational
Trust**

404

- Cabaras, M. A., & Rodrigues, P. V. (2006). Psychological harassment in the spanish public university system. *Academy of Health Care Management Journal*, 2, 21-39.
- Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C., Lin, Y.-T., & Lee, S. I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, 15(1). DOI: 10.1186/s12913-015-1016-8.
- DeConnick, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, 63, 1349-1355.
- Dulac T., Coyle-Sharpiro, J. A. M., Henderson, D. J., & Wayne S. J. (2008). Not all responses to breach are the same: the interconnection of social exchange and psychological contract processes in organizations. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1079-1098.
- Dyne, L.V., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: evidence of construct and predictive validity. *The Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Ehrhart, M. G., Bliese, P. D., & Thomas, J. L. (2006). Unit-level OCB and unit effectiveness: examining the incremental effect of helping behavior. *Human Performance*, 19(2), 159-173.
- Eiserberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Elewa, A. H., & Aly El Banan, S. H. (2019). Organizational culture, organizational trust and workplace bullying among staff nurses at public and private hospitals. *International Journal of Nursing Didactics*, 9(4), 10-20.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 48, 39-50.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the big-five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42.
- Horzum, M. B., Ayas, T., Padır, M. A. (2017). Beş faktör kişilik ölçeğinin türk kültürüne uyarlanması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 398-408.
- Hsu, B. F., Wu, W. L., & Yeh, R. S. (2011). Team personality composition, affective ties and knowledge sharing: a team-level analysis. *International Journal of Technology Management*, 53(2/3/4), 331-351.
- İnanç, B. Y. (2011). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The big five inventory--versions 4a and 5a*. University of California: Berkeley.
- Karkoulian, S., & Osman, Y. (2009). *Prediction of knowledge sharing from big five personality traits via interpersonal trust: an empirical investigation*. (p. 177-183).

Intellectual Capital, Knowledge Management ve Organisational Learning Konferansında sunuldu. School of Information Studies, McGill University, Montreal Kanada.

- Koç, E. (2012). *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Li, P. P., Bai, Y., & Xi, Y. (2012). The contextual antecedents of organizational trust: a multidimensional cross-level analysis. *Management and Organization Review*, 8(2), 371-396.
- Maan, A.T., Abid, G., Butt, T.H., & Ashfaq, F. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Futur Bus J* 6, 21. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>.
- Madjaroski, G. (2018). *The influence of big five personality traits on dual-process cognitive information processing styles in medical decision-making*. Master's Thesis. Lunds University Department of Psychology, Lunds.
- Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. C. (2003). *Personality traits*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Mert Şencan, M. N. (2016). Beş faktör kişilik özellikleri ile işkolizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: kamu sektöründe çalışanlar üzerinde bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 229-246.
- Minbashian, A., Earl, J., & Bright, J. E. H. (2013). Openness to experience as a predictor of job performance trajectories. *Applied Psychology: An International Review*, 62(1), 1-12.
- Munro, B. H. (2005). *Statistical Methods For Health Care Research (5th edition)*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Nikolaou, I., Vakola, M., & Bouradas, D. (2011). The role of silence on employees attitudes "the day after" a merger. *Personnel Review*, 40(6), 723-741.
- Nyhan, R. C., & Marlowe, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Özdemir, A. (2019). *Şiddete maruz kalma durumunun beş faktör kişilik özelliği ve duygusal zekâ boyutu ile 112 çalışanları üzerinde değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513-563.

**The Effect of
Personality
Characteristics of
Healthcare
Workers on their
Perceptions of
Organizational
Support and
Organizational
Trust**

406

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A., & Coulter, M. (2013). Fundamentals of Management 8e. Adem Öğüt (Ed.), *Yönetimin Esasları*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Rotemberg, J. J. (1994). Human relation in the workplace. *Journal of Political Economy*, 102(4), 684-717.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. R. S. Cropanzano ve K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational Politics, Justice, and Support: Managing the Social Climate of the Workplace* içinde (149-164). Westport, CT: Quorum.
- Shouksmith, G. (1994). Variables related to organizational commitment in health professionals. *Psychology Report*, 74(3).
- Tanner, B. M. (2007). Analysis of the relationships among job satisfaction, organizational trust, and organizational commitment in an acute care hospital. Doktora Tezi. Faculty of Saybrook Graduate School and Research Center, Pasedena.
- Ünal, Ö., Akbolat, M., & Palan, G. (2021). Sağlık çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri ile şiddete maruz kalma ve şiddet görme korkusu arasındaki ilişki. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 1-14.
- Vineburgh, J. H. (2010). *A study of organizational trust and related variables among faculty members at HBCUs*. Doktora Tezi, Iowa Üniversitesi, Iowa.
- Wiggins, J. S., & Trapnell, P. D. (1997). Personality Structure: The Return of the Big Five A2 - Hogan, Robert. In J. Johnson & S. Briggs (Eds.), *Handbook of Personality Psychology*. San Diego: Academic Press, 737-765.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve Liderlik*. 2. Basım. Ankara: Nobel Yayıncılık.