

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR REVIEW

Yıl/Year: 2023, Cilt/Volume: 5, Sayı/Issue: 1





JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR REVIEW

(JOB REVIEW)

ISSN: 2687-2609

Yıl/Year: 2023, Cilt/Volume: 5, Sayı/Issue: 1

Journal of Organizational Behavior Review, örgütsel davranış alanında özgün ve nitelikli çalışmalar yayımlayan uluslararası ve hakemli bir bilimsel dergidir. Dergide, örgütsel davranış bağlamında araştırmaların ve derleme makalelerin yanı sıra, kitap incelemelerine de yer verilmektedir.

Journal of Organizational Behavior Review, kuramsal açıdan güçlü, alanyazına hâkim, eleştirel bir şekilde tasarlanmış, uygun araştırma yöntemleri ile incelenmiş ve tarafsız bir şekilde yorumlanmış, sonuçları gelecek çalışmalara ışık tutan, uygulayıcı ve araştırmacılara yönelik teorik ve pratik sonuçlar ve öneriler barındıran çalışmalara yer vermeyi hedeflemektedir.

Journal of Organizational Behavior Review, Ocak ve Temmuz ayları olmak üzere yılda iki kez, elektronik ortamda yayımlanmaktadır. Derginin yayın dili Türkçe ve İngilizcedir.

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.

Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.

The contents in the articles cannot be used without citation.

Journal of Organizational Behavior Review © 2019

JOB Review© 2019

EDİTÖRLER / EDITORS IN CHIEF

Prof. Dr. Sema POLATCI

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

sema.polatci@gop.edu.tr

Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ

İstanbul Üniversitesi

hakki.aktas@istanbul.edu.tr

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Sema POLATCI

Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ

Dr. Öğr. Üyesi Fatih SOBACI

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin YILMAZ

BİLİM KURULU / SCIENTIFIC BOARD

Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN	Prof. Dr. Nejat BASIM
Prof. Dr. A. Selami SARGUT	Prof. Dr. Nurullah GENÇ
Prof. Dr. Adnan ÇELİK	Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN
Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ	Prof. Dr. Ömer TURUNÇ
Prof. Dr. Ali Murat ALPARSLAN	Prof. Dr. Selen DOĞAN
Prof. Dr. Ali ŞİMŞEK	Prof. Dr. Senay YÜRÜR
Prof. Dr. Aslı BEYHAN ACAR	Prof. Dr. Soner TASLAK
Prof. Dr. Aşkın KESER	Prof. Dr. Suna TEVRUZ
Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK	Prof. Dr. Şevki ÖZGENER
Prof. Dr. Aykut BERBER	Prof. Dr. Tamer KOÇEL
Prof. Dr. Azize ERGENELİ	Prof. Dr. Ünsal SİĞRİ
Prof. Dr. Azmi YALÇIN	Doç. Dr. Ece OMA Y
Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ	Doç. Dr. Eylem ŞİMŞEK
Prof. Dr. Çiğdem KIREL	Doç. Dr. Güven ORDUN
Prof. Dr. Ela ÜNLER	Doç. Dr. Mihriban CİNDİLOĞLU
Prof. Dr. Engin Deniz ERİŞ	DEMİRER
Prof. Dr. Enver ÖZKALP	Doç. Dr. Murat GÜLER
Prof. Dr. Erdal TEKARSLAN	Doç. Dr. Murat YALÇINTAŞ
Prof. Dr. Erkan Turan DEMİREL	Doç. Dr. Mustafa KARACA
Prof. Dr. Faruk ŞAHİN	Doç. Dr. Onur KÖKSAL
Prof. Dr. Fatih ÇETİN	Doç. Dr. Saman ATTIQ
Prof. Dr. H. Cenk SÖZEN	Doç. Dr. Serdar BOZKURT
Prof. Dr. Hakkı Okan YELOĞLU	Doç. Dr. Turhan ERKMEN
Prof. Dr. Himmet KARADAL	Doç. Dr. Yasin ROFCANİN
Prof. Dr. İlhan ERDOĞAN	Dr. Öğr. Üyesi Feride EŞKİN
Prof. Dr. İsmet BARUTÇUGİL	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet DEĞİRMENCİ
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Dr. Öğr. Üyesi Ömer ÇETİN
Prof. Dr. Mahmut PAKSOY	Dr. Öğr. Üyesi Syed Asim SHAH





*Journal of Organizational
Behavior Review
(JOB Review)*

*Cilt/Vol.: 5, Sayı/Is.:1
Yıl/Year: 2023*

**CİLT 5 SAYI 1 (Ocak 2023) HAKEMLERİ
REFEREES OF VOLUME 5 ISSUE 1 (January 2023)**

Doç. Dr. Ali BAYRAM

Doç. Dr. Ayşe GÖKÇEN KAPUSUZ

Doç. Dr. Gülten DEMİRAL

Doç. Dr. İlknur Çevik TEKİN

Doç. Dr. Mehmet DİNÇ

Doç. Dr. Yalçın KANBAY

Doç. Dr. Yücel EROL

Dr. Öğr. Üyesi Aysel ARSLAN

Dr. Öğr. Üyesi Bilal USANMAZ

Dr. Öğr. Üyesi Fatih SOBACI

Dr. Öğr. Üyesi Konuralp SEZGİLİ

Dr. Öğr. Üyesi Murat AK

Dr. Öğr. Üyesi Nazmiye Ülkü PEKKAN

Dr. Öğr. Üyesi Seher YASTIOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi Yunus YILAN

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep TEMİZ

Öğr. Gör. Dr. Hüseyin ÇİÇEKLIÖĞLU

Öğr. Gör. Dr. Zümral GÜLTEKİN

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

	<i>Makale Başlığı / Article Name</i>	<i>Sayfa / Page</i>
	<i>Araştırma Makaleleri/Research Article</i>	
1	<i>İşletmelerin İnovasyon Performanslarının İhracat Performanslarına Etkisi: Bir Alan Çalışması</i> <i>The Effect of Innovation Performances of Companies on Export Performance: A Field Study</i> <i>Meliha Elif GÜVEN & Özgür DEMİRTAŞ</i>	1-17
2	<i>Türkiye’de Öz-Şefkat Alanında Yazılmış Lisansüstü Tezlerin İncelenmesine Yönelik Bir İçerik Analizi</i> <i>A Content Analysis on the Examination of Graduate Thesis Written in the Field of Self-Compassion in Türkiye</i> <i>Şerife KARAGÖZ & Hasan Hüseyin UZUNBACAK</i>	18-35
3	<i>Sağlık Çalışanlarının Mantar Yönetim Algularının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi</i> <i>Examination of Mushroom Management Perceptions of Healthcare Professionals in terms of Demographic Characteristics</i> <i>Osman YALAP & Zöhre YAZAR POYRAZ</i>	36-55
4	<i>Türkiye’de Girişimci Liderlik: Ahmet Mukdat Ziylan’ın Bir Kooperatifçilik Hikayesi Analizi</i> <i>Entrepreneurial Leadership in Türkiye: A Cooperative Story Analysis of Ahmet Mukdat Ziylan</i> <i>Gülcan ÖZBOLAT</i>	56-71

	<i>Makale Başlığı / Article Name</i>	<i>Sayfa / Page</i>
	<i>Derleme Makaleler / Review Articles</i>	
5	<i>Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algularına Yönelik Bir Literatür İncelemesi A Literature Review on Teachers' Perceptions of Organizational Justice Hasan YAZICI & Nermin YAZICI & Hasan SARI</i>	72-86

İşletmelerin İnovasyon Performanslarının İhracat Performanslarına Etkisi: Bir Alan Çalışması¹

Meliha Elif GÜVEN² 

Doç. Dr. Özgür DEMİRTAŞ³ 

Öz

İnovasyon kavramı son dönemlerde akademi ve iş çevrelerinde sıkça sözü edilen kavramlar arasında bulunmaktadır. Dünya ticaretinin gün geçtikçe küresel bir hal alması, yeni birçok pazarın ortaya çıkmasıyla birlikte ihracatçı işletmeler arasında da rekabetin artmasına neden olmaktadır. İhracatçı işletmelerin değişen dünya koşulları karşısında ayakta kalabilmeleri ancak kendilerini geliştirebilmeleriyle mümkündür. Bu nedenle ihracatçı işletmeler performanslarını arttırabilmek adına inovasyon uygulamalarına yönelmeye ve işletmelerini inovatif hale getirebilmek için çalışmalar yapmaya başlamışlardır. Bu kapsamda mevcut çalışmanın amacı işletmelerin ürün, süreç, pazarlama, organizasyonel, yönetim ve stratejik inovasyonlarının ihracat performansı üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Bu amaca yönelik de Kayseri ilindeki sanayi işletmeleri üzerinde ihracatçı işletmelerin inovatif yönlerini ele alan bir alan araştırması yapılmıştır. Sonuçlar pazarlama inovasyonu dışında bütün inovasyon türlerinin ihracat performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisini ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: İnovasyon, İhracat, İhracat Performansı, İşletmelerde İnovasyon, İnovasyon Yönetimi.

The Effect of Innovation Performances of Companies on Export Performance: A Field Study

Abstract

The term of innovation is a concept that is continually mentioned by academic and business circles recently. As the world trade becomes more and more global day by day, with the emergence of the new market, competition among the exporters also increases. It is only possible for exporters to survive against changing world conditions by developing themselves. For this reason, exporter companies started to focus on innovation practices to increase their performance and to work to make their businesses innovative. In this context, the aim of the study is to examine the effects of the product, process, marketing, organizational, management and strategic innovations of the enterprises on export performance. For this purpose, a field study was conducted on industrial enterprises in Kayseri, which deals with the innovative aspects of exporters. The results revealed a significant and positive effect of all innovation types on export performance, except for marketing innovation.

Keywords: Innovation, Export, Export Performance, Innovation in Businesses, Innovation Management.

¹ Bu çalışma, 2020 yılında İnönü Üniversitesi'nde Doç. Dr. Özgür Demirtaş danışmanlığında Meliha Elif Güven tarafından tamamlanan "İşletmelerin İnovatif Performanslarının İhracat Performansına Etkisi: Bir Alan Çalışması" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Dok. Öğr., İnönü Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, elifguven7352@gmail.com

³ Doç. Dr., Kayseri Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, demirtasozgur@yahoo.com

Giriş

Yenilik kavramı hem iş hayatında hem de sosyal hayatta sıkça yer bulan kavramlardan biridir. Hemen hemen her alanda yenilik, yenilikçilik gibi kavramlar sıkça duyulduğu için bu kavramlara günümüzde daha fazla aşina olunduğu söylenebilir. Değişen dünya koşulları insanlığın başından itibaren yenilik yapmayı zorunlu hale getirmiştir. İnsanlar içinde buldukları durumlara ve şartlara göre yenilik yapma ihtiyacı içerisinde girmiştir. Zaman ilerledikçe ihtiyaç duyulan gereksinimler; değişim, yenilik ve gelişimi gerektirir.

Küreselleşen dünyada bilim ve teknoloji çalışmaları hız kazanmış, sosyal hayat ile birlikte sanayi alanında birçok değişimler ortaya çıkmıştır. Bilim ve teknoloji, Sanayi Devrimi ile daha fazla ön plana çıkmış ve o dönem şartlarında yenilik olarak adlandırılmıştır. Bilim ve teknolojinin geçen yıllar boyunca sürekli olarak gelişmesi bu alanda yenilikler yapıldığını, sürekli bir değişim ve gelişim süreci içerisinde olduğunu göstermektedir. Gerçekleşen bu değişim ve gelişim süreci bilgiye kolay ulaşılmasını sağlamış ve herkes yeni teknolojilerden yararlanmaya başlamıştır. Teknolojinin günümüzde birçok işletme tarafından kolay ulaşılabilirliği, işletmelerin artık sürdürülebilirlikleri adına yeni rekabet yöntemleri bulma gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Hızlı küreselleşme dünyanın tek bir Pazar haline gelmesine neden olmuştur. Günümüz şartlarında işletmeler, teknolojiye çok kolay bir şekilde sahip olarak bilgiye çok hızlı ulaşmaktadır. Benzer üretim alanlarına sahip firmalar, özellikle uluslararası pazarlarda ayakta kalabilmek ve gelişebilmek için diğerlerinden farklı özelliklere sahip olarak, rekabet gücü ve avantajını ellerinde bulundurmaya zorundadırlar. Özellikle günümüzde uluslararası sınırların ortadan kalkmasıyla birlikte işletmeler; ürün, pazarlama, süreç, organizasyonel bağlam, stratejik ve yönetsel alanlarda farklılıklar yaparak rekabetin yüksek olduğu uluslararası pazarlarda ihracat performanslarını artırmak için modern yönetim uygulamaları vasıtasıyla da teknolojik imkanları en üst düzeyde kullanmaya çalışmaktadır.

Sosyal ve ekonomik hayatta başarıya ulaşabilmek veya bir değer meydana getirebilmek için birçok alanda ortaya çıkarılan değişim, gelişim veya yenilikler inovasyon olarak değerlendirilir. İnovasyon farklı alanlarda varlık gösterebilen bir kavramdır. Bazen bir ürünün yapısındaki değişiklikler veya iyileştirmeler, bazen ürünün üretim sürecinde meydana gelen değişiklik veya gelişimler bazen de pazarlama stratejilerindeki yenilikler inovasyon olarak değer görür. Yapılan yeniliklerin tümü yeni bir fikir veya düşünceyle beraber ortaya çıkar. Eğer ortaya çıkan fikir geliştirilip iyileştirilerek ticari bir boyut

kazanırsa bunun sonucunda inovasyon meydana gelir. Bu noktada inovasyonun sürdürülebilir bir kavram olduğu görülür.

İhracatçı işletmeler için çok önemli olan unsurlardan bir tanesi de onların sahip olduğu ihracat performanslarıdır. Özellikle uluslararası işletmeler ürettikleri ürünün kaliteli ve belirlenen standartlar çerçevesinde olup olmadığına önem gösterirler. Çünkü uluslararası pazarda işletmenin başarılı olmasındaki önemli noktalar ürünün kalitesi ve yabancı pazar standartlarını karşılamasıdır. Ürünün dış pazardaki pazarlama şekli, reklam ve tanıtımının en doğru şekilde yapılması ve yabancı pazardaki müşterinin isteklerinin karşılanması yine ihracatın temel noktalarıdır (Dış Ticaret Kavramları, 2011).

İşletmeler küreselleşen rekabet ortamında yalnızca maliyetlerindeki ve fiyatlardaki avantajlarına göre rekabet güçlerine artıramadıkları için, pazardaki ihtiyaçlara ne kadar çabuk cevap verebilir, ürün ve hizmetlerde ne kadar kaliteli olur ve yeni ürünlerin bulunmasında veya mevcut ürünlerin geliştirilmesinde ne kadar başarılı olurlarsa rekabette o kadar avantajlı hale gelirler. Ayrıca yeni ürün ve hizmet üretimi ve üretilen hizmet ve ürünün kalitesi de işletmeyi avantajlı hale getiren diğer faktörlerdir (Elçi ve Karataylı, 2007: 13).

Teknolojinin gelişimiyle birlikte pazarların küreselleşmesi de işletmelerin inovasyon düzeyleri ve beraberinde de ihracat performansları için en önemli etkenlerden bir tanesi haline gelmiştir. İşletmelerin içinde buldukları rekabet ortamına ayak uydurabilmeleri ve ekonomik varlıklarını devam ettirebilmeleri için değişen ortama uyum sağlamaları gerekir. Çünkü rakipleri her an yeni bir ürün ya da hizmetle karşılına çıkabilirler. Bu nedenle işletmelerin her zaman yeniliklere uyum sağlayabilecek kapasiteye sahip olmaları gerekir (Demirci vd., 2013). Uluslararası rekabetin artması, işletmeleri farklı ürün veya hizmetler yapma mecburiyetine götürmüştür. İşletmeler yaptıkları yenilikler sayesinde maliyetlerini düşürürken, kâr marjlarını korumayı amaçlar (Demirci vd., 2013) ve bu sayede uluslararası arenada ihracat performanslarını maksimize etmeye gayret ederler.

Bahsedilen tüm faktörler ve günümüz uluslararasılaşma düzeyinin etkisiyle inovasyon ve ihracat çok daha önemli kavramlar haline gelmiş olup, mevcut çalışma ile inovasyon kavramının, özellikle ihracatçı işletmelerin inovatif yeteneklerinin incelenmesi ve bunların ihracat performanslarına etkisine paralel bir şekilde ele alınması ve ilgili literatür

araştırmaları neticesinde ortaya konulan hipotezlerin test edilmesi adına mevcut çalışmanın literatüre anlamlı kazanımlar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Kavramsal ereve ve Literatür Araştırması

İnovasyon Latince “innovare” sözcüğünden türemiş, (Bulut & Arbak, 2012) bir tek sözcükle tanımlanamayacak çok geniş bir kavram olmakla birlikte temelinde yenilik fikrini barındırır. Bir ürün, hizmet veya teknolojinin asimile edilmesi sonucunda inovasyon meydana gelir (Damanpour & Wischnevsky, 2006:272). Bununla birlikte inovasyon yeni yöntemlerin kullanılıp pazara sunulması anlamını da barındırır. Bir ürün hizmet ya da sürecin icat edilmesini değil de fikirlerin geliştirilmesini ve uygulanmasını hedefler.

Oslo Kılavuzu inovasyonu “İşletme içi uygulamalarda, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet), veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yönetimin gerçekleştirilmesidir” şeklinde açıklamıştır (OECD-Avrupa Birliği, 2005). Araştırmacılara göre inovasyon yeni fikirlerin ya da davranışların kullanılması ve geliştirilmesidir. Bu yeni fikirler, yeni bir ürün, hizmet veya üretim yönetimi ya da yeni bir pazar, yeni bir idari sistem veya organizasyon yapısındaki yenilik olarak karşımıza çıkabilir (Damanpour & Wischnevsky, 2006: 271).

Yalnızca yeni veya yenilikle ilgilenerak inovasyon meydana gelmez. Mevcut durumdaki ürünün, hizmetin, pazarlama stratejisinin, sürecin ve organizasyonun geliştirilmesiyle ve farklılaştırılmasıyla da inovasyon yapılır (Elçi & Karataylı, 2007:15). Daha önce ortaya atılmış bir fikir üzerine çalışmak, o fikri güncel yaşama uyarlamak, o fikre artı değer katarak icraate dönebilmek, bu fikirle ilgili sorunları çözümüne kavuşturmak inovasyonun temel noktalarıdır. İnovasyonda ilk fikirden yola çıkılarak iyileştirmeler yapılır ve bu yapılan iyileştirmelerin yararlı ve şaşırtıcı olması beklenir.

İnovasyondan bahsedebilmek için eldeki bilgiyi ekonomik bir kazanca veya toplumsal faydaya dönüştürmek gerekmektedir. Fikirler herhangi bir şekilde uygulamaya koyulmazsa çok az fayda sağlamakla birlikte uygulamaya koyulmadıklarında ekonomiye katkıları da çok az olmaktadır (Gaynor, 2009:9). Bu sebeple inovasyon aslında ekonomik veya toplumsal bir değer kazanabilmek adına iş yöntemleri, ürün veya hizmetlerde yenilik yapmak anlamına gelir. İnovasyonun meydana gelebilmesi için ekonomik, sosyal ve teknik süreçlerden geçmesi gerekir. Girişimcilik ruhuyla beraber yenilikçi olma ve değişiklik yapma isteği inovasyonun oluşmasında önemli özelliklerdir. İnovasyon şirket içerisinde ki verimliliği ve kârlılığı arttırdığından firmanın yeni pazarlara girmesini ve girdiği pazarlarda

rekabet edebilmesini sağlar (Elçi, 2006:2). Günümüzde birçok işletme rekabet edebilmek için inovasyonu en önemli güçlerden biri olarak görür (Demirci vd., 2013). Teknoloji ve inovatif bilgilerin ticarileştirilerek ihraç edilmesi, toplumların refah seviyesini arttırmak ile birlikte nitelikli işgücünün yetiştirilmesinin dahi önünde yer almaktadır (Aktepe & Ateş, 2020). İnovasyon çeşitleri şu şekildedir;

Ürün inovasyonu, yeni ürün veya mevcut ürünün kullanımında değişiklik amacıyla, materyallerde, teknik özellik veya bileşenlerde önemli fonksiyonel değişiklikleri içerir (OECD-Avrupa Birliği, 2005:48). Bu inovasyon türü, ürün veya hizmet üzerinde yapılan değişikliğin pazara sunulmasıyla meydana gelir (Yılmaz, 2015:65). Ürün ile ilgili yenilikler yapılırken ürünün pazardaki ve işletmedeki rolü üzerinde durulur. Yenilenen ürün pazardaki müşteriler tarafından talep edilir ve uygulanabilirliği yüksek olursa bu durum işletmenin başarısını artırır. Bu da işletmenin sahip olduğu inovasyon yeteneğinin işletmenin ekonomik başarısı üzerindeki etkisini ortaya çıkarır (Yavuz, 2010: 146).

Pazarlama inovasyonu, pazarlamanın 4P'sini oluşturan: ürün, fiyatlandırma, ürün tutundurma ve ürün promosyonlarında yapılan yenilikleri içerir. Ürün pozisyonlarında veya ürünün tanınmasında değişiklikler yaparak satışı ve pazar payını arttırmak amaçlanır (OECD-Avrupa Birliği, 2005:49). Bu tür inovasyonlar sayesinde satın alma boyunca müşteri ve üretici arasında oluşacak iletişim farklılaştırılmaya çalışılır. Burada ki amaç satıcı ile müşteri arasındaki iletişimi geleneksel yöntemlerin ilerisine taşıyarak inovatif bir yöntem geliştirebilmektir (Yavuz, 2010:146). Pazarlama şeklinin bir inovasyon olabilmesi için önceden kullanılan pazar stratejilerinin değiştirilmesi veya yeni bir pazarlama kavramı geliştirilmesi gereklidir (Baykal, 2007:30).

Süreç inovasyonu, hammadde, bilgi ve enerji gibi veriler girdi olarak kabul edilerek ürün veya hizmete dönüşürken yapılan faaliyetler faaliyetlerin, işletmelerin performanslarının artırılması için uygulanan yeni radikal değişiklikleri vurgulamaktadır (Aygen, 2006: 32). Süreç inovasyonu, üretim ve dağıtım maliyetlerini düşürmeyi amaçlayan (Vatan, 2010: 43), endüstri alanında yeniliklerin yapılmasında ve kalitenin geliştirilmesinde rol oynayarak müşteriye verilen değer artmasını sağlayan (Güleş & Bülbül, 2004) ve diğer inovasyon türleri gibi yeni ya da iyileştirilmiş olmakla beraber, üretimde veya teslimatta maliyetleri azaltmayı, kaliteyi arttırmayı ve yeni ya da geliştirilmiş ürünleri üretmeyi amaçlar (Kanter, 2006).

Organizasyonel inovasyon, iş kalitesini ve verimliliğinde iyileştirmeler yaparak bilgi alışverişini artırır ve işletmelerin yeni bilgileri ve teknolojileri kullanabilme kapasitelerini

güçlendirir (OECD-Avrupa Birliği, 2005: 16). Organizasyonel inovasyon çalışmaları genellikle bir kategori içerisindeki tüm yenilikleri içerir (Damanpour ve Evan, 1984). Yeni pazarlama yöntemlerinin veya organizasyonel bağlamda yapılan yeniliklerin ilk kez tanıtılması eğitimi pazarlama ve organizasyonel inovasyonun alanına dahildir. İşyeri ve dış ilişkilerde ticari uygulamalarla ilgili yapılan yeniliklerde de organizasyonel inovasyona ihtiyaç duyulur (OECD-Avrupa Birliği, 2005: 99)

Stratejik inovasyon, ürün ve hizmetlerde, iş modellerinde, iş süreçlerinde veya performansı arttırabilmek için şirketin rakiplerine karşı kendi konumunu belirleyip rakibin planını bozacak bir inovasyon yöntemidir. Bir işletmenin stratejisi pazardaki rakiplerine karşı performansının ne kadar iyi olup olmadığıyla değerlendirilir. Firma rakiplerine karşı yenilikler üreterek stratejik anlamda inovatif bir görünüm sergilerse pazardaki gücü o kadar artar. Stratejik inovasyon da bu bağlamda önemli bir rol üstlenir (Afuah, 2009, s. 16). Literatürdeki inovasyon ve kombinasyon kavramlarının kombine edilmesiyle meydana çıkan kavram stratejik inovasyondur. Stratejik inovasyon, şirketlerde büyüme elde edebilmek için kuralların çığnenip rekabet doğasının değiştirilmesiyle mevcut pazarların tekrar şekillendirilmesi, iş modelinin yeniden kavramsallaştırılması ve alıcılar için değer iyileştirilmeleri meydana getirmek olarak tanımlanabilir (Schlegelmilch & Diamantopoulos, 2003: 118).

Yönetim inovasyonu, işletme için yeni olan ve işletme performansını arttırmayı amaçlayan bir yönetim uygulaması olarak tanımlanabilirken (Mol & Birkinshaw, 2009: 3), “Firma performansını arttırmak amacıyla firma için yeni olan yönetim uygulamalarıdır” şeklinde de ifade edilebilir (Mol & Birkinshaw, 2009: 6). Yönetim inovasyonunun gerçek bir avantaj sağlayabilmesi için kalıplaşmış inançlara meydan okuyabilen bir yönetim ilkesi benimsenmeli, yenilikleri, çeşitli süreç ve yöntemleri kapsayan sistemli bir yapıya sahip olunmalı ve inovasyonun zaman içerisinde ilerlemesi devam etmelidir (Hamel & Breen, 2007: 3).

İhracat Performansı;

Küreselleşen dünyada işletmelerin ve hatta ülkelerin rekabet seviyelerini belirleyen önemli unsurlardan bir tanesi de ihracat performanslarıdır. Dış pazarların avantajlarından faydalanmak isteyen işletmeler, rekabet güçlerine güvenerek ihracat yolunu seçer ve işletmelerinin gelişimlerini ve kârlılıklarını bu şekilde yükseltmeye çalışırlar (Kahveci, 2013: 44).

İşletmenin ihracatta ne kadar başarılı olduğu ihracat performansları sayesinde ortaya çıkar. Günümüz dünyasında küreselleşmenin artması ulusal pazarlarda rekabeti zorlaştırmıştır. İşletmelerin ihracat performansının yüksek olması, bu küresel rekabet içinde kendini avantajlı bir konuma getirmektedir (Torlak vd., 2007: 104).

İhracat performansı ile ilgili literatür incelendiğinde farklı iki kategoriden söz edilmektedir. Akademisyenler ihracat performansını makro ve mikro düzeylerde incelemiştir. Mikro düzeyde bakıldığında ihracat performansına, işletmenin büyüklüğü, firmanın teknolojik yetenek seviyesi ve ihracat performansına etki edecek yönetsel farklılıklar etki ederken, makro düzeyde yani daha çok işletmenin elinde olmayan kontrol edilemeyen faktörler (İlter, 1999: 22) açısından bakıldığında ise ihracat performansına ülkelerin ihracat rekabetçiliği, ihracat yapılan ülkeler arasındaki ticaret akışındaki büyüklükler ve kamu politikaları gibi aktörler etki etmektedir (Singh, 2009: 321).

İşletmelerde ihracat performansını etkileyen bazı faktörler vardır. Bu faktörleri yönetsel, örgütsel, çevresel, hedef odaklı ve pazarlama değişkenleri şeklinde sınıflandırılabilir. Yöneticilerin kişisel, deneysel ve davranışsal özellikleri işletmenin ihracat performansını etkileyen yönetsel faktörleri içerisinde yer alır. Örgütsel faktörlere bakıldığında ise karşımıza ihracat yapan örgütün özellikleri, mevcut kaynakları, hedefleri ve faaliyetleri çıkmaktadır. İhracatçı işletmelerin hem iç hem de dış pazarda yaptıkları işlerin uluslararası pazardaki etkileri de çevresel faktörler sınıfına girer. İşletmelerin uluslararası pazarları tanımlaması, hangi pazarda bulunması gerektiğini araştırıp seçmesi ve bu pazarların bölümlere ayırması işletmenin ihracat performansına etki edecek hedeflerin belirlenmesini sağlar. Son olarak da işletmenin ihracat yapacağı ürünü, fiyatlandırması ve tanıtım stratejisi belirlemesi pazarlama değişkenleri sınıfında değerlendirilebilir (Leonidou vd., 2002:51).

İşletmelerin dış pazarlarda rekabet gücünün yüksek olması ve rekabet avantajlarını ellerinde buldurmaları ihracat performanslarını olumlu yönde etkiler. Rekabet gücüne sahip olan işletmeler, yüksek gelire sahip ve bulunduğu pazara göre istihdam oranı yüksek işletmelerdir. Pazarda diğer rakiplerine oranla incelendiğinde bir işletme maliyetleri düşük şekilde ve daha kaliteli ürünler üretebiliyorsa o işletme rekabet gücünün elinde bulundurur. Aynı zamanda bir işletmenin değişen günümüz koşullarına ayak uydurabilmesi rekabette işletmeye en çok avantaj sağlayacak alanlardan bir tanesidir. İnovasyon yeteneği işletmenin rekabet gücüne direkt etki edebilecek bir faktördür. Bir işletmeyi diğer işletmelerden ayıracak bir diğer faktör ise rekabet avantajıdır. Rekabet avantajını sahip olmak isteyen

işletmeler rakiplerinden daha kaliteli ve daha düşük maliyette üretim yapmalıdır. Fiyat ve kalitede rakiplerinin önüne geçebilecek nitelikteki işletmeler rekabet avantajını elinde bulundurur (Kahveci, 2013: 46). Rekabet avantajını sağlayabilmek adına işletmeler teknolojik, inovatif veya maliyet odaklı stratejik hamleler gerçekleştirmelidir.

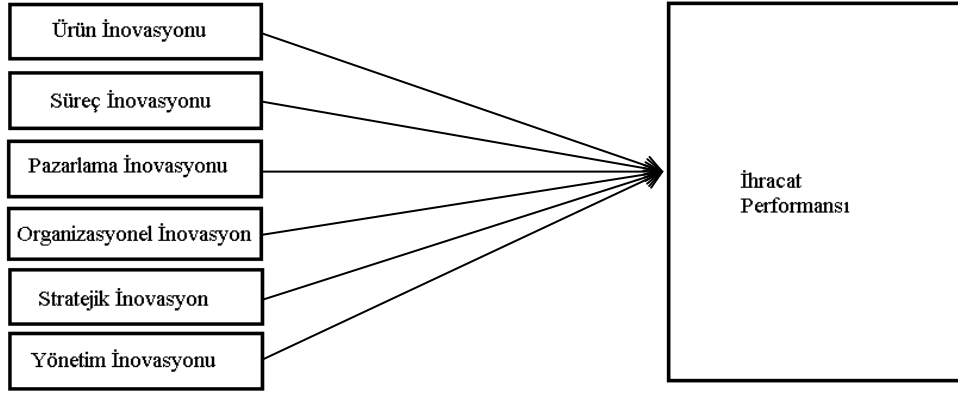
Guan ve Ma (2003), yaptıkları araştırmada Çinli firmaların inovasyon yeteneklerinin ihracat performansları üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamışlardır. Çalışmada 213 endüstriyel firma üzerinde anket yapılmış ve toplanan verilerin analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda inovasyon kapasitesinin toplam gelişimi ile ihracat büyümesi arasında anlamlı bir korelasyon olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer başka bir araştırma da Türkiye’de Karaman örneği üzerinde yapılmıştır (Çetin & Gedik, 2017). Çalışmada Karaman ilindeki işletmelerin inovasyon faaliyetleri ile ihracat performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan araştırmada Karaman ilindeki işletmelerin inovasyona bakış açıları ve ihracat performansları irdelenmiştir. Araştırma 108 firma üzerinde anket yöntemi kullanılarak yapılmış ve orta düzey ve üzerinde inovasyon yapan firmaların ihracat düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

İnovatif ve inovatif olmayan işletmeler arasında yapılan başka bir araştırmada 1988-1992 yılları arasındaki 5 yıllık bir dönemde Birleşik Krallık’da bulunan 320 firmayı kapsayan veriler ile analiz yapılmış ve buna göre işletmelerin ihracat davranışları ve performansları arasında farklar görülmüştür. Bu işletmelerin ihracat olasılıklarının da ihracat seviyelerinin de farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşletmenin inovasyon kapasitesi ihracat davranışını etkilemiştir. Ayrıca inovatif işletmelerin diğerlerine oranla yeni pazarlara girme şansı çok daha yüksek olduğu ve işletmeler ne kadar çok inovasyon yaparlarsa yeni pazarlara girme olasılıklarının da o kadar arttığı saptanmıştır (Wakelin, 1998).

Erdil vd., (2018), yapmış olduğu bir başka araştırmada da inovasyon performansının firma performansı, ihracat performansı ve rekabet gücüne etkisini ölçmek amaçlanmıştır. Araştırmada 2010-2017 yılları arasında Türkiye’de faaliyet gösteren birleşme ve satın alma işlemlerini gerçekleştiren firmalar üzerinde çalışma yapılmıştır. 1208 işletmeyi içerecek şekilde oluşturulan örneklem çevresinde verilerin toplanması için bilgisayar destekli telefonla anket (CATI) yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama işleminin ardından 303 işletme analize tabi tutulmuştur. Anketlerde inovasyon performansı, firma performansı, ihracat performansı ve rekabet gücünün ölçülmesine yönelik çalışma yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgularda inovasyon performansının ihracat performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Erdil vd., 2018).

Yöntem

Literatür taraması ile elde edilen bilgiler çerçevesinde bu çalışmanın amacı: örgütlerde inovasyon türlerinin ihracat performansları üzerindeki etkisini belirlemektir. İlave olarak bu süreçte çeşitli farklılık analizleri vasıtasıyla hem inovasyon hem de ihracat performansı açısından çeşitli demografik etkenlerin de bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir (Şekil-1).



Şekil 1. Araştırma Modeli

Yapılan literatür taraması sonucunda işletmelerin inovasyon performansları ile ihracat performansları arasında ilişki olduğu düşünülen hipotezler aşağıda belirtildiği gibidir.

Hipotez 1: Ürün inovasyonu işletmelerin ihracat performansını pozitif olarak etkilemektedir.

Hipotez 2: Süreç inovasyonu işletmelerin ihracat performansını pozitif olarak etkilemektedir.

Hipotez 3: Pazarlama inovasyonu işletmelerin ihracat performansını pozitif olarak etkilemektedir.

Hipotez 4: Organizasyonel inovasyon işletmelerin ihracat performansını pozitif olarak etkilemektedir.

Hipotez 5: Stratejik inovasyonu işletmelerin ihracat performansını pozitif olarak etkilemektedir.

Hipotez 6: Yönetim inovasyon işletmelerin ihracat performansını pozitif olarak etkilemektedir.

Örnekleme

Araştırmanın evrenini Kayseri’de çeşitli alanlarda ihracat faaliyetleri gerçekleştiren işletmeler oluşturmaktadır. Bu kuruluşlarda çalışan 500 kişi tesadüfi olarak seçilmiş ve bu kişilere nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniği uygulanmıştır. Uygulama esnasında eksik veri ve yanlış kodlamalar nedeniyle 440 (n) adet anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Uygulanan anketler için İnönü Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu’ndan 25/02/2021 tarih ve 2021/5-15 no.lu karar ile gerekli izin alınmıştır.

Bilimsel araştırmalarda standart hata düzeyi genellikle yüzde 5 olacak şekilde örnekleme yapılmaktadır. Çalışmada, kaynaklarımız ve örneklemin büyümesinden kaynaklanan fayda-maliyeti düşünerek amaç olarak yüzde 5’lik standart hata düzeyi amaçlanmıştır. Anketler incelendiğinde analize tabi tutulan 440 örneklem büyüklüğünün ana kütleyle temsil etme yeteneği olduğu gözlemlenmiştir (Kish, 1980; Gürbüz & Şahin, 2016).

Araştırma, literatürde yaygın olarak kullanılan ölçeklerle yapılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin Türkçeye adaptasyonu için tercüme-tekrar tercüme yöntemi kullanılmıştır. Nihai aşamada ölçeklerin *yapısal geçerliliği*, alanında uzman öğretim üyeleri tarafından değerlendirilmiştir. Son aşamada da uzman onayını alan anketimiz belirlenen örneklem üzerinde uygulanmıştır.

Anket formu 8 (sekiz) bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk 6 bölümünde İnovasyon türlerine yönelik ifadelerin yer aldığı ölçekler kullanılmıştır. Bürüncü bölümde yer alan *Ürün İnovasyon Ölçeği*, ikinci bölümde yer alan *Süreç İnovasyon Ölçeği*, üçüncü bölümde yer alan *Pazarlama İnovasyonu Ölçeği*, ve dördüncü bölümde yer alan *Organizasyonel İnovasyon Ölçeği*, Aslan & Aygün, (2019) ve Günday vd. (2011) tarafından kullanılan, ölçeklerdir. Araştırmanın beşinci bölümünde İplik vd., (2014) tarafından kullanılan, geçerlilik ve güvenilirliği araştırılmış 5’li likert tipi *Stratejik İnovasyon Ölçeği* kullanılmıştır. Altıncı bölümde Vaccaro vd. (2012) tarafından kullanılan, geçerlilik ve güvenilirliği araştırılmış ve 7 ifadeden oluşan *Yönetim İnovasyonu Ölçeği* kullanılmıştır. Yedinci bölümde Ayar & Erdil, (2018) ve Oura vd. (2015) tarafından kullanılan, geçerlilik ve güvenilirliği araştırılmış 5’li likert tipi *İhracat Performansı Ölçeği* kullanılmıştır. Sekizinci bölümde ise katılımcılara yönelik çeşitli demografik sorulara yer verilmiştir.

Verilerin analizi SPSS istatistik programı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularının değerlendirilmesinde;

- Tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzde, aritmetik ortalama, çarpıklık, basıklık, çapraz tablolar),
- T-testleri ve ANOVA
- Korelasyon Analizi,
- Regresyon analizleri yapılmıştır.

Aşağıdaki tabloda çalışma kapsamında kullanılan ölçeklere ait güvenilirlikleri veren Cronbach's alpha değerleri ve ölçeklere ait birer örnek ifade sunulmaktadır.

Tablo 1. Çalışmada Kullanılan Ölçekler ve Güvenilirlik Değerleri

Ölçekler	Örnek İfade	Cronbach's Alpha Değeri
Ürün İnovasyonu	Mevcut ürünlerin imalat kalitesindeki bileşenlerinin ve malzemelerinin artırılması	0,89
Süreç İnovasyonu	Üretim süreçlerinde katma değeri olmayan faaliyetlerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılması	0,87
Pazarlama İnovasyonu	Görünüm, ambalaj, şekil ve hacim gibi değişikliklerle temel teknik ve işlevsel özelliklerini değiştirmeden mevcut ve/veya yeni ürünlerin tasarımını yenilemek	0,77
Organizasyonel İnovasyon	Firma faaliyetlerini yenilikçi bir tarzda yürütmek için kullanılan usul ve süreçleri yenilemek	0,83
Stratejik İnovasyon	Yeni kaynaklar arıyoruz	0,91
Yönetim İnovasyonu	Kuruluşumuzdaki kurallar ve prosedürler düzenli olarak yenilenmektedir	0,89
İhracat Performansı	Geçen üç yıl için ihracat rakamlarımız tatmin ediciydi	0,82

Araştırmanın katılımcılarına ilişkin demografik veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 2. Demografik Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzdeler

Eğitim Durumu	Sayı	%	Cinsiyet	Sayı	%
Lise	60	13,6	Kadın	90	20,5
Meslek Yüksekokulu	110	25,0	Erkek	350	79,5
Lisans	121	27,5			
Yüksek Lisans	147	33,4			
Doktora	2	0,5			
Faaliyet Gösteren Ülke	Sayı	%	İhracat Yılı	%	%

1-3 arası	49	11,1	1-3 arası	69	11,1
4-7 arası	158	35,9	4-7 arası	40	9,1
8-11 arası	74	16,8	8-11 arası	320	72,7
12-15 arası	46	10,5	12-15 arası	31	7,0
16 ve üstü	113	25,7	16 ve üstü	55	12,5

Yukarıdaki özet tablodan da görüleceği üzere, araştırmaya katılanların çoğunluğunun erkek (%79.5) olduğu ifade edilebilir. Bu durumun, uygulamanın özellikle mobilya ağırlıklı ve onu destekleyen ve ağır işgücü gerektiren bir sektörde faaliyet gösteren firmalarda yapılması nedeniyle olduğu söylenebilir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde %60,9 ile lisans-yüksek lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda anket örnekleminin çoğunlukla yönetim kademesine uygulanmasından ileri geldiği değerlendirilmektedir.

Faaliyet gösterilen ülke sayısı yönünden %35,9 ile daha çok 4 ila 7 ülkede işletmelerin ihracat faaliyetlerini yaptıkları gözlenmiştir. Kaç yıl ihracat yaptığı yönündeki sorunun cevapları da ortalama olarak 12-15 yıl arası bir yoğunlukta olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma değişkenlerine ait tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler

	N	İstatistik	Max	Ort	SS	Çarpıklık	Basıklık
Cinsiyet	440	0,00	1,00	0,795	0,403	-1,470	0,161
Eğitim	440	1,00	5,00	3,179	1,057	0,310	-1,102
Ülke Faaliyet Sayısı	440	1,00	5,00	3,036	1,392	0,260	-1,336
İhracat Yılı	440	1,00	5,00	3,318	1,297	-0,695	-0,853

Yukarıdaki tablo değerleri (çarpıklık ve basıklık) verilerin normal dağılımını desteklemektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Ayrıca demografik değişkenlerin ortalama, minimum, maksimum ve standart sapma değerleri sunulmuştur.

4.4. Bulgular

Bu çalışmada hipotezlerin test edilmesi için öncelikle değişkenler arası bir ilişkinin varlığını gösteren Korelasyon Analizi, ardından da etkinin tespitine yönelik Regresyon Analizi uygulanmıştır. Regresyon analizinde sonuçların yorumlanmasında standardize katsayılar (beta) kullanılmıştır.

Aşağıdaki tabloda değişkenler arası ilişkilere yönelik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 4. Korelasyon Analizleri

	Ürün İnov.	Süreç İnov.	Pazarlama İnov.	Organizasyonel İnov.	Stratejik İnov.	Yönetim İnov.	İhracat Performansı
Ürün İnov.	1						
Süreç İnov.	0,275**	1					
Pazarlama İnov.	0,326**	0,730**	1				
Organizasyonel İnov.	0,238**	0,622**	0,703**	1			
Stratejik İnov.	0,329**	0,421**	0,385**	0,367**	1		
Yönetim İnov.	0,256**	0,371**	0,411**	0,405**	0,592**	1	
İhracat Performansı	0,371**	0,542**	0,496**	0,483**	0,827**	0,733**	1

** . Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2 yönlü).

Yukarıdaki korelasyon tablo değerleri incelendiğinde tüm bağımsız değişkenler (ürün, süreç, pazarlama, organizasyonel, yönetim ve stratejik inovasyon) ile bağımlı değişken olan ihracat performansı arasında pozitif ve anlamlı korelasyonların olduğu tespit edilmiştir. Bu değişkenler arası korelasyonların bir sonraki aşamada mevcut ilişkilerin anlamlı bir etki yaratıp yaratmadıklarını incelemek amacıyla regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Bundan sonraki Tablo-5’de ise tüm hipotezler ile ilgili bulgulara ait sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 5. Model Özeti

Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	SE	İstatistikler					Durbin-Watson
					R ²	F	df ₁	df ₂	Sig. F	
					Değişim	Değişim	Değişim			
1	0,898	0,807	0,804	0,378	0,807	301,763	6	433	0,000	2,090

Bağımsız Değ.: Yönetim, Ürün, Süreç, Stratejik, Organizasyonel, Pazarlama.

Bağımlı Değişken: İhracat Performansı

Model	Kareler Toplamı	df	Ort. Kare	F	Anlamlılık
Regresyon	259,156	6	43,193	301,763	0,000
Artık	61,977	433	0,143		

Total		321,133	439			
Model	Unstandardize Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlamlılık	
	B	Std. Hata	Beta			
1	(Sabit)	0,650	0,086		7,596	0,000
	Ürün	0,051	0,019	0,061	2,664	0,008
	Süreç	0,122	0,025	0,158	4,885	0,000
	Pazar	-0,014	0,028	-0,018	-0,494	0,622
	Organizasyonel	0,041	0,023	0,085	1,774	0,017
	Stratejik	0,424	0,022	0,532	19,215	0,000
	Yönetim	0,254	0,021	0,329	12,054	0,000

Yukarıda yapılan analizler öncelikle Durbin-Watson katsayısı yönüyle bir otokorelasyon sorunu olmadığını desteklemektedir. Model bir bütün olarak da anlamlı F değişimi değeri ile anlamlı olarak görülmekle birlikte ayrı ayrı hipotezler test edildiğinde pazarlama inovasyonu ($\beta=-0.018$; $p>0.05$) dışında diğer değişkenler olan ürün inovasyonunun ($\beta= 0.061$; $p<0.05$), süreç inovasyonunun ($\beta= 0.158$; $p<0.05$), organizasyonel inovasyonun ($\beta= 0.085$; $p<0.05$), stratejik inovasyonun ($\beta= 0.532$; $p<0.05$) ve yönetim inovasyonunun ($\beta= 0.329$; $p<0.05$) ihracat performansı üzerinde anlamlı pozitif etkiye buldukları tespit edilmiştir. Bu kapsamda çalışmanın bir hipotezi dışında (Hipotez 3) tüm hipotezlerin KABUL edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç ve Değerlendirme

Teknolojinin hızla ilerlediği günümüz yoğun rekabet ortamında, inovasyon ve ihracat performansının önemi farklı kültür ve toplum yapılarına sahip her insan tarafından dikkat çeken ve söz edilen bir alan haline gelmiştir. Teknoloji, bilgiye ulaşımı ve kullanılabilirlik düzeyini kolaylaştırmış ve bununla birlikte farklı çalışma alanlarına da imkân sağlamıştır. Son yıllarda hızla büyüyen tüketim toplumu mevcut ürünleri çok hızlı bir şekilde tüketmekte ve yeni ürün arayışı içerisinde girmektedir.

Günümüzde daha da artan orandaki tüketim toplumu, küresel pazarların oluşumunda etkili olmuştur. Küresel pazarlar, işletmelere farklı pazar imkânları sunarken, rekabet seviyesinin de artmasına neden olmuştur. Özellikle uluslararası rekabet seviyesinin

yükselmesi işletmeleri yenilikler ve değişiklikler yapmaya sürüklemiştir. İnovasyon, tam da bu doğrultuda ihracatçı işletmeler için önemli bir üstünlük elde etme alanı haline gelmiştir.

İşletmeler ürünlerinde yapmış oldukları inovasyonlarla, benzer ürünler üreten diğer işletmelerin önüne geçebilmeyi amaçlarlar. Bir ürünün üretim aşamasından tüketiciye ulaşana kadar geçen süreç üzerinde yapılan inovasyonlarda, işletmelere pazarlarda rekabet avantajı sağlar. Ürünün pazar ortamında ne şekilde tanıtılacağı, ulaşımın nasıl olacağı ve ürünün dizaynı gibi konuları içerisinde bulunduran pazarlama yöntemleri ile ilgili yapılacak inovasyonlar da işletmelerin rekabet gücünün elinde bulundurmasını sağlayan bir diğer faktördür. İşletme içerisindeki iş yapış yöntemleriyle ve iş dağılımlarıyla ilgilenen ve bu alanlarda yenilikler oluşmasını sağlayan organizasyonel inovasyonlar, işletmelerin pazar ortamında daha az sorunla çalışmasını ve böylece avantajlı konuma geçmesini sağlar.

Bu çalışmada, işletmelerin inovasyonlarının ihracat performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu kapsamda, Kayseri’de hizmet veren ihracatçı işletmeler ile bir alan çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket uygulaması ve cevaplanan sorulara yönelik yapılmış olan korelasyon analizlerinde, ankette yer alan inovasyon türlerinin tamamıyla, işletmelerin ihracat performansları arasında, literatürde yer alan bazı çalışmalara (Greenhalgh, 1990; Amable & Verspagen, 1995; Kumar & Sidhartan, 1994; Basile, 2001; Lachenmaier & Wossmann, 2006; Prajogo ve Ahmed 2006; Pla-Barber & Alegre, 2007) paralel olarak pozitif ve anlamlı yönde ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Bu çalışmada, farklı sektörlerde faaliyet gösteren ihracatçı işletme çalışanlarıyla yapılan yüz yüze anket çalışmalarından elde edilen verilerle, belirlenen hipotezler ve ifadeler üzerine analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda belirlenen ‘altı’ hipotezin 5 tanesi kabul edilmiştir. Yani genel olarak işletmelerin inovasyon uygulamalarının, ihracat performansları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğuna ulaşılmıştır. Ayrıca literatürde yapılan bazı çalışmalara bakıldığında işletmenin pazarlama girişimindeki inovatif performansının, işletmenin rekabet gücüne yaptığı katkıların bir fonksiyonu olarak karşımıza çıkabilmektedir (Gupta vd., 2016). Bu çalışmada ise literatürdeki benzer çalışmaların (Sok vd. 2013; Moghaddam & Armat 2015) aksine “Pazarlama inovasyonu işletmelerin ihracat performansını pozitif olarak etkilemektedir” hipotezi (3) yapılan regresyon analizleri sonucunda ($\beta=-0.018$; $p>0.05$) reddedilmiştir.

Yapılan analizler ışığında mevcut araştırmanın özellikle uluslararası sınırların ortadan kalktığı günümüz dijital ve sanal iş ortamlarında ihracat performansının

belirleyicilerinden önemli bir tanesi olan inovasyon türleri yönünden bir araştırma sunmasının literatüre anlamlı kazanımlar sağladığı düşünülmektedir. Ancak, mevcut bulgular Kayseri örneğinde elde edildiği için gelecek araştırmalarda farklı sanayi bölgelerinde ve kültürlerde yapılmasının değerli olduğu, ilave olarak da modele inovasyon türleri dışında güncel yönetim uygulamaları, ihracat teşvikleri, uluslararası uygulamalar gibi kriterler de eklenerek yeniden test edilebileceği önerilmektedir.

Kaynakça

- Afuah, A. (2009). *Strategic innovation: New game strategies for competitive advantage*. Stephen M. Ross School of Business University of Michigan.
- Aktepe, C., & Ateş, G. (2020). Teknokentlerde faaliyet gösteren inovatif işletmelerin ihracat performansı üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3042-3054. doi:10.20491/isarder.2020.1025
- Amable, B., & Verspagen, B. (1995). The role of technology in market shares dynamics. *Applied Economics*, 27, 197-204.
- Aygen, S. (2006). İşletmelerde yenilik yönetimi sürecinde örgüt yapılarında ve hizmet tasarımlarında yaşanan dönüşümler: Antalya ili beş yıldızlı konaklama işletmelerinde ampirik bir araştırma ve hizmet tasarımı önerisi. (Yayımlanmamış doktora tezi) Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Basile, R. (2001). Export behavior of italian manufacturing firms over the nineties: *The role of innovation. Research Policy*, 30, 1185-1201.
- Baykal, B. (2007). İnovasyon ve sürdürülebilir kalkınma ilişkisi: Türkiye. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bulut, Ç., & Arbak, H. (2012). İnovasyon, direnç ve iletişim: kavramsal bir tartışma. (Ed.), Selçuk Karaata İçinde Yenilik, Yenileşim, İnovasyon Dünyasına Bir Yolculuk (s. 5-19). EGIAD Yayınları: İzmir.
- Çetin, K., & Gedik, H. (2017). İnovasyon ve ihracat performansı ilişkisi: Karaman örneği. *International Journal of Economic and Administrative Studies*. doi:10.18092/ulikidince.346605
- Damanpour, F., & Wischnevsky, J. D. (2006). Research on innovation in organizations: Distinguishing innovation-generating from innovation-adopting organizations. *Journal of Engineering and Technology Management*, 23(4), 269-291. doi:10.1016/j.jengtecman.2006.08.002
- Demirci, A. E., Uzkuurt, C., Işık, N., Aluftekin, N., Göktepe, H., & Akdeve, E. (2013). *Yenilik yönetimi*. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Elçi, Ş. (2006). *İnovasyon: kalkınmanın ve rekabetin anahtarı*. Nova Yayınevi.
- Elçi, Ş., & Karataylı, İ. (2007). *İnovasyon rehberi: kârluluk ve rekabetin elkitabı*. Technopolis.
- Erdil, T. S., Aydoğan, S., Ayar, B., Güvendik, Ö., Diler, S., & Gusinac, K. (2018). İnovasyon performansının rekabet gücü, firma performansı ve ihracat performansı üzerindeki etkisi: birleşme ve satın alma işlemleri üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 40(2), 137-166. doi:10.14780/muiibd.511025
- Gaynor, G. (2009). *Doing innovation: creating economic Value-Book 1 Perspectives on Innovation*. IEEE USA Books and eBooks.
- Greenhalgh, C. (1990). Innovation and trade performance in the United Kingdom. *The Economic Journal*, 100(400), 105-118.
- Guan, J., & Ma, N. (2003). Innovative capability and export performance of Chinese firms. *Technovation*, 23, 737-747. doi:10.1016/S0166-4972(02)00013-5
- Gupta, S., Malhotra, N. K., Czinkota, M., & Foroudi, P. (2016). Marketing innovation: a consequence of competitiveness. *Journal of Business Research*, 69(12), 5671-5681.
- Güleş, H. K., & Bülbül, H. (2004). *Yenilikçilik-işletmeler için stratejik rekabet aracı*. Nobel Yayın.

- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hamel, G., & Breen, B. (2007). The future of management. *Harvard Business School Press*, 1-9.
- Kanter, J. (2006). Knowledge management, practically speaking. *Information Systems Management*, 16(4), 7-15. doi:10.1201/1078/43189.16.4.19990901/31198.2
- Kish, L. (1980). Survey sampling. *John Willey & Sons Inc.*, 49.
- Kumar, N., & Siddharthan, N. S. (1994). Technology, firm size and export behavior in developing countries. *Journal of Developing Studies*, 32, 288-309.
- Lachenmaier, S., & Wossmann, L. (2006). Does innovation cause exports? Evidence from exogenous innovation impulses and obstacles using German micro data. *Oxford Economic Papers*, 58, 317-350.
- Moghaddam, B., & Armat, P. (2015). A study on effect of innovation and branding on performance of small and medium enterprises. *Management Science Letters*, 5(3), 245-250.
- Mol, M. J., & Birkinshaw, J. (2009). The sources of management innovation: when firms introduce new management practice. *Journal of Business Research*, 62(12), 1269-1280. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.01.001>
- OECD-Avrupa Birliği. (2005). *Oslo kılavuzu yenilik verilerinin toplanması ve yorumlanması için ilkeler*. Tübitak.
- Pla-Barber, J., & Alegre, J. (2007). Analysing the link between export intensity, innovation and firm size in a science-based industry. *International Business Review*, 16, 275-293.
- Prajogo, D. I., & Ahmed, P. K. (2006). Relationships between innovation stimulus, innovation capacity, and innovation performance. *R&D Management*, 36(5), 499-515.
- Schlegelmilch, B. B., & Diamantopoulos, A. (2003). Strategic innovation: the construct, its drivers and its strategic outcomes. *Journal of Strategic Marketing*, 11, 117-132. [doi:10.1080/0965254032000102948](https://doi.org/10.1080/0965254032000102948)
- Sok, P., O'Cass, A., & Sok, K. M. (2013). Achieving superior SME performance: overarching role of marketing, innovation, and learning capabilities. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, 21(3), 161-167.
- Vatan, A. (2010). Turizm işletmelerinde inovasyon: istanbuldaki 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde bir araştırma (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Wakelin, K. (1998). Innovation and export behaviour at the firm level. *Research Policy*, 26, 829-841. doi:10.1016/S0048-7333(97)00051-6
- Yavuz, Ç. (2010). İşletmelerde inovasyon performans ilişkisinin incelenmesine dönük bir çalışma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(2). <http://acikerisim.lib.comu.edu.tr:8080/xmlui/handle/COMU/348>
- Yılmaz, H. (2015). *Stratejik inovasyon yönetimi*. BETA.Yayınları

Türkiye’de Öz-Şefkat Alanında Yazılmış Lisansüstü Tezlerin İncelenmesine Yönelik Bir İçerik Analizi

Şerife KARAGÖZ¹ 

Hasan Hüseyin UZUNBACAK² 

Öz

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de 2007-2022 yılları arasında hazırlanan tezlere öz-şefkat kavramının nasıl yansıtıldığını incelemek ve bu yolla yazına katkı sunabilmektir. Bu incelemede, nitel araştırma yöntem türlerinden birisi olan içerik analizi kullanılmıştır. Araştırma evrenini, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi veri tabanından yapılan tarama sonucunda elde edilen lisansüstü tezler (yüksek lisans, doktora, tıpta uzmanlık) oluşturmaktadır. Araştırmada, amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. 2007-2022 yılları arasında Türkiye’de yapılan ve erişime açık (izinli) olan 287 lisansüstü tez üzerinden inceleme gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde MAXQDA 2022 nitel yazılım programı kullanılmıştır. Söz konusu tezlerdeki öz-şefkat kavramı 15 ana temaya (tezlerin yılı, türü, üniversite, enstitü ve anabilim dalı dağılımı gibi) ayrılmış ve alt kodlamaları yapılmıştır. Analiz sonuçlarında dikkat çeken bulgular arasında, tezlerin en fazla 2021 yılında yazıldığı, yüksek lisans tezlerinin çoğunlukta olduğu sayılabilir. Lisansüstü tezlerin ağırlıklı olarak eğitim bilimleri ve psikoloji alanlarında yazıldığı ve tezlerin çok büyük bir kısmının nicel araştırma yöntemleri ile ele alındığı anlaşılmıştır. Nicel araştırma yöntem ve tekniklerinin kullanıldığı tezlerde öğrenciler örnekleminin daha çok tercih edildiği saptanmıştır. Söz konusu kavramın en yoğun olarak psikolojik dayanıklılık, depresyon kavramları ile ilişkilendirildiği belirlenmiştir. Sonuç olarak; öz-şefkat ile ilgili araştırmaların yıllar geçtikçe artmaya başlamış ve pek çok farklı tema altında incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öz-şefkat, içerik analizi, lisansüstü tez.

A Content Analysis on the Examination of Graduate Thesis Written in the Field of Self-Compassion in Türkiye

Abstract

This study aims at examining how the concept of self-compassion has been reflecting in the theses completed between 2007-2022 in Türkiye, and how these provide contributions to the literature. In this study, content analysis, which is one of the qualitative research methods, has been used. The universe of the research has consisted of graduate theses (master's, doctoral specialization in medicine) obtained as a result of scanning from the database of the National Thesis Center of the Council of Higher Education. Purposive sampling method has been used in the research. Analysis has been carried out on 287 graduate theses conducted in Türkiye between 2007 and 2022, which are open to access (with permission). MAXQDA 2022 qualitative software program has been used to analyze the data. The concept of self-compassion mentioned in these theses has been divided into 15 main themes (year, type of theses, distribution of university, institute and department) and their sub themes have been determined. Among the remarkable findings in the results of the analysis, it can be found out that mostly the theses were written in 2021, and the master's theses were in the majority. It has been seen that graduate theses have been mainly written in the fields of educational sciences and psychology, and most of the theses have been conducted using quantitative research methods. It has been determined that the sample of students is preferred more in theses in which quantitative research methods and techniques are used. It has been found out that the concept has been most intensely associated with the concepts of resilience and depression. As a result, research on self-compassion has begun to increase over the years and it has been studied under many different themes.

Keywords: Self-compassion, content analysis, graduate thesis.

¹ Dok. Öğr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, srfgkrgz1992@gmail.com

² Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, hasanuzunbacak@sdu.edu.tr

1. Giriş

Her bireyin hayatında acı, ızdırıp, başarısızlık, yetersizlik gibi zorluklar bulunmaktadır. Önemli olan husus bireylerin, karşılaştıkları bu zorluklarla nasıl başa çıkabildiğidir. Bireyin karşılaşılabileceği bu zorlu süreçlerin üstesinden gelmesine yardımcı olabilecek bazı faktörler olabileceği düşünülmektedir. Bu faktörlerden birisi öz-şefkattir.

Öz-şefkat; bireyin acı, ızdırıp ya da başarısızlık durumlarında kendisini sert bir biçimde eleştirmek yerine kendisine karşı nazik, anlayışlı ve yargılayıcı olmayan bir tavır sergilemesidir (Neff, 2003a: 86-87; Aggar vd., 2022: 97). Kendilerine şefkat gösteren bireyler (öz-şefkate sahip olan bireyler) karşılaştıkları sorunlar karşısında kendilerini suçlayıp cezalandırmak yerine kendilerine anlayış göstermekte ve daha duyarlı olmaktadır (Leary vd., 2007). Kendilerine karşı şefkatli olan bireylerin, yaşam doyumlarının ve motivasyon seviyelerinin daha yüksek olduğu, daha iyi ilişkiler kurabildikleri, bedensel ve psikolojik sağlıklarının daha iyi olduğu, daha az kaygı ve depresyon deneyimledikleri (Neff & Germer: 2018: 1) belirtilmektedir. Ayrıca yazında öz-şefkatin stres ve depresif belirtilerde azalma ile (Macbeth vd., 2012) mutluluk ve yaşam doyumunda artış ile (Neff vd., 2007) bağlantı gösterdiği belirtilmektedir. Bu nedenle öz-şefkat bireyin sağlığı için önemli olmakta (Kotera vd., 2022) kişisel gelişim, psikolojik dayanıklılık, sosyal bağlılık ve genel yaşam doyumunu dahil olmak üzere birçok olumlu psikolojik sonuçların önünü açmaktadır (Beard vd., 2017).

Bu araştırmanın sorunsalı, yapılan yazın taraması sonucunda öz-şefkat kavramı üzerine yazılmış lisansüstü tezleri temel alarak içerik analizine tabi tutulan bir çalışmaya rastlanmamış olmasıdır. Söz konusu bu araştırma ile birlikte -belirli sınırlar çerçevesinde- öz-şefkat konusu üzerine yazılmış olan lisansüstü tezlerden sağlanan bilgi birikimini sistemli bir şekilde ortaya koyabilmek (derleyebilmek) ve gelecekte yapılacak olan çalışmalara ışık tutabilmesi hedeflenmektedir. Çalışmaların derlenmesi ile (hangi konu başlıklarının daha az çalışıldığı, çalışmalarda kullanılan örneklem kitlesinin ve kullanılan analizlerin neler olduğu gibi) farklı temalar altında lisansüstü tezlerin incelenmesinin yeni araştırmalara kılavuzluk edeceği düşünülmektedir.

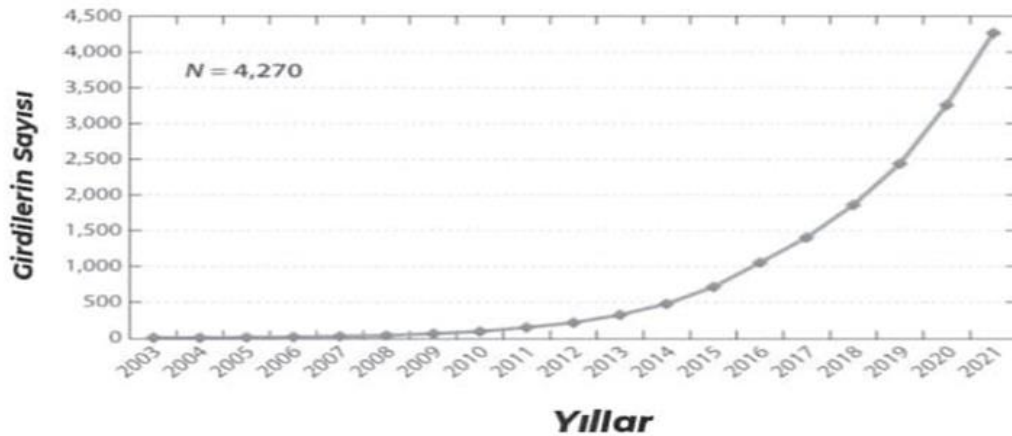
2. Kavramsal Çerçeve

Şefkat, başka bireylerin yaşadığı başarısızlık, yetersizlik ve talihsizlik durumlarında bireyin onlara yardım etme arzusu içerisinde olmasıdır (Lazarus, 1991). Şefkat; *“bir başkasının acısına tanık olurken ortaya çıkan ve ona daha sonra yardım etme arzusunu harekete geçiren duygu”* olarak tanımlanmaktadır. Şefkat kavramının temeli aslında *öz-şefkate (self-compassion)* dayanmaktadır (Goetz vd., 2010: 351). Söz konusu kavramın temeli, Budizm felsefesine dayandırılmış ve 2003 yılında Neff tarafından yazına kazandırılmıştır. İngilizce’deki *“self-compassion”* kavramı Türkçe’ye *“öz-anlayış”, “öz-duyarlık”, “öz-şefkat”, “öz-duyarlılık”* gibi farklı anlamlara gelen kavramın farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde çevirileri yapılmıştır. Net bir fikir birliği olmamakla

birlikte hepsinin ifade etmek istediği anlam aynıdır (Atalay, 2021). Bu araştırmada kavram “öz-şefkat” şeklinde belirtilmektedir.

Öz-şefkat, bireyin zorluk, yetersizlik ve başarısızlık zamanlarında kendisine karşı nazik, anlayışlı, yargısız bir şekilde davranmasıdır. Öz-şefkate sahip olan bireyler, kendilerini sert bir şekilde eleştirmek yerine kendilerine karşı anlayışlı olmakta, bireysel deneyimlerin kolektif bir insan deneyiminin parçası olduğunu idrak etmekte ve bunlarla aşırı özdeşleşmek yerine acı veren düşünce ve duyguların bilinçli olarak farkında olmaktadır (Neff, 2003a). Bahsi geçen bu bilgilerden hareketle öz-şefkatin bireyin yaşamını etkileyen unsurlar arasında yer aldığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda öz-şefkat konusuna yönelik çalışmaların önemli hale geldiği ve son zamanlarda artışların olduğunu Şekil 1’de görülmektedir. 2003-2021 yılları arasında Google Akademik aramasına dayalı olarak öz-şefkat konusuna odaklanan (makaleler, kitaplar ve tezler dâhil) yayınlar gösterilmektedir (Neff, 2022). Özellikle son iki yıl içerisinde öz-şefkat konusuna ilişkin araştırmaların katlanarak arttığı ve toplamda 4000’den fazla (2003-2021 yılları arasında) yayın olduğu görülmektedir (Şekil 1).

Şekil 1. Öz-şefkat Konusunun Yıllara Göre Dağılımı



Öz-şefkat, üç olumlu ve üç olumsuz iki kutuplu (negatif ve pozitif) bileşenin ürünü olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bunlar; öz-nezakete (*self-kindness*) karşı kendini yargılama (*self-criticism*), ortak insanlığa (*common humanity*) karşı izolasyon (*isolation*) ve farkındalığa (*mindfulness*) karşı aşırı özdeşleşmedir (*over identification*) (Neff 2003a, 2003b; Neff, 2016).

Öz-nezaket, kişinin yargılayıcı ve öz-eleştirel davranması yerine; kendisine karşı nazik, anlayışlı, destekleyici ve bağışlayıcı davranmasıdır (Raes vd., 2011: 250; Xie vd., 2022). Ortak insanlık, bireyin yaşadığı başarısızlık, talihsizlik durumlarında deneyimlerinin başkaları tarafından paylaşıldığını ve dünyada bu şekilde acı çeken tek kişinin kendisi olmadığını farkında olmasıdır (Özyeşil & Akbag, 2013: 37; Neff, 2003b: 212). Farkındalık, bireyin kendisine acı veren ya da sıkıntı veren düşünceleri, onlardan kaçınmadan, dramatize etmeden ya da bastırılmadan, yargısız bir şekilde

gözlemlene ve onlarla aşırı özdeşleşmek yerine dengeli bir farkındalık içerisinde tutmasıdır (Shakeshaft & McLaren, 2022: 57-58). Öz-şefkat, bireyin yaşadığı olumsuzluklar sonucunda olası düşünce hatalarını koruyabildiği, farkındalık ve anlayış ile içinde bulunduğu acının özgürleşebilmesine katkı sunan bir güç olarak değerlendirilebilmesinin mümkün olabileceği belirtilmektedir (Polatçı & Baygın, 2022: 17). Kendisine karşı şefkatli davranan (öz-şefkatli) bireyler, yüksek seviyede olumlu duygular beslemekte ve söz konusu bu olumlu duygular bireyin hem kendisini hem de çalışma arkadaşlarını etkilemektedir (Uzunbacak & Karagöz, 2022: 29-30).

Bazı araştırmacılar, öz-şefkatın çeşitli şekillerde geliştirilebileceğine (Raab, 2014), öğretilen bir beceri olduğuna ve öz-şefkatın sonradan da kazandırılabilmesine vurgu yapmaktadırlar (Yarnell vd., 2015: 500). Bireylerin öz-şefkatlerini geliştirebilmeleri için bazı eğitim programları bulunmaktadır. Bu programlar arasında; *Bilinçli Farkındalık Temelli Stres Azaltma Programı (Mindfulness-Based Stress Reduction/MBSR)*, *Bilinçli Farkındalık Temelli Bilişsel Terapi (Mindfulness-Based Cognitive Therapy/MBCT)*, *Şefkatli Zihin Eğitimi (Compassionate Mind Training/CMT)*, *Öz-Şefkatli Farkındalık (Mindful Self-Compassion/MSC)* sayılabilir (Germer ve Neff, 2019; Neff, 2021; Neff ve Germer, 2020; Atalay, 2018).

Kısaca öz şefkat, bireylerin kendi acılarından kaçmaktan ziyade bu acılarla temas edebilmesi, bu acıları azaltma ya da iyileştirmeyi arzulama sürecidir. Kendisine karşı şefkatli olan bireyler, yaşamda istisnasız herkesin hayatında acı, ızdırıp ya da başarısızlık gibi pek çok kaçınılmaz gerçeğin olduğunu benimsemekte ve acının insan olmanın doğasında var olduğunu kabul etmektedir. Özünde, birey nasıl zor zamanlar geçiren bir arkadaşına sevgi, ilgi ve nezaketli bir şekilde davranış sergileyebiliyorsa aynı şekilde kendisine karşı da öyle davranabilmelidir.

3. Araştırma Yöntemi

Araştırma yöntemi başlığı altında; araştırmanın amacı ve modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin elde edilmesi, verilerin analizi ve veri toplama araçlarına yönelik bilgiler sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, Türkiye’de 2007-2022 yılları arasında öz-şefkat konusunda yapılan lisansüstü tez çalışmalarının kapsamlı ve bütüncül şekilde analiz edilebilmesi, ayrıca yapılmış olan çalışmalardaki benzerlik ve farklılıkları ortaya çıkarabilmek amacıyla yapılmıştır. Söz konusu bu temel amaç doğrultusunda, öz-şefkat kavramına yönelik olarak aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır. Bunlar;

- Tezler, yayımlandığı yıllara göre nasıl bir dağılım göstermektedir?
- Tezin türü nedir?

- Tez danışman unvanlarına göre nasıl bir dağılım göstermektedir?
- Tez üniversitelere göre nasıl bir dağılım göstermektedir?
- Tez enstitülere göre nasıl bir dağılım göstermektedir?
- Tez ana bilim dallarına göre nasıl bir dağılım göstermektedir?
- Tez konu alanlarına göre nasıl bir dağılım göstermektedir?
- Tez hangi diller kullanılarak yazılmıştır?
- Öz-şefkat hangi değişkenlerle ilişkilendirilmiştir?
- Tez örneklem yöntemlerine göre nasıl bir dağılım göstermektedir?
- Tez örneklem kitlesine göre nasıl bir dağılım göstermektedir?
- Tez araştırma yöntemlerine göre nasıl bir dağılım göstermektedir?
- Tezde veri toplama araçlarına göre hangileridir?
- Tez kullanılan analiz programlarına göre nasıl bir dağılım göstermektedir?

3.2. Araştırmanın Tasarımı

Bu çalışmada sistematik derleme çalışmalarından betimsel içerik analizinden faydalanılmıştır. İçerik analizinin özellikle lisansüstü tezler üzerinde farklı konularda incelendiği yazında gözlenmektedir. Bu çalışmada bir “içerik analizi” olarak tasarlanmıştır. İçerik analizi, nitel araştırma sürecinde gözlem ve görüşmelerin çok mümkün olmadığı durumlarda kullanılan bir veri toplama tekniğidir (Creswell, 2013: 190).

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini, YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan ve 2007-2022 yılları (Ulusal Tez Merkezi veri tabanında ilk tez 2007 yılına ait) arasında öz-şefkat üzerine yazılan tezlerden oluşmaktadır. Araştırma 01/08/2022 ve 15/10/2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Mevcut çalışmada yeterli büyüklükte örneklem elde edebilmek, güncel yayınlarla çalışabilmek amacıyla amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2012). Bu araştırmanın örneklemi erişime açık olan (izinli) toplam 287 tez (yüksek lisans, doktora, tıpta uzmanlık) oluşturmaktadır. Araştırma ULAKBİM’in belirlediği etik kurul belgesi için gerekli olan; “Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, insanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar, hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren” söz konusu prosedürler, araştırma kapsamında olmadığı için etik kurul izninin alınmasına gerek olmadığı kanaatine varılmıştır.

3.4. Verilerin Elde Edilmesi

Araştırma kapsamında, lisansüstü öz-şefkat konulu tezlerin incelenilmesi amacıyla Yükseköğretim Kurumu'nun tezlerine ulaşabilmek için oluşturduğu "Ulusal Tez Merkezi" resmi web sayfasından yararlanılmıştır. Ulusal Tez Merkezi veri tabanındaki tarama terimi yazılan girdi bölümüne araştırma kapsamında, öz-şefkati ifade eden kavramların Türkçe karşılıkları "öz-duyarlık", "öz-duyarlılık", "öz-anlayış", "öz-şefkat" ve İngilizce karşılığı "self-compassion", aranacak alan (tez adı), izin durumu (izinli), tez türü (tümü) parametreleri filtrelenerek tarama yapılmıştır. Bu filtrelemelerden sonra herhangi bir tarih (2007-2022) tez türü ve alan sınırlaması olmaksızın yapılan arama sonucunda toplamda 287 lisansüstü teze ulaşılmıştır.

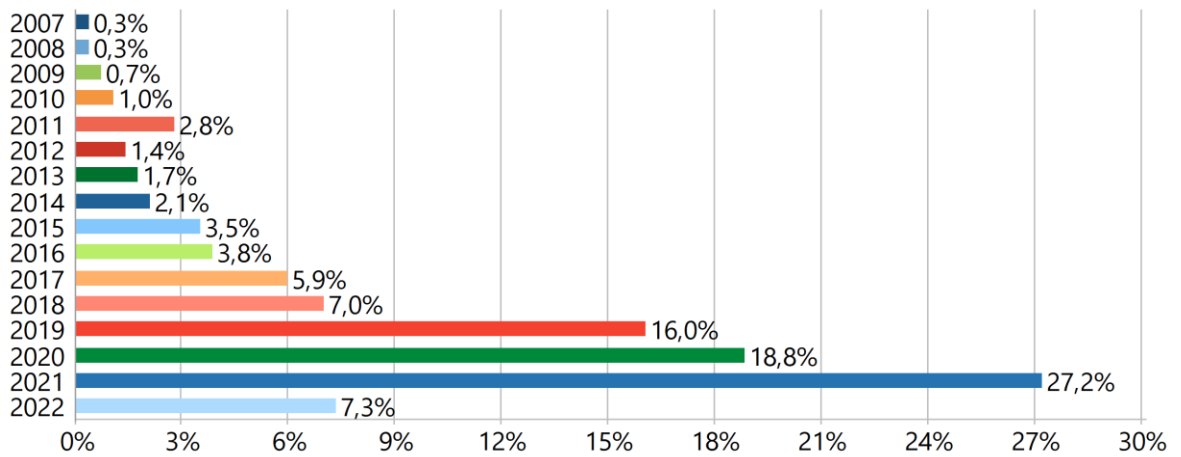
3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde içerik analizi sürecinde nitel veri analizi programlarından olan MAXQDA 2022 paket programından faydalanılmıştır. Araştırmanın amacı ve sorunsalı kapsamında analiz edilen dokümanlar, farklı temalara ayrılmıştır. Temalara ayrılan veriler kodlanmış ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır. 287 adet tez MAXQDA 2022 programında 15 ayrı kategoride (örn.; tezin yayınlandığı yıl, tez türü, tezde kullanılan konu dağılımı, ilişkili olduğu değişkenler gibi) kodlanarak alt kodlamalar oluşturulmuştur.

4. Bulgular

Çalışmanın bu kısmında, öz-şefkat konusu üzerine yazılan toplam 287 lisansüstü tez çalışmalarından (yayınlandığı yıl, tez türü, danışman unvanları, üniversitelere, enstitülere, ana bilim dallarına, konu alanlarına göre dağılımları, kullanılan dil, hangi değişkenler ile ilişkili olduğu, kullanılan analizler, örneklem yöntemleri, örneklem kitlesi, araştırma yöntemleri, veri toplama araçları, kullanılan analiz programları) elde edilen bilgilere yer verilmektedir.

Grafik 1. Yıllara Göre Dağılımları



Grafik 1 incelendiğinde, 2003-2022 tarihler arasında yapılan öz-şefkate yönelik lisansüstü tez çalışmalarının %27,2'sinin 2021 yılında, %03'lük kısmının ise 2007-2008 yılları arasında olduğu gözlenmektedir.

Tablo 1. Lisansüstü Tezlerin Bazı Özelliklerine Göre Dağılımı (n=287)

Özellikler	Belgeler	Yüzde	Özellikler	Belgeler	Yüzde
Tezin Türü			Veri Toplama Araçları		
Yüksek Lisans	256	89,6	Anket	284	98,61
Doktora	28	9,8	Görüşme	11	3,82
Tıpta Uzmanlık	3	1,05	Bilgi yok	1	0,35
Tezin Dili			Kullanılan Analiz Programları		
Türkçe	257	89,5	SPSS	256	88,89
İngilizce	30	10,5	PROCESS MAKRO	29	10,07
Danışman Unvanları			AMOS		
Dr. Öğr. Üyesi	120	41,67	LİSREL	11	3,82
Prof. Dr.	91	31,60	MAXQUDA	2	0,69
Doç. Dr.	75	26,04	NCSS	1	0,35
Dr.	2	0,69	PASW 18	1	0,35
Araştırma Yöntemleri			EQS		
Nicel	277	96,18	Bilgi Yok	25	8,75
Karma	7	2,45	-	-	-
Nitel	3	1,04	Analiz Edilen Belgeler	287	100,00

Öz-şefkat kavramına yönelik elde edilmiş 287 lisansüstü tezlerin türü, dili, yöntemi, danışman unvanları, veri toplama araçları ve kullanılan analiz programlarına ilişkin bilgiler Tablo 1'de belirtilmektedir.

Araştırma bulgularına göre; lisansüstü tezlerin %89,24'ünün türünün yüksek lisans tezi, %89,24'ünde kullandığı dilin Türkçe olduğu saptanmıştır. Lisansüstü tezlerin %95,83'ünde nicel araştırma yöntemi, veri toplama tekniğinde %98,61'inde anket kullanılarak verilere ulaşılmıştır. Ayrıca verilerin analizlerinde %88,89'unda SPSS analiz programı, %10,07'sinde Process Makro kullanıldığı ve lisansüstü tezler danışman unvanlarına göre incelendiğinde %41,67'sinde Dr. Öğr. Üyesi'nin tezleri yönettiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 2. Üniversitelere Göre Dağılımları

Üniversiteler	Belgeler	Yüzde	Üniversiteler	Belgeler	Yüzde
Maltepe	21	7,29	Ondokuz Mayıs	2	0,69
İstanbul Arel	18	6,25	Haliç	2	0,69
Orta Doğu Teknik	17	5,9	Tokat Gazi Osman Paşa	2	0,69
Üsküdar	15	5,21	İzmir Katip Çelebi	2	0,69
Marmara	13	4,51	İstanbul	2	0,69
Necmettin Erbakan	12	4,17	Işık	2	0,69
Bahçeşehir	11	3,82	Pamukkale	2	0,69
İstanbul Okan	10	3,47	İstanbul Medipol	2	0,69
İstanbul Gelişim	10	3,47	İstanbul Ticaret	2	0,69
İstanbul Sabahattin Zaim	10	3,47	Biruni	2	0,69
Sakarya	7	2,43	Dokuz Eylül	2	0,69
Hacettepe	7	2,43	Koç	2	0,69
Selçuk	7	2,43	Erciyes	1	0,35
Ege	6	2,08	Kafkas	1	0,35
İstanbul Kent	6	2,08	Kırıkkale	1	0,35
Yıldız	6	2,08	Toros	1	0,35
Muğla Sıtkı Koçman	5	1,74	Yeditepe	1	0,35
Ankara	5	1,74	İstanbul Bilim	1	0,35
Sağlık Bilimleri	5	1,74	Atatürk	1	0,35
Çukurova	5	1,74	Bursa Teknik	1	0,35
Akdeniz	4	1,39	Doğuş	1	0,35
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa	4	1,39	Fatih Sultan Mehmet	1	0,35
Gaziantep	4	1,39	Kocaeli	1	0,35
Düzce	3	1,04	Tekirdağ Namık Kemal	1	0,35
Anadolu	3	1,04	İstanbul Aydın	1	0,35
Gazi	3	1,04	Ordu	1	0,35
Mersin	3	1,04	Ufuk	1	0,35
Van Yüzüncü Yıl	3	1,04	Acıbadem M. Ali Aydınlar	1	0,35
Başkent	3	1,04	Bolu Abant İzzet Baysal	1	0,35
Karadeniz Teknik	3	1,04	Cumhuriyet	1	0,35
Boğaziçi	3	1,04	Eskişehir Osmangazi	1	0,35
Hasan Kalyoncu	3	1,04	TED	1	0,35
Abant İzzet Baysal	2	0,69	İstanbul Bilgi	1	0,35
Bursa Uludağ	2	0,69	İstanbul Gedik	1	0,35
Çağ	2	0,69	-	-	-
Analiz Edilen Belgeler				287	100,0

Tablo 2’de öz-şefkate yönelik lisansüstü tez çalışmalarının üniversitelere göre dağılımında %7,29’unun Maltepe Üniversitesi, %6,25’inin İstanbul Arel Üniversitesi ve ardından %5,9’unun Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nde yer aldığı görülmektedir.

Tablo 3. Enstitülere Göre Dağılımları

Enstitüler	Belgeler	Yüzde	Enstitüler	Belgeler	Yüzde
Sosyal Bilimler	128	44,44	Sağlık Bakanlığı Hastanesi	2	0,69
Eğitim Bilimleri	73	25,35	Gülhane Sağlık Bilimleri	1	0,35
Lisansüstü Eğitim	53	18,40	Tıp Fakültesi	1	0,35
Sağlık Bilimleri	26	9,03	Fen Bilimleri	1	0,35
Hamidiye Sağlık Bilimleri	2	0,69	-	-	-
Analiz Edilen Belgeler				287	100,0

Öz-şefkate yönelik lisansüstü tez çalışmalarının enstitülere göre dağılımı incelendiğinde %44,44'ünün Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde, ardından %25,35'inin Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yer aldığı Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 4. Ana Bilim Dallarna Göre Dağılımları

Ana Bilim Dalları	Belgeler	Yüzde	Ana Bilim Dalları	Belgeler	Yüzde
Eğitim Bilimleri	95	32,99	Sporla Psiko-Sosyal Alanlar	2	0,69
Psikoloji	92	31,94	Felsefe ve Din Bilimleri	2	0,69
Klinik Psikoloji	31	10,76	Aile Hekimliği	1	0,35
Psikolojik Danışma ve Rehberlik	15	5,25	Güzel Sanatlar Eğitimi	1	0,35
Hemşirelik	12	4,17	Matematik ve Fen Bil. Eğitimi	1	0,35
Psikiyatri Hemşireliği	4	1,39	Beden Eğitimi ve Spor	1	0,35
Aile Eğitimi ve Danışmanlığı	4	1,39	Hemşirelik Esasları	1	0,35
Özel Eğitim	3	1,04	Uluslararası Ekonomi Politikası	1	0,35
Psikiyatri	3	1,04	Nörobilim	1	0,35
Sosyal Hizmet	3	1,04	İngiliz Dil Eğitimi	1	0,35
Uygulamalı Psikoloji	2	0,69	Ruhsal Travma	1	0,35
Eğitimde Psikolojik Hizmetler	2	0,69	Preventif Onkoloji	1	0,35
Dil ve Konuşma Terapisi	2	0,69	Beslenme ve Diyetik	1	0,35
Spor Yöneticiliği	1	0,35	İşletme	1	0,35
Çocuk Gelişimi Eğitimi	1	0,35	-	-	-
			Analiz Edilen Belgeler	287	100,0

Tablo 4'te öz-şefkate yönelik lisansüstü tez çalışmalarının ana bilim dallarına göre dağılımı değerlendirildiğinde, yaklaşık %32'sinin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında ve ardından yaklaşık %32'sinin Psikoloji Anabilim Dalında yer aldığı gözlenmektedir.

Tablo 5. Konu Alanlarına Göre Dağılımları

Konu Alanları	Belgeler	Yüzde	Konu Alanları	Belgeler	Yüzde
Psikoloji	235	81,60	Dilbilim	1	0,35
Eğitim ve Öğretim	85	29,51	Güzel Sanatlar	1	0,35
Hemşirelik	17	5,90	Nöroloji	1	0,35
Spor	4	1,39	Aile Hekimliği	1	0,35
Psikiyatri	3	1,04	Sağlık Kurumları Yönetimi	1	0,35
Din	2	0,69	Onkoloji	1	0,35
Sosyal Hizmet	2	0,69	İşletme	1	0,35
Beslenme ve Diyetik	3	1,04	Bilim ve Teknoloji	1	0,35
Çalışma Ekonomisi	1	0,35	-	-	-
			Analiz Edilen Belgeler	287	100,0

Öz-şefkate yönelik lisansüstü tez çalışmaları konu alanlarına göre dağılımları incelendiğinde, en yüksek psikoloji alanında (%81,60) daha sonra Eğitim ve Öğretim (%29,51) alanında yer aldığı Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 6. Örneklem Yöntemlerine Göre Dağılımları

Örneklem Yöntemleri	Belgeler	Yüzde
Kolayda (uygun, elverişli) örneklem	90	31,25
Tesadüfi (Rassal, Rastgele)	38	13,19
Kartopu örneklem	20	6,94
Tabakalı örneklem	14	4,9
Küme Örneklem	14	4,9
Amaçlı örneklem	11	3,85
Çok Aşamalı Örneklem	3	1,04
Bilgi Yok	113	39,55
Analiz Edilen Belgeler	287	100,0

Tablo 7’de öz-şefkate yönelik lisansüstü tez çalışmalarının örneklem yöntemlerine göre dağılımı incelendiğinde, %31,25’nin kolayda (uygun, elverişli) örneklem yöntemi, %13,19’unu tesadüfi (rassal, rastgele), %6,94’ü kartopu, %4,9’unu tabakalı örneklem yöntemlerinin kullanıldığı görülmektedir. En dikkat çekici hususlardan birisi %39,55’inde hangi örneklem yönteminin kullanıldığının belirtilmemiş olmasıdır.

Tablo 7. Örneklem Kitesine Göre Dağılımları

Örneklem Kitleleri	Belgeler	Yüzde	Örneklem Kitleleri	Belgeler	Yüzde
Öğrenciler	131	45,85	20-34 Yaş Arasında Bebeği Olan Kadınlar	1	0,35
Yetişkin Bireyler	49	17,15	Alkol ve Madde Bağımlı Bireyler	1	0,35
Öğretmenler	11	3,82	Emekliler	1	0,35
Evli Bireyler	11	3,82	1-12 Ay İçerisinde Doğum Yapmış Anneler	1	0,35
Ebeveynler	10	3,5	Hükümlüler	1	0,35
Öğretmen Adayları	4	1,39	Ruhsal Hastalığı Nedeniyle Ayaktan İzlenen Hastalar	1	0,35
Psikolojik Danışmanlar	4	1,39	Diyetisyene Giden veya Gitmeyen Bireyler	1	0,35
Lezbiyen, Gey ve Biseksüel (LGBT) Bireyler	3	1,04	14 ile 18 Yaş Aralığındaki Ergenler	1	0,35
Sporcular	3	1,04	20-35 Arası Değişen Kekemeliği Olan Bireyler	1	0,35
Hemşireler	3	1,04	9-11 Yaş Arası Kekemeliği Olan Çocuklar	1	0,35
Akademisyenler	2	0,69	Farklı Kuşaklar	1	0,35
Kanser Tanı ve Tedavisi İle Takip Altında Bulunan Hastalar	2	0,69	Romantik İlişkiye Sahip Olan Evli Çiftler	1	0,35
Psikososyal Destek Veren Çalışanlar	2	0,69	En Az 3 Ayraktır Romantik İlişki İçinde Olan Bireyler	1	0,35
Özel Sektör Çalışanları	1	0,35	Özel Güvenlik Görevlileri	1	0,35
25-65 Yaş Aralığında Covid-19 Tanısı Olan Bireyler	1	0,35	10-12 Yaş Aralığındaki Çocuklar ve Anneleri	1	0,35
Sevdiği Bir Yakınının Kaybını Yaşamış Olan 18 Yaş Üzeri Bireyler	1	0,35	18-65 Yaş Arasında Psikolojik Rahatsızlığı Bulunmayan Bireyler	1	0,35
Farklı Kurumlardaki Çalışanlar	1	0,35	Ebeveynini Kaybetmiş Ergenler	1	0,35
Majör Depresyon Bozukluğu Tanısı Almış Hastalar	1	0,35	Zihinsel Yetersizliği Olan Çocuğa Sahip Anneler	1	0,35
Vajinismus Tanı Ölçütlerini Karşılayan Bireyler	1	0,35	35-85 Yaşları Arasında Kalp Krizi Geçirmiş Bireyler	1	0,35

Majör Depresif Bozukluk Tanısı Konmuş Kadınlar	1	0,35	18-59 Yaş Arasındaki Travmatik Yaşantıya Sahip Yetişkinler	1	0,35
18-60 Yaş Arası En Az İlkokul Mezunu Olan Bireyler	1	0,35	Yoga Yapan ve Yapmayan Bireyler	1	0,35
20-65 Yaş Arası Kadınlar	1	0,35	İşitme Engelli Çocuklar	1	0,35
Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmetinden Yararlanan Aileler	1	0,35	18 Yaş Üstü Bireysel ya da Takım Sporunu Yapan Sporcu Bireyler	1	0,35
Şiddet Mağduru Olan ve Olmayan Kadınlar	1	0,35	21-65 Yaş Aralığındaki Boşanmış Kadınlar	1	0,35
10-13 Yaş Arasındaki Çocuklar	1	0,35	Kamu Hastanesi Personelleri	1	0,35
Akademik ve İdari Personeller	1	0,35	Sağlık Çalışanları	1	0,35
Herhangi Bir Psikiyatrik Rahatsızlığa Sahip Olmayan Yetişkinler	1	0,35	Huzurevinde Yaşamını Sürdüren 60 Yaş ve Üzeri Bireyler	1	0,35
18 ile 40 Yaş Arasında En Az Lise Mezunu Olan Bireyler	1	0,35	Nöroşirurji Kliniği ve Yoğun Bakımında Çalışan Hemşireler	1	0,35
Mindfulness Programına Katılan Bireyler	1	0,35	Çocuğu Özel Eğitim Gören Bireyler	1	0,35
18-24 Yaş Aralığındaki İdiopatik Skolyoz Tanısı Almış Bireyler	1	0,35	Depresyon Tanısı Almış Hastalar	1	0,35
Türkiye’de Yaşayan Ermeni Bireyler	1	0,35	Palyatif Destek Almakta Olan Hastaların Yakınları	1	0,35
İnfertilite Tanısı Alan Kadınlar	1	0,35	Beyaz Yakalı Çalışanlar	1	0,35
DSM-V Kriterlerine Göre Anksiyete Bozukluğu Tanısı Konulan Bireyler	1	0,35	Kanser veya MS Gibi Ciddi Bir Sağlık Sorunu Yaşamayan Bireyler	1	0,35
19 ve 43 Yaş Arasında Madde Bağımlılığı Olan Bireyler	1	0,35	Psikiyatri Kliniğinde Çalışan Hemşireler	1	0,35
Farklı Siyasi Partilerin Gençlik Kollarında Üye Olan Bireyler	1	0,35	Özel Eğitim Alanında Çalışan Psikologlar	1	0,35
			Analiz Edilen Belgeler	287	100,0

Öz-şefkate yönelik lisansüstü tez çalışmalarının örneklem kitlesine göre dağılımları incelendiğinde, en yüksek oranın %45,85 ile öğrenciler olduğu gözlenmektedir. Daha sonraki oranların %17,15’ini yetişkin bireyler, %3,82’sini öğretmenler ve evli bireyler, %3,5’ini ebeveynler oluşturmaktadır. Bunların yanında içerik analizine tabi tutulan lisansüstü tezlerde farklı örneklem kitlelerinin (hemşireler, akademisyenler, psikolojik danışmanlar, öğretmenler gibi) de bulunduğu Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8. İlişkili Olduğu Değişkenlere Göre Dağılımları

Değişkenler	Belgeler	Yüzde	Değişkenler	Belgeler	Yüzde
Psikolojik Dayanıklılık	26	9,03	Algılanan Ebeveyn İlişkisi	1	0,35
Depresyon	19	6,6	Başta Çıkma Tutumları	1	0,35
Bilinçli Farkındalık	14	4,86	Beden Memnuniyetsizliği	1	0,35
Bağlanma Stilleri	13	4,51	Değerler	1	0,35
Psikolojik İyi Oluş	13	4,51	Durumluk ve Sürekli Kaygı	1	0,35
Yeme Tutumu	13	4,51	Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Tutumları	1	0,35
Kişilik Özellikleri	12	4,17	En İyi Arkadaş Reddi	1	0,35
Duygu Düzenleme Güçlüğü	11	3,82	Erkek Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi	1	0,35

Mükemmeliyetçilik	10	3,47	Evlilik Kalitesi	1	0,35
Özel İyi Oluş	10	3,47	Hayat Memnuniyeti	1	0,35
Çocukluk Çağı Travmaları	10	3,47	Kariyer Uyum Yeteneği	1	0,35
Anksiyete	10	3,47	Kendini Mükemmeliyetçi Gösterme	1	0,35
Stresle Başa Çıkma Tarzları	9	3,13	Kişilik Bozuklukları	1	0,35
Stres	9	3,13	Kültüre Duyarlı Psikolojik Danışma Yeterliği	1	0,35
Yaşam Doyumu	9	3,13	Olumlu Sosyal Davranış Eğilimleri	1	0,35
Benlik Saygısı	8	2,78	Olumsuz Erken Çocukluk Deneyimleri	1	0,35
Affetme	8	2,78	Problem Çözme Becerileri	1	0,35
Bilişsel Esneklik	8	2,78	Psikolojik Stres	1	0,35
Ruminasyon	8	2,78	Sanat Yapıtları	1	0,35
Duygu Düzenleme	8	2,78	Sosyal Beceri	1	0,35
Tükenmişlik	7	2,43	Sosyal ve Duygusal Yalnızlık	1	0,35
Aleksitimi	6	2,08	Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları	1	0,35
Özyeterlik	6	2,08	Vizyoner Liderlik	1	0,35
Ebeveyn Tutumları	6	2,08	Yeme Farkındalığı	1	0,35
Algılanan Sosyal Destek	5	1,74	Öz-Belirleme	1	0,35
Duygusal Zeka	5	1,74	Öz-Güven	1	0,35
Beden Algısı	5	1,74	İlişki ve Kendileşme Yönelimleri	1	0,35
Bağlanma	5	1,74	İçselleştirilmiş Homofobi	1	0,35
Sosyal Kaygı	5	1,74	Akıllı Telefon Bağımlılığı	1	0,35
Yaşamın Anlamı	5	1,74	Ayrılık Tutumu	1	0,35
Anne-Baba Tutumu	4	1,39	Beden Memnuniyeti	1	0,35
Kaygı	4	1,39	Benlik Kurguları	1	0,35
Flört Şiddeti	4	1,39	Bilinçli Öz-Anlayış Programı	1	0,35
Merhamet	4	1,39	Destekleyici Aile İlişkileri	1	0,35
Duygusal Yeme	4	1,39	Duyguları İfade Etme	1	0,35
Kendini Sabotaj	4	1,39	Ebeveyn Reddi	1	0,35
İlişki Doyumu	4	1,39	Empatik Eğilim	1	0,35
Belirsizliğe Tahammülsüzlük	4	1,39	Erkek Cinsiyet Rolü Stresi	1	0,35
Öz-Tiksinme	4	1,39	Kadına Yönelik Şiddete Yönelik Tutumlar	1	0,35
Evlilik Doyumu	4	1,39	Karmaşık Yas	1	0,35
Sosyal Görünüş Kaygısı	4	1,39	Kendini Damgalama	1	0,35
Boyun Eğici Davranışlar	3	1,04	Kişilerarası Yeterlik	1	0,35
Ebeveyn Kabul-Reddi	3	1,04	Kök Aile	1	0,35
Kendini Affetme	3	1,04	Merhamet Yorgunluğu	1	0,35
Mizah Tarzları	3	1,04	Moral Duygular	1	0,35
Travma Sonrası Gelişim	3	1,04	Narsisizm	1	0,35
Mesleki Tükenmişlik	3	1,04	Ontolojik İyi Oluş	1	0,35
Mutluluk	3	1,04	Psikoeğitim	1	0,35
Yaşam Kalitesi İyi Oluş	3	1,04	Psikolojik Katılık	1	0,35
			Psikolojik Yardım Aramaya İlişkin Tutumlar	1	0,35

İletişim Becerileri	3	1,04	Romantik İlişki Doyumu	1	0,35
Duygusal Tepkisellik	2	0,69	Ruh Sağlığı	1	0,35
Kabul ve Kararlılık Terapisi	2		Somatik Belirtiler	1	0,35
Kişilerarası Çatışma Çözme Becerileri	2	0,69	Sosyal Bağlılık	1	0,35
Riskli Davranışlar	2	0,69	Spiritüel İyi Oluş	1	0,35
Başarı Motivasyonu	2	0,69	Suçluluk-Utanç	1	0,35
Depresif Belirtiler	2	0,69	Travma	1	0,35
Erken Dönem Uyumsuz Şemalar	2	0,69	Varoluşsal Kaygılar	1	0,35
Güvenli Bağlanma	2	0,69	Zihinsel Kirlenme	1	0,35
Olumsuz Benlik	2	0,69	Çökkültürlülük	1	0,35
Saldırganlık	2	0,69	Öz-Bilinç	1	0,35
Yalnızlık	2	0,69	Öz-Şefkatin Güçlükleri	1	0,35
Özgünlük	2	0,69	İntihar	1	0,35
İçselleştirilmiş Damgalanma	2	0,69	İstemli Ruminasyonlar	1	0,35
Algılanan Ebeveynlik Biçimi	2	0,69	İşe Bağlı Gerginlik	1	0,35
Psikolojik Belirtiler	2	0,69	Algılanan Kekemelik Şiddeti	1	0,35
Romantik İlişkilerde Akılcı Olmayan İnançlar	2	0,69	Beden Farkındalığı	1	0,35
Sosyal Anksiyete Bozukluğu	2	0,69	Bedensel Belirti Bozuklukları	1	0,35
Travmatik Yaşantılar	2	0,69	Besin Seçimi	1	0,35
Yaşantısal Kaçınma	2	0,69	Bilişsel Değerlendirme	1	0,35
Öfke	2	0,69	Dolaylı Utanma	1	0,35
Şükran ve Bağışlayıcılık	2	0,69	Duygusal Özerklik	1	0,35
Başa Çıkma Stratejileri	2	0,69	Ebeveynlik Stresi	1	0,35
Bilişsel Çarpıtma	2	0,69	Endişe	1	0,35
Dindarlık	2	0,69	Evlilikte Problem Çözme Becerileri	1	0,35
Eşli Ruminasyon	2	0,69	Karar Vermede Öz Saygı	1	0,35
Hostilite	2	0,69	Kekemelik Şiddeti	1	0,35
Olumsuz Duygulanım	2	0,69	Kendini Açma	1	0,35
Travma Sonrası Stres	2	0,69	Kişilik	1	0,35
Öz-Saygı	2	0,69	Meditasyon Tabanlı Mindfulness Programı	1	0,35
İkincil Travmatik Stres	2	0,69	Postpartum Depresyon	1	0,35
Şefkat Korkusu	2	0,69	Psikolojik Yardım	1	0,35
Somatizasyon	2	0,69	Almaya İlişkin Tutum	1	0,35
Sosyal Medya	2	0,69	Psikolojik Sermaye	1	0,35
Umut	2	0,69	Psikopatoloji	1	0,35
Zihinsel Dayanıklılık	2	0,69	Romantik Kıskançlık	1	0,35
İyimserlik	2	0,69	Siber Mağduriyet	1	0,35
Algılanan Ebeveyn Tutumları	2	0,69	Sosyal Duygusal Öğrenme Becerileri	1	0,35
Romantik İlişkilerde Çatışma Çözme	1	0,35	Sosyal Medya Bağımlılığı	1	0,35
Siber Zorbalık	1	0,35	Stres Toleransı	1	0,35
Sosyal İstenirlik	1	0,35	Telafi Edici Tüketim	1	0,35
Uyumsuz	1	0,35	Utanç	1	0,35
Mükemmeliyetçilik	1	0,35	Yeme Bozukluğu	1	0,35
Sınav Kaygısı	1	0,35	Semptomları	1	0,35
Yas	1	0,35	Çocukluk Çağı İstismarı	1	0,35
			Ölüm Korkusu	1	0,35

Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantıları	1	0,35	Mutluluğu Artırma Stratejileri	1	0,35
Öz-Düzenleme	1	0,35	Öznel Yaşam Enerjisi	1	0,35
Özgeçilicilik	1	0,35	İş Tatmini	1	0,35
Mınnettarlık	1	0,35	Öz-Eleştiri	1	0,35
Olumlu Duygulanım	1	0,35	-	-	-
			Analiz Edilen Belgeler	287	100,0

Öz-şefkate yönelik lisansüstü tez çalışmalarının ilişkili olduğu değişkenlere göre dağılımı incelendiğinde, öz-şefkat ile en fazla ilişkili olduğu değişkenlerin; psikolojik dayanıklılık (%9,03), depresyon (%6,60), bilinçli farkındalık (%4,86), bağlanma stilleri (%4,51), psikolojik iyi oluş (%4,51), mükemmeliyetçilik (%3,47), anksiyete (%3,47) şeklinde devam ettiği Tablo 9'da görülmektedir.

Şekil 1. İlişkili Olduğu Değişkenlere Göre Kod Bulutu



Şekil 1'de öz-şefkat konusundaki lisansüstü tez çalışmalarının ilişkili olduğu değişkenlere yönelik kod alt bulutuna yer verilmiştir. Tablo 9'da da belirtildiği üzere öz-şefkat ile en fazla ilişkili olduğu değişkenlerin başında psikolojik dayanıklılığın (merkezde) yer aldığı görülmektedir.

5. Sonuç

Mevcut çalışmada temel amaç, öz-şefkat konusu üzerine yapılan lisansüstü tez çalışmalarının belirli sınırlar çerçevesinde (Türkiye'de 2007-2022 yılları arasındaki lisansüstü tezler) kapsamlı, bütüncül ve sistematik bir şekilde derlenip analiz edilmesidir. Ayrıca yapılmış olan çalışmalarda benzerlik ve farklılıkları ortaya çıkarabilmek de diğer amacı oluşturmuştur. Söz

konusu bu temel amaç doğrultusunda, öz-şefkat kavramına yönelik olarak bazı sorunsallara cevaplar aranmıştır.

Araştırma bulgularına göre yüksek lisans tezlerinde öz-şefkat kavramının daha fazla araştırma konusu olduğu görülmektedir. Yüksek lisans tezlerinde öz-şefkat kavramının daha fazla ele alınmış olmasıyla ilgili olarak; yüksek lisans eğitimini tamamlayan lisansüstü öğrencilerin doktora eğitimlerini devam etmemesi ya da doktora eğitiminde farklı konular üzerine çalışmaya yönelmesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Tezlerde kullanılan dilin Türkçe ağırlıkta olduğu tespit edilmiştir. Ulaşılan bu sonuçta, araştırmanın Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanı'ndan faydalanılarak yapılmasının etkisi olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca kullanılan araştırma yöntemlerine göre incelendiğinde çok yüksek oranda nicel araştırma yönteminin kullanılması oldukça dikkat çekicidir.

Lisansüstü tezlerin üniversitelere göre dağılımları incelendiğinde, en yüksek Maltepe Üniversitesi, İstanbul Arel Üniversitesi ve ardından Orta Doğu Teknik Üniversitesi takip etmektedir. Bazı üniversitelerde (Süleyman Demirel Üniversitesi gibi) ise öz-şefkat konusunun hiç çalışılmadığı dikkat çekmektedir. Yazında da belirtildiği üzere, söz konusu kavrama ilişkin araştırmaların 2021-2022 yılları arasında arttığı ve bu artışların Psikoloji bölümünün bulunduğu üniversitelerde daha yoğun olduğu anlaşılmaktadır.

Verilerin analizinde en fazla SPSS programından faydalandığı görülmektedir. Fakat araştırmalarda farklı analiz programları da kullanılmıştır. Araştırmalarda farklı analiz programları (Jamovi, Lisrel, EQS, Maxqda gibi) kullanılarak yapılan analizler araştırma bulgularını zenginleştirilebilmesi açısından önem arz etmektedir. Lisansüstü tezlerin çoğunda Dr. Öğr. Üyeleri'nin danışmanlık yaptığı tespit edilmiştir. Genç akademisyenlerin yazına farklı açılardan katkı sunma amacında olması, araştırma alanlarını zenginleştirilebilmek için uluslararası yazını daha yakından takip etmeye çalışması, öğrencilerini bu doğrultuda yönlendirmek istemesi gibi sebeplerden dolayı Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip olan danışmanlarda öz-şefkat konusu çalışmasına yönelik eğilimlerin artmaya başladığı varsayılmaktadır.

Lisansüstü tezlerde en fazla Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne bağlı olan tezlerde öz-şefkat kavramının incelendiği görülmektedir. Bunun yanında Fen Bilimleri Enstitüsü ve Tıp Fakültesi enstitülerinde de öz-şefkat kavramının ele alınması; dikkat çeken hususlar arasında yer alabileceği düşünülmektedir. Bu durum öz-şefkatin sadece psikolojik olarak değil fiziksel olarak da bireylerin gelişim ve değişimlerinde etkili olabildiği, yazında da belirtildiği üzere -bilhassa- çeşitli eğitim programları aracılığıyla öz-şefkatin öğretilen bir beceri olduğunu keşfedilmiş olmasından dolayı Fen Bilimleri ve Tıp alanında dikkatleri üzerine çektiği varsayılmaktadır. Örneğin, tıp dünyasındaki hızla gelişmeler ile birlikte artık söz konusu bazı eğitim programları (8 haftalık meditasyon tabanlı farkındalık programları gibi) beynin elektriksel faaliyetlerinin kayıtlanması işleminde kullanılan

Elektroensefalografi (EEG) aracılığıyla bazı ölçümler ile öz-şefkat, farkındalık düzeyleri gibi bazı parametreler üzerinde incelemeler yapılabilmektedir.

Lisansüstü tez çalışmalarının Ana Bilim Dallarına göre dağılımları değerlendirildiğinde, en yüksek Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında daha sonra Psikoloji Ana Bilim Dalı'nda olduğu görülmektedir. Bu durumun öz-şefkat konusunun sosyal bilimler kapsamı içerisinde yer almasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bunların yanında farklı Ana Bilim Dallarında (İşletme Ana Bilim Dalı, Hemşirelik Ana Bilim Dalı gibi) öz-şefkat kavramının çalışıldığı anlaşılmaktadır.

Lisansüstü tez çalışmalarının konu alanlarına göre dağılımı incelendiğinde, en yüksek Eğitim ve Öğretim ile Psikoloji alanlarındaki konulara yoğunlaştığı; fakat farklı alanlarda (işletme, nöroloji, onkoloji gibi) çalışmaların da mevcut olduğu görülmektedir. Bilhassa işletme alanında öz-şefkat kavramının çalışılmış olması dikkat çekicidir (Ulusal Tez Merkezi veri tabanında -sadece- bir tez öz-şefkat konusunu ele almıştır). Çünkü öz-şefkat kavramının genel olarak psikoloji disiplini altında ele alındığı ve ulusal veri tabanlarında örgütsel perspektiften ele alan çalışmaların (makale, bildiri) son yıllarda artmaya başladığına yazın taramaları sonucunda ulaşılmıştır. İşletme alanında öz-şefkat konusunun daha çok çalışılmasının (yani örgütsel bağlamda ele alınmasının) önem arz edeceği düşünülmektedir.

Lisansüstü tez çalışmalarının hemen hemen hepsinde veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Bu durum araştırmaların çoğunda nicel araştırma yöntemlerinin tercih edilmesinden kaynaklanmaktadır. Fakat anket uygulamalarında kimi zaman sosyal beğenilirlilik (bazen katılımcıların ankete verdikleri yanıtlarda kendilerinden beklenildiği ya da toplum tarafından beğenilme arzusu içerisinde olduğu varsayımı ile cevaplandırması) önemli bir sorun haline gelebilmektedir. Bu bağlamda veri toplama tekniğinde anket yanında farklı teknikler kullanılabilir.

Söz konusu lisansüstü tezlerin incelenmesine yönelik yapılan içerik analizinde ilişkili olduğu değişkenlere göre dağılımda en fazla ilişkilendirilen değişkenler; psikolojik dayanıklılık, depresyon, bilinçli farkındalık, bağlanma stilleri, psikolojik iyi oluş, mükemmeliyetçilik, anksiyete şeklinde devam etmektedir. Bunların yanında çok farklı olumlu ve olumsuz değişkenler ile de konunun ele alındığı görülmektedir. Örneğin; siber zorbalık, yalnızlık, stres, narsisizm, endişe, intihar gibi negatif değişkenler yanında iyimserlik, umut, mutluluk, iş tatmini gibi pek çok olumlu değişkenle de ilişkilendirildiği görülmektedir.

Örneklem kitlesine göre dağılımda en yüksek oranı öğrencilerin oluşturduğu gözlenmektedir. Daha sonra yetişkin bireyler, öğretmenler, evli bireyler şeklinde örneklem kitlesi devam etmektedir. Bunların yanında içerik analizine tabi tutulan lisansüstü tezlerde farklı örneklem kitlelerinin (hemşireler, akademisyenler, psikolojik danışmanlar, öğretmenler gibi) de bulunduğu görülmektedir. Örneklem grubunun yoğun olarak öğrencilerden oluşuyor olması dikkat çeken hususlar arasında yer almaktadır.

Örnekleme yöntemlerine göre dağılımı incelendiğinde, en yüksek oranda kolayda (uygun, elverişli) örnekleme yöntemi, ardından tesadüfi (rassal, rastgele), kartopu örnekleme yöntemlerinin kullanıldığı görülmektedir. Bununla birlikte farklı örnekleme yöntemleri (amaçlı örnekleme gibi) de kullanılmıştır. Söz konusu lisansüstü tezlerde kolayda örnekleme yönteminin daha fazla kullanılmasının sebebi zaman ve maliyet kısıtlarından dolayı tercih edilmesi olabilir.

Mevcut araştırma bazı kısıtlara sahiptir. Bu çalışmanın kısıtlarından birisi verilerin sadece Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanı'nda yer alan lisansüstü tezlerden elde edilmiş olmasıdır. Çalışmanın bir diğer kısıtını zaman aralığı oluşturmaktadır. Çalışma, 2022 yılında 01/08/2022 ve 15/10/2022 tarihleri arasında olan tezleri ele almıştır. Fkat 2022 yılında henüz yayınlanmamış veya yayın aşamasında olan tezlerin olabileceği varsayılmaktadır. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda ulusal ve uluslararası farklı veri tabanlarından (DergiPark, ULAKBİM, PubMed, ProQuest, Web of Science, SCOPUS gibi) faydalanılarak öz-şefkat konusu ile ilgili yazılmış olan tezler, makaleler ya da bildirimlere ilişkin içerik analizlerinin yapılmasının yazın için zenginleştirici olacağı düşünülmektedir.

Ayrıca öz-şefkat konusunun -bilhassa- son zamanlarda örgütsel perspektifte ele alan makalelerdeki artışlardan yola çıkarak daha derinlemesine analizler (meta analiz gibi) yapılabilir. Gelecekte yapılacak olan araştırmalarda nitel ya da karma yöntemlere ağırlık verilerek öz-şefkat konusu daha derinlemesine incelenebilir. Öz-şefkat konusu lisansüstü tez çalışmalarına konu edilmeyen (örgütsel destek, işe yabancılaşma, çalışan selsliliği gibi) farklı değişkenler ile ele alınarak öz-şefkat ile aralarındaki ilişkiler değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Aggar, C., Samios, C., Penman, O., Whiteing, N., Massey, D., Rafferty, R., ... & Stephens, A. (2022). The impact of COVID-19 pandemic-related stress experienced by Australian nurses. *International Journal of Mental Health Nursing*, 31(1), 91-103.
- Atalay, Z. (2021). *Mindfulness bilinçli farkındalık farkındalıkla anda kalabilme sanatı*, İstanbul: İnkilap Kitapevi.
- Atalay, Z. (2018). *Mindfulness şimdi ve burada bilinçli farkındalık*, İstanbul: Psikonet Yayınları.
- Beard, K., Eames, C., & Withers, P. (2017). The role of self-compassion in the well-being of self-identifying gay men. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*, 21(1), 77-96.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Creswell, J. (2013). *Araştırma deseni: nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları*, (Çev.: Selçuk Beşir Demir). Ankara: Eğiten Kitap.
- Germer, C. & Neff, K. (2019). *Mindful self-compassion (MSC)*. Ivtzan, I. (Ed.), *Handbook of Mindfulness-Based Programmes*. London: Routledge.
- Gilbert, P. (2022). *Şefkatli Zihin*, İstanbul: Diyojen Yayıncılık.
- Goetz, J. L., Keltner, D. & Simon-Thomas E. (2010). Compassion: an evolutionary analysis and empirical review. *Psychol. Bull.* 136(3), 351-74

- Kotera, Y., Lieu, J., Kirkman, A., Barnes, K., Liu, G. H., Jackson, J., ... & Riswani, R. (2022). mental wellbeing of indonesian students: Mean comparison with UK students and relationships with self-compassion and academic engagement. *In Healthcare* 10(8), 1439.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Lee, J. A. (1973). *The colors of love: An exploration of the ways of loving*. New Press: Don Mills.
- Leary, M. R., Tate, E. B., Adams, C. E., Batts Allen, A. & Hancock, J. (2007). Self-compassion and reactions to unpleasant self-relevant events: The implications of treating oneself kindly. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(5), 887-904.
- MacBeth, A. & Gumley, A. (2012). Exploring compassion: A meta-analysis of the association between self-compassion and psychopathology. *Clinical psychology review*, 32(6), 545-552.
- Neff, K. D. (2021). *Fierce self-compassion: How women can harness kindness to speak up, claim their power, and thrive*. New York: Harper Wave.
- Neff, K. D. (2003a). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85-101.
- Neff, K. D. (2003b). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223-250.
- Neff, K. D. (2016). Does self-compassion entail reduced self-judgment, isolation, and over-identification? A response to Muris, Otgaar, and Petrocchi. *Mindfulness*, 7(3), 791-797.
- Neff, K. D. (2022 in press). Self-compassion: Theory, method, research, and intervention. *Annual Review of Psychology*, 74(1).
- Neff, K. & Germer, C. (2018). *The mindful self-compassion workbook: a proven way to accept yourself, build inner strength, and thrive*. New York: Guilford Publications.
- Neff, K. D., Rude, S. S. & Kirkpatrick, K. L. (2007). An examination of self-compassion in relation to positive psychological functioning and personality traits. *Journal of Research in Personality*, 41(4), 908-916.
- Özyeşil, Z. & Akbağ, M. (2013). Self-compassion as a protective factor for depression, anxiety and stress: A research on Turkish sample. *The Online Journal of Counseling and Education*, 2(2), 36-43.
- Polatçı, S. & Baygın, E. (2022). Öz-Şefkatin Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1), 15-29.
- Raab, K. (2014). Mindfulness, self-compassion, and empathy among health care professionals: a review of the literature. *Journal of Health Care Chaplaincy*, 20(3), 95-108.
- Raes, F., Pommier, E., Neff, K. D. & Van Gucht, D. (2011). Construction and factorial validation of a short form of the self-compassion scale. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 18(3), 250-255.
- Shakeshaft, R. & McLaren, S. (2022). The relations between the positive and negative components of self-compassion and depressive symptoms among sexual minority women and men. *Mindfulness*, 13(1), 57-65.
- Uzunbacak, H. H. & Karagöz, Ş. (2022). Öz-şefkatin ve affetmenin iş yeri mutluluğu üzerindeki etkisi, *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 6(1), 16-38.
- Van den Brink, E., Koster, F. & Atalay, Z. (2021). *Şefkat korkaklara göre değil, mindfulness temelli şefkatli yaşam için bir uygulama klavuzu*. İstanbul: İnkılap Kitapevi.
- Xie, R., Wang, D., Wu, W., Yuan, Z., Lin, X., Li, W. & Ding, W. (2022). Bidirectional longitudinal relationship between chinese children's paternal and maternal attachment and self-compassion. *Mindfulness*, 1-11.
- Yarnell, L. M., Stafford, R. E., Neff, K. D., Reilly, E. D., Knox, M. C. & Mullarkey, M. (2015). Meta-analysis of gender differences in self-compassion. *Self and identity*, 14(5), 499-520.

Sağlık Çalışanlarının Mantar Yönetim Algılarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

Osman YALAP¹ 

Zöhre Yazar POYRAZ² 

Öz

Mantar yönetim tarzı, yönetici ile çalışan arasındaki ilişkinin mantar yetiştiriciliğine benzetildiği, çalışanların sadece işi yapacak kadar bilgiye sahip olduğu, örgütsel davranış disiplini bağlamında olumlu ve olumsuz yanları bulunan bir yönetim tarzıdır. Bu çalışmada, kamu hastaneleri ve özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının mantar yönetim algılarının belirlenmesi ve ilgili çalışanların demografik özellikleri ile mantar yönetim alguları arasındaki farklılıkların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nicel yöntem tercih edilmiş olup, araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçları ve anket formu, kamu hastaneleri ve özel hastanelerde görev yapan 465 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Online anket yoluyla elde edilen veriler SPSS ve LISREL istatistik programları kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, kamu hastaneleri ve özel sektör hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının mantar yönetim algısı ve alt boyutları ile anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca, sağlık çalışanlarının eğitim durumları ile mantar yönetim algı düzeyleri arasında anlamlı farklar saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mantar Yönetim, Sağlık Sektörü, Tek Yönlü İletişim

Examination of Mushroom Management Perceptions of Healthcare Professionals in terms of Demographic Characteristics

Abstract

Mushroom management style is a management style in which the relationship between the manager and the employee is likened to mushroom cultivation, the employees only have enough knowledge to do the job, and it has positive and negative aspects in the context of organizational behavior discipline. In the current study, it was aimed to determine the mushroom management perceptions of the healthcare professionals working in public and private hospitals and to determine the differences between the demographic characteristics of the related employees and the mushroom management perceptions. Quantitative method was preferred in the research and the questionnaires were applied to 465 health workers working in public and private hospitals. The data obtained through the online survey were analyzed using SPSS and LISREL statistical programs. According to the results obtained, significant differences were found in the mushroom management perception and sub-dimensions of health workers working in public hospitals and private sector hospitals. In addition, significant differences were found between the education levels of healthcare workers and their mushroom management perception levels.

Keywords: Mushroom Management, Health Sector, One-Way Communication.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü, osman.yalap@artvin.edu.tr

² Zöhre Yazar Poyraz, Bilim Uzmanı, Ünye Devlet Hastanesi, Ünye-Türkiye, zohreyazar7@gmail.com

Giriş

Yönetim, bilindiği üzere 19. yy. itibari ile bir bilim dalı olarak kabul edilmiş olup bilimlerin en yenisi, sanatların en eskisi olarak ifade edilmektedir. Yönetme işinin çok zor olmasının yanı sıra insanı anlamak ve yönlendirmek için de sanatlı bir şekilde icra edilmesi gerekmektedir. Günümüzde yöneticilerin yönetim stilleri araştırmacıların çok fazla ilgisini çeken ve incelenen bir konu olmuştur. Güncel yönetim paradigmalarından biri olan mantar yönetim tarzı da mantarların yetiştirilme metaforundan ilham alınarak değerlendirilmektedir. Mantarlar üremek için; ısı, nem ve karanlık gibi bazı faktörlerin olduğu ortamlara ihtiyaç duymaktadırlar. Diğer bitkiler gibi sağlam kök ve gövde yapısına sahip değildirler ve üzerlerine gübre atılarak onlardan sadece ürün beklenilmektedir. Mantar yönetim tarzında da çalışanlar tıpkı bir mantar gibi görülüp bilgisiz (ışsız) bırakılarak amaçsızca ve belirsizce yönetilmekte ve uygun ortam sağlanarak onlardan performans, sonuç, üretim beklenilmektedir (Kılıç, 2015: 85). Bu yönetim tarzında karanlık bilgisizlik, iletişimsizlik olarak karşılık bulmaktadır. Ayrıca yöneticiler, çalışanların tıpkı mantarlarda olduğu gibi karanlıkta bırakılıp, ihtiyacı kadar bilgilendirme yapılarak performanslarının artacağına ve üretken olacağına inandıkları ifade edilebilir.

Mantar yönetim tarzını benimseyen yöneticiler, daha çok ellerindeki gücü ve bilgiyi tek merkezde tutarak çalışanları tarafından sorgulanmak, eleştirilmek istenmezler kendi kariyer ve imajları için endişe duymakta, iletişim kuramamakta ve çalışanlarını görmezden gelmektedirler. Bu sebeple işletmede neler olup bittiğini çalışanlar tam anlamıyla bilememektedirler. Günümüzdeki yönetim stillerinde çalışana değer verilmesi önemli iken bu tür çalışma ortamlarında çalışanlar çoğu zaman sınırlı bilgiye maruz kaldıklarının, yaptıkları işin ve kurumun performansının farkında olmamaktadırlar (Tekin & Birincioğlu, 2018: 170). Yöneticinin çalışanla paylaştığı bilgi sınırlıdır. Söz konusu yönetimde kurum ile ilgili olan önemli, kritik bilgiler, kurumun genel durumu vs. paylaşılmamaktadır, hatta çalışanlara amacını bilmeden yapması gereken işler verilmektedir. Başka bir ifadeyle, mantar yöneticileri çalışanlardan yalnızca performans beklemekte, onlara işlerini yapabilmesi için talimat vermekte, sadece işe yönlendirmekte, yeterli kaynak ve sınırlı bilgileri sunmakta, ama onlarla kurumun gelirlerini, giderlerini, önemli bilgilerini, işin risklerini, politikalarını ve finansal durumunu açık bir şekilde paylaşmamaktadırlar (Kılıç & Olgun, 2017: 107). Mantar yöneticisi astlarını motive etmeyerek, katı ve formal ilişkileri

tercih etmektedir (Akduru & Arslantaş,2021: 70). Bunun yanı sıra mantar yöneticisi karar verme sürecini de tek başına kontrol etmektedir. Ekibe danışmadan kendi kendine çözüm kararları verebilmekte ve çoğunlukla ekiple kötü ilişki yaşamaktadır. Ayrıca mantar yönetim tarzı hâkim olan örgütlerde çalışanın meraklı olması da istenmemektedir (Mar, 2011). Görüldüğü üzere mantar yönetim, performans ve sonuç odaklı bir yönetim tarzı olup, bu sistemde çalışanlar verilen işleri gerçekleştirdiği takdirde ulaşılan sonuçların örgüt için ne ifade ettiğini bilemeyebilmektedirler.

Teknoloji ve bilginin hâkimiyetini koruduğu her alanda örgütler faaliyetlerini sürdürmektedirler. Modern çağdaki örgütler yetenekli çalışanları elinde tutmak, nitelikli çalışanların sayısının artırılması ve çalışanların kuruma bağlılıklarının artırılması bağlamında olası yolları keşfetmek için rekabet etmektedirler (Gupta & Shaheen, 2017: 136). Rekabet üstünlüğü bakımından örgütlerin stratejik düşünmesinin değer kazandığı günümüzde sağlık yöneticilerinin değişime kapalı olmaları mantar yönetim yaklaşımına sebep olmakta ve yenilikçiliği engellemektedir (Çınar & Toker, 2019: 2121). Örgütler için hayati öneme sahip olan etkin yönetim yaklaşımlarının benimsenmesi, rekabet ortamlarında ciddi avantajlar sağlayabileceği gibi etkin olmayan yönetim yaklaşımlarının benimsenmesi ise örgütlerde telafi edilemeyen hatalara neden olabilmektedir (Çakmak vd., 2019: 430). Sağlık işletmelerinde mantar yönetim algısının mevcudiyeti çalışma ortamı ve işletme kültürü, hizmet kalitesi açısından değerlendirildiğinde, olumsuz sonuçlara sebebiyet verebilmektedir. Bu durum sağlık sektöründe görev yapan yöneticilerin sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği için çalışanla olan ilişkileri bakımından değerlendirilmelidir. Bilginin önem kazandığı günümüzde örgütlerin kalıcı ve etkili olabilmelerinin yolu çalışanlarıyla paylaştıkları bilginin stratejik ve eksiksiz olmasından geçmektedir. Mantar yönetim tarzını benimsemeden örgüt içerisinde bilgi paylaşımını tercih etmek, iletişim kurmak çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlamaktadır (Tekin & Birincioğlu, 2018: 170). Aynı zamanda bilgi paylaşımı, çalışanların dinamik yeteneklerini ve sürdürülebilir performansını artırmakta ve örgütün sürdürülebilirliğini de hızlandırmaktadır (Zou vd., 2020).

Mantar yönetim yaklaşımı ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, sağlık, turizm ve eğitim gibi birçok alanın gündeminde olduğu ve bu kavrama olan ilginin son yıllarda arttığı görülmektedir. Ayrıca yönetim yazınında mantar yönetim yaklaşımını inceleyen çalışma sayısının sınırlı olması bu araştırmanın önemini artırmaktadır. Mantar yönetimin çalışanlar ve yöneticiler tarafından nasıl değerlendirildiği tam olarak bilinmemektedir. Yürütülen

araştırmanın, bu alandaki boşluğu dolduracağı, literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bu noktadan hareketle çalışmanın amacı; kamu ve özel hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının mantar yönetim algılarının belirlenmesi ve söz konusu sağlık çalışanlarının demografik karakterlerine göre mantar yönetim algılarında bir farklılık olup olmadığını tespit etmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Mantar Yönetim

Mantar yönetim yaklaşımı, doğada var olan mantarların, yaşam döngüsü metaforundan hareketle geliştirilmiş ve yönetim literatürüne kazandırılmıştır. Çalışanları ışıksız (bilgisiz) tutmayı ve onları gizli, olumsuz taktiklerle kontrol etmeyi içeren bir yönetim tarzı veya yöntem olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram, mahsullerin güneşten ve ışıktan uzak tutulup üzerlerine düzenli olarak gübre döküldüğü mantar yetiştiriciliğine yönelik bir benzetme olarak ifade edilmektedir (Spacey, 2020). Mantarlar güneş ışığında ölmekte, karanlıkta gelişmekte, büyüyünce de kafaları kesilmektedir (Laplane & Neill, 2006: 120). Çalışanları mantar yetiştirme sürecinde olduğu gibi örgüt performansı hakkında karanlıkta bırakıp besledikleri, şeffaf olmayan bir yönetim tarzı olarak anlam bulmaktadır (Whittick, 2015). Bu durumda çalışanların şirket performansına kör olduğu söylenebilir. Mantar yöneticisinin elindeki gücü kaybetme endişe ile bilgi paylaşımını reddettiği ve yalnızca görev odaklı yaklaştığı görülmektedir (Akduru ve Arslantaş, 2021: 67). Bu yönetim yaklaşımının en belirgin özelliği yöneticilerle çalışanlar arasındaki bilgi akışının sınırlı olmasıdır. Bilgi paylaşımının olmaması bu yönetim tarzından kaynaklanan sorunların kaynağıdır. Çalışanlar tıpkı mantarların ara sıra gübrelenmesi gibi bilgilere sınırlı bir şekilde erişebilmektedirler (Mumcu & Aras, 2021: 302). Bu sınırlı bilgi paylaşımı ile çalışanlardan yüksek performans beklendiği, işe yönelik amacın bilinmediği ve yönetimin sorgulanmadığı görülmektedir (Kılıç, 2015: 85). Mantar yönetim benimsenen kurumlarda çalışanların bilgi kaynaklarına ulaşımı kısıtlanmakta ve yöneticiler tek yönlü bir iletişimi tercih etmektedirler (Herman, 1997: 66).

Yöneticiler çalışanlarına belli bir işi verip neyi neden yapmaları gerektiğini açıklamaya ihtiyaç hissetmemektedirler. Böylesi durumlarda çalışan ve yönetici arasında düzgün bir bilgi akışı sağlanamamakta ve bilgi asimetrisi oluşabilmektedir (Tekin & Birincioğlu, 2018: 170). Bilgi asimetrisi, bilginin taraflar arasındaki dağılımındaki dengesizliğini gösteren bir kavramdır (Özdemir, 2019: 581). Mantar yönetim yaklaşımında

çalışan ile yönetici arasında bilgi asimetrisinin yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanların büyük resmi görmeleri engellenmektedir. Çalışanlar yöneticilerine güvenmemekte ve yalnızca işlerine odaklanmış durumdadırlar (Laplante & Neill, 2006: 119). Oysa çalışanlar ne kadar çok bilgiye sahip olurlarsa müşterilerin ve çevrenin değişen ihtiyaçlarına da o kadar hızlı cevap vermektedirler (Smith, 2002). Örgütlerde üretilen bilgilerin faaliyetlerin devamlılığı açısından önemli olduğu görülmektedir (Özdemir, 2019: 582). Yöneticilerin bilgiyi elinde tutmasından dolayı özerkliğinin fazla olduğu bu tür örgütlerde çalışanların kararlara katılma durumu çok az olabilmektedir. Mantar yönetim, bilgi asimetrisi, tek yönlü iletişim, yetkinin tek merkezde olması, gizlilik gibi özellikleriyle otokratik yönetim tarzıyla benzer tarafları olduğu düşünülebilir. Bilgi asimetrisi temelli bir yönetim günümüzde kabul edilebilir görülmemektedir. Örgütler varlıklarını sürdürebilmek amacıyla iletişime önem vermeli ve stratejik düşünmelidirler.

Modern yönetim yaklaşımları çoğunlukla çalışanların yönetsel süreçlere katılım sağladığı, yönetici çalışan iletişiminin güçlü olduğu, amaçlara göre performans hedeflerinin belirlendiği, çatışmaların bertaraf edildiği gibi bakış açılarını desteklemektedir (Akduru ve Arslantaş, 2021: 69). Mantar yönetim yaklaşımı ise, çalışanların örgütsel süreç, politika ve riskleri bilmeden yöneticiler tarafından maruz bırakıldığı şeffaf ve adil olmayan bir yönetim şekli olarak kabul edilmektedir (Küleççi vd., 2020: 363). Dolayısıyla mantar yönetimin şeffaf olmayan kapalı bir yönetim olduğu görülmektedir. Örgütlerde açık bir yönetimin benimsenmesinin personel güçlendirme ve özgür düşüncenin desteklenmesi ile çalışanların motivasyonun artması gibi olumlu sonuçları bulunmaktadır (Açıkgöz & Saban, 2008:142). Yöneticilerin bilgileri paylaşmaya istekli olması çalışanların büyük resmi anlamalarına ve örgüte daha fazla katkıda bulunmalarına olanak sağlamaktadır. Fakat yöneticiler, bu bilgiler açıklandığı takdirde, örgütten ayrılan çalışanların gizli bilgilerin beraberinde yeni iş yerine yani rakiplerine götüreceği konusunda endişe duymaktadırlar (Davis, 1997:14).

Mantar yönetim tarzında, yöneticiler kendilerini baskın karar verici olarak gördükleri için çalışanlar kendi fikirlerinden korkmaktadırlar. Bu durum çalışanların iş yerinde pasif rol almalarına sebep olmaktadır. Sonuç olarak, çalışanlar yaratıcı ve yenilikçi katkıları olmadan standart ve mekanik bir şekilde çalışmaya devam etmektedirler (Tarcan vd., 2020: 533). Bu yönetim yaklaşımını benimseyen yöneticiler çalışanlarına üretim amaçlı hazır bilgileri vermekte, eleştirme, yorum yapma, sorgulama ve yeni beceriler geliştirme imkânı vermemektedirler. Yöneticiler çalışanlarının sadece işe odaklanmaları gerektiğini

düşünmektedirler. Çalışanları mantarlar gibi ışısız bırakıp, gerektiği kadar bilgilendirdikten sonra büyümeleri beklenmektedir. Böyle bir örgüt ikliminde çalışanlar her an kendisini hasat edilecek kök salamayan mantar gibi düşünerek etkili ve üretken olamamaktadırlar (Örgev & Şahinli, 2018). Bu yönetim altında çalışanlar kendilerini örgütte geçici olarak düşünebilirler. Çalışanlardan yalnızca kendilerine verilen bilgiler ışığında verilen işi bitirmeleri beklenmektedir.

Mantar yönetim yaklaşımında belirsizlik yüksek, bilgi alışverişi düşük, geri bildirim ise minimum seviyede olabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında mantar yönetim tarzını, bilgilerin girdiği ama hiçbir şeyin çıkamadığı bir kara deliğe benzetmek mümkündür. (Baxter, 2005). Başka bir deyişle bilgilerin girip çıkmadığı bir kara kutu veya kapalı bir sistem olarak da görülebilir. Mantar yöneticiler çoğunlukla işlerini yaptırabilmek için bu yönetim stiline uygun kişilerle çalışmaya sıcak bakmaktadırlar (Çetinkaya & Altıntaş, 2021: 783).

Literatüre bakıldığında; veri iletişim şirketi Geckoboard ve Censuwide, Birleşik Krallık ve ABD'deki 2000 işletme çalışanına yaptığı anket çalışmasında çalışanların %50'sinden fazlası yöneticilerin bilgileri açık bir şekilde paylaştığı zaman verimliliklerini olumlu etkilediği ve %79'unun şirketle ilgili bilgileri paylaşmayan yöneticilere güvenmedikleri ve %90'ından fazlası karanlıkta kalmaktansa şirketle ilgili kötü haberleri duymayı tercih ettikleri ortaya çıkmıştır (Smith, 2015). Görüldüğü üzere çalışanlar görev yaptıkları kurumda katılımcı bir yönetim yaklaşımını istemektedirler.

Mantar yönetim ilk bakışta demokratik ve katılımcı yönetim uygulamalarının tersi yönde uygulamaları içerdiği için negatif bir yaklaşım olarak algılansa da pratik yaşamda bazı durumlardaki panik ve kaosu önlemek için kullanışlı bir yönetim yaklaşımı haline dönüştürülebilmektedir (Kılıç & Olgun, 2017: 107). Bilindiği üzere Titanik gemisinin buz dağına çarpacağı kaptan ve çok az görevli tarafından bilinmesine rağmen, oluşabilecek paniği önlemek için önemli bilgileri saklayarak tüm yolcular olabildiğince uzun bir süre karanlıkta tutmuştu (Smart, 2012). Bu doğrultuda, mantar yönetim kavramı bazı bilgiler gizli tutulursa örgütün daha iyi yönetileceğini savunan görüşler barındırmaktadır. Günümüz koşullarında bilgi alışverişi ve iletişimin sıklıkla kullanılması daha faydalı görülmektedir. Dolayısıyla bir örgütte hangi bilgilerin gizli hangi bilgilerin ise çalışanlarla paylaşılacağı stratejik bir karar olup bu konunun sınırlarının çizilip yönetime entegre edilmesi örgüt açısından daha sağlıklı ve daha avantajlı olabilmektedir (Çetinkaya & Altıntaş, 2021:783).

Mantar yönetim tarzına hâkim olan örgütlerde, çalışanların sorumluluklarını yerine getirememesi olasılığı göz önünde bulundurulmalıdır (Şen, 2019). Ayrıca geri bildirim mekanizmasının işlememesi sebebiyle çalışanların performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çalışanlar görevini yerine getirirse de hangi amaçla bu görevi gerçekleştirdiği konusunda bilgilendirilmediği için performansını kendisi veya arkadaşlarıyla kıyaslayamadığı için umursamaz tavır sergileme, verim düşüklüğü ve motivasyon kaybı yaşayabilmektedirler (Akduru & Arslantaş, 2021: 69). Örgütler paylaşımcı, şeffaf, katılımcı ve bilgi asimetrisinin olmadığı bir yönetim tarzı benimsemeli, her süreci değerlendirip alınan kararları çalışanların anlayabileceği bir şekilde paylaşmalıdır (Kahya & Ceylan, 2019: 3779). Bir kurumda çalışanlar yeterli bilgiye ulaşamazlarsa kuruma karşı güvenleri azalabilmektedir. Bölümler arası bilgi paylaşımının olmaması veya yetersiz olması iletişim kopukluğunu da beraberinde getiren dengesiz bir örgüt iklimine yol açabilmektedir (Çetinkaya & Altıntaş, 2021: 786).

2. Yöntem

Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup tanımlayıcı ve kesitsel bir araştırma deseni benimsenmiştir. Dolayısıyla anket tekniği kullanılarak evreni temsil edebilecek geniş bir örneklem grubuna ulaşmak hedeflenmiştir. Çalışma için gerekli etik kurul onayı, Artvin Çoruh Üniversitesi'nden (18/11/2022 tarih ve E.71270 sayılı karar) alınmıştır.

2.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda literatürde yapılan çalışmalar bağlamında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: Sağlık çalışanlarının mantar yönetim algısı ile cinsiyet durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1a}: Sağlık çalışanlarının yetersiz bilgi paylaşımı algısı ile cinsiyet durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1b}: Sağlık çalışanlarının güç kaybı endişesi algısı ile cinsiyet durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1c}: Sağlık çalışanlarının iletişim yetersizliği algısı ile cinsiyet durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1a}: Sağlık çalışanlarının katılımcı yönetim algısı ile cinsiyet durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₂: Sağlık çalışanlarının mantar yönetim algısı ile çalıştıkları sektör durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2a}: Sağlık çalışanlarının yetersiz bilgi paylaşımı algısı ile çalıştıkları sektör arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2b}: Sağlık çalışanlarının güç kaybı endişesi algısı ile çalıştıkları sektör arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2c}: Sağlık çalışanlarının iletişim yetersizliği algısı ile çalıştıkları sektör arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2d}: Sağlık çalışanlarının katılımcı yönetim algısı ile çalıştıkları sektör arasında anlamlı bir fark vardır.

H₃: Sağlık çalışanlarının mantar yönetim algısı ile yaş dağılımları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3a}: Sağlık çalışanlarının yetersiz bilgi paylaşımı algısı ile yaş dağılımları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3b}: Sağlık çalışanlarının güç kaybı endişesi algısı ile yaş dağılımları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3c}: Sağlık çalışanlarının iletişim yetersizliği algısı ile yaş dağılımları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3d}: Sağlık çalışanlarının katılımcı yönetim algısı ile yaş dağılımları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₄: Sağlık çalışanlarının mantar yönetim algısı ile eğitim durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4a}: Sağlık çalışanlarının yetersiz bilgi paylaşımı algısı ile eğitim durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4b}: Sağlık çalışanlarının güç kaybı endişesi algısı ile eğitim durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4c}: Sağlık çalışanlarının iletişim yetersizliği algısı ile eğitim durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4d}: Sağlık çalışanlarının katılımcı yönetim algısı ile eğitim durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₅: Sağlık çalışanlarının mantar yönetim algısı ile meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{5a}: Sağlık çalışanlarının yetersiz bilgi paylaşımı algısı ile meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{5b}: Sağlık çalışanlarının güç kaybı endişesi algısı ile meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{5c}: Sağlık çalışanlarının iletişim yetersizliği algısı ile meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{5d}: Sağlık çalışanlarının katılımcı yönetim algısı ile meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir fark vardır.

2.2. Katılımcılar

Araştırmanın evreni Ordu Büyükşehir Belediyesi ve ilçelerindeki kamu ve özel sektör bünyesinde faaliyet gösteren sağlık kurumlarındaki sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Ordu İl Sağlık Müdürlüğü'nden alınan verilere göre, Ordu Belediyesi ve ilçelerindeki kamu ve özel sektör bünyesinde toplam 6997 sağlık personelinin çalıştığı ifade edilmiştir. İlgili sağlık müdürlüğünden alınan izinler ile araştırma için gerekli veriler, 2022 yılı Kasım ayı içerisinde toplanmıştır. Araştırmada zaman ve maliyet engelleri sebebiyle anket tekniği için kolayda örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Araştırma kapsamında oluşturulan veri toplama formu evreninin tamamına ulaştırılmak amacıyla elektronik ortamda sunulmuştur. Tabachnick & Fidell'e (2013) göre, " $N \geq 104 + m$; $m = \text{bağımsız değişken sayısı}$ " formülünden hareketle evreni temsil edebilecek minimum sayıya ulaşıldığı tespit edilmiştir.

Araştırmada analizlere tabi tutulan toplam 465 sağlık personelinin demografik özellikleri kapsamında cinsiyet durumları, yaş dağılımları, eğitim durumları, hangi sektörde faaliyet gösterdikleri ve sağlık personeli olarak mesleki anlamda çalıştıkları yıllara ilişkin betimsel analizler uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların yaş dağılımı 19 ile 58 arasında değiştiği ve yaş ortalamasının 32.14 (± 1.263) olduğu saptanmıştır. Ayrıca,

katılımcıların büyük çoğunluğunu %62.2' ile (N=289) kadın sağlık personelleri oluştururken, %42.2'inin (N= 198) bir lisans diplomasına sahip olduğu gözlemlenmiştir. Öte yandan, katılımcıların %66'sının (N= 307) kamu sektöründeki sağlık kurumlarında çalıştıkları ve % 41.1'inin (N= 191) mesleki süre açısından en fazla 1-5 yıl arasında dağılım gösterdikleri saptanmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak elektronik ortamda sunulan anket kullanılmıştır. Söz konusu veri toplama aracı, iki bölümden oluşmakta olup birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini (yaş durumları, cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan sektör ve mesleki çalışma süresi) belirleyen açık ve kapalı uçlu ifadeler bulunmaktadır.

Veri toplama formunun ikinci bölümünde ise sağlık personellerinin mantar yönetim algı düzeylerini ölçmek amacıyla Tekin ve Birincioğlu (2018) tarafından geliştirilen 19 ifadeli ve 4 alt boyutlu "*Mantar Yönetim Ölçeği*" kullanılmıştır. Alt boyutlar sırasıyla; yetersiz bilgi paylaşımı (6 ifade), güç kaybı endişesi (5 ifade), iletişim yetersizliği (4 ifade) ve katılımcı yönetim (4 ifade) şeklindedir. 5 Likert tipinde derecelendirilen ölçme aracında katılımcılarından ifadelerle "*1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen Katılıyorum, 4: Katılıyorum ve 5: Tamamen Katılıyorum*" şeklinde cevap vermeleri istenmiştir. Ölçme aracının orijinal formunda olduğu gibi bu çalışmada da 4, 5, 9, 10, 12 ve 14 numaralı ifadeler ters olarak kodlanmıştır. Yine ölçme aracının orijinal formunda Croanbach alpha güvenirlik katsayı değerleri sırasıyla; ölçeğin tamamı için 0.90; yetersiz bilgi alt boyutu için 0.89; güç kaybı endişesi için 0.87; iletişim yetersizliği için 0.81 ve katılımcı yönetim için 0.83 olarak rapor edilmiştir. Bu çalışmada ise ölçme aracının yapı geçerliliği ve güvenirliliğine ilişkin sonuçlar, bulgular bölümünde raporlanmıştır.

2.4. Veri Analizi Süreci

Araştırmanın veri setinde öncelikli olarak kayıp veya hatalı veri, uç değer kontrolleri ve normallik varsayımları analiz edilmiştir. Öncelikle veri setinde hatalı veriler gözden geçirilmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Daha sonra, kayıp veriler incelenmiş ve % 5'in üzerinde olan 17 veri setten çıkartılmıştır. Tabachnick & Fidell (2007)'e göre, kayıp veya hatalı verilerin %5'in altında olması tolere edilebilmektedir. Bir sonraki adımda veri setindeki değişkenlerde uç değer olup olmadığı ve normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığı Mahalanobis uzaklığına göre test edilmiş ve 12 veri aşırı ve uç değer olmaları

nedeniyle çıkartılmıştır (Morgan vd., 2004). Böylelikle, evrene dağıtılan 500 anket formundan 484 anket formu geri dönüş sağlanmış (geri dönüş oranı %96.8) ve kayıp veya hatalı ve uç değerler çıkartıldıktan sonra geriye kalan 465 anket ile analizlere devam edilmiştir. Öte yandan tek değişkenli normallik varsayımı için basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş ve söz konusu değerlerin ± 2.5 ve ± 4 arasında değerler aldığı gözlemlenmiştir. Elde edilen bu sonuçların veri setindeki değişkenlerin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir (Kline, 2019). Ölçme aracının geçerli olup olmadığını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, ölçme aracının tamamı ve boyutlar arası ilişkilerin ortaya konulmasında korelasyon analizi ve pearson korelasyon katsayıları esas alınmıştır. Ayrıca, araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla veriler üzerinde bağımsız örneklem için t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. İstatistiksel analizlerin uygulanmasında SPSS 22.0 ve LISREL paket programlarından faydalanılmıştır.

3. Bulgular

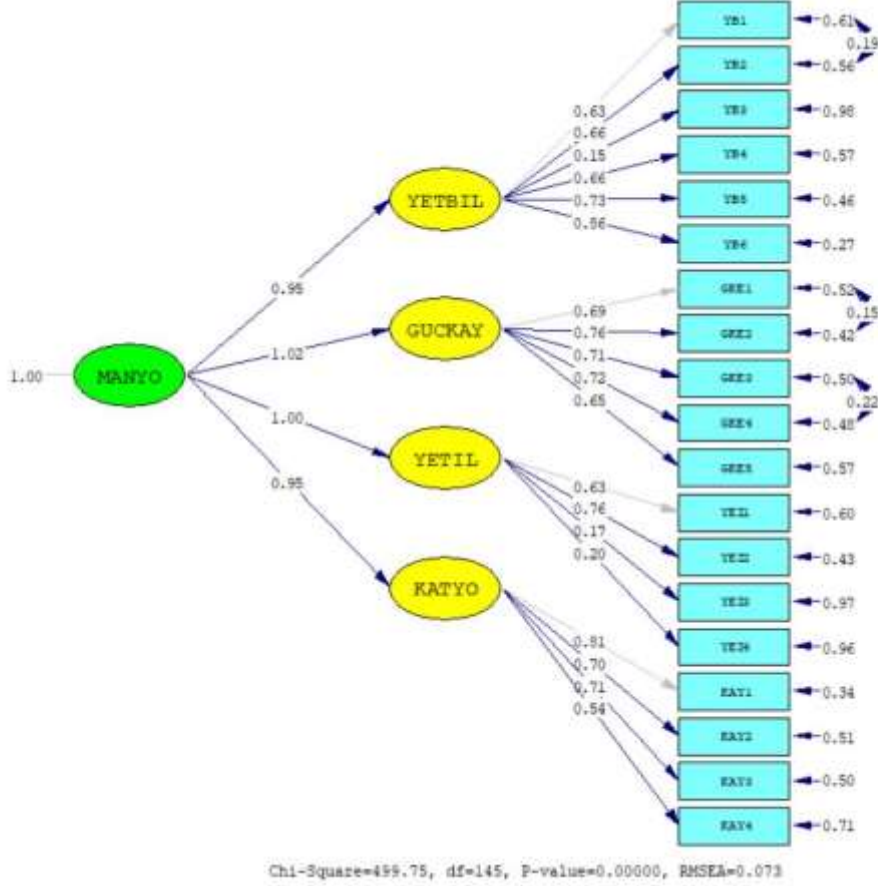
3.1. Ölçme Aracına İlişkin Geçerlilik Analizi Bulguları

Araştırma kapsamında kullanılan “Mantar Yönetim Algısı Ölçeği” ne yönelik ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, genellikle ölçek geliştirme ve önceden var olan bir ölçme aracının belirli bir örnekleme geçerliliğini test etme ya da önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını sağlamada kullanılmaktadır (Aytaç & Öngen, 2012). Doğrulayıcı faktör analizi genellikle tek faktörlü (ilişkisiz) model, birinci düzey çok faktörlü model ve ikinci düzey çok faktörlü model olmak üzere üç temel ölçüm modeli ile ölçeklerin yapısal geçerliliği üzerinden gerçekleştirilmektedir. Üç tip model stratejilerinden hareket ederek bir ölçeğin farklı ölçüm modellerinin karşılaştırılması yapılmakta ve en uyumlu modelin hangisi olduğu ortaya koyulmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014). Bu çalışmada mantar yönetim algısı ölçeğinin orijinal boyutlandırılmasına sadık kalınarak doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

Mantar yönetim algısı ölçeğinin 4 boyutlu yapısı için uygulanan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi bulguları, iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada, alt boyutlardan yetersiz bilgi paylaşımının 3. ifadesi ve iletişim yetersizliğinin 3. ifadesinin faktör yükleri düşük olduğu için modelden çıkartılmıştır. İkinci aşamada ise kalan ifadeler yeniden doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve elde edilen bulguların istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2/df = 327.75/165$; RMSEA= 0.059; GFI= 0.90; CFI= 0.98;

NFI= 0.97; NNFI= 0.97). Elde edilen ölçüm modelinin yapısal geçerliliği Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1. Mantar Yönetim Algısı Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları



Not: MANYO= Mantar yönetim algısı, YETBİL= Yetersiz bilgi paylaşımı, GUCKAY= Güç kaybı endişesi, YETİL= İletişim yetersizliği, KATYO= Katılımcı yönetim; Standardize olmayan beta (b) katsayıları rapor edilmiştir.

3.2. Ölçme Aracına İlişkin Betimleyici İstatistik ve Korelasyon Analizi Bulguları

Araştırmanın kapsamında oluşturulan hipotezleri test etmeden önce, mantar yönetim algısı ve alt boyutlarına ilişkin betimleyici istatistik sonuçları ve mantar yönetim algısı ile alt boyutları arasındaki pearson korelasyon sonuçları incelenmiştir. Ayrıca söz konusu değişkenlere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçlarında cronbach’s alpha katsayı değerleri referans alınmıştır. Elde edilen sonuçlar tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Mantar Yönetim Algısı ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimleyici İstatistik ve Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Betimleyici Bulgular				Pearson-Korelasyon Değerleri				
	\bar{X}	SS	Bas.	Çar.	1	2	3	4	5
1 Mantar Yönetim Algısı	3.01	.693	.312	-.267	(.91)				
2 Yetersiz Bilgi Paylaşımı	3.26	.766	.108	-.295	.871**	(.80)			
3 Güç Kaybı Endişesi	2.96	.917	.212	.226	.924**	.749**	(.85)		
4 İletişim Yetersizliği	2.89	.646	.172	.433	.790**	.568**	.663**	(.73)	
5 Katılımcı Yönetim	2.95	.833	.327	-.190	.893**	.711**	.770**	.600**	(.78)

Not: N= 465; **p<.001; Parantez içerisindeki değerler, croanbach alfa (α) katsayılarıdır.

Tablo 1'deki sonuçlara göre mantar yönetim algısı ve alt boyutları olan yetersiz bilgi paylaşımı ($r = .871$; $p < .001$), güç kaybı endişesi ($r = .924$; $p < .001$), iletişim yetersizliği ($r = .790$; $p < .001$) ve katılımcı yönetim ($r = .893$; $p < .001$) arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak $p < .001$ düzeyinde anlamlı ilişkiler vardır. Ayrıca değişkenlere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılıma sahip olduklarını göstermektedir. Son olarak, ölçme aracının güvenilirlik katsayısı ölçeğin tamamı için .91; yetersiz bilgi alt boyutu için .80; güç kaybı endişesi için .85; iletişim yetersizliği için .73 ve katılımcı yönetim için .78 olarak hesaplanmıştır.

3.3. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla katılımcıların mantar yönetim algısı düzeyleri ile demografik özellikleri (yaş durumları, cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan sektör ve mesleki çalışma süresi) arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olup olmadığı test edilmiştir.

Öncelikli olarak sağlık çalışanlarının demografik özelliklerinden iki kategorili olan cinsiyet durumları ve çalışılan sektör ile mantar yönetim algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Bağımsız örneklem t testinde değişkenlerin birbirinden bağımsız iki grubu ya da başka bir ifadeyle maksimumum iki kategoride oluşuyorsa ve bu grupların puanları arasındaki farkın önemli olup olmadığı araştırılıyorsa tercih edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2008; Kanbay ve Yalap, 2022: 77). Elde edilen sonuçlar tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2'de ki bağımsız örneklem t testi bulgularına göre, örneklemin demografik özelliklerinden cinsiyet durumları (1= kadın; 2= erkek) ile mantar yönetim algı düzeyleri ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. **Bu kapsamda H₁ hipotezi ve ilgili alt hipotezler desteklenmemiştir.**

Tablo 2. Bağımsız Örneklem t Testi Bulguları

Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
Mantar Yönetim Algısı	Kadın	289	3,00	,645	-.489	.625
	Erkek	176	3,03	,766		
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	Kadın	289	3,26	,716	-.058	.734
	Erkek	176	3,26	,849		
Güç Kaybı Endişesi	Kadın	289	2,95	,863	-.151	.880
	Erkek	176	2,97	1,000		
İletişim Yetersizliği	Kadın	289	2,86	,599	-1.008	.314
	Erkek	176	2,93	,716		
Katılımcı Yönetim Eksikliği	Kadın	289	2,93	,803	-.638	.524
	Erkek	176	2,98	,882		
Değişkenler	Sektör	N	\bar{X}	SS	t	p
Mantar Yönetim Algısı	Kamu	307	3,14	,695	5.519	.000
	Özel	158	2,77	,623		
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	Kamu	307	3,40	,758	5.526	.000
	Özel	158	2,99	,719		
Güç Kaybı Endişesi	Kamu	307	3,10	,917	4.899	.000
	Özel	158	2,67	,849		
Yetersiz İletişim	Kamu	307	2,98	,632	4.416	.000
	Özel	158	2,70	,637		
Katılımcı Yönetim Eksikliği	Kamu	307	3,07	,844	4.320	.000
	Özel	158	2,72	,765		

Not: N= 465; *p<.05

Öte yandan, sağlık çalışanlarının çalıştıkları sektör durumları (1= kamu; 2= özel) ile mantar yönetim algı düzeyi ($t= 5.519$; $p<.000$) ve alt boyutlardan sırasıyla yetersiz bilgi paylaşımı ($t= 5.526$; $p<.000$), güç kaybı endişesi ($t= 4.899$; $p<.000$), iletişim yetersizliği ($t= 4.416$; $p<.000$) ve katılımcı yönetim ($t= 4.320$; $p<.000$) arasında kamu sektöründe faaliyet gösteren sağlık çalışanları lehine istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir. **Elde edilen bu sonuçlara göre; H_2 , H_{2a} , H_{2b} , H_{2c} ve H_{2d} hipotezleri desteklenmiştir.**

Araştırmada, sağlık çalışanlarının iki veya daha fazla kategoriye sahip demografik özelliklerinden yaş dağılımı, eğitim durumları ve meslekte geçirilen süre ile mantar yönetim ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA), bağımlı değişkenin bir tane ancak en az üç ve daha fazla kategoriden oluştuğu, bağımsız değişken sayısının ise bir veya daha fazla olabileceği varsayımına dayanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2008; Kanbay ve Yalap, 2022: 91). Tek yönlü varyans analizi sonuçları tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Bulguları

Değişkenler	Yaş Dağılımı	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey-HSD
Mantar Yönetim Algısı	18-27 arası	102	295	683	.873	.418	-
	28-37 arası	191	300	692			
	38 ve üzeri	172	306	699			
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	18-27 arası	102	317	756	1.008	.366	-
	28-37 arası	191	327	754			
	38 ve üzeri	172	331	791			
Güç Kaybı Endişesi	18-27 arası	102	293	965	1.765	.172	-
	28-37 arası	191	288	905			
	38 ve üzeri	172	306	895			
Yetersiz İletişim	18-27 arası	102	286	548	.116	.890	--
	28-37 arası	191	290	656			
	38 ve üzeri	172	288	690			
Katılımcı Yönetim Eksikliği	18-27 arası	102	285	838	1.144	.320	-
	28-37 arası	191	295	827			
	38 ve üzeri	172	301	837			
Değişkenler	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey-HSD
Mantar Yönetim Algısı	Lise	71	284	558	7.649	.014	Lise ve Lisans MD (-.338*) Ön lisans ve Lisans MD (-.326*)
	Ön lisans	109	287	616			
	Lisans	198	318	696			
	Lisans üstü	87	297	792			
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	Lise	71	310	680	8.299	.005	Lise ve Lisans MD (-.327*) Ön lisans ve Lisans MD (-.412*)
	Ön lisans	109	302	682			
	Lisans	198	343	749			
	Lisans üstü	87	331	881			
Güç Kaybı Endişesi	Lise	71	277	797	6.077	.012	Lise ve Lisans MD (-.386*) Ön lisans ve Lisans MD (-.395*)
	Ön lisans	109	276	858			
	Lisans	198	316	900			
	Lisans üstü	87	290	103			
Yetersiz İletişim	Lise	71	284	628	3.397	.001	Lisans ve Lisans üstü MD (-.248*)
	Ön lisans	109	285	558			
	Lisans	198	299	647			
	Lisans üstü	87	274	730			
Katılımcı Yönetim Eksikliği	Lise	71	266	677	8.514	.035	Lise ve Lisans MD (-.494*) Ön lisans ve Lisans MD (-.360*)
	Ön lisans	109	279	794			
	Lisans	198	315	835			
	Lisans üstü	87	293	887			
Değişkenler	Mesleki Süre	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey-HSD
Mantar Yönetim Algısı	1-5 yıl arası	191	297	709	2.928	.750	-
	6-10 yıl arası	149	296	708			
	11 yıl ve üzeri	125	314	635			
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	1-5 yıl arası	191	321	807	3.337	.610	-
	6-10 yıl arası	149	320	775			
	11 yıl ve üzeri	125	341	680			
Güç Kaybı Endişesi	1-5 yıl arası	191	291	926	1.908	.195	-
	6-10 yıl arası	149	290	959			
	11 yıl ve üzeri	125	309	839			
Yetersiz İletişim	1-5 yıl arası	191	288	662	3.92	.674	--
	6-10 yıl arası	149	286	635			
	11 yıl ve üzeri	125	293	637			
Katılımcı Yönetim Eksikliği	1-5 yıl arası	191	287	844	4.150	.017	1-5 yıl arası ve 11 yıl ve üzeri MD (-.261*)
	6-10 yıl arası	149	290	835			
	11 yıl ve üzeri	125	313	794			

Not: N= 465; *p<.05; MD= Mean Difference (Ortalama Farkı)

Tablo 3'teki ANOVA analizi sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının demografik özelliklerinden sadece eğitim durumları ve meslekte geçirdikleri süre ile mantar yönetim algısı ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farkların hangi gruplar arasında gerçekleştiğini tespit etmek için Post-hoc testlerinden Tukey-HSD yöntemi tercih edilmiştir.

Katılımcıların yaş dağılımları ile mantar yönetim algısı ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir fark tespit edilememiştir. **Bu nedenle, H_3 hipotezi ve ilgili alt hipotezler desteklenmemiştir.** Ancak, katılımcıların eğitim durumlarından lise veya lisans düzeyi mezun olanların mantar yönetim algı düzeyleri ve alt boyutlarına ilişkin sırasıyla; mantar yönetim algısının tamamı için $MD=-.338$; $p<.05$ ($F= 7.649$; $p<.014$); yeteriz bilgi paylaşımı alt boyutu için $MD=-.386$; $p<.05$ ($F= 8.299$; $p<.005$); güç kaybı endişesi alt boyutu için $MD=-.386$; $p<.05$ ($F= 6.077$; $p<.001$) ve katılımcı yönetim eksikliği alt boyutu için $MD=-.338$; $p<.05$ ($F= 8.514$; $p<.035$) lise düzeyinde sağlık çalışanları lehine istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir. Benzer şekilde ön lisans veya lisans seviyesi bir diplomaya sahip olan sağlık çalışanlarının mantar yönetim algı düzeyleri ve alt boyutlarına ilişkin sırasıyla; mantar yönetim algısının tamamı için $MD=-.326$; $p<.05$ ($F= 7.649$; $p<.014$); yeteriz bilgi paylaşımı alt boyutu için $MD=-.412$; $p<.05$ ($F= 8.299$; $p<.005$); güç kaybı endişesi alt boyutu için $MD=-.395$; $p<.05$ ($F= 6.077$; $p<.001$) ve katılımcı yönetim eksikliği alt boyutu için $MD=-.360$; $p<.05$ ($F= 8.514$; $p<.035$) ön lisans mezunu sağlık çalışanları lehine istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir. Lisans veya lisans düzeyinde eğitim gören sağlık çalışanlarından sadece yetersiz iletişim alt boyutu için $MD=-.248$; $p<.05$ ($F= 3.397$; $p<.001$) lisans düzeyinde eğitim gören sağlık çalışanları lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. **Bu sonuçlara göre, H_4 , H_{4a} , H_{4b} , H_{4c} ve H_{4d} hipotezleri desteklenmiştir.**

Son olarak sağlık çalışanlarının mesleki süreleri ile mantar yönetim algısı ve alt boyutları ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmış ve alt boyutlardan sadece katılımcı yönetim eksikliği ile meslekte 1-5 yıl arası çalışanlarla 11 yıl ve üzeri çalışanlar arasında 1-5 yıl arası sağlık çalışanları lehine ($MD=-.261$; $p<.05$ ($F= 4.150$; $p<.017$)) istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. **Bu bağlamda H_{5d} alt hipotezi desteklenirken, ilgili diğer hipotezler desteklenmemiştir.**

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Mantar yönetim yaklaşımı, yönetim literatürüne mantarların karanlıkta ve ışık görmeyen bir yerde üzerlerine gübre atılarak yetiştirilme sürecinden esinlenerek ortaya çıkmış yeni bir kavramdır. Mantar yönetim, çalışanlara gerekli olan kaynakların verilip onlarla tek yönlü bir iletişimin kurulduğu, çalışanların bilgilere erişiminin kısıtlanıp kararların paylaşılmadığı bir yönetim tarzı olarak ifade edilmektedir. Mantar yönetimde çalışanlarla yöneticiler arasında bilgi asimetrisi bulunmaktadır. Bu tarz yönetimde çalışan işleri mekanik bir şekilde yapmakta, sadece işlerine odaklanmakta ve kurumun genel durumu hakkında bilgiye sahip olmamaktadır. Çalışanları ışıksız (bilgisiz) bırakmak onlardan sadece performans beklemek tüm işletmeler açısından büyük bir sorun olup çalışanı değersizleştiren bir süreç olabilmektedir. Kurumun performansını öncelik gören yöneticiler, çalışanı mantar olarak görebilmektedirler.

Bu çalışmanın amacını, sağlık sektöründe görev yapan sağlık çalışanlarının işletmelerinde algıladıkları mantar yönetim düzeylerinin ölçülmesi ve ilgili çalışanların demografik değişkenleri ile mantar yönetim algıları arasındaki farklılıkların tespit edilmesi oluşturmaktadır. Çalışma hem kamu hem de özel sektörde gerçekleştirilmiştir. Öte yandan, araştırma verilerinin sadece belirli bir örneklem üzerinden ve belirli bir zaman diliminde elde edilmesi, temel kısıtını oluşturmaktadır.

Araştırma neticesinde, kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının mantar yönetim algılarının, özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarına kıyasla daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç Kılıç & Yazar-Poyraz (2021)'ın kamu ve özel hastane çalışanları üzerinde yaptığı, mantar yönetim ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma sonucuyla benzerlik göstermektedir. Elde edilen sonuca göre, kamu hastanelerinde demokratik, katılımcı ve şeffaf bir yönetimin olmadığı görülmektedir. Bu durumda özel hastanelerin yönetiminde ise bilgilerin çalışanlarla paylaşıldığı, çift yönlü iletişimin benimsendiği, alınan kararlarda çalışanların söz sahibi olduğu söylenebilir. Çalışan ve yöneticiler arasında iletişim kopukluğu olursa ayrıca bilgi paylaşımı sınırlı ve buna bağlı olarak birbirlerinden farklı düşünürlerse aynı amaca hizmet edemeyebilirler. Yönetici tarafından mantar yönetime maruz bırakılan sağlık çalışanının motivasyonu düşebilir ve bu durum da hizmet kalitesine yansıtılabilir.

Eğitim durumuna göre mantar yönetim algısı anlamlı bir şekilde farklılaşmış olup katılımcıların eğitim düzeyi arttıkça mantar yönetim algısının da azalış gösterdiği, lise

düzeyinin en yüksek değerlere sahip olduğu tespit edilmiştir. Yönetimin eğitim seviyesi konusunda ayırım yapmadan çalışanlarla katılımcı bir yönetim tarzı benimsemesi mantar yönetim algısını azaltabilecektir.

11 yıl ve üzeri deneyime sahip sağlık çalışanlarının 11 yıldan daha az çalışanlara kıyasla daha fazla katılımcı yönetim eksikliği algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların mesleki deneyimleri arttıkça yönetsel algılarının da doğru oranda arttığı görülmektedir. İşe yeni başlayan ve mesleki çalışma süresi az olan çalışanların yönetsel algılarında azalma olduğu şeklinde ifade edilebilir. Mesleki çalışma süresinin, katılımcıların yönetime yönelik duygu, düşünce, tutum, davranış ve algılarına yansıdığı görülmektedir. Yönetimin karar alırken deneyimi fazla olan çalışanların tecrübe ve gözlemlerinden faydalanılarak kararlara katılımlarının sağlanması, onlarla bilgi paylaşımında bulunulması mantar yönetim algılarında azalma sağlayabilecektir.

Sonuç olarak mantar yönetim ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; yöneticilerin genellikle mantar yönetim tarzını benimsediği, yüz yüze iletişim kurulmadığı, çalışanlarla arasında bilgi asimetrisinin olduğu ve bilgi akışının sınırlı olduğu çalışanlar tarafından vurgulanmaktadır. Yöneticiler kurumsal hedeflere ulaşmak için etkili iletişim konusunda düzenli eğitim ve etkinlikler yapmaya özen göstermelidirler. Çalışanlarla toplantılar yapılarak onları ilgilendiren konularda bilgilendirmeler yapılmalıdır. Karar verme süreçlerinde katılımcı yönetim tarzının benimsenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Sınırlı bilgiye ulaşan çalışanlardaki güvensizlik, değersizlik hissinin yöneticiler tarafından değerlendirilmesi ve önleyici tedbirlerin alınması gerekmektedir. İşletmelerin personelle net, şeffaf, katılımcı bir yönetim benimseyip verileri paylaşması çalışanın motivasyon ve performansını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bu durum da üretkenliği artırmaktadır. İşletmelerin rekabet ortamında doğru stratejilerle hedeflerine ulaşma noktasında yönetim tarzını iyileştirmesi ve iyi bir iletişim ağı kurmaları önerilmektedir.

Mantar yönetimi, daha birçok yönlerinin keşfedilmesi gereken ve çalışma doygunluğuna ulaşmamış bir kavramdır. Literatürde mantar yönetimi ile ilgili yapılan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Yapılan çalışma bu boşluğu doldurup, literatüre katkı sağlayacak niteliktedir. Mantar yönetim kavramını tam manasıyla açıklayabilmek için; örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel sinizm, stratejik yönetim, liderlik, örgütsel bağlılık, performans, iş

tatmini, işten ayrılma niyeti, kriz ve risk yönetimi gibi birçok farklı değişkenler ile incelenerek nicel çalışma sayısı artırılmalıdır. Yeni yapılacak çalışmalar, farklı sektörlerde görev yapan çalışanlar üzerinde uygulanarak sonuçlar karşılaştırılabilir. Mantar yönetim algısının farklı sektörlerdeki organizasyonlarda araştırılması ve farklı kavramlarla incelenmesi ile anlaşılabilirliğinin artacağı ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Destek Bilgisi: Bu çalışma için herhangi bir kuruluştan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında menfaat çatışması bulunmamaktadır.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, 1964 Helsinki deklarasyonuna ve etik standartlara uygundur.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm sağlık çalışanlarından bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

Kaynakça

- Açıkgöz, B. & Saban, M. (2008). Yeni bir yönetim aracı: Defterleri açmak. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(4), 138-155.
- Akduru, H. E. & Arslantaş, C. (2021). Mantar yönetim yaklaşımının örgüte karşı sapkın davranışlara etkisi üzerine sektörlerarası bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 9(2), 67-84.
- Aytaç, M. & Öngen, B. (2012). Doğrulayıcı faktör analizi ile yeni çevresel paradigma ölçeğinin yapı geçerliliğinin incelenmesi. *İstatistikçiler Dergisi: İstatistik ve Aktüerya*, 5(1), 14-22.
- Baxter, L. (2005). Top definition mushroom management. www.urbandictionary.com/author.php?author=Lance+Baxter, Erişim tarihi: 29.10.2021
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi: Ankara.
- Çakmak, E., Samastı, M., Önden, İ. & Bayraktar, C. (2019). Organize sanayi bölgelerindeki klasik yönetim modelinden yönetim modeline geçiş. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi 13. Uluslararası Kamu Yönetimi Sempozyumu Bildirileri Özel Sayısı*, 428-446.
- Çetinkaya, F. F. & Altıntaş, M. (2021). Whistleblowing (Erdemli raporlama) ve mantar yönetim arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(2), 781-793.
- Çınar, F. & Toker, K. (2019). Hastane yöneticilerinin stratejik yönetim araçlarını bilme ve kullanım düzeylerinin örgütsel inoovasyona etkisi. *Turkish Studies-Social Sciences*, 14(5), 2117-2134.
- Davis, Tim R. V. (1997). Open-book management: Its promise and pitfalls, *organizational dynamics*, 25(3): 7-20.
- Gupta, M. & Shaheen, M. (2017). Impact of work engagement on turnover intention: Moderation by psychological capital in India. *Business: Theory and Practice*, 136-143.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Herman, R. E. (1997). *The Process of excelling: the practical how-to guide for managers and supervisors greensboro. nc: Oakhill Press Google Books.*
- Kâhya, V. & Ceylan, E. (2019). İş performansını artırmada yeni bir yaklaşım: Mantar yönetim. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(45), 3773-3781.
- Kanbay, Y. & Yalap, O. (2022). *SPSS ile temel veri analizleri*. Ankara: Akademisyen Kitabevi A.Ş.
- Kılıç, T. & Olgun, H. (2017). Mantar yönetim yaklaşımı. *Örgütsel Davranış Araştırmalar Dergisi*, 2(2): 106-113.

- Kılıç, T. (2015). Mushroom management theory: Sample of health sector. *Academy of Strategic Management Journal*, 14 (Special Issue), 85-91.
- Kılıç, T., & Yazar-Poyraz, Z. (2021). Relationship between mushroom management and intention to leave work: A study of public and private health workers. 6. *International Health Sciences and Management Conference* (ss. 188), 20-22 Mayıs 2021, Isparta.
- Kline, R. B. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması* (S. Şen, Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Küleççi, M.K., Özbozkurt, O.B. & Bahar, E. (2020). The mediating role of mushroom management within the impact of job stress on intention to leave. *Journal of Business Research-Turk*, 2020, 12(1), 361-371.
- Laplante, A P. & Neill, J. C. (2006). *Antipatterns: Identification, refactoring, and management*. Boca Raton New York: Taylor & Francis Group. Auerbach Publications.
- Mar, A. (2011). Mushroom management. <https://management.simplicable.com/management/new/mushroom-management> Erişim Tarihi: 14.11.2022
- Morgan, G. A., Leech, N. L. Gloeckner, G. W. & Barrett, K. C. (2004). *SPSS for introductory statistics: Use and interpretation*. Psychology Press.
- Mumcu, A. & Aras, M. (2021). The mediating role of the interactional justice on the effect of mushroom management on organizational cynicism, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(2), 300-316.
- Osmanoğlu H. & Üzüm H. (2020). Gençlik ve spor il müdürlükleri çalışanlarının mantar yönetimi algı düzeyleri üzerine bir araştırma. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 293-302.
- Örgev, C. & Şahinli, S. (2018). Mantar yönetimi yaklaşımı: Kamu – özel hastaneler karşılaştırması, 2. *Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi*, 2018, (ss. 800-827).
- Özdemir, F. S. (2019). Finansal raporlama standartlarının bilgi asimetrisini azaltıcı rolüne dair teorik inceleme. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21(3), 581-602.
- Smart, J.M. (2012). Saving the titanic - crowdsourcing to find hard solutions and unlearning to implement them. <https://eversmarterworld.com/tag/developmental-futures/> Erişim Tarihi: 20.11.2022
- Smith, Gregory P. (2002). Mushroom management - don't keep your workforce in the dark. <https://www.zenbusiness.com/blog/mushroom/>, Erişim tarihi: 29.10.2022
- Smith, N. (2015). Research report: One in four employees leave due to mushroom management, <https://www.geckoboard.com/blog/research-report-one-in-four-employees-leave-due-to-mushroom-management/>, Erişim Tarihi: 16.09.2022
- Spacey J. (2020). 7 examples of mushroom management. <https://simplicable.com/en/mushroom-management>, Erişim tarihi: 22.10.2022
- Şen, B. (2019). Turizm işletmelerinde mantar yönetim yaklaşımı ve örgütsel bağlılığın değerlendirilmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2019, Gümüşhane.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson Education.
- Tarcan, G. Y., Erigüç, G., Kartal, N., Koca, G. Ş., & Karahan, A. (2020). The effect of mushroom management style and perceived supervisor support on employee performance: 'An application with university hospital employees. *Int J Health Plann Mgmt*, 36, 532-544.
- Tekin, E. & Birincioğlu, N. (2018). Mantar yönetim ölçeği geliştirilmesi üzerine bir çalışma. *Business and Economics Research Journal*, 9(1): 169-185.
- Whittick, S. (2015). 3 Signs you're a mushroom manager and how to stop, <https://www.geckoboard.com/blog/3-signs-youre-a-mushroom-manager-and-how-to-stop/>, Erişim Tarihi: 15.10.2022
- Zou, X., Chen, X., Chen, F., Luo, C., & Liu, H. (2020). The influence of negative workplace gossip on knowledge sharing: Insight from the cognitive dissonance perspective. *Sustainability*, 12(8), 3282.

Türkiye’de Girişimci Liderlik: Ahmet Mukdat Ziylan’ın Bir Kooperatifçilik Hikayesi Analizi¹

Gülcan ÖZBOLAT² 

Öz

Bu araştırma ile girişimci liderliğin Türkiye örneği üzerinde incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda, Ahmet Mukdat Ziylan’ın biyografik eserinde yer alan “Bir Kooperatif Hikayesi” isimli hikâye içerik ve söylem analizine tabi tutulmuştur. Çoğunlukla siyasal iletişim alanında, söylem analizi yapmak için kullanılan değerlendirici analiz yöntemi örgütsel davranış alanında uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, girişimci liderliğin alt boyutları arasındaki yenilikçilik, proaktiflik ve risk alma boyutlarına ek olarak dayanıklılığın da önemli bir yere sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca proaktiflik, risk alma ve dayanıklılık boyutlarında sosyal sermayenin de etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Elde edilen sonuçların, yazın ve uygulamaya katkıları tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Girişimci liderlik, Dayanıklılık, Nitel araştırma.

Entrepreneurial Leadership in Türkiye: A Cooperative Story Analysis of Ahmet Mukdat Ziylan

Abstract

This research aims to understand the roots of entrepreneurial leadership in Turkey. A Cooperative Story, a story from Ahmet Mukdat Ziylan’s biographical book, was subjected to content and discourse analysis. The evaluative analysis approach is generally used in political communication however, this study applies to organizational behavior. This research defines the dimensions of entrepreneurial leadership as innovation, proactivity, and risk-taking. It is found that resilience is a critical aspect of entrepreneurial leadership. According to the study, social capital can affect proactivity, risk-taking, and resilience. The conclusion section discusses the contributions of the findings to the literature.

Keywords: Entrepreneurial leadership, Resilience, Qualitative research.

1. Giriş

Girişimcilik; bir yandan yeni iş modellerini, yeni ürünleri kullanıma sunarak pazar genişlemesi sağlarken bir yandan da iş gücüne katılım ve üretim alanlarında yeni imkanlar sunmaktır. Girişimcilik istihdam arttırıcı etkisiyle işsizliğin azalmasına, üretimin arttırılması ile de ekonominin büyümesine katkı sağlamaktadır. Ülkemiz gibi, genç nüfusu yoğun, üniversite eğitiminin yaygın olduğu ülkelerde istihdam yaratma önem kazanmaktadır.

¹ Bu araştırma, 1- 2 Kasım 2019 tarihinde Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen 7. Örgütsel Davranış Kongresi’nde sunulan bildirinin genişletilmiş ve revize edilmiş halidir.

² Dok. Öğr., İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Örgütsel Davranış ABD, gulcan.ozbolat@gmail.com

TÜİK tarafından 2 yılda bir yayınlanan Girişimcilik İstatistiklerine göre; 2017 yılında işveren olarak iş hayatına katılan girişimcilerin oranı %13,9 olmuştur. Yeni kurulan girişimler içinde her 100 işletmeden yaklaşık olarak %5'i (%4,6) istihdam sağlamaktadır. TÜİK İş Gücü İstatistiklerinin Temmuz 2019 verilerine göre; işsizlik oranının %13,9 olduğu ilan edilmiştir. Hem işgücüne katılım hem işsizlik oranlarının düşürülmesi hem de ekonomik faaliyetlerin arttırılması açısından yeni girişimler önem arz etmektedir. TÜİK'in Girişimcilik Raporu'nda, 2015 yılı için, her 100 girişimci işletmeden yaklaşık olarak 11'inin (tüm girişimciler içinde %10,9'u) ölümünün gerçekleştiği yani işletmenin kapatıldığı belirtilmektedir. Bu noktada işletmenin kurucusu girişimcilik rolü dışında hem liderlik hem de yöneticilik görevlerini de üstlendiğinden işletmelerin sürdürülebilirliği açısından girişimci bir liderde olması gereken özelliklerin belirlenmesinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Bu araştırma; temel olarak "Girişimci liderlerin sahip olmaları gereken tutumlar nelerdir" sorusuna yanıt aramaktadır. Bu konuyu araştırmak için Ahmet Ziyilan'ın "İki Çift Söz Yeter" isimli otobiyografik eserindeki "Bir Kooperatif Hikayesi" içerik analizi ve söylem analizi yöntemleri ile incelenmiştir. Bu kapsamda ülkemizde girişimci liderleri başarıya ulaştıran tutumları tespit etmenin hem yazına hem de uygulamaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Girişimci Liderlik

Liderlik ve girişimcilik gibi iyi tanımlanmış, teori ve pratik alanlarda başarı ile uygulanabilen iki alanın bir arada araştırılmasına yönelik çalışmalar henüz başlangıç aşamasındadır (Roomi ve Harrison, 2011). Fernald ve diğerlerine göre (2005: 5); stratejik liderlik, problem çözme becerisi, karar verme, riskleri kabul etme ve uzlaşma becerisi liderlik ve girişimcilik yazınlarında her iki alanın da kabul ettiği ortak başarı ölçütleridir.

Yazında girişimci liderlik tanımları zaman içinde değişiklik göstermektedir. Cunningham ve Lischeron (1991)'a göre girişimci liderlik; hedefleri açıkça belirleme, fırsat yaratma, çalışanları güçlendirme, örgütsel yakınlığı koruma ve insan kaynakları sistemini geliştirmeyi kapsamaktadır. Nicholson (1998) girişimci liderleri, girişimci olmayan ve lider olmayanlardan ayıran özelliklerin arasında; yüksek risk alma davranışı, açık olma, başarıya ihtiyacı ve daha az ihtiyatlı olmanın bulunduğunu belirtmektedir. Ireland ve diğerleri ise (2003) girişimci liderliği yetenek olarak tanımlamakta olup bu yeteneğin takipçileri etkileme ve avantaj arama ile fırsat arama davranışları vasıtasıyla kaynakların stratejik kullanılmasının bir karışımı olduğunu ifade etmektedir. Girişimci liderliğin, girişimin

kuruluşu aşamasında fikir yaratma, girişimin sonraki dönemlerinde ise fikri yapılandırma ve fikri tanıtmayı kapsadığını belirten Cogliser and Brigham (2004); bu nedenle girişimci liderin fırsatları tanımanın yanı sıra potansiyel hedefe ulaşmak için kaynakları önemine göre sıralama becerisine sahip olması gerektiğini belirtmektedir.

Gupta ve diğerleri (2004); stratejik değer yaratabilen, kendisini bu değerini kullanımlarına adanmış destekleyici bir takipçi kitlesini bir araya getirebilen ve harekete geçirmek için kullanılabilen vizyoner senaryolar yaratmanın girişimci liderlikte önemli olduğunu ifade etmektedir. Girişimci liderlik, fırsatları belirlemeyi, güvenliğin ötesinde risk almayı ve takip edilecek kadar kararlı olmayı birleştiren benzersiz bir kavramdır (Kuratko, 2007).

Surie and Ashley (2008) ise; yüksek hızlı ve belirsiz ortamlarda inovasyon ile adaptasyonu sürdürebilen liderlik türü olduğunu ileri sürmektedir. Girişimci liderlik, “liderin aynı zamanda iş yeri sahibi olması durumuna dayanan liderlik şekli” olarak tanımlanmaktadır (Bremer, 2009). Girişimcinin işletmeyi kurması sonrasında örgüt içinde yöneticilik ve liderlik rollerini de üstlenmesi girişimci liderliğin temelini oluşturmaktadır (Şeşen ve Burmaoğlu, 2012). Leitch ve diğerleri (2013) girişimci liderlik tarzının genel anlamından ziyade, girişimlerde gerçekleştirilen bir liderlik rolü olduğunu altını çizmektedir. Girişimci liderlik, Renko ve diğerlerine (2015) göre; grup üyelerinin, girişimcilik fırsatlarını tanımlarını ve bunlardan yararlanmayı da içeren örgütsel hedeflere ulaşılmasına yönelik performansını etkilemeyi ve yönlendirmeyi de barındırmaktadır.

Yazında kavrama yönelik tanımlar değerlendirildiğinde, liderlik ve girişimcilik yazınında da olduğu gibi, kişisel özelliklerden davranışa ve sonrasında da performansı da içine alan özelden genele bir anlamlandırma olduğu görülmektedir.

Girişimciliğin ortaya çıkışında belirleyici bir önemi olan yenilikçilik; varlık yaratmak için mevcut kaynaklarla yeni bir yeteneği ortaya çıkarmaktır (Drucker, 1985). Johnson’a göre (2001), yenilikçilik yeni bir ürün ortaya çıkarmak dışında iş modeli yeniliği, operasyonel ve lojistik yenilik, kullanılan pazarı değiştirmek, mevcut ürün ya da hizmetin farklı kullanılması, AR-GE ürün gelişimi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Proaktiflik; yeni fırsatları değerlendirmek için istek ve öngöründe bulunulması açısından önemlidir (Lumpkin ve Dess, 1996). Risk alma; belirsizliğe karşı toleransı yüksek ve gelecek için sorumluluk almaya istekli bireylerin davranışlarını tanımlamaktadır (Chen, 2007). Covin ve Slevin (1991), liderin hem örgütün dış çevresinden (bulunduğu sektör) hem de iç çevresinden

(kültür) işle ilgili risk almaya teşvik edebileceği gibi etmeme durumu da olabileceğini belirtmiştir.

3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma temel olarak Türkiye özelinde girişimci liderliği ve bu liderlik özelindeki motivasyon, tutum ve davranışları anlama amacını gütmektedir. Bu kapsamda, 1970’li yıllarda kendi şirketini kuran Ahmet Mukdat Ziylan’ın “İki Çift Söz Yeter” isimli kitabındaki ‘Bir Kooperatif Hikayesi’ analiz edilmiştir. Bu hikâyenin konuyu araştırmak için tercih edilmesinin iki nedeni vardır. İlk neden olarak; “İki Çift Söz Yeter” isimli kitap, Ahmet Mukdat Ziylan’ın bir gazetede kendisinin yazdığı köşe yazılarının toplanması ile hazırlanmıştır. Yazarın kişisel tecrübelerini, kendisinin kaleme alması dönem içerisindeki tutumlarını belirlemek açısından önemlidir. Çünkü bireyler iletişim kurduklarında, kendi tutum ve düşüncelerini, kendi zihinsel şemaları çerçevesinde aktarmaktadır (Aronson ve diğerleri, 2012). İkinci neden ise, girişimin başarılı olmasıdır. Bugün işletme, hayatına ikinci kuşak yöneticileriyle, büyüyerek devam etmektedir. İlgili hikâye, yayınlanmış bir kitapta yer aldığından 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’nun 80. Maddesinin C fıkrasının 03/03/2004 tarihli ve 5101/23 sayılı değişikliğinde yer alan 23. Maddesinin 1.bentine bağlı olarak izin alınmaksızın kullanılmıştır. Eser basılı eser olduğundan, araştırma kapsamında insan denek kullanılmaması nedeniyle etik onay belgesi alınmamıştır.

Bu hikâye, içerik ve söylem analizi yöntemleri ile incelenmiştir. İçerik analizi kapsamında yapılan kodlamalar, olay – cümle – kod olmak üzere, genelden özele sınıflandırılmıştır. İçerik analizi sonucunda ortaya çıkan girişimci liderlik ile ilgili boyutları temsil eden ifadelerle yönelik söylem analizi yapılmıştır. Bu kapsamda, tutumun gücünü belirlemek için cümle içinde kullanılan ismi niteleyen sıfatlar, mesaj içindeki miktar / azlık-çokluk zarflarını içeren sözcükler değerlendirme kapsamına alınmıştır (Bilgin, 2014). Tutumları ölçmek için Osgood (1952) tarafından geliştirilen değerlendirici analiz yöntemi kullanılmıştır. Değerlendirici analizde, tutumların şiddeti (0,1,2) ve yönü (pozitif, nötr, negatif) belirlenmiştir. Tablolaştırmada ise Holsti (1968)’nin geliştirdiği teknik kullanılmıştır. Daha sonra bu değerlerin ağırlıklı ortalaması alınarak tutumun şiddeti ve yönü belirlenmiştir. Yapılan yazın taramasında, çoğunlukla siyasal iletişim alanında, söylem analizi yapmak için kullanılan bu yöntemin örgütsel davranış alanında ilk defa uygulandığı tespit edilmiştir. İletişim alanında kullanılan yöntemden farklı olarak, Ziylan’ın ortalama

girişimcilik tutumunu ölçmek için olması muhtemel maksimum ve minimum değerler tespit edilmiş ve 5’li skalaya göre değerlendirme yapılmıştır.

4. Bulgular

4.1. İçerik Analizi

Detayları Tablo 1’de gösterilen içerik analizindeki 1 numaralı satırda yer alan ifadeler yenilikçilik boyutuna işaret etmektedir. Mevcut işlerin yürütülmesi için atölyelerin iş modelinin değiştirilmesi sağlanarak, ihtiyaç duyulan makinalar ile yapılan işleri diğer ustalara vermek yerine, işlerin bedelinin kooperatif üyelerine geri döneceği bir sistem kurularak hem parça başına düşen maliyeti azaltmak hem yeni istihdam olanağı sağlamanın mümkün olacağı belirtilmektedir. Ayrıca bölgenin isminin ayakkabıcılık sektörü ile özdeşleşerek şehrin çekiciliğini ve istihdamı arttıracacağı düşünülmektedir.

2 numaralı satırda projenin kabataslak planı anlatılmaktadır. Proaktiflik ve sosyal sermayeye atıfta bulunulan 3 ve 4 numaralı ifadeler projenin hayata geçirilebilmesi için atölyelerin ziyaret edilerek projenin anlatılması ve esnafın desteğinin istenmesi ile ilgilidir. Öncelikle, Ayakkabıcılar Esnafı Başkanı Bilal Kâhkecioğlu ile görüşülmüş kendisinden ziyaretleri birlikte yapmak için destek istenmiştir. Ziylan’ın içinde bulunduğu sektörü ve kendisini daha iyi bir konuma taşıyacak, katma değeri yüksek fikirleri hayata geçirmek adına adım atması proaktiflik boyutuna işaret ederken projeyi ayakkabı atölyeleri ile paylaşma konusunda esnaf odası başkanının desteğine ihtiyaç duyması sosyal sermayeye ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

5. satırda görüştükleri dördüncü esnafın kendisini dolandırıcı olarak suçlaması ile karşısında cevap verememesi, o dönem içerisinde, özgüveninin düşük olduğuna işaret etmektedir. İlk girişimcilik denemesi olduğu için dayanıklılığının ve kendine güveninin yüksek olmadığı anlaşılmaktadır. 6 numaralı ifadede geçmişte yaşanan olayın analizini yapmaktadır. Başkalarının duygularının farkında olmak olarak da açıklanan duygusal zekanın boyutlarından biri olan öz-farkındalığa (Goleman, 1998) atıfta bulunmaktadır.

7 ve 8 numaralı ifadelerde, mali kaynaklarının kısıtlı olduğu, çok bilgili olmadığı bir konuda, başkanın kendisini teselli ederek yanında olması ve işi kendisinin yapması için cesaretlendirmesi risk almaya ilişkin tutumunu etkilemiştir. Burada aldığı sosyal destek ile risk alması başarıya ulaşmasında etkili olmuştur. 9 numaralı ifadede, kendisini dolandırıcı olmakla itham eden ustanın risk almadığı için yaşadıklarını ve başarısızlıklarını

anlatmaktadır. 10 numaralı ifadede ise etrafında bulunan kişilerin sağladığı sosyal sermayenin, desteklerinin dayanıklılığını arttırdığını ifade etmektedir. “Müteşebbis ruhlu insanları desteklemek lâzım.” cümlesi ile girişimcilerin desteklenmesinin önemi vurgulanmaktadır.

Girişimcilik motivasyonunu açıkladığı 11 numaralı cümlede, “Nasıl yaparsam daha iyisini yaparım?” düşüncesi çerçevesi ile şekillendiği tespit edilmiştir. Yapılacak işteki niyetin sonucu etkilediği vurgulanmaktadır. Bu ifadeler Skinner’ın Sonuçsal Şartlandırma Teorisi’ne atıfta bulunmaktadır. Teoriye göre; yapılan işe yönelik niyetin iyi veya kötü olmasına göre sonuçların ödül veya ceza olacağı belirtilmektedir (Koçel, 2017).

Tablo 1 – Bir Kooperatif Hikayesi İçerik Analizi

İfadeler	İçerik analizi	Boyutlar
1 “Bizim freze işine girişimiz, iyi niyetli bir proje ile başladı... Kalfalık yaptığımız o günlerde... Bir kooperatif projesi... Kendisi başlamadan biten fakat geleceği çok güzel, bir temel olan proje... Nedir projenin muhtevası? Antep'teki ayakkabı üzerine çalışan insanların ortak olacağı bir fabrika... Ayakkabıcıların ihtiyaç duyduğu freze, makine dikiş işlerini yapacak. Devamı gelecek, meslektaşların dayanışmasından kuvvet bulacak bir proje...	Hem sektöre hem de bölgeye katkı sağlayacak, kolektif çalışmaya dayalı bir proje geliştirilmiştir.	Yenilikçilik +
2 O zaman hesap ettik. Antep'te iki yüz tane ayakkabıcı var. İki yüz tane de köşker var. (Köşkerler, köylü ayakkabısı, yemeni yaparlar. Şimdi onlar da ayakkabıcılığa döndüler.) Toplam dört yüz tane. Bu dört yüz iş sahibinden yarısı, iki yüz tanesi teklifimizi kabul etse ve bize fazla değil, altı üstü yedi çift ayakkabı parası demek olan 200 TL verse, 40.000 TL para eder. Bu parayla bir kooperatif şirketi kurarız. İstanbul'dan bir fora, bir freze, bir de gazuma makinesi (kenar dikiş makinesi) sipariş ederiz. Bu üç makineyi seksen bin liraya veriyorlar. Kırk bin lirası peşin olursa kalan kırk bin lirayı da bize yirmi ay taksit yapacaklar. İki yüz esnafın vereceği, 200 TL katılım/ortaklık parası ile 40.000 TL makine peşinatı tamam. Sonrasında her ayakkabıcı bize günde iki çift iş verse -ki daha fazla da verirler- 400 ayakkabı eder. Bunun dikişi, taban frezesi, 150 kuruşa yapılıyor. Sadece dikiş olsa, 75 kuruş. 400 değil 200 çift gelmiş olsun; 75 kuruştan günde 150 TL kazanır. Fazlası olur, eksigi olmaz. İşçilik, masraf çıktıktan sonra, taksitlerimizi rahat rahat öderiz. Yeni projeler için de para artırırız.	Hikâye içerisinde projenin planı kabataslak anlatılmıştır.	
3 Çok güzel, verimli bir proje ürettik, yazdık. Ayakkabıcılar Esnafı Başkanı Bilal Kâhkecioğlu'na gittik, anlattık. O da sıcak baktı; “Esnafı bir dolaşalım, fikir alalım.” dedi.	Projeyi esnafla paylaşırken sosyal ağlarının desteğine ihtiyaç duyduğunu belirtmektedir.	Proaktiflik +
4 Birlikte dolaşyoruz, projemizi anlatıyoruz, soruyoruz. İlk gittiğimiz adam; “Çok şahane bir proje!” dedi. Çünkü 200 lira verecek, ortak olacak. Zaten ayakkabıcı esnafı bu işleri, dışarıdan gelmiş bazı yerlere yaptırıyorlar. Şimdi kendi kooperatiflerine yaptırmış olacaklar. Kazancı kendileri ne dönecek. İkincisine gittik: “Çok iyi” dedi. Üçüncüsüne gittik: “Benim aklım yetmez. Herkes verirse ben de veririm” dedi.		Sosyal Sermaye +
5 Dördüncüsüne gittik, tahsili olmayan, fakat o sıralar benden daha iyi iş yapan bir usta. Manalı manalı baktı şöyle; “- Sen bunu niye yapacaksın?” dedi. “- Yahu esnaf şikayetçi. En tatlı kazanç şimdi bu fora freze işlerinde. Birileri gelmiş bu işleri yapıyor, kazanıyorlar. Biz de diyoruz ki, esnaf bu işe ortaklaşa girsin, kendisi kazansın. Projenin devamında malzemecilik var, site var, daha neler neler var. Üç – beş sene yürütürsek neler çıkıyor! Birlikten kuvvet doğacak, hep beraber kalkınacağız... böyle bir proje.” Dedi ki: “- Sen esnafı kalkındıracaksın, öyle mi? “- Evet niyetimiz öyle.” “- Sen kendini kalkındıramadın da esnafı kalkındıracağını, öyle mi? Önce sen kendini kalkındır! Doğru dürüst bir baltaya sap olamadın. Başka kalkındırarak adam bulamadın da bizi mi gelip kandıracağını? Biz de öyle kandırılacak enayi	Yaşanan diyalog karşısındaki duygularını belirtmektedir. İlk girişimcilik denemesi olduğu için dayanıklılığının ve kendine güveninin yüksek olmadığı anlaşılmaktadır.	Özgüven– Dayanıklılık–

	suratı var mı?” dedi. Şimdi söylese belki o kadar ağrıma gitmez. Ama o zaman yıkıldım adeta. Başımdan aşağı kaynar sular döküldü. Bir cevap da vermedik.		
6	Adam kendince doğruyu söylüyordu. Ama bizim niyetimiz gerçekten esnafı kandırmak değil kalkındırmaktı. Fakat o zamana kadar kendimizi ispat edecek bir iş ortaya koyamadığımızdan, bu cahil adam itimat etmiyordu. Biz de cahil adam demedik, sözleri çok dokundu.	Kendisini özne olmaktan çıkararak, diğer esnafın açısından da olayı değerlendirilmektedir. Bu öz değerlendirme, öz farkındalığının yüksek olduğuna işaret etmektedir.	Öz farkındalık +
7	Esnaf başkanı Bilal Kâhkecioğlu, beni aldı götürdü. Yazlık bir kahve vardı, orada çay içirdi, teskin etti; “Yahu” dedi, “Bu freze, fora, gazuma işlerinden, en az- maliyetlisi hangisi?” “—Freze.” “—Ee kendin yapsana şu işi!”	Risk alma konusunda sosyal ağlarının desteği hakkındadır.	Risk Alma
8	İşte kooperatif projemiz başlamadan biterken, iyi niyetimizin karşılığı olarak bizim kalkınmamızın başlangıcını teşkil eden freze hikâyemiz başlıyordu. Sonra biz, elhamdülillâh belli bir yere geldik.	Risk alınmasının başarısına katkısından bahsedilmektedir.	Sosyal Sermaye +
9	Bize esnafı kandıracağını diyen o adam, bir süre sonra dükkânı bırakmak mecburiyetinde kaldı. Nihayet İstanbul'a göçtü. İstanbul'da bir eskicilikte çok perişan vaziyette öldü. Çünkü cahildi, bir şey bilmiyor, bilmeden konuşuyordu. Biz ise gençtik ve hâlimiz vaktimiz yerinde değildi. O adam o cahilce sözleriyle, o projenin akâmete uğramasına (başarısız olmasına) sebep oldu.	Esnafın risk almamasının nedeninin cahil olması ve ön yargılı olmasına bağlanmaktadır.	Risk Alma –
10	Esnaf başkanı ve diğer destek olanlar ise, kendimizin freze işine girişimizi kolaylaştırdı. Demek ki gençlerin hayallerini yıkacak, peşin fikirli, şüpheli, art niyetli eleştirilerden uzak durmak lâzım. Müteşebbis ruhlu insanları desteklemek lâzım.	Çevresindeki kişilerin sağladığı sosyal sermayenin, desteklerinin dayanıklılığını arttırdığını ifade etmektedir.	Dayanıklılık+ Sosyal Sermaye +
11	İster imam ister esnaf, isterse sanayici... kim olursa olsun; “Nasıl yaparsam daha iyisini yaparım?” düşüncesinde olmalı. Sadece kendine değil, herkese nasıl faydalı olurum, niyetini taşımamalı. Niyet çok mühim... Niyetsiz namaz olmuyor, zekât yerini bulmuyor. Ameller (bir amaca yönelik yapılan işler), davranışlar ve bunların karşılığı, neticesi niyetlere göre şekilleniyor. İyi niyete, mükâfat... Kötü niyete ceza... Niyet hayır olursa; âkıbet de Allah'ın izniyle hayır olur, hayırlı olur.	Sonuçsal Şartlandırma Teorisi'ne atıfta bulunmaktadır. Teoriye göre; bireyin yaptığı işte niyetinin iyi veya kötü olmasına göre sonuçların ödül veya ceza olacağı belirtilmektedir.	Girişimcinin Motivasyonu

4.2. Söylem Analizi

4.2.1. Yenilikçiliğe İlişkin Tutum Değeri

Ziylan'ın yenilikçilik tutumuna yönelik geliştirdiği obje; ayakkabıcıların bir araya gelerek kuracakları fabrikanın projesidir. Bu fabrikada dışarıdan temin ettikleri işleri kendilerinin yapmalarına imkân sağlayacaktır. 2 ve 3 numaralı cümlelerin yüklemi “-idi” bir isim cümlesine yönelik geçmişte yer alan yargıları barındırdığından güçlü bir tutum olarak değerlendirilmiştir. Bu projeye yönelik tutumlarının yönünü ve şiddetini gösteren Tablo 2’de koyu renkli yazılar metinde geçen ifadeleri, diğerleri ise tutuma ilişkin olması muhtemel diğer olasılıkları göstermektedir.

Tablo 2 – Yenilikçiliğe İlişkin Tutumların Şiddeti ve Yönü

	-2	-1	0	1	2
(1)	Geleceği çok kötü	Geleceği kötü	-	Geleceği güzel	Geleceği çok güzel
(1)	Kendisi başlamadan biten	Kendisi başlamamış	-	Kendisi başlamış	Kendisi biten
(2)	Devamı asla gelmeyecek	Devamı gelmeyecek	-	Devamı gelecek	Devamı mutlaka gelecek
(2)	(Proje) değildi	-	-	-	(Proje) idi
(3)	Meslektaşların dayanışmasından kuvvet bulmayacak	Meslektaşların dayanışmasından belki kuvvet bulmayacak	-	Meslektaşların dayanışmasından belki kuvvet bulacak	Meslektaşların dayanışmasından kuvvet bulacak
(3)	(Proje) değildi	-	-	-	(Proje) idi

Proje ile ilgili söylemlerinde genel anlamda olumlu tanımlamalar yaptığı ve projenin tamamlanamamasının yarattığı hayal kırıklığı görülmektedir. Metinde geçen ve Tablo 2’de yer alan tutumlar, şiddet ve yönüne uygun olarak ilgili değerler Tablo 3’te yer almaktadır. Yenilikçiliğe ilişkin en yüksek ortalama tutum değerinin 4, en düşüğünün ise – 4 olduğu hesaplanmıştır. Ziylan’ın yenilikçiliğe ilişkin ortalama tutum değerinin 1,33 olduğu görülmektedir.

Tablo 3 – Yenilikçiliğe İlişkin Tutum Değeri

TUTUM OBJESİ	YARGI TERİMİ	DERECESİ (E ₁)	BAĞLANTI TERİMİ	DERECESİ (E ₂)	E ₁ X E ₂
(1) BİR TEMEL OLAN PROJE	Geleceği çok güzel	2	Kendisi başlamadan biten	-2	-4
(2) BİR PROJE	Devamı gelecek	2	İdi- (Gizli)	2	4
(3) BİR PROJE	Meslektaşların dayanışmasından kuvvet bulacak	2	İdi - (Gizli)	2	4
TOPLAM					4
ORTALAMA TUTUM DEĞERİ					1,33

4.2.2. Proaktifliğe İlişkin Tutum Değeri

Tablo 4’te yer alan 1 ve 2 numaralı cümleler projeye yönelik ifadeler içerirken, 3. cümlede Bilal Bey’in de görüşlerinden bahsedilmesi, sosyal çevrenin görüşlerine de önem verdiğini ve düşüncesinin desteklenmesine ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bu nedenle, Ziyilan’ın proaktifliğine yönelik tutum değeri hesaplanırken 3. ifade çıkarılmıştır. 1 ve 2 numaralı cümlelerinin fiili olan “ürettik, yazdık” geçmiş zamanda gerçekleştirilen olumlu yöndeki güçlü eylemleri anlattığı için tutum değeri 2 olarak belirlenmiştir.

Tablo 4 – Proaktifliğe İlişkin Tutumların Şiddeti ve Yönü

	-2	-1	0	1	2
(1)	çok kötü	kötü	-	güzel	<i>çok güzel</i>
(1)	Üretmedik, yazmadık	-	-	-	<i>Ürettik, yazdık</i>
(2)	Çok verimsiz	verimsiz	-	<i>verimli</i>	Çok verimli
(2)	Üretmedik, yazmadık	-	-	-	<i>Ürettik, yazdık</i>

Tablo 5’te Ahmet Ziyilan’ın projesine ilişkin proaktiflik tutumuna yönelik değerleri gösterilmektedir. Tutumlara yönelik Tablo 4’te yapılan sonuçlar yerine konulduğunda ortalama tutum değerinin 3 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5 – Proaktifliğe İlişkin Tutum Değeri

TUTUM OBJESİ	YARGI TERİMİ	DERECESİ (E ₁)	BAĞLANTI TERİMİ	DERECESİ (E ₂)	E ₁ X E ₂
(1) BİR PROJE	Çok güzel	2	ürettik, yazdık	2	4
(2) BİR PROJE	verimli	1	ürettik, yazdık	2	2
TOPLAM					6
ORTALAMA TUTUM DEĞERİ					3

4.2.3. Risk Almaya İlişkin Tutum Değeri

Tablo 6’da analizi yapılan cümleler Ziyilan ile Kahkecioğlu arasında geçen diyaloga aittir. 1 numaralı cümle Kahkecioğlu’nun sorusunu içermektedir. Bu nedenle tutum değerine yönelik yapılan hesaplamalara dahil edilmemiştir. “başlamadan”, “biterken” ve “başlıyordu” kelimeleri geçmişte olan bir durumu açıklayan eyleme yönelik ifadeler olduğu için sadece en güçlü ve en zayıf yöndeki eylem cümlelerine yer verilmiştir.

Tablo 6 – Risk Almaya İlişkin Tutumların Şiddeti ve Yönü

(2)	-2	-1	0	1	2
(2)	<i>başlamadan</i>	-	-	-	başlarken
(3)	<i>biterken</i>	-	-	-	bitmezken
(3)	kötü niyetimizin karşılığı olarak	niyetimizin karşılığı olarak	-	niyetimizin karşılığı olarak	<i>iyi niyetimizin karşılığı olarak</i>
	bitiyordu	-	-	-	<i>başlıyordu</i>

Risk alma tutumuna ilişkin alınabilecek ortalama en yüksek değer 4, en düşük değer ise -4 olarak hesaplanmıştır. Tablo 7’de Risk Almaya İlişkin ortalama tutum değerinin 4 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7 – Risk Almaya İlişkin Tutum Değeri

TUTUM OBJESİ	YARGI TERİMİ	DERECESİ (E1)	BAĞLANTI TERİMİ	DERECESİ (E2)	E1 X E2
(2)KOOPERATİF PROJEMİZ	başlamadan	-2	biterken	- 2	4
(3)BİZİM KALKINMAMIZIN BAŞLANGICINI TEŞKİL EDEN FREZE HİKÂYESİMİZ	iyi niyetimizin karşılığı olarak	2	başlıyordu	2	4
TOPLAM					8
ORTALAMA TUTUM DEĞERİ					4

4.2.4. Dayanıklılığa İlişkin Tutum Değeri

Tablo 8’de içerik analizinde tespit edilen dayanıklılık boyutuna ilişkin cümlelerdeki tutumların şiddeti ve yönüne ilişkin değerlendirmeler yer almaktadır. 1 numaralı ifadede Ziylan’ın projeyi hayata geçiremeye de kendi girişimini kurması için sosyal çevresinden aldığı destek belirtilmektedir. 2, 3 ve 4 numaralı cümleler girişimcilerin eleştirel, ön yargılı kişilere karşı geliştirmeleri gereken davranış tarzını göstermektedir. Bu cümleler aynı yüklemi paylaştığından tabloda her yüklem ayrıca gösterilmiştir.

Tablo 8 – Dayanıklılığa İlişkin Tutumların Şiddeti ve Yönü

	-2	-1	0	1	2
(1)	kendimizin freze işine girmeyişimizi	-	-	-	kendimizin freze işine girişimizi
(1)	zorlaştırdı	-	-	-	kolaylaştırdı
(2)	gençlerin hayallerini yıkacak	-	-	-	gençlerin hayallerini yıkmayacak
(2)	uzak durmak lazım	Uzak durmalı	-	Uzak durulmamalı	uzak durmamak lazım
(3)	Çok peşin fikirli	peşin fikirli	-	Ön yargısı az olan	Ön yargısız
(3)	uzak durmak lazım	Uzak durmalı	-	Uzak durulmamalı	uzak durmamak lazım
(4)	Çok şüpheli	şüpheli	-	Şüphesi az olan	Şüphesi olmayan
(4)	uzak durmak lazım	Uzak durmalı	-	Uzak durulmamalı	uzak durmamak lazım
(5)	Art niyeti çok olan	Art niyetli	-	Art niyeti az olan	Hiç art niyeti olmayan
(5)	uzak durmak lazım	Uzak durmalı	-	Uzak durulmamalı	uzak durmamak lazım
(6)	Müteşebbis ruhu hiç olmayan	Müteşebbis ruhu az olan	-	Müteşebbis ruhlu	Müteşebbis ruhlu (çok)
(6)	desteklememek lazım	desteklememeli	-	desteklemeli	Desteklemek lazım

Tablo 8'deki tutum değerleri kapsamında hesaplanan dayanıklılığa ilişkin ortalama tutum değerinin 2,66 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9 – Dayanıklılığa İlişkin Tutum Değeri

TUTUM OBJESİ	YARGI TERİMİ	DERECESİ (E1)	BAĞLANTI TERİMİ	DERECESİ (E2)	E1 X E2
(1)ESNAF BAŞKANI VE DİĞER DESTEK OLANLAR	kendimizin freze işine girişimizi gençlerin hayallerini yıkacak	2	kolaylaştırdı	2	4
(2)ELEŞTİRİLERDEN	peşin fikirli	-2	uzak lazım	durmak	- 2 4
(3)ELEŞTİRİLERDEN	şüpheli	-1	uzak lazım	durmak	- 2 2
(4)ELEŞTİRİLERDEN	art niyetli	-1	uzak lazım	durmak	- 2 2
(5)ELEŞTİRİLERDEN	Müteşebbis ruhlu	1	desteklemek lâzım	2	2
(6)İNSANLARI					
TOPLAM					16
ORTALAMA TUTUM DEĞERİ					2,66

4.2.5. Girişimci Liderliğe İlişkin Tutum Değeri

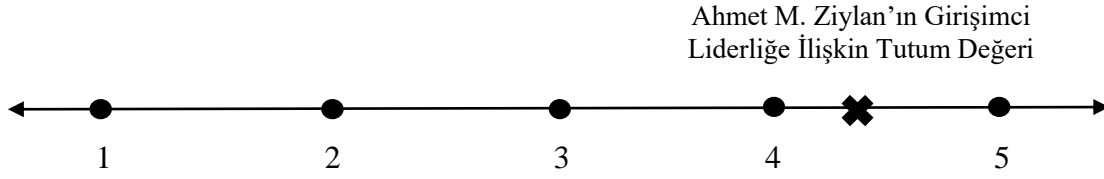
Ahmet Ziylan'ın girişimci liderliğe ilişkin tutum değeri hesaplanmıştır. Bu kapsamda, yenilikçilik, proaktiflik, risk alma ve dayanıklılığa ilişkin hesaplanan toplam tutum değerleri, yer alan ifadeler çerçevesinde olabilecek en yüksek ve en düşük ifadelerle ilişkin tutum değerlerine göre kıyaslanmıştır. Bu değerlere Tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo10 – Girişimci Liderliğe İlişkin Tutum Değeri

BOYUTLAR	ZIYLAN	MİN	MAX
Yenilikçilik	4	-8	8
Proaktiflik	6	-8	8
Risk Alma	8	-8	8
Dayanıklılık	16	-24	24
TOPLAM	34	-48	48

Hesaplanan bu değerler aralığı -48 ve 48 olarak tespit edilmiştir. Ahmet Mukdat Ziylan'ın girişimci liderliğe ilişkin tutumu da 34 olarak hesaplanmıştır. Beşli skala ile bu değerler yerlerine yazıldığında Ahmet Ziylan'ın tutumunun 4,25 olduğu sonucuna varılmıştır. Bu hesaplama ile ilişkin değerler Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 1 – Girişimci Liderliğe İlişkin Tutum Değeri



5. Sonuçlar ve Öneriler

Analiz sonuçlarına göre; Ahmet Ziylan'ın girişimci liderlik bileşenleri arasında yer alan yenilikçilik, proaktiflik ve risk alma boyutlarına yönelik tutumları tespit edilmiş olup bu sonuçlar yazın ile tutarlıdır (Bremer, 2009). Girişimci liderlik alanındaki yazından farklı olarak, Ahmet Ziylan'ın dayanıklılığa ilişkin tutumunun girişimcilik faaliyetine katkı sağladığı tespit edilmiştir. Luthans (2002) psikolojik sermaye bileşenleri arasında yer alan dayanıklılığı “Sıkıntı, belirsizlik, çatışma, başarısızlık ve hatta olumlu değişimlere karşı, bireyin kendini toparlayarak artan sorumluluk güdüsüyle ilerlemesi” olarak tanımlamaktadır. Planlanmış Davranış Kuramı ile girişimcilik davranışının incelendiği araştırmalarda dayanıklılık, girişimciliğe yönelik bireysel tutumlar arasında yer almaktadır (Obschonka vd., 2010; Baluku vd., 2016; Özbolat ve Beyhan Acar, 2022). Bu kapsamda girişimci liderlik ile dayanıklılık arasındaki ilişkiyi inceleyecek farklı araştırmalar yapılmasının yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ajzen (1991; 188) bireylerin bir davranışı sergilemeye yönelik kararını belirlemesinde öznel normların etkili olduğunu belirtmektedir. Ziylan'ın proaktiflik, risk alma ve dayanıklılığa ilişkin tutumlarında sosyal çevresinden aldığı desteğin dolaylı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu destek pozitif yönde olduğu için girişimcilik faaliyetini olumlu yönde etkilemiştir. Öznel normların bireylerin girişimcilik niyetini en az etkileyen yapı olduğunu ileri süren araştırmalar (örneğin; Krueger vd. 2000; Linen ve Chen, 2009) bulunmaktadır. Girişimcilerin öznel normları (Bu araştırmada öznel normlar olumlu sosyal destek olarak tespit edilmiştir.) ile girişimci liderliğe ait bileşenler; proaktiflik, risk alma ve dayanıklılıkla ilişkisini araştırarak yeni çalışmalar yapılmasının alana faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmada, Türk Kültüründeki bir girişimci lider incelenmiştir. Farklı girişimci liderler üzerine hem Türk kültüründe hem de diğer kültürlerde araştırmanın genişletilmesi gereklidir. Ancak araştırmanın farklı liderler üzerinde tekrarlanması sırasında dikkat edilmesi gereken husus; incelenecek metinlerin otobiyografi olarak kaleme alınması gerekliliğidir. Yine bu araştırmanın sonuçları arasında, girişimci liderliğe yönelik tutumların ölçülmesi için bir ölçek geliştirilmesi ihtiyacı tespit edilmiştir. Geliştirilecek bu ölçek ile

çocukların ve gençlerin girişimciliğe yönelik tutumlarının ölçülmesi ve bu tutumları geliştirmeye yönelik aksiyonlar alınmasının fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

İşletmelerin kuruluşundan kurumsallaşma sürecine kadar hem yöneticisi hem de lideri olan girişimcilerin ve girişimci liderliğin daha iyi anlaşılmasının uzun süreli faaliyet gösteren girişimci şirketlerin sayısının ve başarılı girişimcilerin bilinirliğinin artmasına dolayısıyla girişimciliği özendirme adına fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Etik Beyanatu

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Sorumlu yazar, çıkar çatışması olmadığını belirtir.

Etik Onayı: Çalışmada analizi yapılan “Bir Kooperatif Hikayesi” merhum Ahmet Mukdat Ziylan’a ait “İki Çift Söz Yeter” isimli kitapta yer almaktadır. İlgili hikâye yayımlanmış bir eserde yer aldığından “Araştırmalarda insan denek kullanılmaması” sebebiyle etik kurul izni gerektirmeyen çalışmalar arasında yer aldığını beyan ederim.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’nun 80. Maddesinin C fıkrasının 03/03/2004 tarihli ve 5101/23 sayılı değişikliğinde yer alan 23. Maddesinin 1.bentinde “Fikir ve sanat eserlerinin kamu düzeni, eğitim – öğretim, bilimsel araştırma ve haber amacıyla ve kazanç amacı güdülmeksizin icra edilmesi ve kamuya arzı” çerçevesinde “komşu hak sahibi ile film yapımcısının yazılı izni gerekli değildir.” belirtildiği üzere izin alınmaksızın kullanılmıştır. Çalışmada analizi yapılan merhum Ahmet Mukdat Ziylan’a ait “İki Çift Söz Yeter” isimli kitaptaki “Bir Kooperatif Hikayesi”, yayımlanmış bir kitapta yer aldığından araştırmada “insan denek kullanılmaması” sebebiyle etik kurul izni gerektirmeyen çalışmalar arasında yer aldığını beyan ederim.

Teşekkür: Bu araştırma, İstanbul Üniversitesi Örgütsel Davranış ABD’nda bahar dönemi dersleri arasında yer alan “İleri Araştırma Yöntemleri Dersi”nin uygulama projesi olarak ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda yazar, dersin hocası Sayın Prof. Dr. Güven Ordun’a farklı yöntemleri uygulama konusunda verdiği cesaret ve desteği için teşekkür eder. Yazar, Sayın Prof. Dr. İlhan Erdoğan ile Flo Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Mehmet Ziylan’a araştırmaya verdikleri manevi destek için teşekkür eder. Ayrıca yazar, bu araştırmayı değerlendiren

hakemlere katkıları için ve dergi editörü Sayın Doç. Dr. Sema Polatçı'ya sürece yönelik desteği için teşekkür eder.

Kaynakça

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50 /2, 179-211.
- Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (2012). *Sosyal psikoloji*, (çev. Okhan Gündüz). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Baluku, M.M., Kikooma, J.F. & Kibanja, G.M. (2016). Psychological capital and the startup capital entrepreneurial success relationship. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 28(1), pp. 27-54.
- Bilgin N. (2014). *Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi Teknik ve Örnek Çalışmalar*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Bremer, I. (2011). Common factors between Swedish and Chinese entrepreneurial leadership styles. *Business Intelligence Journal*, 2 (1) 9-19.
- Chen, M. H. (2007). Entrepreneurial leadership and new ventures: Creativity in entrepreneurial teams. *Creativity and Innovation Management*, 16(3), 239-249.
- Cogliser, C., & Brigham, K. (2004) The intersection of leadership and entrepreneurship: Mutual lessons learned. *The Leadership Quarterly* 15(6): 771–799.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1991). A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior. *Entrepreneurship theory and practice*, 16(1), 7-26.
- Cunningham, J.B. & Lischeron, J. (1991) Defining entrepreneurship. *Journal of Small Business Management* 29(1): 45–61.
- Drucker, P. 1985. *Innovation and entrepreneurship*. New York: Harper & Row.
- Fernald, L. W., Solomon, G. T., & Tarabishy, A. (2005). A new paradigm: Entrepreneurial leadership. *Southern business review*, 30(2), 1-10.
- Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu, T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, 5846 sayılı kanun, (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.3.5846.pdf> ehost 14.11.2022
- Goleman, D. (1998). *Duygusal Zekâ Neden IQ'dan daha önemlidir*. İstanbul: Varlık / Bilim. Çev. Banu Seçkin Yüksel.
- Gupta V., McMillan, I. & Surie, G. (2004) Entrepreneurial leadership: Developing and measuring a cross-cultural construct. *Journal of Business Venturing*, 19(2): 241–260.
- Holsti, O.R. (1968). Content Analysis. *Handbook of social psychology* (ed. Lindzey ve Aronson), Addison Wesley.
- Ireland R. D, Hitt MA & Sirmon D. G (2003) A model of strategic entrepreneurship: The construct and its dimensions. *Journal of Management* 29(6): 963–989.
- Johnson, D. (2001). What is innovation and entrepreneurship? Lessons for larger organizations. *Industrial and commercial training*, 33(4), 135-140.
- Koçel, T. (2017). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayınları, 17. baskı
- Krueger Jr, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15(5-6), 411-432.
- Kuratko, D.F. (2007) Entrepreneurial leadership in the 21st century. *Journal of Leadership and Organisational Studies* 13(4): 1–11.
- Leitch, C.M., McMullan, C. & Harrison, R.T. (2013) The development of entrepreneurial leadership: The role of human, social and institutional capital. *British Journal of Management* 24(3): 347–366.
- Liñán, F. & Chen, Y.W. 2009). 'Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions', *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 33, No. 3, pp.593–617.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of management review*, 21(1), 135-172.

- Nicholson, N. (1998) Personality and entrepreneurial leadership: A study of the heads of the UK's most successful independent companies. *European Management Journal* 16(5): 529–539.
- Renko M, Tarabishy A, & Carsrud AL., (2015) Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of Small Business Management* 53(1): 54–74.
- Roomi, M. A., & Harrison, P. (2011). Entrepreneurial Leadership: What Is It and How Should It Be Taught? *International Review of Entrepreneurship*, 9(3), 1-43.
- Obschonka, M., Silbereisen, R. K., & Schmitt-Rodermund, E. (2010). Entrepreneurial intention as developmental outcome. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 63-72.
- Osgood, C. E. (1952). The nature and measurement of meaning. *Psychological bulletin*, 49(3), 197.
- Özbolat. G. & Beyhan Acar, A. (2022). Planlanmış Davranış Kuramı ve Girişimcilik: TİB Alanında Çalışan Girişimciler ile İlgili Nitel Bir Araştırma, *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 5(2): 275-303.
- Surie G., & Ashley A. (2008) Integrating pragmatism and ethics in entrepreneurial leadership for sustainable value creation. *Journal of Business Ethics* 81(1): 235–246.
- Şeşen H, & Burmaoğlu S., (2012). “Girişimci Liderlik” *Liderlikte güncel yaklaşımlar*. Ed. Tabak, A., Şeşen, H., & Türközü, T. Ankara: Detay Yayıncılık. 365-397.
- TÜİK, Girişimcilik 2015-2017, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30847>
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2262
- Ziylan, A. (2011). *İki Çift Söz Yeter*. İstanbul: Yüzakı Yayıncılık. 1. Basım.

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına Yönelik Bir Literatür İncelemesi

Hasan YAZICI¹ 

Nermin YAZICI² 

Hasan SARI³ 

Öz

Bu araştırmayla, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına yönelik bir literatür incelemesi sunmak amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Dergi Park'ta örgütsel adalet algılarını içeren makaleler; çalışmaların türü ve yöntemi, çalışmalarda kullanılan örgütsel adalet değişkeninin türü, çalışmalarının ilişkilendirildiği değişkenler, en çok yayın yapan dergiler, en çok atıf alan çalışmalar, çalışmaların yıllara göre dağılımı ve çalışmaların okul türüne göre dağılımı açısından incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda ulaşılan önemli bulgular; araştırmaların büyük çoğunluğunun nicel olduğu ve çoğunlukla öğretmenlerin adalet algısının, örgütsel bağlılık ve performans üzerinde etkili olduğudur.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Adalet, Öğretmenlik, Literatür incelemesi

A Literature Review on Teachers' Perceptions of Organizational Justice

Abstract

With this research, it is aimed to present a literature review on teachers' perceptions of organizational justice. For this purpose, articles on organizational justice perceptions in the Dergi Park; The type and method of the studies, the type of organizational justice variable used in the studies, the variables associated with the studies, the most published journals, the most cited studies, the distribution of studies by years and the distribution of studies according to school type were examined. The important findings reached as a result of the examination; Most of the studies are quantitative and mostly teachers' perception of justice is effective on organizational commitment and performance.

Keywords: Organizational Justice, Teaching, Literature review

¹ Ertuğrul Gazi İlkokulu, Okul Müdürü, tuccarsanayiciler@gmail.com

² Halkalı Cumhuriyet İlkokulu, Sınıf öğretmeni, nerminyaz5377@gmail.com

³ Söğütlüçeşme İlkokulu, Okul Müdürü, hasansari70@hotmail.com

1. Giriş

Örgütsel adalet; örgütsel kaynakların dağıtımının adilliğine (Homans, 1961; Adams, 1965; Deutsch, 1975), kaynakların dağıtımında kullanılan prosedürlerin adilliğine (Thibaut & Walker, 1975) ve örgütsel kararların çalışana nasıl aktarıldığına (Bies & Moag, 1986) ilişkin çalışan algısı olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım örgütsel adaletin genel olarak üç boyutunun olduğuna işaret etmektedir: Çalışanların ücret, ödüller, terfiler ve uyuşmazlık çözümlerinin sonucu gibi kaynak dağıtımlarının adaletinden endişelerini ifade eden *dağıtım adaleti*, karar alma prosedürlerinin adilliğini işaret eden *prosedür adaleti* ve örgütsel adaletin iletişim kriterini temsil eden *etkileşim adaleti*dir (Niehoff ve Moorman, 1993).

Örgütsel adalet literatüründe; çalışanların yüksek örgütsel adalet algısının *çalışan performansı* (örn. Colquitt vd., 2012), *örgütsel vatandaşlık davranışı* (örn. Yıldız, 2014), *örgütsel bağlılık* (örn. Demir ve İnandı, 2021), *iş tatmini* (örn. Astar ve diğ., 2018), *birey-örgüt uyumu* (Yazıcı ve Yürür, 2019) ve *güven* (örn. Öztürk ve Kurtkan, 2020) üzerinde olumlu etkisinin olduğu ifade edilmektedir. Buna karşılık; ilgili literatürde, çalışanların örgütsel adalet algılarının düşük olmasının; *işten ayrılma niyeti* (örn. Sanı ve Yavuz, 2018) ve *üretkenlik karşıtı iş davranışları* (örn. Murşit ve Eraslan, 2021) gibi olumsuz tutum ve davranışlara sebep olduğuna dair de birçok çalışma vardır. Ayrıca ilgili literatür göstermektedir ki, örgütsel adalet ile ilgili çok sayıda sistematik derleme (örn. Silva & Caetano, 2016), meta analiz (örn. Cohen-Charash ve Spector, 2001) ve literatür taraması (örn. Yürür, 2015) mevcuttur. Fakat yapılan incelemelerde öğretmenlerin adalet algılarıyla pek çok ampirik çalışma bulunmasına rağmen öğretmenlerin adalet algılarıyla ilgili derleme çalışmalarının olmadığı gözlemlenmiştir. Hâlbuki derleme çalışmalar, ilgili konuda özet bilgi sunarak önceki çalışmalara yol göstermektedir (örn. Yürür, 2015). Bu önemden yola çıkarak bu çalışma öğretmenlerin adalet algılarına ilişkin literatür incelemesi yaparak öğretmenlerin adalet algılarına ilişkin çıkarımlar elde etmeyi amaçlamaktadır. Bu amaca ulaşmak için Dergi Park'ta taranan makaleler (1) *öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile ilgili çalışmaların türü ve yöntemi*, (2) *öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile ilgili çalışmalarda kullanılan örgütsel adalet değişkenin türü*, (3) *öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile ilgili çalışmalarının ilişkilendirildiği değişkenler*, (4) *öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile ilgili en çok yayın yapan dergiler*, (5) *öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile ilgili en çok atıf alan çalışmalar*, (6) *öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile ilgili çalışmaların yıllara göre dağılımı* ve (7) *öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile ilgili çalışmaların okul türüne göre dağılımı* açısından incelenmiştir.

Bu incelemelerden yola çıkarak bu çalışmada katkı olarak; örgütsel adalet literatürünü öğretmenlerin adalete ilişkin rolü bağlamında yeniden gözden geçirmek ve öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin konu ve yöntem başta olmak üzere pek çok unsuru kapsayacak şekilde genel bir çerçeve sunmak amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının incelendiği çalışmaların bir literatür özeti sunulması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Dergi Park'ta "örgütsel adalet" ve "öğretmen" yazılarak 23.11.2022 tarihinde inceleme yapılmıştır. Yapılan incelemede, belirtilen anahtar kelimelerle dergi parkta 90 makale bulunmuştur. Bu çalışmaların içinden öncelikle öğretmenlik veya örgütsel adaletle ilgili olmayan, erişilemeyen, herhangi bir örgütsel davranış konusuyla ilişkilendirilmeyen, sadece katılımcıların örgütsel adalet düzeyini belirten, örgütsel adaletin demografik özelliklere göre nasıl farklılaştığına odaklanan makaleler ve değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü belirtmeyen (korelasyon analizi) makaleler elenmiş; geriye 55 makale kalmıştır. Ardından bu makaleler incelenmek üzere araştırma kapsamına alınmıştır.

Yapılan incelemelerde araştırma kapsamına alınan makaleler öncelikle türüne, yöntemine; örgütsel adalet değişkeninin türüne, örgütsel adaletin hangi değişkenlerle ilişkilendirildiğine, en çok hangi dergide yayın yapıldığına, en çok hangi makalelerin atıf aldığına, makalelerin yılına ve okul türüne göre detaylı olarak tartışılmıştır. Elde edilen bulgular, bulgular başlığı altında detaylandırılmıştır.

3. Bulgular

3.1. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İlgili Çalışmaların Türü

Araştırmaya dahil edilen 55 makale ampirik ve kavramsal olmak üzere çalışmaların türü açısından incelenmiş ve 52 makalenin ampirik makale olduğu, 3 makalenin ise kavramsal makale olduğu sonucuna varılmıştır. Bu çalışma odağına ampirik makaleleri aldığı için kavramsal olan 3 makale (Ertem, 2020; Küçükçene & Aydoğan, 2018; Turhan vd., 2020) çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur. Böylece makale incelemelerine ampirik olan 52 makale ile devam edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmaların türleri Tablo 1 aracılığıyla gösterilmektedir.

Tablo 1. Çalışmaların türü

Çalışmanın Türü	Çalışma Sayısı
Ampirik	52
Kavramsal	3

3.2. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İlgili Çalışmaların Yöntemi

Araştırmaya dahil edilen ampirik makaleler; nicel ve nitel yöntemine göre irdelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda 48 makalede nicel, 4 makalede ise nitel yöntemin tercih edildiği tespit edilmiştir. Bu çalışma, odağına nicel makaleleri aldığı için nitel yöntemin tercih edildiği 4 makale (Demirtaş & Demirbilek, 2019; Öztürk & Koşar, 2021; Sağbaş & Özdemir, 2020; Şamdan & Başkan, 2019) çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur. Böylece makale incelemelerine nitel yöntemin kullanıldığı 48 makale ile devam edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmaların yöntemine ilişkin sınıflandırma Tablo 2 aracılığıyla gösterilmektedir.

Tablo 2. Çalışmaların yöntemi

Çalışmanın Türü	Çalışma Sayısı
Nicel	48
Nitel	4

3.3. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İlgili Çalışmalarda Kullanılan Örgütsel Adalet Değişkenin Türü

Bu çalışma öğretmenlerin örgütsel adalet algısına odaklandığı için adalet değişkenin türü de merak edilmiştir. Bu doğrultuda yapılan incelemeler göstermektedir ki; örgütsel adalet 12 makalede bağımlı değişken olarak, 36 makalede ise bağımsız değişken olarak yer almıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmalarda kullanılan örgütsel adalet değişkeninin türleri Tablo 3 aracılığıyla gösterilmektedir.

Tablo 3. Çalışmalarda Kullanılan Örgütsel Adalet Değişkenin Türü

Değişkenin Türü	Çalışma Sayısı
Bağımlı değişken	12
Bağımsız değişken	36

3.4. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları ile İlgili Çalışmalarının İlişkilendirildiği Değişkenler

Öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile ilgili çalışmalarının ilişkilendirildiği değişkenler, değişkenlerin türüne (örn. bağımlı değişken, bağımsız değişken) göre ayrılarak incelenmiştir. Öncelikle örgütsel adaletin bağımsız; ilişkilendirilen değişkenin bağımlı olduğu çalışmalara bakıldığında örgütsel adaletin en çok örgütsel bağlılıkla (Bal, 2014; Balta & Güney, 2018; Selvitopu & Şahin, 2013; Kasalak & Güneri, 2017) ve performansla (Güngörmez & Alkış, 2015; Akman, 2018b; Özdemir vd., 2017; Kurtulmuş & Karabıyık, 2016) ilişkilendirildiği; bunları örgütsel sinizmin (Köybaşı vd., 2017; Gök & Ünal, 2021; Yalçın, 2021), iş doyumunun (Çelik & Gürsel, 2017; Baltacı, 2019; Altinkurt & Yılmaz, 2012) ve iş tatmininin (Akkoç & Düşükcan, 2021; Tanrıverdi & Paşaoğlu, 2021; Kılıç, 2020) takip ettiği görülmektedir. Diğer taraftan örgütsel adaletin yönetici desteği (Göçer & Demir, 2021; Uzun, 2018), örgütsel mutluluk (Çetin & Polat, 2021; Demir & Zincirli, 2021), sadakat (Özdemir, 2013; Sağbaş & Özdemir, 2020), motivasyon (Saçlı & Demir, 2022; Ertürk & Aydın, 2015), işle bütünleşme (Akdeniz & Demirbolat, 2019; Akyavuz, 2017) ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla (Alanoğlu & Demirtaş, 2019b; Akbaş vd., 2021) ilişkilendirildiği tespit edilmiştir. Son olarak sayıca az da olsa örgütsel adaletin iş değeri algısı (Taş, 2010), örgütsel destek (Polat, 2022), öz saygı (Polat, 2022), okul kültürü (Göçer & Demir, 2021), ekstra rol davranışı (Yürür & Mengenci, 2014), kayıtsız kalma (Sağbaş & Özdemir, 2020), örgütsel muhalefet (Sağbaş & Özdemir, 2020), işe duyulan ilgi (Turhan vd., 2019), örgütsel özdeşleşme (Uzun, 2018), saldırgan davranışlar (Coşkun & Balcı, 2020), örgütsel etkileme taktikleri (Çetin & Çınkır, 2014), örgütsel sessizlik (Önder, 2017) ve işe yabancılaşma (Kurtulmuş & Karabıyık, 2016) gibi konularla ilişkilendirildiği sonucuna varılmıştır.

Ardından örgütsel adaletin bağımlı değişken olduğu, ilgili değişkenin de bağımlı değişken olduğu çalışmalar incelenmiştir. Bu incelemeye göre örgütsel adaletin karara katılım (Alanoğlu & Demirtaş, 2019a), örgütsel destek (Polat, 2022), etkili okul algısı (Görgülü & Kazak, 2022), farklılıkların yönetimi (Akman, 2018a), otantik liderlik (Kılıç vd., 2020), kayırmacı davranış (Polat & Kazak, 2014; Cesur & Erol, 2020), değerlere göre yönetim (Altinkurt & Yılmaz, 2012), yönetim süreçlerinin etkinliği (Yıldırım & Yaşar, 2022), etik liderlik (Kavrayıcı, 2021) ve dönüşümcü liderlik (Güneş & Buluç, 2012) gibi konularla ilişkilendirildiği tespit edilmiştir.

Son olarak, örgütsel adalet çalışmalarında motivasyonun (Akman, 2018b), iş doyumunun (Sağbaş & Özdemir, 2020; Saçlı & Demir, 2022) ve birey örgüt uyumunun (Özdemir vd., 2017) aracı değişken olarak kullanıldığı tespit edilmiştir. Örgütsel adaletin

ilişkilendirildiği değişkenler Tablo 4 aracılığıyla özetlenmiştir. Diğer taraftan, örgütsel adalet çalışmalarında ılımlaştırıcı değişkene ve kontrol değişkene rastlanmamıştır.

Tablo 4. Örgütsel Adalet Algıları ile İlgili Çalışmalarının İlişkilendirildiği Değişkenler

Değişkenin Türü	Konu	Çalışma Sayısı
Bağımlı değişken	Örgütsel bağlılık	4
	Performans	4
	Örgütsel sinizm	3
	İş doyumu	3
	İş Tatmini	3
	Yönetici desteği	2
	Örgütsel mutluluk	2
	Sadakat	2
	Motivasyon	2
	İşle bütünleşme	2
	Örgütsel vatandaşlık davranışı	2
	İş değeri algısı	1
	Örgütsel destek	1
	Öz saygı	1
	Okul Kültürü	1
	Ekstra rol davranışı	1
	Kayıtsız kalma	1
	Örgütsel muhalefet	1
	İşe duyulan ilgi	1
	Örgütsel özdeşleşme	1
Saldırgan davranışlar	1	
Örgütsel etkileme taktikleri	1	
Örgütsel Sessizlik	1	
İşe yabancılaşma	1	
Bağımsız değişken	Karara katılım	1
	Örgütsel destek	1

	Etkili okul algısı	1
	Farklılıkların yönetimi	1
	Otantik liderlik	1
	<i>Kayırmacı davranış</i>	2
	Değerlere göre yönetim	1
	Yönetim süreçlerinin etkinliği	1
	Etik liderlik	1
	Dönüşümcü liderlik	1
	Motivasyon	1
Aracı değişken	<i>İş doyumunu</i>	2
	Birey-örgüt uyumu	1

3.5. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları ile İlgili En Çok Yayın Yapan Dergiler

Öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile ilgili en çok yayın yapan makalelerin 36 farklı dergide yayımlandığı tespit edilmiştir. Bu dergiler detaylı olarak incelendiğinde; 11 dergide ikişer makalenin, geri kalan 25 dergide ise birer makalenin yer aldığı görülmüştür. Tablo 5’te en çok yayın yapılan dergiler özetlenmiştir.

Tablo 5. En Çok Yayın Yapılan Dergiler

Dergiler	Çalışma Sayısı
Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi	2
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi	2
Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi	2
İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi	2
Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi	2
MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi	2
OPUS International Journal of Society Researches	2
Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	2
Trakya Eğitim Dergisi	2
Türk Eğitim Bilimleri Dergisi	2
Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi	2

3.6. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları ile İlgili En Çok Atıf Alan Çalışmalar

Öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile ilgili en çok atıf alan çalışmalar incelendiğinde, en fazla atıfın Polat ve Kazak'a (2014) ait olduğu görülmüştür. Bu çalışmayı sırasıyla Selvitopu ve Şahin (2013), Bal (2014), Kurtulmuş ve Karabıyık (2016), Taş (2010) ve Altinkurt ve Yılmaz'ın (2012) çalışmaları takip etmektedir. Tablo 6'da örgütsel adalet algısı ile ilgili en çok atıf alan çalışmalar özetlenmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Adalet Algısı ile İlgili En Çok Atıf Alan Çalışmalar

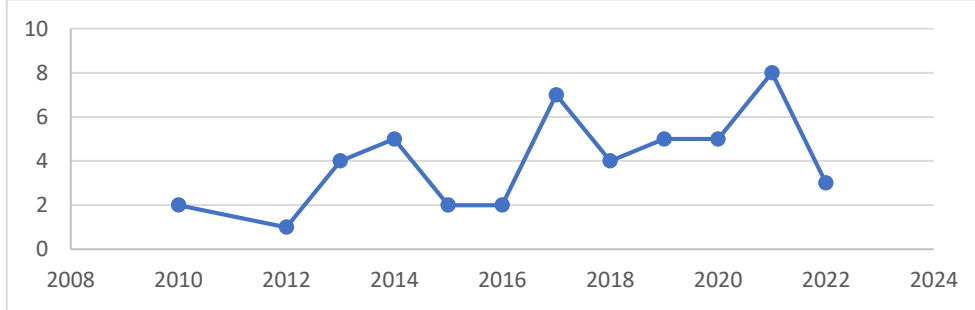
Çalışmalar	Atıf
Polat & Kazak, 2014	93
Selvitopu & Şahin, 2013	86
Bal, 2014	60
Kurtulmuş & Karabıyık, 2016	42
Taş, 2010	36
Altinkurt & Yılmaz, 2012	36

3.7. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları İle İlgili Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı

Öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile ilgili çalışmaların yıllara göre dağılımına bakıldığında; 8 makale ile (Gök & Ünal, 2021; Akbaş vd., 2021; Yalçın, 2021; Akkoç & Düşükcan, 2021; Çetin & Polat, 2021; Demir & Zincirli, 2021; Kavrayıcı, 2021; Göçer & Demir, 2021) en fazla yayının 2021 yılında yürütüldüğü tespit edilmiştir. Bu çalışmaları takiben, 2017 yılında 7 makale (Köybaşı vd., 2017; Demirdağ, 2017; Önder, 2017; Çelik & Gürsel, 2017; Özdemir vd., 2017; Akyavuz, 2017; Kasalak & Güneri, 2017), 2015 yılında 5 makale (Bal, 2014; Çetin & Çınkır, 2014; Polat & Kazak, 2014; Tanrıverdi & Paşağlı, 2014; Yürür & Mengenci, 2014), 2019 yılında 5 makale (Akdeniz & Demirbolat, 2019; Alanoğlu & Demirtaş, 2019a; Alanoğlu & Demirtaş, 2019b; Baltacı, 2019; Turhan vd., 2019), 2020 yılında 5 makale (Coşkun & Balcı, 2020; Kılıç, 2020; Cesur & Erol, 2020; Sağbaş & Özdemir, 2020; Yıldırım & Açıl, 2020), 2013 yılında 4 makale (Altinkurt & Yılmaz, 2012; Özdemir, 2013; Selvitopu & Şahin, 2013; Toytok & Açıkgöz, 2013), 2018 yılında 4 makale (Akman, 2018a; Akman, 2018b; Balta & Güney, 2018; Uzun, 2018), 2022 yılında 3 makale (Polat, 2022; Görgülü & Kazak, 2022; Saçlı & Demir, 2022), 2010 yılında 2 makale (Altinkurt & Yılmaz, 2010; Taş, 2010), 2015 yılında 2 makale (Ertürk ve Aydın, 2015; Güngörmez & Alkış, 2015), 2016 yılında 2 (Polat, 2017; Kurtulmuş & Karabıyık, 2016) ve

2012 yılında 1 makale (Güneş & Buluç, 2012) yürütüldüğü görülmüştür. Örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmaların yıllara göre dağılımı Grafik 1’de gösterilmektedir.

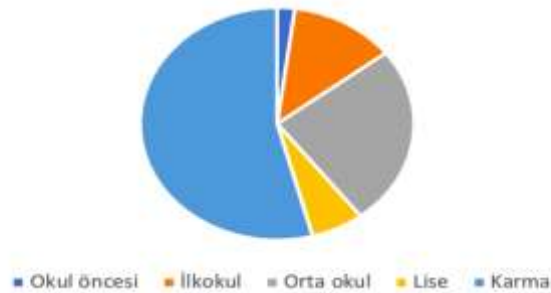
Grafik 1. Örgütsel Adalet Algıları ile İlgili Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı



3.8. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle İlgili Çalışmaların Okul Türüne Göre Dağılımı

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmaların okul türüne göre dağılımına bakıldığında; 1 çalışmanın (Tanrıverdi & Paşağlu, 2014) okul öncesi öğretmenler üzerinde, 6 çalışmanın ilkökul öğretmenleri üzerinde (Demirdağ, 2017; Bal, 2014; Köybaşı vd., 2017; Toytok & Açıkgöz, 2013; Çelik & Gürsel, 2017; Özdemir, 2013), 12 çalışmanın ortaokul öğretmenleri üzerinde (Selvitopu & Şahin, 2013; Önder, 2017; Göçer & Demir 2021; Akbaş vd., 2021; Altınkurt & Yılmaz, 2010), 3 çalışmanın (Alanoğlu & Demirtaş, 2019a; Kurtulmuş & Karabıyık, 2016; Alanoğlu & Demirtaş, 2019b) lise öğretmenleri üzerinde ve son olarak 26 çalışmanın ise okulöncesi, ilkökul, ortaokul ve lise olmak üzere karma bir şekilde öğretmenler üzerinde (Taş, 2010; Güngörmez & Alkış, 2015; Balta & Güney, 2018; Akkoç & Düşükcan, 2021; Görgülü & Kazak, 2022; Polat, 2022; Polat, 2017; Yalçın, 2021; Akkoç & Düşükcan, 2021; Baltacı, 2019; Yürür & Mengenci, 2014; Kılıç, 2020; Polat & Kazak, 2014) yürütüldüğü tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmaların okul türüne göre dağılımı Grafik 2 aracılığıyla gösterilmiştir.

Grafik 2. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İlgili Çalışmaların Okul Türüne Göre Dağılımı



4. Sonuç ve Değerlendirme

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını irdeleyen makaleleri; öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmaların türü ve yöntemi, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmalarda kullanılan örgütsel adalet değişkenin türü; öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmalarının ilişkilendirildiği değişkenler; öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili en çok yayın yapan dergiler; öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili en çok atıf alan çalışmalar; öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmaların yıllara göre dağılımı ve öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmaların okul türüne göre dağılımı açısından incelenmiştir.

Araştırmaya dahil olan makaleler öncelikle, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmaların türü ve yöntemine göre irdelenmiştir. Bu inceleme sonucunda ilgili literatürün büyük çoğunluğunun ampirik makalelerden oluştuğu ve bu makalelerde de nicel yöntemin tercih edildiği görülmektedir. Bu derlemeden elde edilen sonuç Yürür'ün (2015) elde ettiği sonuçlarla paralellik göstermektedir. Bununla birlikte Yürür (2015) örgütsel adalet konusunun derinlemesine anlaşılabilmesi için nitel çalışmaların artması gerektiğini ifade etmiştir. Bu çalışma da nitel çalışmalara ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu ise; öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmalarda kullanılan örgütsel adalet değişkenin türleridir. Araştırmaya dahil olan makalelerin büyük çoğunluğunda örgütsel adaletin bağımsız değişken olarak kullanıldığı tespit edilmiştir. Örgütsel adalet literatüründe örgütsel adaletin çoğunlukla bir öncül olarak ele alındığı ve örgütsel adaletin bağımlı değişken olarak da açıklanması gerektiğine dair fikirler ortaya atılmaktadır (örn. Scott vd., 2007; Yazıcı vd. 2022). Bu çalışma, bu fikri destekleyen sonuçlar bularak; örgütsel adaletin bağımlı değişken olarak da açıklanması gerektiğinin altını bir kez daha çizmektedir. Ayrıca belirtilen çalışmalarda örgütsel adaletin moderatör, aracı ya kontrol değişken olarak kullanılmadığı tespit edilmiştir. Gelecek çalışmalarda örgütsel adaletin moderatör, aracı ya da kontrol değişken analiz edilerek literatüre katkı sağlanması önerilmektedir. Ayrıca, gelecek çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmalarının ilişkilendirildiği değişkenlerin çalışan savunuculuğu ve duygusal emek gibi farklı konularla incelenerek literatürün genişletilmesi önerilmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmalarının ilişkilendirildiği değişkenler bağımlı, bağımsız, moderatör, aracı ve kontrol değişken olarak sınıflandırılarak incelenmiştir. İlişkilendirilen değişkenin bağımsız değişken olduğu (yani örgütsel adaletin

bağımlı değişken) çalışmalarda en çok örgütsel bağlılık ve performans çalışılmıştır. Tam tersi ilişkilendirilen değişkenin bağımlı değişken olduğu (yani örgütsel adaletin bağımsız değişken) örgütsel adalet en çok kayırmacı davranışla ilişkilendirilmiştir. Ayrıca iş doyumunun sıklıkla aracı değişken olarak kullanıldığı da görülmektedir. Bunlara ek olarak araştırmaya dahil olan çalışmalarda moderatör veya kontrol değişkeninin kullanılmadığı tespit edilmiştir. Gelecek çalışmalarda örgütsel adalet ile ilgili araştırma modellerinin moderatör ya da kontrol değişkeni kullanarak zenginleştirilmesi önerilmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili en çok yayın yapan dergilere bakıldığında herhangi bir dergide yığılma olmadığı bir dergide en fazla iki tane yayın olduğu görülmektedir. Ayrıca, bu dergilerin büyük çoğunluğunu da eğitim bilimleri dergileri oluşturmaktadır. Diğer taraftan en çok atıf alan çalışmanın Polat ve Kazak (2014) tarafından yürütülen çalışma olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın incelediği bir diğer konu da öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmaların yıllara göre dağılımıdır. Buna göre araştırmaya dahil olan makalelerden en fazla yayının 2021 yılına ait olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ilk defa 2010 yılında incelenmeye başlamıştır. Örgütsel adalet çalışmalarının 1960'larda başladığı göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin adalet algılarının irdelenmesinde oldukça geç kalındığı görülmüştür.

Son olarak, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmaların okul türüne göre dağılımı incelenmiş ve okul türüne göre ayrımın yapılmadığı karma grupta çok fazla çalışmanın olduğu tespit edilmiştir. Karma örnekleme yürütülen çalışmaları, sırasıyla ortaokul, ilkokul ve lise grubu takip etmektedir. Anaokulu öğretmenlerinin sayıca çok az olduğu görülmekte ve gelecekteki çalışmalara anaokulu öğretmenlerinin adalet algılarını incelemeleri önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Adams, J.S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Akbaş, S., Ada, Ş. & Gönenç, H. (2021). Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(4), 1692-1709.
- Akdeniz, A. & Demirbolat, A. (2019). Ortaokullarda öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile işle bütünleşme algıları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(2), 418-442.
- Akkoç, S. B. & Düşükcan, M. (2021). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi: Hakkâri il'i merkez ilçesi devlet okullarında çalışan öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12(23), 103-124.

- Akman, Y. (2018a). Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin farklılıkları yönetme yeterliliklerinin örgütsel adalet üzerindeki etkisi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 611-626.
- Akman, Y. (2018b). The investigation of the relationships between organisational justice, work motivation and teacher performance. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 47(1), 164-187.
- Akyavuz, E. K. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(2), 805-831.
- Alanoğlu, M. & Demirtaş, Z. (2019a). Öğretmenlerin karara katılmasının örgütsel adalet algıları üzerindeki etkisi. *Eğitim Yansımaları*, 3(1), 1-10.
- Alanoğlu, M. & Demirtaş, Z. (2019b). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 49(49), 1-16.
- Altınkurt, Y. & Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 463-485.
- Altınkurt, Y. & Yılmaz, K. (2012). Ortaöğretim okullarında değerlerle yönetim, örgütsel adalet ve iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 2(2), 65-79.
- Astar, M., Bahadır, E. & Umutlu, F. (2018). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık etkisi. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 11, 121-136.
- Bal, V. (2014). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Manisa'daki eğitim kurumlarında bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1-9.
- Balta, T. & Güney, S. (2018). İş yaşamında algılanan örgütsel adaletin çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: İstanbul ili Büyükçekmece ilçesinde bir uygulama. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 13(51), 27-50.
- Baltacı, A. (2019). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 28-49.
- Bies, R. J. & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *Research on Negotiations in Organizations*, 1, 43-55.
- Cesur, A. & Erol, E., (2020). Okul yönetiminde kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişki: Afyonkarahisar ili örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(25), 3467-3496.
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., Piccolo, R. F., Zapata, C. P. & Rich, B. L. (2012). Explaining the justice-performance relationship: Trust as exchange deepener or trust as uncertainty reducer?. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 1-15.
- Coşkun, B. & Balcı, A. (2020). Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları ve Örgütsel Adaletle İlişkisi. *Journal: MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1391-1409.
- Çelik, O. T. & Gürsel, M. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ve iş doyumları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 47-56.
- Çetin, S. K. & Çınkır, Ş. (2014). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin birbirlerini etkileme taktiklerinin örgütsel adalet ile ilişkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 50-64.
- Çetin, S. & Polat, S. (2021). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 171-182.
- Demir, N. & İnandı, Y. (2021). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Duyguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-29.
- Demir, H. & Zincirli, M. (2021). The relationship between teachers' perceptions of organizational justice and authentic leadership and their levels of organizational happiness. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(37), 3976-3998.

- Demirdağ, S. (2017). Ücretli öğretmen algılarına göre ilkokul yöneticilerinin örgütsel adalet, örgütsel güven ve yıldırma davranışları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 132-153.
- Demirtaş, H. & Demirbilek, N. (2019). Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre güvene etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17), 111-142.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice?. *Journal of Social Issues*, 31(3), 137-149.
- Ertem, H. Y. (2020). Okullarda gözlenen örgütsel davranışlar: Bir içerik analizi çalışması. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(3), 802-817.
- Ertürk, R. & Aydın, B. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet ve içsel motivasyona yönelik algılarının incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, 233-246.
- Göçer, Ö. & Demir, K. (2021). Ortaokul öğretmenlerinin okul kültürü ve yönetici desteği algıları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki: Alanya ilçesi örneği. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 235-258.
- Gök, E. B. Ç. & Ünal, C. G. (2021). Ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel sinizm algıları, nedenleri ve örgütsel sonuçları. *Asya Studies*, 5(16), 95-106.
- Görgülü, H. & Kazak, E. (2022). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Etkili Okul Algıları Arasındaki İlişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(84), 2013-2040.
- Güneş, A. M. & Buluç, B. (2012). İlköğretim okullarında dönüşümcü liderlik ile örgütsel adalet arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(3), 411-437.
- Güngörmez, E. & Alkış, H. (2015). Örgütsel adalet algısının performans üzerindeki etkisi: Adıyaman ili örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 937-967.
- Homans, G. C. (1961). The humanities and the social sciences. *American Behavioral Scientist*, 4(8), 3-6.
- Kasalak, G. & Güneri, B. (2017). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sinizm ve örgüt adaletinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11, 416-434.
- Kavrayıcı, C. (2021). Okullarda Örgütsel Adalet Algısının Yordayıcısı Olarak Etik Liderlik. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2), 1076-1086.
- Kılıç, M. Y. (2020). Otantik liderlik davranışlarının, örgütsel adalet ve öğretmenlerin iş tatmini üzerine etkisinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(6), 2271-2283.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T. & Öncel, A. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 1-14.
- Kurtulmuş, M. & Karabıyık, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 5(2), 459-477.
- Küçükçene, M. & Aydoğan, İ. (2018). Eğitim yönetiminde adaletin önemi ve gerekliliği üzerine bir inceleme. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 641-664.
- Murşit I. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki: Isparta alışveriş merkezleri çalışanları örneği. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.
- Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1996). Exploring the relationships between top management behaviors and employee perceptions of fairness. *International Journal of Public Administration* 19(6), 941-961.
- Önder, E. (2017). Ortaöğretim okullarında örgütsel sessizliğin yordayıcısı olarak örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 669-686.
- Özdemir, A. (2013). Okul yöneticilerindeki adalet ve liyakat ile öğretmenlerdeki sadakat ve gayret arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 99-117.
- Özdemir, O., Biber, İ. & Akkoç, İ. (2017). Lider desteği ve örgütsel adalet algısının iş performansına etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(10), 77-106.
- Öztürk, A. G., & Koşar, S. (2021). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerine bir olgubilim çalışması. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(3), 1951-1991.

- Öztürk, C. & Kurtkan, A. (2020). Örgütsel adalet ile örgütsel güven ilişkisi üzerine alan araştırması: Bitlis belediyesi personeli. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(4), 955-978.
- Polat, Ş. (2022). Duygusal bağlılık, örgüt kaynaklı öz saygı, örgütsel adalet ve destek arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 23(2), 345- 364.
- Polat, S. & Kazak, E. (2014). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 71-92.
- Saçlı, B. & Demir, K. (2022). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel adalet algılarının iş doyumları aracılığıyla motivasyonlarına etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 55, 1-26.
- Sağbaş, N. Ö. & Özdemir, M. (2020). Okullarda örgütsel adaletle ilişkin öğretmen deneyimlerinin incelenmesi. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(Eğitim ve Toplum Özel sayısı), 5911-5940.
- Sanı, A. R. & Yavuz, E. (2018). İşgörenlerin örgütsel adalet algılarının işten ayrılma niyetine etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 754-778.
- Scott, B. A., Colquitt, J. A. & Zapata-Phelan C. P. (2007) Justice as a Dependent Variable: Subordinate Charisma as a Predictor of Interpersonal and Informational Justice Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1597-1609.
- Selvitopu, A. & Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.
- Silva, M. R. & Caetano, A. (2016). Organizational justice across cultures: A systematic review of four decades of research and some directions for the future. *Social Justice Research*, 29(3), 257-287.
- Şamdan, T. & Baskan, G. A. (2019). Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 17-40.
- Taş, A. (2010). Öğretmenlerin iş değerlerinin örgütsel adalet algılarına etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 211-222.
- Tanrıverdi, H. & Paşaoğlu, S. (2014). Dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(50), 274-293.
- Thibaut, J. W. & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. L. Erlbaum Associates.
- Toytok, E. & Açıkgöz, A. (2013). Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Ajeli-Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction*, 1(2), 24-36.
- Turhan, E., Soytürk, Ş. & Tuncer, H. (2020). Okul Etkililiğinde Performans Değerlendirme ve Örgütsel Adalet Kavramlarının Alan Yazın Çalışmalarıyla İncelenmesi. *Anadolu University Journal of Education Faculty*, 4(4), 399-410.
- Turhan, M., Erol, Y. C., Demirkol, M. & Özdemir, T. (2019). Öğretmenlerde Örgütsel Adalet Algısı ile İşe Duyulan İlgi Arasındaki İlişki. *SDU International Journal of Educational Studies*, 6(2), 161-173.
- Uzun, T. (2018). Okullarda algılanan örgütsel adalet, yönetici desteği ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *Trakya Eğitim Dergisi*.
- Yalçın, S. (2021). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm açısından incelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 10(4), 1581-1604.
- Yazıcı, N. & Yürür, S. (2019). Birey-örgüt uyumu ve örgütsel adalet: Uyum her zaman iyi midir?. *İzmir İktisat Dergisi*, 34(2), 213-224.
- Yazıcı, N., Yürür, S. & Elçi, M. (2022). Adalete Yönetici Tarafından Bakmak: Astın Samimiyeti ve Yetkinliğinin Rolü. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 125-143.
- Yıldırım, A. & Açı, Y. (2020). Okul yönetiminde yönetim süreçlerinin etkililiği ile örgütsel adalet arasındaki ilişki. *Uluslararası Karamanoğlu Mehmetbey Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 169-179.

- Yıldırım, A., & Yaşar, A. Ç. I. L. (2020). Okul yönetiminde yönetim süreçlerinin etkililiği ile örgütsel adalet arasındaki ilişki. *Uluslararası Karamanoğlu Mehmetbey Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 169-179.
- Yıldız, S. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü. *Ege Academic Review*, 14(2), 199-210.
- Yürür, S. & Mengenci, C. (2014). Örgütsel adalet ve ekstra-rol davranışları ilişkisi. *Journal of Management and Economics Research*, 12(24), 1-17.
- Yürür, S. (2015). Türkiye’de Örgütsel Adalet Konusunda Yapılan Çalışmalara Yönelik Bir Derleme. In R. Ö Kutanis (Ed.), *Türkiye’de Örgütsel Davranış Araştırmaları-I* (pp. 1-19) Gazi Kitabevi.