

PARADOKS EKONOMİ, SOSYOLOJİ ve POLİTİKA DERGİSİ

PARADOKS Economics, Sociology and Policy Journal

Cilt/Vol: 19, Sayı/Issue 1, Sayfa/Page: 1-26

Yıl: 2023

ISSN: 1305-7979





Editörler / Editors in Chief

Baş Editör

Prof. Dr. Sema AY

Alan Editörü

Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN

Teknik Editör

Doç. Dr. Hilal YILDIRIR KESER

**TARANDIĞIMIZ
INDEXLER**



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.
None of the contents published cannot be used without being cited.

Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee

- Prof. Dr. Sema AY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Mariah EHMKE (University of Wyoming)
Doç. Dr. Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Doç. Dr. Hilal YILDIRIR KESER (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)

Hakem Kurulu / Referee Committee

- Prof. Dr. Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Bülent GÜNŞOY (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet MUTLU (Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Doç. Dr. Rasim AKPINAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Gül ATANUR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Doç. Dr. Tülin ASLAN (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Arzu ÇAHAN'TİMUR (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)
Doç. Dr. Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)
Doç. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU (Atatürk Üniversitesi)
Doç. Dr. Mithat Arman KARASU (Harran Üniversitesi)
Doç. Dr. Mustafa KOCAOĞLU (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Doç. Dr. Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)

Doç. Dr. Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Işın KIRIŞKAN (Giresun Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖNGEN BİLİR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ersoy SOYDAN (Kastamonu Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÖZALPIN (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)
Dr. Enes Battal KESKİN (Uludağ Üniversitesi)



Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi

Yıl: 2023, Cilt/Vol: 19, Sayı/Issue: 1

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Aşkın KESER	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Mehmet ERYILMAZ	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Aslıhan Nakiboğlu	NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Gökçe ÇİÇEK CEYHUN	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Sevgi SEZER	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Tezcan ABASIZ	ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
Dr. Ulviye Tüfekçi YAMAN	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TÜRKİYE'DE ORGANİZE LOJİSTİK KÜMELENMELER ÜZERİNE YAZILMIŞ TEZLERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

Bilal DURAN

Yüksek Lisans Öğrencisi, Bursa Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, Ana Bilim Dalı

ORCID: 0000-0002-1766-7384

bilalduran83@gmail.com

ÖZET

Organize lojistik kümelenmeler, tedarik zinciri sürecinde yer alan tüm lojistik faaliyetlerin birçok farklı işletme tarafından yürütüldüğü bölgelerdir. Dünya ticaret hacminin sürekli artmasıyla birlikte organize lojistik kümelenmeler de gelişmekte ve önemini artırmaktadır. Lojistik kümelenmelerin geliştirilmesi, özellikle ticarete konu eşya/yük akışının ölçek, mesafe ve kapsam ekonomisi kapsamında yürütülmesi ve yönetilmesi açısından önemli faydalar sağlamaktadır. Türkiye'de organize lojistik kümelenmeler, TCDD tarafından 2006 yılında başlatılan lojistik köy çalışmaları ile akademik çalışmalarda ele alınmaya başlanmıştır. Çalışmanın amacı Türkiye'de organize lojistik kümelenmeler üzerine yapılan çalışmaların mevcut durumunu ve yönünü belirlemektir. Bu bağlamda akademik yazında organize lojistik kümelenmeler üzerine 2023 yılı ocak ayına kadarki süreçte yapılan 111 lisansüstü tez çalışması çeşitli parametreler ışığında incelenmiştir. Çalışmanın verilerine YÖK Ulusal Tez Merkezi sisteminden ulaşılmıştır. Elde edilen veriler bibliyometrik yöntemle analiz edilmiş, oluşturulan tablo, grafik ve kelime bulutu gibi biçimlerle istatistiksel veri haline getirilmiştir. Araştırma sonucuna göre, Türkiye'de konunun son yıllarda ele alınmaya başlandığı belirlenmiş, henüz yeni sayılabilecek olan bu konunun uzun süre güncel kalacağı öngörülmüştür. Organize lojistik kümelenmelerle ilgili yapılan lisansüstü tez çalışmalarında bu bölgelerin mevcut durum analizi ve uygun yer seçimi ile ilgili oldukça fazla çalışma yapıldığı buna rağmen bu bölgelerin tasarımı, işletilmesi, tanıtım ve pazarlama faaliyetleri, hukuki alt yapısı, çok modlu taşımalara uygunluğu, uluslararası ulaşım koridorlarına erişimi, ticareti kolaylaştırıcı etkileri gibi konular üzerine daha fazla odaklanılabileceği tespit edilmiştir. Bugüne kadar Türkiye'de organize lojistik kümelenmelerle ilgili yazılan lisansüstü tezlerin bibliyometrik analiz yöntemiyle incelendiği bir çalışmanın yapılmamış olması nedeniyle yapılan çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Organize Lojistik Kümelenme, Lojistik Merkez, Lojistik Köy, Lojistik Üs, Bibliyometrik Analiz.

BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF THESIS WRITTEN ON ORGANIZED LOGISTICS CLUSTERS IN TURKEY

Bilal DURAN

*Graduate Student, Bursa Technical University, Graduate Education Institute
Department Of International Trade and Logistics, Main Department*

ORCID: 0000-0002-1766-7384

bilalduran83@gmail.com

ABSTRACT

Organized logistics clusters are regions where all logistics activities in the supply chain process are carried out by many different businesses. With the continuous increase in world trade volume, organized logistics clusters are also developing and increasing their importance. The development of logistics clusters provides significant benefits, especially in terms of conducting and managing the traded goods/load flows within the scope of economies of scale, distance and scope. Organized logistics clusters started to be discussed in academic studies with the logistics village studies initiated by TCDD in 2006. The aim of the study is to determine the current status and direction of the studies on organized logistics clusters in Turkey. In this context, 111 postgraduate thesis studies on organized logistics clusters in the academic literature until January 2023 were examined in the light of various parameters. The data of the study were obtained from the YÖK National Thesis Center system. The obtained data were analyzed by bibliometric method and turned into statistical data with forms such as tables, graphics and word cloud. According to the results of the research, it has been determined that the subject has started to be discussed in Turkey in recent years, and it is foreseen that this subject, which can be considered as new, will remain current for a long time. In the postgraduate thesis studies on organized logistics clusters, a lot of work has been done on the current situation analysis and suitable location selection of these regions, although the design, operation, promotion and marketing activities of these regions, legal infrastructure, suitability for multi-modal transportation, access to international transportation corridors, it has been determined that more focus can be placed on issues such as trade facilitating effects. It is expected that the study will contribute to the literature, since no study has been conducted in Turkey in which postgraduate theses on organized logistics clusters have not been examined by bibliometric analysis method.

Key Words: Organized Logistics Cluster, Logistics Center, Logistics Village, Logistics Base, Bibliometric Analysis.

1) GİRİŞ

Küresel üretim ve uluslararası ticarete yaşanan gelişim ve değişimler, ülkeler arası rekabeti daha zorlu ve yoğun hale getirmektedir. Bu rekabetin doğal bir sonucu olarak ulaşım ve lojistik hizmetlerin daha etkin ve verimli yapılmasına yönelik politika ve stratejiler geliştirilmektedir. Bu kapsamda özellikle son yıllarda, stratejik bölgelerde ulusal ve uluslararası çapta lojistik yapılanmalara gidilmektedir. Ulaşım, lojistik, gümrükleme, sigortacılık, bankacılık gibi hizmetlerin bir bütün olarak gerçekleştirildiği lojistik kümelenmeler, özellikle küresel ticarete rekabet üstünlüğü sağlama noktasında önemli yapılanmalar arasında yer almaktadır.

Organize lojistik kümelenme kavramı, tedarik zinciri sürecinde yer alan faaliyetlerin birçoğunun (tedarik, üretim, depolama, elleçleme, taşımacılık, dağıtım, ihracat, ithalat, transit, gümrükleme, finans, sigorta, danışmanlık vb.) bir bütün olarak yapılması amacıyla oluşturulan bölgeleri ifade etmektedir (Ünal, 2013). Bu kümelenmeler ulaşım sistemleri (hava ve deniz limanları, entegre ulaşım ağları vb.) sayesinde yeni ve farklı üretim merkezlerine, pazarlara ve ticaret bölgelerine ulaşım olanaklarını artırmakta ve uluslararası ticareti kolaylaştırmaktadır. Ayrıca taşıma sistemlerinin entegrasyonu, erişilebilirliğin artması, küresel etkileşimin yoğunlaşması, teslim sürelerinin kısılması, ölçek ve mesafe ekonomisinin daha verimli hale gelmesi lojistik kümelenmelerin oluşturulduğu ülkenin/bölgenin ekonomik ve sosyal gelişimini hızlandırmaktadır (Raçlı, 2010).

Lojistik kümelenmeler organize edilirken bir mastır planına uygun şekilde, etkin bir yönetim mekanizması oluşturularak kurulmalı, yeterli yükleme, boşaltma, aktarma, elleçleme, depolama alanlarına, gümrüklü sahalara (geçici depolama yeri, antrepo vb.), nitelikli yüklerle özel alanlara, modern araç, gereç ve ekipmana, akaryakıt istasyonlarına, idari ve sosyal tesislere, genel hizmet binalarına, bakım ve onarım tesislerine sahip olmalıdır (Elgün, 2011).

Çalışmanın amacı, coğrafi kapsamlarına göre çeşitli boyutları (yerel, bölgesel, uluslararası, küresel) olan bu kümelenmelerle (lojistik kümelenme, lojistik bölge, lojistik üs, lojistik merkez, lojistik köy ve lojistik yer) ilgili Türkiye'de yayınlanan tezlerin bibliyometrik analizinin yapılarak bu konuda yapılan çalışmaların yıllar içindeki değişim ve niteliklerinin belirlenmesidir. Bu sayede ulusal ve ticari faaliyetlerin etkin ve verimli yapılmasını sağlayan önemli sistemlerden biri olan organize lojistik kümelenmelerin Türkiye'de tüm hatlarıyla yeterince incelenip incelenmediği değerlendirilebilecektir. Çalışmada, 2023 yılı ocak ayına kadarki süreçte Türkiye'de lojistik kümelenme, lojistik bölge, lojistik üs, lojistik merkez ve lojistik köy, lojistik yer kavramları üzerine yapılan yüksek lisans ve doktora tez çalışmaları,

bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenecektir. Literatürde organize lojistik kümelenmeler üzerine hazırlanan yüksek lisans ve doktora tezlerine yönelik bir bibliyometrik analiz çalışması bulunamamıştır. Araştırmanın örneklemini önceden belirlenen anahtar kelimeler üzerinden YÖK tez merkezi veri tabanında, 2023 yılı ocak ayına kadarki süreçte yayınlanan yüksek lisans ve doktora tez çalışmaları oluşturacaktır. Araştırma bu örneklem ile kısıtlandırılmıştır.

Dünyada organize lojistik kümelenmelerle ilgili yapılan bibliyometrik çalışmaların çok az olması, bu konuda Türkiye’de yapılan bir bibliyometrik çalışmanın olmaması yapılan bu çalışmanın oldukça özgün olduğunu göstermektedir. Bu konuda yapılan çalışmaların konu, kapsam, boyut ve eğilim gibi niteliklerini göstermesi ve bu alanda araştırma yapmayı düşünen araştırmacılara yol gösterici ve faydalı olması beklenmektedir.

Bibliyometrik analiz yöntemi, en verimli araştırmacıların belirlenmesini, çalışmalar arasında karşılaştırmalar yapılabilmesini, bilimsel iletişimin çeşitli disiplinlerde nasıl gerçekleştiğinin anlaşılmasını sağlamaktadır. Ayrıca literatürdeki araştırmaların bakış açısının ve araştırma faaliyetlerinde izlenen ilkelerin tespit edilmesinde ve yayınlara yönelik görüş ve politikalar geliştirilmesinde kullanılan bir araçtır. Organize lojistik kümelenmelerle ilgili araştırmaların da yönünün gözlemlenebilmesi ve bilimsel yayınlardaki gelişim sürecinin izlenebilmesi hususunda bibliyometrik çalışmalar nicel bir görüş açısı sunmaktadır.

2) KAVRAMLAR ve LİTERATÜR

2.1) Organize Lojistik Kümelenmeler

Küresel ticaret hacminin artmasıyla birlikte tedarik zinciri sürecinde yer alan iş, işlem ve lojistik faaliyetlerin yoğunluğu da artmaktadır (Wang vd., 2018). Lojistik hareketlerin giderek artması, lojistik akış düzeni ve iş süreçlerinde farklılıkların meydana gelmesi gibi nedenlerden dolayı lojistikte yeni ihtiyaçlar ve faaliyetler ortaya çıkmıştır. Ticari faaliyetlerde maliyetlerin düşürülmesi, sevkiyat sürecinin hızlandırılması, trafik yoğunluğunun azaltılması gibi nedenlerle sürdürülebilir, çevreye duyarlı, entegre ulaşım sistemleri ve lojistik altyapıları geliştirme ihtiyacı, lojistik bölgelerin oluşmasını gerekli kılmıştır (Elgün, 2011).

Fransa’da 1967 yılında faaliyete geçen "Sogaris Lojistik Merkezi", organize lojistik kümelenmelerin ilk örneği olarak kabul edilmektedir. Organize lojistik kümelenmelerin sayısı 1970’li yıllardan itibaren özellikle Avrupa ve ABD’de hızla artmaya başlamıştır. 2000’li yıllardan sonra da Güney ve Güney Doğu Asya (Çin, Singapur, Güney Kore, Japonya, Tayvan,

Hindistan vb.) ülkelerinde yaygınlaşmaya başlamıştır. Günümüzde ise ticaretin yoğun olduğu hemen hemen bütün bölgelere yayılmıştır. Organize lojistik kümelenmeler için yapılan tanımlamalar ülkelere göre farklılık göstermektedir. Literatürde en çok kullanılan kavramlar; lojistik üs, lojistik merkez ve lojistik köy kavramlarıdır. Fransa’da “Plate Forme Logistique”, ABD, Çin, Japonya ve Danimarka’da “Logistics Centre”, Birleşik Krallık’ta “Freight Villages”, Almanya’da “Güterverkehrszenrum (GVZ)”, İtalya’da “İnterporto”, Hollanda’da “Rail Service Centre” terimleri kullanılmaktadır (Jaržemskis, 2007; Bayraktutan ve Özgilbin, 2014; MÜSİAD, 2015).

Avrupa Lojistik Merkezleri Birliği, lojistik bölgeleri; “Hem ulusal hem de uluslararası geçiş için farklı çeşitteki firmalar/operatörler tarafından gerçekleştirilen taşımacılık, lojistik ve eşyaların/malların dağıtımı ile ilgili operasyonların yer aldığı bölge.” olarak tanımlamaktadır (Europlatforms, 2004). Lojistik merkezler; ulusal ve uluslararası geçişlerde lojistikle ilgili tüm faaliyetlerin çeşitli işleticiler tarafından yerine getirildiği tanımlanmış alanlardır (Jaržemskis, 2007). Lojistik merkezler, gerek duyulan bütün operasyonel ve sosyal ihtiyaçları karşılamaya yönelik servis ve yapıları bir arada sunabilmektedir.

Son yıllarda yaygınlaşmaya başlayan organize lojistik kümelenmelerle ilgili yapılan çalışmalar daha çok yakın zamanda yapılmıştır. Ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan bazı çalışmalar şunlardır:

Afandizadeh & Moayedfar (2008) çalışmalarında, Hormozgan Eyaletindeki Shahid Rajaie Limanı'nın özel ekonomik bölgesinin etki alanlarında bir lojistik merkez (çok modlu terminal) oluşturmanın fizibilitesini incelemişlerdir. Çalışmalarında öncelikle dünyanın farklı ülkelerindeki lojistik merkezler ve yapısal modelleri açıklanmış ve incelenmiştir. Daha sonra Shahid Rajaie Limanı özel ekonomik bölgesi için eş zamanlı etkilenebilirlik modeli geliştirilmiş ve duyarlılık analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları modeldeki mevcut parametreler üzerinden değerlendirilmiştir. Dökme yük, genel ve konteyner yükleri olmak üzere üçünün duyarlılık analizinin sonuçlarına göre rıhtım uzunluğu, terminal alanı ve gemi başına ortalama hizmet süresi gibi parametrelerin, Liman’ın toplam cirosunu değiştirmede önemli bir etkiye (eş zamanlı olarak rıhtım uzunluğundaki %20'lik artış ve hizmet süresindeki %20'lik azalmanın, genel kargo toplam cirosunda %52'lik bir artış sağlaması) sahip olabileceği belirlenmiştir.

Kara ve arkadaşları (2009) çalışmalarında, uluslararası ticarete Türkiye'nin küresel bir lojistik merkez olma potansiyelini incelemişlerdir. Çalışmada ikincil veriler (Dünya Bankası verileri Türkiye'nin dış ticaret verileri, lojistik performans endeksi verileri, sektör raporları vb.) üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. Türkiye'nin jeopolitik konumunun (kıtalar arasında

yer alması, etrafının denizlerle çevrili olması, İpek Yolu güzergâhında yer alması vb.) küresel bir lojistik merkez olması için yeterli olmadığı; ulaşım ve lojistik altyapılarında, bilgi teknolojileri, kombine taşımacılık alanlarında, finansal, yönetsel ve yasal konularda iyileştirmeler yapılması gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Elgün ve Elitaş (2011) çalışmalarında, Türkiye'nin kuzey-güney ulaşım güzergâhı üzerinde bulunan yerleşim ve sanayi bölgesi konumundaki Bursa, Bilecik (Bozüyük), Eskişehir, Kütahya, Afyonkarahisar, Konya ve Mersin şehirlerinin lojistik merkez olma potansiyelini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çalışmada çok kriterli ağırlıklandırma modeli kullanılmış, gerekli ana ve alt ölçütler oluşturulmuş, değerlendirme aşamasında da Delphi yöntemiyle bağımsız uzman görüşleri eşliğinde puanlama yapılmıştır. Çalışmaya göre ekonomik veriler kullanıldığında ve sezgisel değerlendirmeler yapıldığında oluşturulan modelin lojistik merkezlerin seçiminde kullanılabileceği belirlenmiştir. Seçilen merkezlerden Mersin'in uluslararası lojistik üs, Konya, Eskişehir ve Bilecik-Bozüyük'ün de yerel dağıtım ve toplama merkezi olarak kullanılabileceği tespit edilmiştir.

Erdal ve Aydoğmuş (2019) çalışmalarında, ihracat işlemlerinin etkin yönetimi ve ihracat hacminin artırılması açısından İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri'nin (İTKİB) yöneteceği bir lojistik merkezin kurulacağı uygun yerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada, Çok Kriterli Karar Verme Problemleri'nde (ÇKKV) uygulanan Üç Aşamalı Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP) yöntemi kullanılmıştır. Önem dereceleri, uzman görüşleri dâhilinde ikili karşılaştırma matrislerinde belirtilmiş ve belirlenen alternatifler arasında en uygun yer tespit edilmiştir. Lojistik süreçlerin önemli bileşenlerinden lojistik merkezlerin konumunun, tekstil sektörünün ihracat yapma kabiliyetini etkileyen önemli bir araç olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Erturgut ve Suzan (2022) yaptıkları çalışmada, Avrupa Birliği (AB) üyesi olan ülkelerdeki lojistik merkezlerin ihracat süreçlerindeki etkisini 2018 yılı yatay kesit verileri üzerinden Regresyon Analizi Yöntemini kullanarak tespit etmeyi amaçlamışlardır. Kurulan modelde AB ülkelerindeki lojistik merkezlerin sayısı, ihracatın belirleyici göstergelerinden Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) ve doğrudan yabancı yatırım girişi verileri yer almıştır. Çalışmada, AB ülkeleri için lojistik merkezler ile ihracat işlemleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.2) Bibliyometrik Çalışmalar

Bibliyometri, belirli bir alan, dönem ya da bölgede üretilen yayınların ve/veya bu yayınlar arasındaki bağların matematiksel ve istatistiksel yöntemlerle analiz edilmesi olarak tanımlanır (Pritchard, 1969). Bibliyometrik analizler; tanımlayıcı özellikte (belirli bir alanda yayımlanan yayın sayısının belirlenmesi gibi) veya değerlendirici özellikte (bir yayının daha sonraki araştırmalara olan etkilerini belirlemeyi amaçlayan atıf analizi gibi) olabilmektedir (McBurney ve Novak, 2002). Bibliyometrik yöntem sayesinde konu, yazar, alıntı yapılan yazar ve kaynak gibi veriler istatistiksel olarak analiz edilebilir ve elde edilen istatistiksel sonuçlara göre belirli bir alanın genel yapısı ortaya çıkarılabilir.

Yapılan literatür taramasında organize lojistik kümelenmeler üzerine yapılan çalışmaların bibliyometrik yöntemle analizini içeren herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak ulusal ve uluslararası düzeyde lojistik alanında yapılan bazı çalışmalar şunlardır:

Charvet vd. (2008), çalışmalarında tedarik zinciri yönetimi alanında yapılan çalışmalarını bibliyometrik yöntemle analiz etmişlerdir. Yapılan çalışmaların zaman içindeki gelişimini, literatürde "tedarik zinciri yönetimi" kavramının kullanımını ve bu alana olan ilgi ve çalışma eğilimindeki değişimleri belirlemeyi hedeflemişlerdir. "Tedarik zinciri yönetimi" kavramı anahtar sözcük olarak kullanılmış ve veri olarak öncelikle 1985 Ocak - 2005 Aralık döneminde bu anahtar sözcüğü içeren tüm makaleler belirlenmiştir. Belirlenen 1467 makalenin sınırlandırılması için bu alanda en çok makale yayınlayan dergiler seçilmiş ve bu dergilerde yayınlanan 915 makale incelenmiştir. Yapılan analizlerde; "International Journal of Physical Distribution and Logistics Management" dergisinin bu alanda en çok makale yayınlayan (85 makale) dergi olduğu, "Management Science" dergisinde yayınlanan Lee vd.'nin (1997) makalesinin bu alanda en çok atıf alan (159 atıf) makale olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bu alanda yapılan çalışmaların, 2003-2005 döneminde yoğunlaştığı ve pazarlama, bilgi sistemleri, yönetim ve strateji, endüstri mühendisliği alanlarında makale yayınlayan dergilerde yer aldığı elde edilen sonuçlardan bazılarıdır.

Suvacı, 2016 yılında yaptığı çalışmada ULAKBİM'in internet adresinde yayınlanan ve sosyal bilimler veri tabanlarında yer alan dergilerdeki lojistik ve tedarik zinciri yönetimi üzerine yapılan araştırmaları bibliyometrik yöntemle analiz etmeyi amaçlamıştır. Bu hedef doğrultusunda "lojistik" ve "tedarik zinciri" anahtar kavramları, toplam 47 derginin 2016 Nisan ayına kadar yayınlanan 1776 sayısında taranmış ve 34 makaleye ulaşılmıştır. Çalışmada, 21 makalenin lojistik yönetimi, 13 makalenin de tedarik zinciri yönetimi alanında yazıldığı, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi'nin en fazla makale yayınlayan

dergi olduğu, 2010 ile 2016 yılları arasında daha fazla makele yayınlandığı, yazılan makalelerin büyük çoğunluğunda (25) nitel araştırma yönteminin tercih edildiği elde edilen sonuçlardan bazılarıdır.

Kaiser vd. (2017) çalışmalarında sürdürülebilirlik hususlarını göz önünde bulundurarak lojistik için Karar Destek Sistemleri alanındaki araştırmaların mevcut durumunu ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Sürdürülebilir lojistik için karar destek sistemleriyle ilgili literatürü belirlemek üzere bir dizi anahtar sözcüğün kullanıldığı sistematik bir inceleme yaklaşımı benimsenmiştir. 1994 ile 2015 yılları arasında toplam 40 makale bulunmuş ve bunlar yayın eğilimi, coğrafi dağılım ve iş birliği, en etkili dergiler, bağlantılar ve yazarlar ile belirlenen literatürün ana temaları boyutlarına göre analiz edilmiştir. Analiz ve değerlendirmeler BibExcel, gpsvisualizer ve VOSviewer gibi bibliyometrik ve metin eşleme araçları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma, sürdürülebilir lojistik için karar destek sistemlerinin hala yavaş bir hızda gelişmekte olan bir alan olduğunu göstermiştir. Çalışmaların çoğunun ABD ve Birleşik Krallık'ta yapıldığı belirlenmiştir. Anahtar sözcük analizinde ortaya çıkan ana temalara göre sürdürülebilir lojistik alanını ele alan karar modelleri ve çerçevelerin "nakliye", "dağıtım" ve "3. parti lojistik" konularını kapsadığı tespit edilmiştir. En öne çıkan sürdürülebilir lojistik konusunun "karbon ayak izi" olduğu; "sosyal etki"nin, ekonomik ve çevresel yönlere kıyasla daha az ilgi gördüğü belirlenmiştir. Ayrıca karar destek sistemlerinin kara yolu, demir yolu, deniz ve hava yoluyla yapılan yük taşımacılığının yanı sıra kombine taşımacılık, liman operasyonları, malzeme elleçleme ve depolama gibi geniş uygulama alanlarında kullanılma potansiyeline sahip olduğu tespit edilmiştir.

Kazemi vd. (2019), International Journal of Production Research'de (IJPR) 2000 ile 2017 yılları arasında yayınlanan kapalı döngü tedarik zinciri yönetimi ve tersine lojistikle ilgili 94 çalışmayı VOSviewer programını kullanarak bibliyometrik yöntemle analiz etmeyi amaçlamışlardır. 2010 yılından itibaren bu alanlarda yapılan çalışmaların artmaya başladığı, en çok çalışmanın 2012 yılında yapıldığı, en fazla çalışmanın ABD'de yapıldığı, Krikke vd.'nin (2003) yazdığı makalenin en çok atıf yapılan çalışma olduğu, en sık kullanılan anahtar kavramların ise "tersine lojistik", "yeniden üretim", "kapalı döngü tedarik zinciri" olduğu çalışmada tespit edilen bazı sonuçlar arasında yer almaktadır.

Duran ve Çelikkaya (2019) çalışmalarında, 2000 ile 2019 yılları arasında Türkiye'de lojistik üzerine yapılan ve YÖK Ulusal Tez Merkezinin veri tabanından elde edilen 408 yüksek lisans ve 121 doktora teziyle ilgili verileri bibliyometrik yöntemle analiz etmeyi amaçlamışlardır. En fazla tezin lojistik performans üzerine yazıldığı, en fazla yoğunlaşan

alanın lojistik merkezler olduğu, en çok tez çalışmasının Dokuz Eylül ve İstanbul Üniversitelerinde yapıldığı çalışmada elde edilen bulgulardan bazılarıdır.

Öztürkel (2021) yüksek lisans tezinde, Türkiye'de afet lojistiği, insani yardım lojistiği ve afet yönetimi konusunu ele alan 332 teze ait verinin doküman incelemesi yöntemiyle toplanıp belirlenen parametreler kapsamında bibliyometrik yöntemle analiz edilmesini amaçlamıştır. Elde edilen veriler, bibliyometri yöntemiyle matematiksel ve istatistiksel hale getirilmiştir. Bulgulara göre en fazla afet yönetimi alanında ve afet süreci konusunda tez yazıldığı, en çok 2019 yılında tez yazıldığı, tezlerin çoğunluğunun yüksek lisans tezi olduğu ve Türkçe olarak yazıldığı, İstanbul Teknik Üniversitesinin bu alanda en çok tez yazılan üniversite olduğu, en sık kullanılan veri toplama yönteminin doküman incelemesi, sayısal analiz ve modelleme yöntemlerinin de en çok kullanılan analiz yöntemleri olduğu belirlenmiştir.

Lojistik alanının farklı konuları üzerine bibliyometrik analiz yapılan çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Fakat alan yazında lojistik bölgeler üzerine yapılmış çalışmaların analiz edildiği bir bibliyometrik araştırmaya rastlanılmamıştır. Lojistik bölgeler son yıllarda tüm dünyada gelişmekte, ülkeler, işletmeler ve akademik çevre tarafından ilgi görmektedir. Bu nedenle çalışmada, lojistik faaliyetlerin yürütüldüğü bölgelerle ilgili çalışmaların bibliyometrik profili ortaya konularak bu konuyla ilgili üstün ve/veya zayıf olan yönler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışma ile alan yazındaki bir açığın giderilebileceği düşünülmektedir.

3) YÖNTEM

Çalışmada, YÖK tez veri tabanında bulunan ve organize lojistik kümelenmelerle ilgili hazırlanmış olan yüksek lisans ve doktora tez çalışmaları araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında bulunan 111 tez çalışması incelenmiştir. Çalışmada, 2023 yılı ocak ayına kadarki süreçte yayınlanan tezler taranmıştır. Yapılan taramada 22 doktora, 89 yüksek lisans tezi incelenmiştir. Sonraki aşamada inceleme parametreleri belirlenmiştir. Lisansüstü tezlerin künyesini ve niteliklerini belirlemek için aşağıdaki parametreler kullanılmıştır:

- Tezin türü,
- Çalışma alanı,
- Seçilen araştırma yöntemi,

- Yayınlandığı eğitim kurumu,
- Yayınlanma zamanı,
- Yayınlandığı anabilim dalı,
- Danışmanların akademik unvanı,
- Tezin sayfa sayısı,
- Yayın dili,
- Tez konusu,
- Anahtar sözcükler.

3.1) Araştırma Yaklaşımı

Çalışmada kullanılan parametrelerin kapsamı aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

Tezin türü: İncelenen tezlerin doktora ve yüksek lisans olarak ayrımını ifade eder.

İfade şekli: İncelenen tezlerin lojistik kümelenme, lojistik bölge, lojistik üs, lojistik merkez, lojistik köy, lojistik yer olarak ayrımını ifade eder.

Seçilen araştırma yöntemi: İncelenen tezlerin araştırma yönteminin nicel veya nitel olarak ayrımını belirtir.

Yayınlandığı eğitim kurumu: İncelenen tez çalışmalarının hazırlandığı üniversiteleri belirtir.

Yayınlanma zamanı: İncelenen tez çalışmalarının yayın yılını belirtir.

Yayınlandığı anabilim dalı: İncelenen tez çalışmalarının hazırlandığı anabilim dalını belirtir.

Danışmanların akademik unvanı: Tez yazarlarının danışmanlarının, tezin yayınlandığı yılda sahip olduğu unvanı belirtir.

Tezin sayfa sayısı: İncelenen tez çalışmalarının sayfa sayısını belirtir.

Yayın dili: İncelenen tezlerin hangi dilde yayınlandığını ifade eder.

Tez konusu: Tez başlığına göre tezde araştırılan ana konuyu ifade eder.

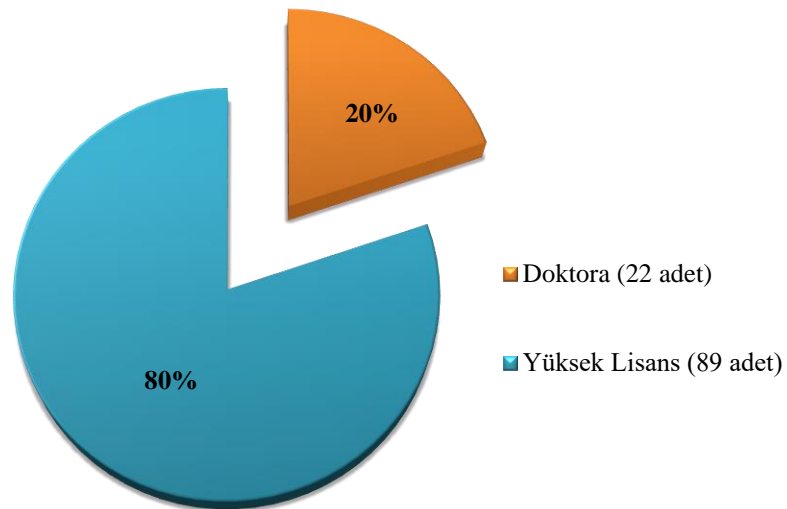
Anahtar sözcükler: İncelenen tezlerde odaklanılan ana kavramları belirtir.

3.2) Bulgular

Çalışmada, 2023 yılı ocak ayına kadarki dönemde YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yayınlanmış 55 farklı üniversite tarafından hazırlanan tezler incelenmiştir. İnceleme sonucu elde edilen veriler tablo ve grafikler aracılığıyla istatistiksel hale getirilmiştir. Çalışmada nitel veri analizi yöntemi kullanılmış, verilere belirlenen anahtar kavramların Ulusal Tez Merkezi sisteminde taranması yoluyla ulaşılmıştır. Elde edilen veriler Maxqda programı kullanılarak sınıflandırılmış, Microsoft Excel programı üzerinde oluşturulan tablo ve grafiklerle istatistiksel hale getirilmiştir. Ayrıca, Maxqda programı yardımıyla incelenen tezlerde kullanılan anahtar sözcüklerin kullanılma sıklığını gösteren kelime bulutu oluşturularak bu veriler görsel hale getirilmiştir.

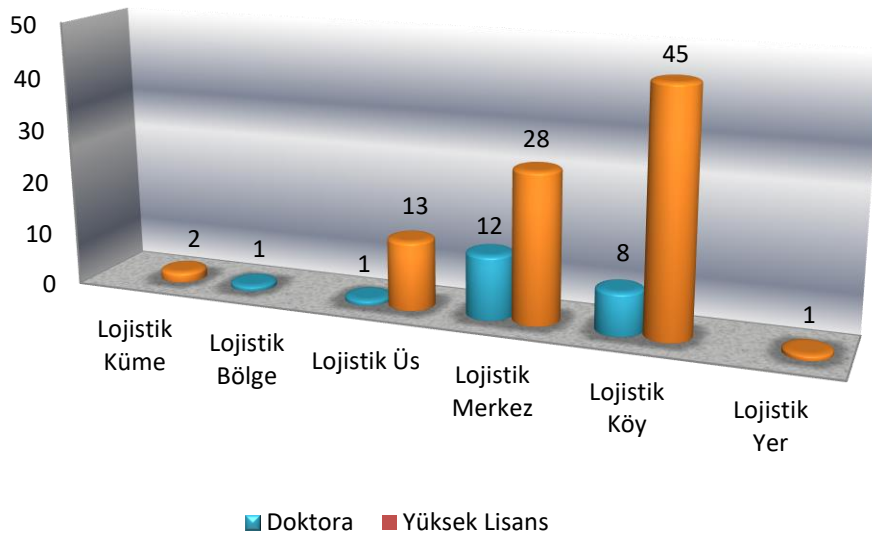
22 doktora ve 89 yüksek lisans tezi olmak üzere toplam 111 lisansüstü tez analiz edilmiştir. 2023 yılı ocak ayına kadarki dönemde hazırlanan lisansüstü tezlerin yaklaşık %20'si doktora, %80'i yüksek lisans tezidir (Grafik 1). Bu durum, organize lojistik kümelenmeler üzerine yapılmış olan doktora tezlerinin yüksek lisans tezlerinden 4 kat daha az olduğunu göstermektedir. Çalışma alanının son yıllarda ilgi görmeye başlaması, yüksek lisans eğitiminden sonra doktora eğitimine devam edilmemesi ya da doktora eğitimi sürecinde farklı alanlar üzerine araştırma yapılması gibi nedenlerden dolayı yayınlanan doktora tezi sayısının daha az olduğu düşünülmektedir.

Grafik 1: İncelenen Tezlerin Türlerine Göre Dağılımı

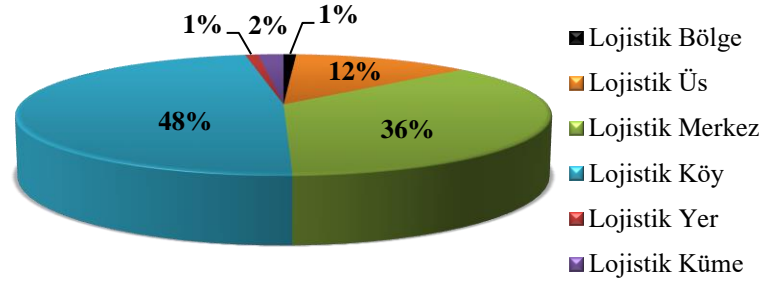


Lojistik bölge üzerine yapılan tezlerin organize lojistik kümelenmeleri ifade şekli analiz edildiğinde; 2 yüksek lisans tezinin lojistik küme, 1 doktora tezinin lojistik bölge, 1 doktora ve 13 yüksek lisans tezi olmak üzere toplamda 14 tezin lojistik üs, 12 doktora ve 28 yüksek lisans olmak üzere toplam 40 tezin lojistik merkez, 8 doktora ve 45 yüksek lisans tezi olmak üzere toplam 53 tezin lojistik köy ve 1 yüksek lisans tezinin lojistik yer olarak ifade edildiği tespit edilmiştir (Grafik 2).

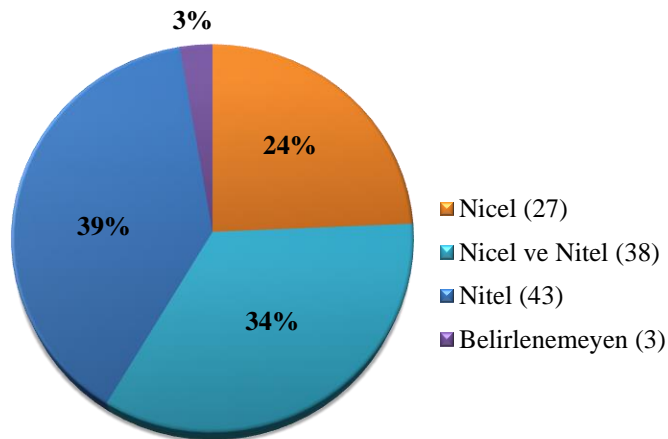
Grafik 2: İncelenen Tezlerin İfade Şekline Göre Dağılımı (Miktar)



Organize lojistik kümelenmelerle ilgili tezlerin yaklaşık %48'inde lojistik köy, %37'sinde lojistik merkez, %13'ünde lojistik üs, %2'sinde lojistik küme, %1'inde lojistik bölge ve %1'inde de lojistik yer kavramının kullanıldığı belirlenmiştir. Analiz sonucunda tez araştırmalarının büyük çoğunluğunda (yaklaşık %85) lojistik köy ve lojistik merkez ifadelerinin tercih edildiği tespit edilmiştir. Bu durum Türkiye'de lojistik köy ve lojistik merkez kavramlarının daha çok benimsendiğini ve ilgi gördüğünü göstermektedir (Grafik 3).

Grafik 3: İncelenen Tezlerin İfade Şekline Göre Dağılımı (Oran)

Lojistik kümelenmeler üzerine yapılan tezlerde kullanılan araştırma yöntemleri incelendiğinde; 27 tezde nicel, 43 tezde nitel ve 38 tezde de nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin birlikte (karma) kullanıldığı belirlenmiştir (Grafik 4). Ulusal Tez Merkezi sisteminde 3 tezin içeriğine erişilememesi ve tez özetinde araştırma yöntemi hakkında bilgi bulunmadığından değerlendirme yapılamamıştır. Analiz sonuçlarına göre incelenen tezlerde seçilen araştırma yöntemlerinin birbirine yakın miktarlarda, dağılımın hemen hemen homojen olduğu görülmektedir.

Grafik 4: İncelenen Tezlerde Kullanılan Araştırma Yöntemlerinin Dağılımı

Tezlerin yayınlandığı eğitim kurumu verileri analiz edildiğinde organize lojistik kümelenmeler üzerine hazırlanan 111 tezin 55 farklı üniversitede hazırlandığı belirlenmiştir (Tablo 1). En çok tezin hazırlandığı ilk üç eğitim kurumunun sırasıyla Dokuz Eylül, Gazi ve

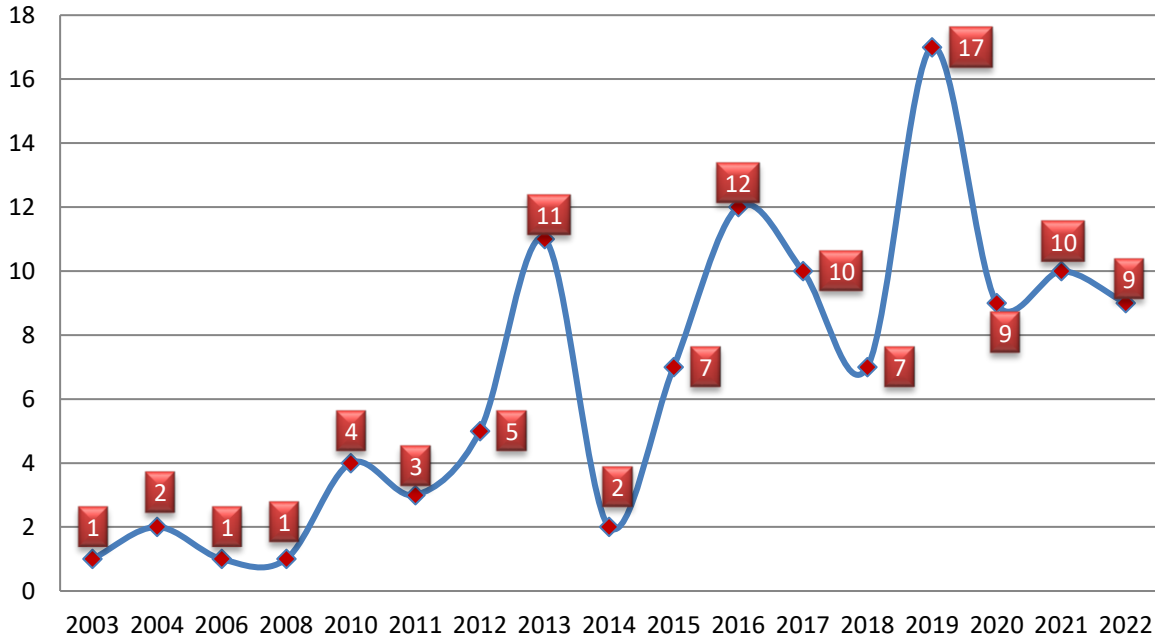
İstanbul Üniversitesi olduğu belirlenmiştir. Organize lojistik kümelenmeler üzerine yayınlanan toplam tezlerin yaklaşık yarısının (%49), 12 eğitim kurumunda hazırlandığı görülmektedir. Bu eğitim kurumlarında hazırlanan tez sayısının en az 3 öldüğü görülmektedir. Türkiye'de 2023 yılı itibarıyla 200'den fazla devlet ve vakıf üniversitesi olduğu düşünüldüğünde zamanla bu konunun daha çok araştırılacağı ve konu üzerine yazılan tez sayısının artacağı tahmin edilmektedir.

Tablo 1: Eğitim Kurumlarına Göre Tez Dağılımı

Sıra	Tezin Hazırlandığı Eğitim Kurumu	Frekans	Oran (%)	Kümülatif Toplam
1	Dokuz Eylül Üniversitesi	9	0,081081081	8%
2	Gazi Üniversitesi	9	0,081081081	16%
3	İstanbul Üniversitesi	6	0,054054054	22%
4	Marmara Üniversitesi	5	0,045045045	26%
5	İstanbul Teknik Üniversitesi	4	0,036036036	30%
6	İstanbul Ticaret Üniversitesi	3	0,027027027	32%
7	Yıldız Teknik Üniversitesi	3	0,027027027	35%
8	Yeditepe Üniversitesi	3	0,027027027	38%
9	Necmettin Erbakan Üniversitesi	3	0,027027027	41%
10	KTO Karatay Üniversitesi	3	0,027027027	43%
11	Okan Üniversitesi	3	0,027027027	46%
12	Karadeniz Teknik Üniversitesi	3	0,027027027	49%
13	Selçuk Üniversitesi	2	0,018018018	50%
14	Ufuk Üniversitesi	2	0,018018018	52%
15	Toros Üniversitesi	2	0,018018018	54%
16	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	2	0,018018018	56%
17	Uludağ Üniversitesi	2	0,018018018	58%
18	Maltepe Üniversitesi	2	0,018018018	59%
19	Bahçeşehir Üniversitesi	2	0,018018018	61%
20	Kırıkkale Üniversitesi	2	0,018018018	63%
21	Anadolu Üniversitesi	2	0,018018018	65%
22	Atatürk Üniversitesi	2	0,018018018	67%
23	Çukurova Üniversitesi	2	0,018018018	68%
24	Sakarya Üniversitesi	2	0,018018018	70%
25	Akdeniz Üniversitesi	2	0,018018018	72%
26	Kara Harp Okulu Komutanlığı	2	0,018018018	74%
27	Çankaya Üniversitesi	1	0,009009009	75%
28	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	1	0,009009009	76%
29	Giresun Üniversitesi	1	0,009009009	77%
30	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	1	0,009009009	77%
31	Dumlupınar Üniversitesi	1	0,009009009	78%
32	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	1	0,009009009	79%
33	İzmir Ekonomi Üniversitesi	1	0,009009009	80%

34	Süleyman Demirel Üniversitesi	1	0,009009009	81%
35	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	1	0,009009009	82%
36	İstanbul Gelişim Üniversitesi	1	0,009009009	83%
37	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	1	0,009009009	84%
38	Uşak Üniversitesi	1	0,009009009	85%
39	Haliç Üniversitesi	1	0,009009009	86%
40	Afyon Kocatepe Üniversitesi	1	0,009009009	86%
41	Erciyes Üniversitesi	1	0,009009009	87%
42	Aksaray Üniversitesi	1	0,009009009	88%
43	Karabük Üniversitesi	1	0,009009009	89%
44	Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi	1	0,009009009	90%
45	Arel Üniversitesi	1	0,009009009	91%
46	Pamukkale Üniversitesi	1	0,009009009	92%
47	Piri Reis Üniversitesi	1	0,009009009	93%
48	Çankırı Üniversitesi	1	0,009009009	94%
49	Kafkas Üniversitesi	1	0,009009009	95%
50	Kemerburgaz Üniversitesi	1	0,009009009	95%
51	Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi	1	0,009009009	96%
52	Namık Kemal Üniversitesi	1	0,009009009	97%
53	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	1	0,009009009	98%
54	Beykent Üniversitesi	1	0,009009009	99%
55	Gaziantep Üniversitesi	1	0,009009009	100%
TOPLAM		111	100%	100%

Yayın zamanına göre tezlerin dağılımı incelendiğinde en çok 2019, 2016 ve 2013 yıllarında sırasıyla 16, 12 ve 11 tez yayınlandığı belirlenmiştir (Grafik 5). 2010 yılından önce sadece 5 adet tez yayınlandığı görülmektedir. Tezlerin büyük çoğunluğunun (94 adet) 2013 yılından itibaren yayınlanmaya başlaması organize lojistik kümelenmelerin Türkiye'de özellikle son 10 yıldır ilgi görmeye başladığını göstermektedir. 2015 yılından itibaren yıllık yayınlanan tez sayısının 7 adedin altına düşmediği, bu yıldan itibaren bu konuda belli bir yoğunluğun yakalandığı görülmektedir. Organize lojistik kümelenmeler gün geçtikçe ulusal ve küresel ekonomik sistemde kendine daha fazla yer bulmaktadır. Küresel ticaret başta olmak üzere pek çok konuda önemli bir unsur olan bu oluşumlar üzerine Türkiye'de yapılan araştırmaların son yıllarda bir ivme kazandığı ve gelecek yıllarda da artış ve ilginin devam edeceği, konunun güncel kalacağı düşünülmektedir.

Grafik 5: Yayınlandığı Yıllara Göre Tez Dağılımları

Organize lojistik kümelenmeler üzerine yazılan tezlerin anabilim dalına göre dağılımı incelendiğinde; ilk üç sırada İşletme, Uluslararası Ticaret ve Lojistik, Endüstri Mühendisliği yer almaktadır (Tablo 2). Bu üç anabilim dalında hazırlanan 65 tez, toplam tezlerin %59'unu oluşturmaktadır. İlk 10 sırada yer alan anabilim dalları tarafından hazırlanan tezler (92 adet), toplam tezlerin %83'ünü oluşturmaktadır. Konunun, ulaşım ve lojistikle ilgili anabilim dallarından ziyade işletme ve endüstri mühendisliği gibi anabilim dallarında daha çok araştırıldığı görülmektedir. Türkiye'deki eğitim kurumlarında ulaşım ve lojistikle ilgili bölümlerin sayısının yeni yeni artmaya başlaması bu durumun nedeni olarak gösterilebilir. Zamanla konunun bu bölümlerde daha çok araştırılacağı beklenmektedir.

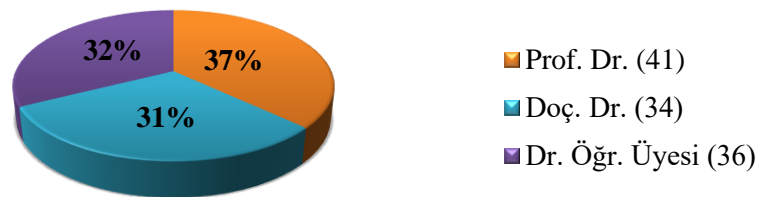
Tablo 2: Anabilim Dalına Göre Tezlerin Dağılımı

Sıra	Tezin Hazırlandığı Anabilim Dalı	Frekans	Oran (%)	Kümülatif Toplam
1	İşletme	38	0,342342342	34%
2	Uluslararası Ticaret ve Lojistik	14	0,126126126	47%
3	Endüstri Mühendisliği	13	0,117117117	59%
4	Denizcilik İşletmeleri Yönetimi	7	0,063063063	65%
5	Uluslararası Ticaret	4	0,036036036	68%
6	Trafik Planlaması ve Uygulaması	4	0,036036036	72%
7	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği	3	0,027027027	75%
8	Kentsel Sistemler ve Ulaştırma Yönetimi	3	0,027027027	77%
9	İnşaat Mühendisliği	3	0,027027027	80%

10	İktisat	3	0,027027027	83%
11	Malzeme Tedarik ve Lojistik Yönetimi	2	0,018018018	85%
12	Lojistik Yönetimi	2	0,018018018	86%
13	Ulaştırma ve Lojistik Yönetimi	2	0,018018018	88%
14	Ekonometri	1	0,009009009	89%
15	Şehir ve Bölge Planlama	1	0,009009009	90%
16	Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik	1	0,009009009	91%
17	Uluslararası Ticaret ve Para Yönetimi	1	0,009009009	92%
18	Denizcilik İşletmeciliği	1	0,009009009	93%
19	Uluslararası Ticaret ve Finansman	1	0,009009009	94%
20	Maliye	1	0,009009009	95%
21	İşletme Mühendisliği	1	0,009009009	95%
22	Tedarik Zinciri Yönetimi	1	0,009009009	96%
23	Tedarik ve Lojistik Yönetimi	1	0,009009009	97%
24	Şehir ve Bölge Planlama	1	0,009009009	98%
25	Tekstil Mühendisliği	1	0,009009009	99%
26	Tarım Ekonomisi	1	0,009009009	100%
TOPLAM		111	100%	100%

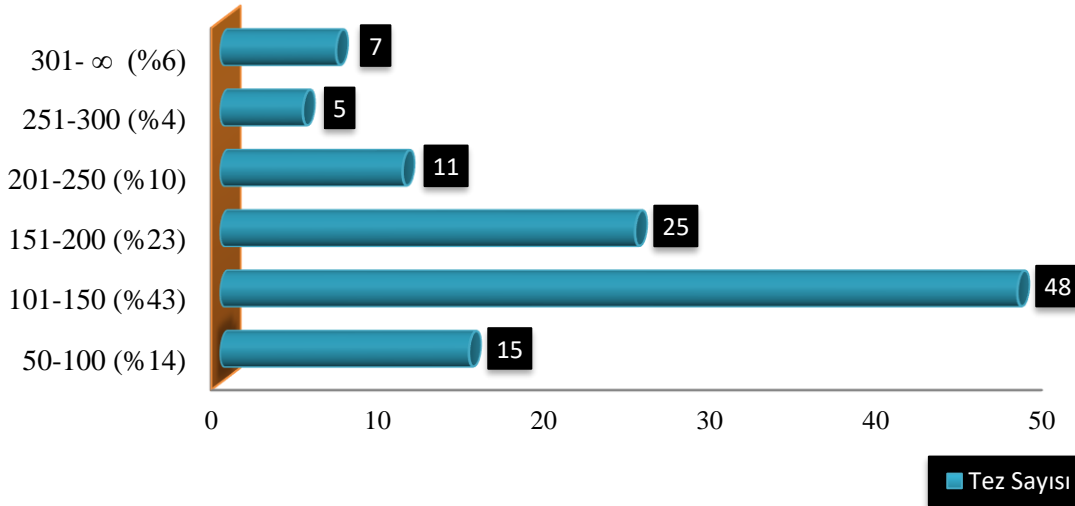
Yazar danışmanlarının tezin yayınlandığı yıldaki akademik unvanları incelendiğinde; 41 teze Prof. Dr., 34 teze Doç. Dr., 36 teze de Dr. Öğr. Gör. unvanına sahip akademisyenlerin danışmanlık yaptığı belirlenmiştir. Yardımcı Doçent Doktor (Yrd. Doç. Dr.) unvanı, 06 Mart 2018 Tarihli ve 30352 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan “7100 Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile kaldırılarak yerine Doktor Öğretim Üyesi pozisyonu tahsis edilmiştir. Bu nedenle Yrd. Doç. Dr. unvanlı danışmanlar Dr. Öğr. Üyesi olarak değerlendirilmiştir. Danışmanların akademik unvanlarına göre dağılım oranlarının birbirine yakın olduğu ve homojen dağıldığı söylenebilir (Grafik 6).

Grafik 6: Danışmanların Akademik Unvanlarına Göre Dağılımı



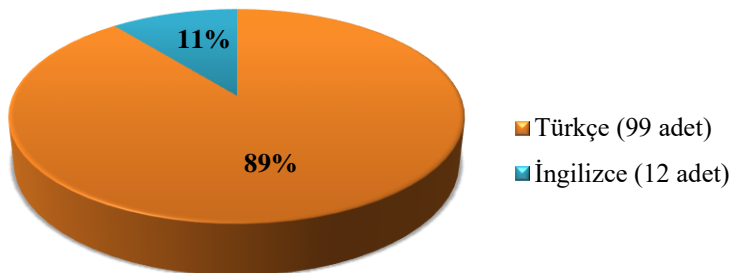
Tezlerin sayfa sayısına göre dağılımları incelendiğinde; sayfa sayısı 100 ile 200 aralığındaki 73 tezin, toplam tezlerin yaklaşık %65'ini oluşturduğu, bu tezlerin 48 adetinin 101-150 frekans aralığında olduğu tespit edilmiştir (Grafik 7). Sayfa sayısı 301 ve üstünde olan 7 tezden 6 adedinin doktora tezi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca sayfa sayısı en az olan tezin 61 sayfa ile yüksek lisans tezi, en fazla olan tezin ise 444 sayfa ile doktora tezi olduğu tespit edilmiştir. Bu durum genel olarak doktora tezlerinin sayfa sayısının yüksek lisans tezlerinden daha fazla olduğunu göstermektedir.

Grafik 7: Tezlerin Sayfa Sayısına Göre Dağılımları



Tezlerin yayın dili incelendiğinde; tezlerin %89'unun ana dilde, %11'inin de İngilizce olarak yayınlandığı belirlenmiştir (Grafik 8). İngilizce olarak yayınlanan tezlerin 2013 yılından itibaren yayınlanmaya başladığı, daha önceki yıllarda İngilizce olarak yayınlanan tez olmadığı tespit edilmiştir.

Grafik 8: Tezlerin Yayın Diline Göre Dağılımları



Tezler konularına göre incelendiğinde organize lojistik kümelenmelere yönelik en çok mevcut durum analizi ve genel değerlendirme (32) ve kuruluş yeri seçimine (27) yönelik araştırmaların yapıldığı belirlenmiştir (Grafik 9). Özellikle mevcut durum değerlendirmelerinin yanında lojistik yapılanmaların gelecekteki durumlarını doğru tahmin etmeye yönelik ileri düzey veri analizlerine (öngörücü analiz, normatif analiz, ileri düzey modelleme vb.) dayalı çalışmaların yapılmasına ihtiyaç duyulduğu tahmin edilmektedir. Organize lojistik kümelenmelerin tasarımı, işletilmesi, tanıtım ve pazarlama faaliyetleri, hukuki alt yapısı, çok modlu taşımalara uygunluğu, uluslararası ulaşım koridorlarına erişimi, ticareti kolaylaştırıcı etkileri gibi konular üzerine daha fazla odaklanılabileceği düşünülmektedir. Ayrıca doğal afet, savaş, ekonomik bunalım, salgın hastalık gibi olağanüstü durumlarda (afet lojistiği), şehir içi ulaşımın rahatlatılmasında (kentsel lojistik), çevreye duyarlılık (yeşil lojistik) ve sürdürülebilirlik gibi konularda lojistik kümelenmelerin önemi ve etkin kullanımıyla ilgili konular üzerine araştırmalar yapılabileceği düşünülmektedir. Türkiye'de yapımı tamamlanan ve faaliyete geçen organize lojistik kümelerin kârlılığını belirlemeye yönelik verimlilik ve performans analizlerinin de yapılabileceği öngörülmektedir.

Grafik 9: Tezlerin Konusuna Göre Dağılımı



Anahtar kelimeler üzerinden yapılan incelemede en çok kullanılan ilk üç kavramın sırasıyla "Lojistik Köy", "Lojistik" ve "Lojistik Merkez" olduğu belirlenmiştir (Görsel 1).

Kelime bulutu, tezlerin odaklandığı kavramları belirlemede sıklıkla kullanılan bir nitel veri analizi uygulamasıdır. Görsel 1'de bulunan kelime bulutu incelendiğinde en çok araştırılan konuların yanında kullanılan veri analiz yöntemleri hakkında da bilgilere ulaşılmaktadır. İncelenen tezlerde, Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP), İdeal Çözüm Benzerliğe Göre Tercih Sıralaması (TOPSIS), Çok Amaçlı Optimizasyon (MOORA), SWOT, Delphi, Electre, Promethee gibi yöntemlerin kullanıldığı görülmektedir.

Görsel 1: Tezlerde Kullanılan Anahtar Sözcüklere Ait Kelime Bulutu



4) SONUÇ ve ÖNERİLER

Organize lojistik kümelenmeler, ulaştırma ve lojistik hizmetlerin daha hızlı, ekonomik ve etkin şekilde sunulabilmesi, ticaret hacminin artırılması ve ülke ekonomilerinin kalkınması açısından oldukça önemli oluşumlardır. Ayrıca çok modlu taşımacılık sistemleri, ulaşım ağları ve koridorlarının yapılanmasında, kentsel lojistik, afet lojistiği gibi alanlarda kritik bir unsurdur. Türkiye'nin coğrafi konumunu etkin şekilde kullanabilmesi, bulunduğu coğrafyada önemli bir lojistik koridor ve üs olabilmesi, ticaret hacmini artırabilmesi, ulaşım sistemlerinin birbirine entegre edilebilmesi, teknolojiyle uyumlu lojistik altyapıların organize şekilde kümelenmesine bağlıdır. Ulaşım ve lojistik sektörünün gelişimini hızlandıracak bu eylem planları etkin ve verimli şekilde faaliyete geçtiğinde belirlenen ticari, ekonomik ve politik hedeflere hızla ulaşılabilecektir.

Bugüne kadar organize lojistik kümelenmelerle ilgili yazılan tezlerin bibliyometrik analiz yöntemiyle incelendiği bir çalışmanın yapılmamış olması nedeniyle yapılan çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı beklenmektedir. Yazılan tezlerde ele alınan konulara yönelik analizler, üzerinde durulmayan konuların yapılması planlanan çalışmalarda ele alınması ve bu çalışmaların yönünün belirlenmesi açısından önemlidir. İncelenen tezlerin sayısı, anabilim dalı ve sayfa sayısı gibi parametreler, çalışmaların içeriğinin yeterliliği hakkında bilgi verecektir. Tespit edilen eksikliklerin giderilmesine yönelik çalışmalarla Türkiye ekonomisi için kritik önemde olan bu konunun her yönüyle incelenmesi ve konu hakkında çok daha gerçekçi tahminler yapılması sağlanacaktır.

Sadece Türkiye’de hazırlanmış olan tezlerin incelenmesi çalışmayı kısıtlamaktadır. Bu nedenle yapılacak çalışmalarda araştırmacılara farklı veri tabanları (WOS, Elsevier, Scopus vb.) üzerinden ulaşılan bilimsel makalelerin de bibliyometrik analizlerinin yapılması tavsiye edilebilir. Yine yurt dışında farklı ülke/bölgelerde konu üzerine yapılan bilimsel çalışmaların bibliyometrik analizlerinin yapılmasıyla çalışma alanının genişletilmesi sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Afandizadeh, S. & Moayedfar, R. (2008). The feasibility study on creation of freight village in Hormozgan province. *Transport*, 23(2), 167-171.
- Bayraktutan, Y. ve Özbilgin, M. (2014). Türkiye’de illerin lojistik merkez yatırım düzeylerinin bulanık mantık yöntemiyle belirlenmesi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (43), 1-36.
- Charvet, F. F., Cooper, M. C. & Gardner, J. T. (2008). The intellectual structure of supply chain management: A bibliometric approach. *Journal Of Business Logistics*, 29(1), 47-73.
- Duran, G. & Çelikkaya, S. (2019). Türkiye’de lojistik üzerine yapılmış lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizi. *GÜ İslâhiye İİBF Uluslararası E-Dergi*, 3(3), 152-167.
- Elgün, M. N. (2011). Ulusal ve uluslararası taşıma ve ticarete lojistik köylerin yapılanma esasları ve uygun kuruluş yeri seçimi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-226.
- Elgün, M. N. & Elitaş, C. (2011). Yerel, ulusal ve uluslararası taşıma ve ticaret açısından lojistik köy merkezlerinin seçiminde bir model önerisi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 630-645.
- Elgün, M.N. (2011). *Uluslararası Taşıma ve Ticarete Lojistik Köylerin Sağladığı Rekabet Avantajları: Bir Model Önerisi*, Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, 36-37, 101
- Erdal, H. & Aydoğmuş, H. Y. (2019). Analitik hiyerarşi süreci ile lojistik merkezi yeri seçimi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(6), 129-136.
- Erturgut, R. & Oğuz, S. (2022). Lojistik merkezlerin ihracata etkisi: AB ülkeleri üzerine yatay kesit veriler ile regresyon analizi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 423-430.
- Europlatforms, E. (2004). Logistics Centres Directions for Use. Erişim: <https://unece.org>
- Jaržemskis, A. (2007). Research on public logistics centre as tool for cooperation. *Transport*, 22(1), 50-54.
- Kara, M., Tayfur, L. & Basık, H. (2009). Küresel ticarete lojistik üslerin önemi ve Türkiye/The importance of logistics centers in global trade and Turkey. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 69-84.
- McBurney, M. K. & Novak, P. L. (2002). What is bibliometrics and why should you care? In Proceedings. IEEE international professional communication conference (pp. 108-114). IEEE.

- MUSİAD, (2015). İstanbul Lojistik Sektör Analizi Raporu. Erişim: https://musiad.org.tr/uploads/yayinlar/arastirmaraporlari/pdf/lojistik_sektor_analizi_1_1.pdf
- Öztürkel, M. (2021). *Afet Yönetimi, Afet Lojistiği ve İnsani Yardım Lojistiği Alanında Yapılan Tez Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi*, Yüksek Lisans Tezi, Tarsus Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Mersin.
- Pritchard, A. (1969). Statistical bibliography or bibliometrics. *Journal of Documentation*, 25(4): 348-349.
- Qaiser, F. H., Ahmed, K., Sykora, M., Choudhary, A. & Simpson, M. (2017). Decision support systems for sustainable logistics: A review and bibliometric analysis. *Industrial Management & Data Systems*.
- Raçlı, S. (2010). Lojistik köyler ve dünyadaki durumu. *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dış Ticaret Programı Mesleki Uygulama Çalışması*, 1, 61.
- Suvacı, B. (2016). Sosyal bilimler veri tabanında yayımlanan lojistik ve tedarik zinciri makalelerinin bibliyometrik profili. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 263-281.
- Ünal, A. (2013). *Lojistik Merkez Yönetimi: İstanbul İli Potansiyel Lojistik Merkez Alanları Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Wang, D. F., Dong, Q. L., Peng, Z. M., Khan, S. & Tarasov, A. (2018). The green logistics impact on international trade: Evidence from developed and developing countries. *Sustainability*, 10(7), 1-1

PARADOKS EKONOMİ, SOSYOLOJİ ve POLİTİKA DERGİSİ

PARADOKS Economics, Sociology and Policy Journal

Cilt/Vol: 19, Sayı/Issue 1, Sayfa/Page: 27-51

Yıl: 2023

ISSN: 1305-7979





Editörler / Editors in Chief

Baş Editör

Prof. Dr. Sema AY

Alan Editörü

Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN

Teknik Editör

Doç. Dr. Hilal YILDIRIR KESER

**TARANDIĞIMIZ
INDEXLER**



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.
None of the contents published cannot be used without being cited.

Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee

- Prof. Dr. Sema AY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Mariah EHMKE (University of Wyoming)
Doç. Dr. Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Doç. Dr. Hilal YILDIRIR KESER (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)

Hakem Kurulu / Referee Committee

- Prof. Dr. Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Bülent GÜNŞOY (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet MUTLU (Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Doç. Dr. Rasim AKPINAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Gül ATANUR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Doç. Dr. Tülin ASLAN (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Arzu ÇAHAN'TİMUR (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)
Doç. Dr. Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)
Doç. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU (Atatürk Üniversitesi)
Doç. Dr. Mithat Arman KARASU (Harran Üniversitesi)
Doç. Dr. Mustafa KOCAOĞLU (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Doç. Dr. Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)

Doç. Dr. Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Işın KIRIŞKAN (Giresun Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖNGEN BİLİR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ersoy SOYDAN (Kastamonu Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÖZALPIN (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)
Dr. Enes Battal KESKİN (Uludağ Üniversitesi)



Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi

Yıl: 2023, Cilt/Vol: 19, Sayı/Issue: 1

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Aşkın KESER	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Mehmet ERYILMAZ	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Aslıhan Nakiboğlu	NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Gökçe ÇİÇEK CEYHUN	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Sevgi SEZER	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Tezcan ABASIZ	ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
Dr. Ulviye Tüfekçi YAMAN	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

BRICS-T ve G7 ÜLKELERİNDE YEŞİL LOJİSTİK ÜZERİNDEKİ FİNANSAL ve EKONOMİK ETKİLER

Sevgi SEZER

Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi, Burhaniye Uygulamalı Bilimler Fakültesi,

Finans ve Bankacılık Bölümü,

ORCID: 0000-0001-6958-3329

sevgi.sezer@balikesir.edu.tr

ÖZET

Son yıllarda globalleşme dünyayı daha erişilebilir ve malların hareketini kolay ve zaman açısından verimli hale getirmiştir. Yük taşımacılığı operasyonları ekonomiyle birlikte bir dereceye kadar artmış, nakliye ve depolama hizmetleri sağlayarak ve insanların günlük yaşam gereksinimlerine ve daha fazlasına erişmesini sağlayarak lojistiği toplumumuzun odak noktası haline getirmiştir. Ek olarak, küreselleşme tedarik zincirlerini daha uzun hale getirdi ve bu da ulaşım mesafelerine yansıtmakta ve bu da tedarik zincirleri tarafından üretilen emisyonları etkilemektedir. Hükümetlerin, politika yapıcıların ve kuruluşların sera gazı emisyonlarını azaltma ve global ısınmayı azaltma konusundaki küresel çabaları nedeniyle lojistik alanı daha sürdürülebilir ve enerji verimli ulaşımına doğru büyük bir dönüşüm geçiriyor. Bugün, lojistik ve taşımacılık için yeşil çözümler hala bir miktar ilerleme halindedir ve endüstri, taşımacılıkta daha yeşil lojistik çözümlerin sunulmasıyla ilgili değişikliklerle yüzleşmek üzeredir. Lojistik operasyonlar ve nakliye hareketi yüksek oranda sera gazı emisyonuna neden olduğundan ve bu nakliye hareketi operasyonlarını daha sürdürülebilir bir yöne çevirmek için baskı olduğundan, bu çalışma, daha yeşil lojistik çözümlerini uygulama yolları hakkında daha fazla bilgi edinmeyi kalitatif yöntemler kullanmak suretiyle amaçlamaktadır.

Lojistik, dünyanın en hızlı büyüyen endüstrilerinden biridir. Küreselleşme ile artan ticaret hacimleri ve buna bağlı olarak üretimdeki artış, lojistik hizmetler de dâhil olmak üzere tedarik zinciri yönetimine olan talebi hızlandırmıştır. Ayrıca, iş yapma biçiminde dış kaynak kullanımı ve tam zamanında üretim gibi yöntemlerin benimsenmesi de lojistik hizmetlere olan talebin artmasının sebepleri arasında sayılabilir. Son 20-30 yıl boyunca lojistik hizmetler ve etkin uygulamaları dünya ekonomisinde rekabet gücünü belirleyen en önemli faktörler arasında yer almaktadır. Ülkeler ve işletmeler, ekonomik kalkınmayı teşvik etmek ve lojistik verimsizliğin neden olabileceği rekabet dezavantajlarından kaçınmak için verimli lojistiğe büyük önem vermektedir. Bu nedenle devletler, lojistik operasyonlarında verimliliği artırmak için altyapı yatırımları başta olmak üzere birçok çaba sarf ederken, şirketler tedarik zincirlerini daha rekabetçi ve çevik hale getirmek için yeni lojistik yöntemler geliştirmiştir. Bu çabalar, lojistik ve ekonomik kalkınma arasındaki ilişkiye odaklanan büyüyen bir literatürle sonuçlanmıştır. Daha iyi bir ekonomik kalkınmaya ulaşmaya yardımcı olabilecek açıklayıcı değişkenler hakkında bir anlaşma yoktur. Buna rağmen, büyümenin belirleyicileri ve lojistik performans ile büyüme arasındaki bağlantı, son zamanlarda literatürde artan ilgi gören konulardır.

Genellikle fosil yakıt kullanan ve çevre sorunları yaratan lojistik sektörünün zararlı etkileri nedeniyle bazı ekonomistler devletleri ve hükümetleri bu zorluğa karşı etkin adımlar atmaları

konusunda uyarmaktadır. Genel olarak yetkililere yeşil lojistik eylemleri teşvik etmelerini ve ekonomik sürdürülebilirliği desteklemek için kirletici operasyonları caydırmalarını tavsiye ettiler. Hükümetlerin yanı sıra şirketler de yeşil lojistik gibi çevre dostu uygulamalara yöneliyor. Lojistik sektörünün neden olduğu çevre kirliliğine firmalar çeşitli şekillerde tepki vermişlerdir. Tepkiler farklı olsa da amaç, lojistik operasyonların çevre üzerindeki yıkıcı etkilerini azaltmaktır. Lojistik operasyonlar sürdürülebilir olabilirse, yeşil enerji kaynaklarının kullanılması, maliyet ve israfın azaltılması ekonomik verimliliği artıracaktır.

Yeşil lojistiğin farklı tanımları mevcuttur: Tersine lojistik faaliyetlerinin, karbon emisyonlarını azaltmanın ve tedarik zinciri faaliyetlerini daha yeşil hale getirmenin bir kombinasyonu; tüm bileşenlerin çıkarlarını dikkate alarak ve çevrenin sürdürülebilirliğini sağlayarak ekonomik büyümeyi hedefleyen malzeme ve bilgi hareketliliğinin yönetimi; toplumsal ve çevresel etmenler göz önünde tutularak sürdürülebilir çıktı üretimi ve dağıtımı; lojistik faaliyetlerin çevresel etkisini hafifletmeyi hedefleyen sürdürülebilirlik amacıyla iktisadi, çevresel ve toplumsal hususlar için bir denge; kaynakları korumak, israfı azaltacak, verimliliği artıracak ve çevrenin korunması için toplumsal beklentileri karşılayacak bir yönetim tarzı; müşteri beklentilerini asgari global maliyet ile tatmin etmek amacıyla çıktıyı tedarik zinciri süresince nakletmekte gereken bütün operasyonların bütünleşik yönetimi.

Bu araştırma çalışması, panel veri analizi yoluyla 1999-2021 yılları arasındaki dönemde elde edilen ilgili verileri kullanmak suretiyle BRICS-T ve G7 ülke gruplarında sürdürülen yeşil lojistik faaliyetler üzerindeki gerek finansal gerekse de ekonomik etkileri araştırmayı ve yeşil lojistik faaliyetleri üzerinde her iki ülke grubunda da önemli bir etki bulunmadığını ortaya koyan sonuçlara göre her iki ülke grubu arasında bir karşılaştırma yapmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yeşil Lojistik, Globalleşme, Lojistik Sektörü.

FINANCIAL AND ECONOMIC IMPACTS ON GREEN LOGISTICS IN BRICS-T AND G7 COUNTRIES

Sevgi SEZER

Doç. Dr., Balıkesir University, Burhaniye Faculty of Applied Sciences,

Department Of Finance and Banking,

ORCID: 0000-0001-6958-3329

sevgi.sezer@balikesir.edu.tr

ABSTRACT

In recent years, globalization has rendered the world highly accessible and the mobility of commodities simple and less time-consuming. Freight transportation activities increased to some extent along with the economic circumstance, rendering logistics the focal point of individuals by procuring storage services and transportation, and giving individuals gateways to daily necessities and even further. Additionally, globalization has made longer supply chains possible, which is reflected in transportation routes, which influenced carbon emissions produced by supply chains. The logistics is experiencing a major transition toward highly energy-efficient and sustainable transportation by courtesy of the global attempts of authorities, policymakers and corporations to mitigate carbon emissions and reduce global warming. Contemporarily, green solutions for transportation and logistics are still in some progress, and the industry is prone to encounter alterations in transportation with the presentation of greener logistics contrivances. This study aims to learn more about ways to implement greener transport solutions using qualitative methods since logistics activities and transportation result in high levels of carbon emissions and pressure to steer these transport operations in a more sustainable direction exists.

Logistics is among the fastest-developing industries of the world. Rising volumes of foreign trade along with globalization as well as the corresponding rise in production enhanced the need of supply chain management. Moreover, the employment of methods such as JIT and outsourcing in the manner of conducting business may be considered one of the reasons for the increase in the demand for logistics services. Throughout the recent 20-30 years, logistics services and their effective practices consist of the highly crucial factors that detect the world economies' competitiveness. Corporations and states assume major importance to efficient logistics in order to promote economic development and avoid disadvantages of competition may be accounted for inefficient logistics practices. For this reason, while governments make various efforts, infrastructure investments, in particular, to enhance efficiency of logistics practices, corporations generate contemporary logistics methodology to render their supply chains highly agile and competitive. They gave way to a progressive literature concentrating on the association between economic development and logistics. There is no consensus on explanatory variables that may assist attain further economic development. Nonetheless, the determinants of development and the link between logistics performance and development are topics that have received increasing attention in the literature recently.

Due to the harmful effects of the logistics sector, which usually utilizes fossil fuels and creates environmental issues, certain economists recommend governments to take effective precautions in the presence of such challenge. In general, they recommend governments to promote green logistics practices and dismay polluting activities to achieve sustainability. Also, corporations tend to favor environmentally-friendly practices such as green logistics. They have opposed to the environmental degradation perpetrated by the logistics sector in a variety of manners. Despite the different types of responses, the objective is to mitigate the destructive impacts of logistics practices on the environment. The usage of green energy resources, as well as waste and cost reduction, would enhance efficient economic circumstance, once logistics practices become sustainable. Different descriptions of green logistics exist: a combination of reverse logistics practices, reducing carbon emissions and rendering supply chain activities greener; management of material and information mobility aimed at economic development, taking into consideration the interests of all components and assuring the sustainability of the environment; sustainable output production and distribution, taking into consideration social and environmental factors; a balance among environmental, economic, and societal considerations aiming at mitigating the environmental impact of logistics activities; a management style that will conserve resources, reduce waste, increase efficiency and meet societal expectations for environmental protection; integrated management of all operations required to transport output throughout the supply chain in order to satisfy customer expectations with minimal global cost. This research study aims to investigate both financial and economic impacts on green logistics activities in BRICS-T and G7 countries utilizing the relevant data obtained over the period 1999 – 2021 via the panel data analysis and compare both country groups based on the obtained results which indicated no significant impacts on green logistics activities.

Key Words: Green Logistics, Globalization, Logistics Sector.

GİRİŞ

Lojistik, dünyanın en hızlı büyüyen endüstrilerinden biridir. Küreselleşme ile artan ticaret hacimleri ve buna bağlı olarak üretimdeki artış, lojistik hizmetleri de dâhil olmak üzere tedarik zinciri yönetimine olan talebi hızlandırmıştır. Ayrıca, iş yapma biçiminde dış kaynak kullanımı ve tam zamanında (*just-in-time (JIT)*) üretim gibi yöntemlerin benimsenmesi de lojistik hizmetlere olan talebin artmasının sebepleri arasında sayılabilir (Lai ve Cheng, 2016: 2-4).

Son 20-30 yılda lojistik hizmetler ve etkin uygulamaları dünya ekonomisinde rekabet gücünü belirleyen en önemli faktörler arasında yer almaktadır. Ülkeler ve şirketler, ekonomik büyümeyi teşvik etmek ve lojistik verimsizliğin neden olabileceği rekabet dezavantajlarından kaçınmak için verimli lojistiğe büyük önem vermektedir. Bu nedenle devletler, lojistik operasyonlarında verimliliği artırmak için altyapı yatırımları başta olmak üzere birçok çaba sarf ederken, şirketler tedarik zincirlerini daha rekabetçi ve çevik hale getirmek için yeni lojistik yöntemler geliştirmiştir. Bu çabalar, lojistik ve ekonomik kalkınma arasındaki ilişkiye odaklanan büyüyen bir literatürle sonuçlanmıştır. Daha iyi bir ekonomik kalkınmaya ulaşmaya yardımcı olabilecek açıklayıcı değişkenler hakkında bir anlaşma yoktur. Buna rağmen, büyümenin belirleyicileri ve lojistik performans ile büyüme arasındaki bağlantı, son literatürde artan ilgi gören konulardır (Kuhlmann ve Klumpp, 2017: 121-125).

Ancak ekonomik refahı artırmaya yönelik her çabanın çok boyutlu sonuçları vardır ve bu boyutlardan biri de çevredir. Geleneksel olarak, Çevresel Kuznets Eğrisi (ÇKE), ekonomik göstergeler ve çevre arasındaki ilişkiyi incelemenin teorik temelidir. Buna göre, ekonomik göstergelerin düzeldiği ilk dönemlerde çevre kirliliğinin artması beklenmektedir. Ancak yüksek gelişmişlik seviyeleri çevre kirliliğini azaltmaktadır. Çevre kirliliği, ekonomik büyüme nedeniyle yoğunlaşır, çünkü ekonomiler ekonomik büyümenin ilk aşamalarında ekonomik güdülere öncelik verir ve çevresel sürdürülebilirliği göz ardı eder. Sapkota ve Bastola (2017: 208), ekonomik gelişmenin çevreye zarar verdiğini ortaya koymuştur. Ancak gelir arttıkça toplumun çevre bilinci de artmaktadır. Bu nedenle ÇKE, ekonomik kalkınma göstergeleri ile çevre arasında düzgün bir neden-sonuç ilişkisi kurar.

Ancak, ekonomik faaliyetler ve çevre arasındaki etkileşim düzgün olmayabilir ve ekonomik faaliyetlere gömülü faktörler çevre üzerindeki etkiyi değiştirebilir. Bu, ekonomik faaliyetlere gömülü bileşenler hakkında düşünmeyi gerektirir. Ekonomik faaliyetler içinde yer alan bileşenlerin başında lojistik hizmetler gelmektedir. Çünkü günümüzde lojistik hizmetler olmadan hemen hemen hiçbir ekonomik faaliyet yürütülemez. İmalat, tarım, turizm, finans vb.

gibi bir ekonominin tüm önemli sektörleri, etkin çalışmaları için lojistik sektörüne güvenir. Lojistik sektörünün tüm sektörlerde ekonomik faaliyetlerin içine gömülü olması, ekonomik ve finansal göstergeler ile çevre arasındaki ilişkinin lojistik sektörü bağlamında ele alınmasını önemli kılmaktadır. Lojistik sektörü, benzin ve motorin gibi fosil yakıtları kullanan araçlarla yükü başlangıç noktası ile teslim noktası arasında hareket ettirir. Bu hareket sırasında doğal çevre (hava, su, toprak vb.) hem yerel hem de bölgesel düzeyde salınan gazlarla kirlenir. Bu kirletme işlemi depolama için geçerlidir. Yük depolamak için kullanılan enerji genellikle fosil yakıtlardan elde edilir. Ayrıca lojistik faaliyetleri yürütülürken oluşan gürültü ve titreşim de yaşam kalitesini olumsuz etkilemektedir. Öte yandan, yüklerin paketlenmesi için çeşitli içeriklere sahip paketler kullanılmaktadır. Bu işlem için kullanılan malzemeler yıllarca doğada kalır. Bu nedenle paketleme sürecinin de çevre üzerinde olumsuz bir etkisi vardır (Rodrigue vd., 2017: 340-343).

Genellikle fosil yakıt kullanan ve çevre sorunları yaratan lojistik sektörünün zararlı etkileri nedeniyle bazı ekonomistler devletleri ve hükümetleri bu zorluğa karşı etkin adımlar atmaları konusunda uyarmaktadır. Genel olarak yetkililere yeşil lojistik eylemleri teşvik etmelerini ve ekonomik sürdürülebilirliği desteklemek için kirletici operasyonları caydırmalarını tavsiye etmişlerdir. Hükümetlerin yanı sıra şirketler de yeşil lojistik gibi çevre dostu uygulamalara yönelmektedir. Lojistik sektörünün neden olduğu çevre kirliliğine firmalar çeşitli şekillerde tepki vermişlerdir. Tepkiler farklı olsa da amaç, lojistik operasyonların çevre üzerindeki yıkıcı etkilerini azaltmaktır. Lojistik operasyonlar sürdürülebilir olabilirse, yeşil enerji kaynaklarının kullanılması, maliyet ve israfın azaltılması ekonomik verimliliği artıracaktır.

Yeşil lojistiğin farklı tanımları mevcuttur: Abukhader ve Jönson (2004: 138-139) yeşil lojistiği, tersine lojistik faaliyetlerinin, karbon emisyonlarını azaltmanın ve tedarik zinciri faaliyetlerini daha yeşil hale getirmenin bir kombinasyonu olarak görmektedir. Seuring ve Müller (2008: 1701) yeşil lojistiği, tüm bileşenlerin çıkarlarını dikkate alarak ve çevrenin sürdürülebilirliğini sağlayarak ekonomik büyümeyi hedefleyen malzeme ve bilgi hareketliliğinin yönetimi olarak tanımlamışlardır. Sbihi ve Eglese (2010: 161-163) yeşil lojistiği, çevresel ve sosyal faktörleri dikkate alarak ürünlerin sürdürülebilir üretimi ve dağıtımını tanımlamıştır. Dekker vd. (2012: 672-673) yeşil lojistiği, lojistik operasyonların çevresel etkisini azaltmayı amaçlayan sürdürülebilirlik için ekonomik, çevresel ve sosyal konular arasında bir denge olarak tanımlamıştır. Pazirandeh ve Jafari (2013: 890-891) yeşil lojistiği bir yönetim tarzı olarak görmektedir. Buna göre yeşil lojistik yönetimi, kaynakları korumak, israfı azaltmak, operasyonel verimliliği artırmak ve çevrenin korunması için sosyal

beklentileri karşılamak olarak tanımlamaktadır. Jedlinski (2014: 103) yeşil lojistiği, müşterilerin beklentilerini asgari küresel maliyetle (iklim değişikliği, hava kirliliği, kazalar, gürültü vb.) karşılamak için tedarik zinciri boyunca taşımak amacıyla gerekli tüm faaliyetlerin entegre bir yönetimi olarak tanımlamaktadır. Öte yandan Blanco ve Sheff'e (2017: 147) göre yeşil lojistik, lojistik hizmetlerinin çevre üzerindeki etkisinin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve nihayetinde azaltılması anlamına gelmektedir. Diğer tanım ise daha yeşil paketler, yönlendirme vb. dahil olmak üzere sürdürülebilir lojistik operasyonları uygulamaktır. Yeşil lojistiğin farklı tanımlarının olmasının nedeni, araştırmacıların lojistiği farklı açılardan değerlendirmeleridir. Özellikle üretim, nakliye, dağıtım, depolama, geri dönüşüm ve paketleme kirleticilerin kaynağında birbirinden farklılaşmakta ve yeşil lojistik tanımı farklı açılardan değişmektedir.

Yeşil lojistiğin farklı tanımları olsa da birkaç temel motivasyonu ve hedefi vardır. Yeşil lojistiğin amaçlarından biri, lojistik faaliyetleri yürütürken ihtiyaç duyulan enerji, ekipman ve malzemelerin satın alınmasının çevresel olarak kötü etkilerini azaltmaktır. Lojistik sektörü imalat ve hizmet üreten sektörlerle hizmet verdiği için üretim süreçlerinin ve bu süreçlerde kullanılan malzemelerin çevre dostu olması önemlidir. Bu süreçler genellikle nihai mal ve hizmet biçimlerinden önceki aşamaları ifade eder. Bu aşamalardaki lojistik faaliyetler; hammadde temini, depolama ve sevkiyattır. Ayrıca nakliye, dağıtım ve depolama gibi lojistik faaliyetler genellikle ürünlerin paketlenmesini gerektirmektedir. Ancak tek kullanımlık ambalajlar en önemli çevre kirleticileri arasında sayılmaktadır. Bu nedenle geri dönüştürülebilir ve yeniden kullanılabilir ambalajların kullanımını artırmak yerine kullanılan tek kullanımlık ambalajların kullanımını azaltmak yeşil lojistiğin pratik hedeflerinden biridir. Son aşamada ulaştırma, üretim öncesi ve sonrası kullanılan bir lojistik faaliyettir. Bu özelliğinin yanı sıra ulaştırma, çevreyi büyük ölçüde kirleten fosil yakıtlı araçların kullanıldığı bir faaliyettir. Çevre çalışmaları, ulaştırmadan kaynaklanan karbon emisyonlarını çevre kirliliğinin en önemli bileşenleri arasında saymaktadır. Buna göre lojistik sektörü her yıl toplam zararlı gazların yaklaşık %25-30'undan sorumludur. Bu nedenle yeşil lojistiğin en önemli amacı, diğer amaçlarla karşılaştırıldığında, ulaştırma faaliyetlerinden kaynaklanan kirlenici gazları azaltmaktır. Bu, yeşil lojistik ölçümü olarak lojistik operasyonlardan kaynaklanan kirlenici gazların kullanımını popüler hale getirdi.

Tüm açıklamalara dayanarak lojistik faaliyetlerin çevre ile ilişkisini yeşil lojistik performans olarak kabul etmek yanıltıcı değildir. Dolayısıyla, lojistik faaliyetlerin çevresel zararını azaltmak, daha iyi yeşil lojistik performansı anlamına gelir ve bunun tersi de geçerlidir. Yeşil lojistik performansını iyileştirmek için ortak lojistik faaliyetlerin dönüştürülmesi

gerekmektedir. Ancak lojistik faaliyetlerin yeşile (çevre dostuna) dönüştürülmesi her ülke için kolay bir dönüşüm değildir. Lojistik operasyonlarının daha çevreci faaliyetlere dönüştürülmesi, lojistik süreçlerde kullanılan tüm araçların çevreyi kirletmeyen araçlarla değiştirilmesini ve tedarik zincirinin tüm aşamalarının ekolojist bir yaklaşımla yeniden tasarlanmasını gerektiriyor. Büyük yatırımlar gerektirdiği için ortak lojistik faaliyetlerin dönüşümü, yatırım fırsatları ve dolayısıyla gelir düzeyi ile yakından ilgilidir. Yeşil lojistik ve ekonomik kalkınma arasındaki bu dolaylı ilişki, iki önemli gerçek hakkında düşünmeyi ön plana çıkarır.

İlk olarak, ekonomik kalkınma göstergeleri ile yeşil lojistik arasında dolaylı bir ilişki olduğu varsayılabilir. Çevresel sürdürülebilirliği hedefleyen ekonomik faaliyetlerin çoğunluğu, lojistik ekonomik faaliyetlerin çoğunluğuna gömülü olduğundan, yeşil lojistik performansı ile ilişkilendirilebilir. Örneğin, ekonomik faaliyetleri hızlandıran en önemli değişkenlerden biri Doğrudan Yabancı Yatırımlar'dır (DYY). DYY, son 20-30 yılda dünya çapında hızla artış göstermiştir. Bu artış, ekonomik faaliyetleri teşvik ettiği gibi, enerji ihtiyacını ve fosil kaynakların kullanımını da yoğunlaştırmıştır. Öte yandan DYY, lojistik hizmetlere olan talebi de artırmıştır. Dolayısıyla DYY ve çevre kirliliği arasındaki ilişkinin lojistik sektörü bağlamında değerlendirilmesi önemli bir katkı olacaktır. Araştırma ve Geliştirme (AR-GE) harcamaları da lojistik faaliyetleri etkileyebilir. AR-GE harcamaları ile enerji tüketimi ve çevre kirliliği arasındaki ilişkiler incelenmiş ve Koçak ve Ulucak (2019: 14334) çalışmasında anlamlı sonuçlar bulunmuştur. Öte yandan, son 20-30 yılın en önemli gelişmelerinden biri portföy hareketleri ve finansal gelişmedir. Bist (2018: 3-7), finansal gelişmeler ile ekonomik faaliyetler arasında yadsınamaması gereken ilişkiler olduğunu belirtmektedir. Finansal gelişmeler ile ekonomik faaliyetler arasındaki ilişki, finansal gelişmeler ile çevre kirliliği arasındaki ilişkinin de incelenmesini tetiklemiştir. Ayrıca ekonomik faaliyetlerin arkasındaki en önemli dinamiklerden birinin de uluslararası ticaret olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle ihracata dayalı ekonomik faaliyetler ile çevre arasındaki ilişki geçmişte birçok kez incelenmiştir. Tüm bu araştırma vakaları, çevre kirliliği ile ilişkili ekonomik kalkınma göstergelerinin yeşil lojistik ile ilişkili olabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla bu beklenti çalışmamızın temelini oluşturmaktadır.

İkincisi, yeşil lojistik hakkında ülke kategorileri açısından düşünmekle ilgilidir. Yani yeşil lojistiğin ekonomik göstergelerle ilişkisi mevcut ise, pek çok az gelişmiş ve gelişmekte olan ülke için çok zor bir dönüşüm ve lojistik hedeflere işaret etmektedir. Bu da farklı gelişmişlik seviyelerindeki ülkeleri ayrı ayrı ele almanın gerekliliğini işaret etmektedir.

Bu çalışma, seçilmiş ekonomik ve finansal göstergelerin yeşil lojistik üzerindeki etkilerini incelemektedir. Bu araştırma, BRICS-T (Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin, Güney

Afrika ve Türkiye) ve Yediler Grubu (G7) (Almanya, ABD, İngiltere, Fransa, İtalya, Japonya ve Kanada) olmak üzere iki ana ülke kategorisi için gerçekleştirilmiştir. Bu ülke grupları önemlidir, çünkü G7'nin analizi, ekonomik ve finansal değişkenlerin son derece gelişmiş ülkeler bağlamında yeşil lojistik üzerindeki etkisini anlamamızı sağlarken, BRICS-T ülkelerinin sonuçları, onların bu eğilimleri takip edip etmediğini anlamaya yardımcı olacaktır. Bu çalışma, daha önce belirlenmiş ekonomik ve finansal değişkenlerin yeşil lojistik üzerindeki etkisi araştırılmadığı için yenidir.

LİTERATÜR TARAMASI

Yeşil lojistik üzerine literatür birkaç farklı yönde gelişmektedir. Bir grup çalışma yeşil lojistiği sürdürülebilir tedarik zincirinin bir parçası olarak ele almakta ve bu bağlamda yeşil lojistiğin etkilerini değerlendirmektedir. Bu bağlamda, yeşil lojistik, yeşil tedarik zincirleri geliştirmenin en önemli parçasıdır. Yeşil tedarik zinciri yönetiminin tanımı, yeşil lojistik tanımı gibi değişmektedir. Ancak genel olarak ürün geliştirme, hammadde temini, üretim aşamaları, nihai ürünlerin teslimi ve kullanılmış ürünlerin geri dönüşümü dâhil olmak üzere tedarik zincirinin başından sonuna kadar olan sürece çevre bilincini eklemektir. Çalışmalar genellikle firma verilerine dayanmaktadır. Örneğin, Geng vd. (2017: 247-255), yeşil tedarik zinciri yönetiminin etkilerini analiz etmek için gelişmekte olan Asya ekonomilerine odaklanmıştır. Yeşil lojistik sonuçları ile firmaların ekonomik gelişimi arasındaki etkileşimi tartışmak için meta-analizi kullanmışlardır. Yeşil tedarik zinciri uygulamaları ile firmaların ekonomik gelişimi arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Diğer bir örnek, yeşil tedarik zinciri uygulamalarının Güney Asya ekonomileri için sosyo-ekonomik ve çevresel göstergeleri nasıl etkilediğini inceleyen Rao ve Holt (2005: 909-914) çalışmasıdır. Bu çalışma, yeşil tedarik zinciri yönetimi ve uygulamalarının ülkeleri daha rekabetçi hale getirdiğini belirtmiştir. Oberhofer ve Dieplinger (2014: 243-249) ve Bjorklund vd. (2012: 35-37) benzer bakış açılarına sahiptir ve yeşil lojistiği sürdürülebilir tedarik zincirinin bir parçası olarak görmektedirler.

Literatürü oluşturan diğer grup çalışmaları, firmaların ekonomik gelişimi ile yeşil lojistik uygulamaları arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Örneğin, Ren vd. (2020: 51038-51042) yeşil lojistiğin ekonomik performans üzerindeki etkisine odaklanmıştır. Ekonomik performansı temsil etmek için Çinli imalat firmalarının faaliyetlerini kullanmışlardır. Yeşil lojistik ve ekonomik performans arasında yakın bir ilişki bulmuşlardır. Yeşil lojistiğin karbon emisyonlarını azalttığı ve ihracatçıların rekabet gücünü artırdığı sonucuna varmışlardır. Öte

yandan Barbosa-Póvoa vd. (2018: 427-429), lojistik operasyonlardan kaynaklanan karbon emisyonlarının kötü etkilerini ortadan kaldıran şirketlerin daha iyi ekonomik performans, yeni pazar fırsatları ve çevresel sürdürülebilirlik elde ettiğini göstermiştir.

Literatürü oluşturan diğer çalışmalar yeşil lojistikle ülke düzeyinde ilgilenmektedir. Bu çalışmalar yeşil lojistik ile çeşitli ekonomik kalkınma göstergeleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Yeşil lojistik uygulamalarının ülkelerin ekonomik kalkınmasını arttırdığı genel kabul görmektedir. Bunu göstermek için Lu vd. (2019: 9-14), lojistik performans ile bazı ekonomik kalkınma göstergeleri arasındaki etkileşimi araştırmak için GMM yöntemini kullanmıştır. Daha iyi lojistik performans ile ekonomik büyüme arasında doğrusal bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, daha temiz bir lojistik altyapısının 112 ülkede emisyonları azaltacağını öne sürmüşlerdir. Khan vd. (2017: 1524-1529), seçilen 15 ülke için 2007 – 2015 yılları arasında kadar yeşil lojistik göstergeleri ile ekonomik kalkınma arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Yeşil lojistiğin ekonomik büyüme için önemli bir faktör olduğunu öne sürmüşlerdir. Ayrıca, kötüleşen yeşil lojistik performansının daha fazla emisyon ve sağlıksız ekonomik performansa neden olduğunu iddia etmişlerdir.

Öte yandan, Wang vd. (2018: 5-15), yeşil lojistiğin dış ticaret üzerindeki etkisini anlamak için 113 ülkeden verileri kullandı ve ülkeleri 2007 – 2014 yılları arasında gelişmiş ve gelişmekte olan gruba ayırmıştır. Sonuçlar, yeşil lojistik ile ülkelerin ihracatı arasında istatistiksel olarak önemli bir bağlantı olduğunu ortaya koymuştur. Sinha ve Sen (2016: 983-985), ulaştırmanın BRICS ülkelerindeki kaynakların sürdürülebilirliğine zarar vermesi nedeniyle, lojistik endüstrisinin karbon emisyonlarının ve sera gazlarının ana nedeni olduğunu belirtmiştir. Ülkelerin lojistik endüstrisinden kaynaklanan emisyonları azaltmak için politikalar uygulamasını ve lojistik endüstrisini operasyonlarını karbonsuz olanlarla değiştirmeye teşvik etmelerini önermişlerdir. Khan vd. (2020a: 139-142), ASEAN ülkeleri için lojistik performans göstergeleri, kamu sağlığı harcamaları, yenilenebilir enerji ve ekolojik kalite arasındaki bağlantıyı araştırmıştır. Araştırmacılar, lojistik operasyonlarda yeşil enerji kullanımının ülkelerin ekonomik kalkınmasını iyileştirdiğini öne sürmüşlerdir. Bir takip çalışmasında, Khan vd. (2020b: 146-156) 42 ülkede yeşil lojistik operasyonlarının ekonomik kalkınma göstergeleri üzerinde, özellikle doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde olumlu etkilerinin altını çizmiştir.

Özetle, birçok çalışma lojistiğin ekonomik ilerleme ve çevresel kalite üzerindeki etkisini araştırmıştır; ancak önceki çalışmalar, çeşitli ekonomik kalkınma göstergelerinin yeşil lojistik üzerindeki etkisini belirlemeye odaklanmamıştır. Ekonomik kalkınma göstergeleri ile yeşil lojistik arasındaki ilişkinin ise çok sınırlı bir şekilde çalışıldığı görülmektedir. Ek olarak,

finansal gelişme, AR-GE ve DYY'nin yeşil lojistik üzerindeki etkileri, bu tür değişkenler ülkelerin ekonomik kalkınmasını ve lojistik faaliyetlerini doğrudan etkileyebilse de geçmiş literatürde göz ardı edilmektedir. Dolayısıyla yeşil lojistiğe etki edebilecek faktörlerin ortaya çıkarılması literatüre önemli bir katkı olacaktır. Bu faktörlerin bilgisi, politika yapıcılarının yeşil lojistiğin genişletilmesi için politikalar tasarlamasını sağlayacaktır.

VERİ ve YÖNTEM

Çalışma, yeşil lojistiğin belirleyicilerinin tahmin edilmesine odaklanmaktadır. Yeşil lojistik veya yeşil lojistik performansı ölçmek için çeşitli yaklaşımlar mevcuttur. Örneğin Lau (2011), yeşil lojistiği ölçmek için “Yeşil Lojistik Performans İndeksi” adlı bir endeks oluşturmuştur. Ancak bu endeks sadece Japonya ve Çin'deki sektörleri değerlendirmektedir. Aynı şekilde Chen vd. (2015), Pekin için yeşil lojistiği karbon emisyon verileriyle temsil etmek için bir endeks oluşturmuştur. Bu iki girişim, belirli ülkeleri ve endüstrileri hedef almış ve bu da söz konusu veri kümelerini oldukça kısıtlayıcı hale getirmiştir. Öte yandan Khan vd. (2017) başka bir yöntem denemiş ve yeşil lojistik performansını Dünya Bankası tarafından raporlanan Lojistik Performans Endeksi'ni bir kıyaslama olarak kullanarak ölçmüştür. Li vd. (2021), bu endeksi toplam CO₂ emisyonlarıyla çarparak “Çevresel Lojistik Performans Endeksi” adı verilen yeni bir endeks oluşturmuştur. Ancak, toplam CO₂ emisyonları kullanıldığı için bu endeks kusurludur. Giriş bölümünde de belirtildiği üzere lojistik faaliyetler arasında en çok kirletici faaliyet ulaştırma değildir. Bunun nedeni, ulaştırma faaliyetinin CO₂ emisyonlarını teşvik etmesidir. Bu nedenle, bu çalışmada yeşil lojistik performansını temsil etmek üzere Wang vd.'nin (2018) önerdiği ölçüm, yani, ulaştırma sektöründen kaynaklanan CO₂ emisyonlarının toplam GSYİH oranı kullanılacaktır.

Ekonomik değişkenlerin yeşil lojistik üzerindeki etkisini incelemek için çalışmada kullanılan model aşağıda ifade edilmiştir:

$$YEŞİLOJ_{it} = \beta_0 + \beta_1 GSYİH_{it} + \beta_2 DYY_{it} + \beta_3 AÇIK_{it} + \beta_4 PORT_{it} + \beta_5 ARGE_{it} + \beta_6 FG_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Denklem (1)'de, YEŞİLOJ yeşil lojistiği temsil eder. Diğer değişkenler ise ekonomik büyüme (EB), doğrudan yabancı yatırımlar (DYY), ticari açıklık (AÇIK), portföy yatırımları (PORT), araştırma ve geliştirme yatırımları (ARGE) ve finansal gelişmedir (FG). Yeşil lojistik verileri için iklim izleme veritabanı kullanılmıştır. McKinnon (2010), taşımacılığın lojistik

operasyonların toplam CO₂'sinin yaklaşık %80-90'ına katkıda bulunduğunu belirlemiştir. Bu nedenle, bu değişken yeşil lojistik performansını temsil etmek için kullanılır. Bu oranın daha düşük bir değeri, yeşil lojistikte bir gelişme anlamına gelir ve bunun tersi de geçerlidir. Kişi başına GSYİH (cari ABD doları cinsinden) ekonomik büyümeyi temsil etmek için kullanılmıştır ve Dünya Bankası veri tabanı bu değişkenin yanı sıra DYY, PORT, AÇIK, ARGE ve FG için verileri elde etmek için kullanılmıştır. AÇIK, toplam uluslararası ticaretin GSYİH'ye oranıdır. ARGE, toplam araştırma ve geliştirme yatırımlarının GSYİH'ye oranıdır. FG, özel sektör tarafından kullanılan toplam yurt içi kredilerin GSYİH'ye oranıdır. Çalışmanın veri seti BRICS-T ve G-7 ülkelerinin 1996-2021 yılları arasındaki yıllık verilerinden oluşmaktadır.

Çalışmada BRICS-T ve G-7 ülkeleri için yeşil lojistik performansı ile ekonomik ve finansal değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla panel veri eş bütünleşme ve nedensellik testleri kullanılmıştır. Breusch ve Pagan (1980) LM testi, Pesaran (2004) CD testi ve Pesaran vd. (2008) testi, doğru tahmin yöntemlerini seçmek için bu bilgilere ihtiyaç duyulduğundan verilerde yatay-kesit bağımlılığını kontrol etmek amacıyla kullanılmıştır. Değişkenlerin durağan olup olmadığını kontrol etmek için ise Pesaran (2006) CADF testi kullanılmıştır.

Daha sonra, eş bütünleşme ilişkisini incelemek için Westerlund (2008) Durbin-Hausman yöntemi kullanılmıştır. Westerlund (2008), bağımlı değişkenin birinci farkta durağan olması koşuluyla, regresörlerin birinci veya seviye değerlerinde durağan olup olmadığına bakılmaksızın eş bütünleşme tahmini yapılabileceğini ortaya koymuştur. Bu nedenle, bu yöntemin uygulanması için bağımlı değişkeninin I(1)'de durağan olması gerekirken, bağımsız değişken birinci fark veya düzeyde durağan olabilir.

Panel eş bütünleşme testinde değişkenler arasında uzun dönemli ilişki bulunursa, bu değişkenler arasındaki kısa ve uzun dönemli parametrelerin tahmini yapılır. Tahmin edicinin seçiminde bazı önemli noktaların altı çizilmelidir. İlk olarak, daha uzun zaman aralığı, yatay kesit birimlerinin eğim katsayısını değiştirme olasılığını artırır. Geleneksel yöntemler (FMOLS, DOLS), tüm yatay kesitler boyunca tek tip eğim katsayılarını varsayar. Ayrıca, daha uzun aralığın durağanlık sorununu artırması muhtemeldir. İkinci önemli konu ise yatay kesit bağımlılığıdır. Yatay kesitler arasında bir bağımlılık varsa, geleneksel tahminciler güvenilir bulgular bildirmezler.

Panel zaman serisi analizinde, ortalama grup (MG) (Pesaran ve Smith, 1995; Pesaran vd., 1997) ve havuzlanmış ortalama grup (PMG) (Pesaran vd., 1997) gibi birinci nesil

tahminciler heterojenliği göz önünde bulundurulur, ancak yatay-kesit bağımlılığını hesaba katmazlar.

İkinci nesil tahmin edicilerden biri olan Genişletilmiş Ortalama Grup tahmincisi (*Augmented Mean Group* - AMG), söz konusu kısıtlamaları ortadan kaldırmaktadır. Değişkenlerin heterojenliği, durağan olmaması ve yatay-kesit bağımlılığı, geleneksel panel tahmincilerinde ciddi sapmalara yol açmaktadır. De la Fuente-Mella vd. (2020), bir değişkenin uzun dönem etkisini araştırmak için iki aşamalı bir prosedüre sahip olan AMG tahmincisini önermiştir. Tüm bu avantajlarından dolayı bu çalışmada AMG tahmincisi tercih edilmiştir. Bu yöntem, verilerdeki bağımlılığın yanı sıra eğim heterojenliğinin ele alınmasında etkilidir. Son olarak, yeşil lojistik performansı ile ekonomik ve finansal değişkenler arasındaki nedensel ilişkiyi incelemek amacıyla Emir Mahmutoglu ve Köse (2011) nedensellik testi kullanılmıştır.

Heterojen ve yatay kesit bağımlılığı olan panel veri modelleri için Emir Mahmutoglu ve Köse (2011) nedensellik yöntemi kullanılmıştır. Söz konusu test, standart Granger (1969) nedensellik testinde olduğu gibi VAR yöntemine dayanmaktadır. Her bir içsel değişken, VAR analizindeki tüm içsel değişkenlerin gecikmeli değerlerinin bir fonksiyonudur. Emir Mahmutoglu ve Köse (2011), Granger tipi nedensellik testinin karşılaştığı bazı sorunların üstesinden gelebilir. Granger nedensellik testinin uygulanabilmesi için serilerin durağan olması veya aynı düzeyde birim köke sahip olması gerekir. Nedensellik testi için kullanılan asimptotik test istatistikleri diğer durumlarda geçerliliğini kaybeder. Ancak birim köklü seriler arasında farklı düzeylerde nedensellik olabilir. Ayrıca serilerin bütünleşme derecesi veya aralarındaki olası eş bütünleşme ilişkisi nedensellik testinin geçerliliğini etkilememektedir. Özellikleri nedeniyle Emir Mahmutoglu ve Köse (2011) nedensellik testi tercih edilmiştir.

BULGULAR

Tablo 1 ve 2, sırasıyla BRICS-T ve G7'deki değişkenler için yatay kesit bağımlılık testi sonuçlarını göstermektedir. Sonuçlar, test istatistikleri anlamlı olduğu için değişkenlerin yatay-kesitsel olarak bağımlı olduğunu göstermektedir. Tahmin yönteminde tercih edilecek testin belirlenmesinde eğim katsayılarının heterojen/homojen olup olmadığı çok önemlidir.

Tablo 1: BRICS-T Ülkeleri için Yatay-Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

Değişkenler	LM Testi	CDLM Test	CD Test	Bias-adjusted CD Test
YEŞİLOJ	92.784***	7.672***	-4.815***	19.564***
GSYİH	90.026***	7.465***	-4.839***	13.223***
DYY	76.876***	5.797***	-4.765***	5.745***
AÇIK	139.608***	13.102***	-4.731***	20.371***
PORT	77.061***	5.938***	-4.545***	-3.192***
ARGE	115.383***	10.335***	-4.795***	14.332***
FG	142.345***	13.513***	-4.793***	8.317***

NOT: *** %1 Anlamlılık Düzeyini Gösterir.

Tablo 2: G7 Ülkeleri için Yatay-Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

Değişkenler	LM Testi	CDLM Test	CD Test	Bias-adjusted CD Test
YEŞİLOJ	206.631***	20.189***	-4.858***	25.124***
GSYİH	75.665***	5.655***	-4.827***	8.557***
DYY	48.541***	2.459***	-4.852***	8.936***
AÇIK	121.847***	10.197***	-4.721***	21.342***
PORT	99.924***	8.514***	-4.625***	5.376***
ARGE	150.719***	14.411***	-4.831***	32.118***
FG	142.919***	13.581***	-4.817***	6.471***

NOT: *** %1 Anlamlılık Düzeyini Gösterir.

Sonuçlar, Tablo 3'te her iki ülke grubu için eğim katsayılarının heterojen olduğunu göstermiştir.

Tablo 3: BRICS-T ve G7 Ülkeleri için Homojenlik Test Sonuçları

	BRICS-T Ülkeleri		G7 Ülkeleri	
	İstatistik	Olasılık	İstatistik	Olasılık
$\tilde{\delta}$:	9.887	0.000	4.291	0.002
Düzeltilmiş $\tilde{\delta}$:	11.859	0.000	4.916	0.000

Verilerdeki heterojenlik ve yatay-kesit bağımlılığı kanıtı, daha güvenilir sonuçlar için yatay-kesit bağımlılığı ve heterojenlik endişelerini dikkate alan testlerin seçilmesini gerektirir. Bu nedenle değişkenlerin durağanlıklarını incelemek üzere Peseran (2006) tarafından geliştirilen CADF testi kullanılmıştır. CADF testinde her iki panel için test istatistikleri hesaplanır. Test istatistikleri kritik değerlerden büyükse, sıfır hipotezi reddedilir ve CADF testinde değişken durağan kabul edilir. Tablo 4, BRICS-T ülke grubunda YEŞİLOJ, GSYİH, AÇIK ve ARGE değişkenlerinin birinci farkta durağan, diğer değişkenlerin ise düzeyinde

durağan olduğunu göstermektedir. Ancak G-7 ülke grubunda tüm değişkenler birinci farkta durağandır.

Tablo 4: Panel için Birim Kök Test Sonuçları

		BRICS-T Ülkeleri	G7 Ülkeleri
YEŞİLOJ	I(0)	-2.17	-2.87
	I(1)	-4.25	-4.35
GSYİH	I(0)	-3.61	-3.47
	I(1)	-3.47	-4.43
DYY	I(0)	-3.92	-3.69
	I(1)	-4.88	-5.23
AÇIK	I(0)	-2.45	-3.44
	I(1)	-4.11	-4.25
PORT	I(0)	-4.64	-3.23
	I(1)	-4.61	-4.45
ARGE	I(0)	-2.17	-3.27
	I(1)	-4.61	-4.57
FG	I(0)	-5.42	-2.95
	I(1)	-4.77	-4.21

NOT: Azami Gecikme Uzunluğu Dört (4) Olarak Seçilmiştir ve Optimal Gecikmeler Schwarz Bilgi Kriterlerine Göre Belirlenmiştir.

Westerlund (2008) eş bütünleşme yöntemi, durağan olmayan ve yatay-kesit bağımlı değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkileri test etmek için kullanılabilir. Bağımlı değişken birinci farkta durağan olmalıdır, açıklayıcı değişkenler ise I(1) düzeyinde durağan olsalar bile kullanılabilir. Ayrıca Westerlund'un Durbin-Hausman eş bütünleşme yönteminde hem homojen hem de heterojen panelleri dikkate alan iki farklı test istatistiği (grup ve panel istatistikleri) hesaplanmıştır. Durbin-Hausman grup istatistiği heterojenlik varsayımına, Durbin-Hausman panel istatistiği ise panel homojenlik varsayımına dayanmaktadır (Tablo 5).

Tablo 5: BRICS-T ve G7 Ülkeleri için Durbin-Hausman (D-H) Test Sonuçları

	BRICS-T Ülkeleri	G7 Ülkeleri
Grup İstatistik	-2.613* (0.067)	-2.821** (0.056)
Panel İstatistik	-2.616* (0.098)	-2.787** (0.058)
Sonuç	Eş bütünleşik	Eş bütünleşik

*NOT: * ve ** Sırasıyla %10 ve %5 Anlamlılık Düzeyini Gösterir.*

Tablo 6’da hem BRICS-T hem de G-7 ülke gruplarında yeşil lojistik ile doğrudan yabancı yatırımlar, ekonomik büyüme, portföy yatırımları, AR-GE yatırımları ve finansal gelişme arasında uzun dönemli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6: Panel için Uzun-Dönem Sonuçları

	BRICS-T Ülkeleri	G7 Ülkeleri
Sabit	50.621*** [18.478] (3.99)	364.692** [178.476] (3.16)
GSYİH	0.021 [0.013] (2.63)	0.0004 [0.0004] (2.21)
DYY	2.71e-10** [9.48e-10] (3.12)	-8.81e-12 [9.65e-12] (-0.98)
AÇIK	0.823*** [0.515] (3.86)	-0.935** [0.452] (-3.52)
PORT	2.17e-10*** [2.83e-12] (7.27)	-2.27e-12** [5.19e-13] (3.31)
ARGE	48.583* [30.615] (2.71)	-13.938* [8.925] (-2.75)
FG	-1.051 [0.341] (-0.52)	0.748 [0.846] (0.97)
	Wald χ^2 (4) = 32.51*** Olasılık $> \chi^2 = 0.0000$	Wald χ^2 (4) = 10.71** Olasılık $> \chi^2 = 0.0058$

NOT: *, ** ve *** sırasıyla %10, %5 ve %1 anlamlılık düzeylerini gösterir.

[...] hata terimlerini ve (...) ise z-istatistiklerini gösterir.

Yeşil lojistik ve büyüme arasındaki bağlantıya yönelindiğinde, G-7 ve BRICS-T ülkelerinde ekonomik büyümedeki artışın panel düzeyinde yeşil lojistik performansını etkilemediği ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, G7 ve BRICS-T grubu ülkeler, daha iyi bir çevre için ekonomik büyümelerini sürdürülebilir ulaştırma ile senkronize etmek amacıyla politikalarını yeniden gözden geçirmelidir.

Benzer şekilde bulgular, doğrudan yabancı yatırımların panel düzeyinde G-7 ülkelerinde yeşil lojistik performansını etkilemediğini göstermektedir. Öte yandan, bu çalışmanın sonuçları, BRICS-T paneli için kirlilik cenneti (*pollution haven*) hipotezini desteklemektedir. Bu, yabancı yatırımların gelişmekte olan BRICS-T ülkelerinde yeşil lojistik

performansını azalttığı anlamına gelmektedir. Söz konusu kanıt, Suryantoro vd.'nin (2020) DYY'nin gelişmekte olan ülkelere kirlilik yoğun ürünler getirdiği yönündeki argümanları ile uyumludur. Ayrıca, Birdsall ve Wheeler'a (1993) göre gelişmiş ülkelerde çevre düzenlemeleri daha katı hale geldiğinde, gelişmekte olan ülkelerde çevre kirliliği artmaktadır. Öte yandan, Kolstad ve Xing (1998), ev sahibi ülkede uygulanan katı-olmayan çevre politikalarının, kirlilik oranı yüksek endüstrilere doğrudan yabancı yatırımın önemli bir belirleyicisi olduğunu öne sürmektedir. Bu nedenle, gelişmekte olan BRICS-T ülkeleri bağlamında, bu gelişmekte olan ülkelerdeki zayıf çevre yasaları, sürdürülemez araçlar ve ithal edilen diğer altyapılar nedeniyle yeşil lojistiği azaltarak ve nakliye emisyonlarını artırarak DYY'nin çevresel kalite üzerindeki zararlı etkileri makul düzeydedir. Bu bulgu Shahbaz vd. (2019: 607-611) tarafından elde edilen sonuçları genişletmektedir.

Çalışmanın bulguları, ticari açıklığın G-7 ülkelerinde yeşil lojistik performansını artırdığını göstermektedir. Ancak açıklık, gelişmekte olan BRICS-T ülkelerinde yeşil lojistik performansı düşürmektedir. Bu sonuç çok makuldür, çünkü ticaretin ölçek etkisi gelişmekte olan ülkelerde genellikle baskındır, zira bu ülkeler ihracat ürünlerine yönelik üretkenliklerini artırmaya çalışırlar. Üretkenlikteki artış onların çevresel bozulmalarını hızlandırır. Gevşemiş çevre yasaları nedeniyle ticaretin, ithalat yoluyla kirlilik yoğun teknolojileri gelişmekte olan ülkeler grubuna getirmesi beklenir. Ayrıca, ticaretteki artış, ulaştırma faaliyetlerini ve dolayısıyla ulaşırmadaki artışlardan kaynaklanan çevresel bozulmayı artırır. Bunun yanında fosil yakıtı dayalı lojistik faaliyetler, kullanılan araçların teknolojik donanımı ve lojistik operasyonlarda kara taşımacılığının yüksek oranda bulunması da bu sonucun sebeplerinden bazıları olabilir. Aksine, gelişmiş ülkelerde genellikle katı çevre yasaları vardır; böylece ticaret, gelişmiş ülkelere modern yakıt tasarruflu araçlar ve teknolojiler getirir. Ayrıca ticaret, gelişmiş ülkelerde çevresel sürdürülebilirliği geliştirir. Bu nedenle, ticaretin gelişmekte olan ülkelerde yeşil lojistik performansı üzerinde yalnızca olumsuz etkileri mevcuttur. Bu bulgu, Sinha ve Sen (2016: 983-986) ve Nguyen vd. (2020: 5-8) çalışmalarının bulgularıyla uyumludur.

Aynı şekilde, portföy yatırımları da G-7 ülkelerinde yeşil lojistik performansını artırmaktadır. Ancak BRICS-T ülkelerinde tam tersi bir etkiye sahiptir. Temel olarak, portföy yatırımlarının daha iyi yeşil lojistik performans göstermesi beklenir. Bu yatırımlar genellikle ülkedeki bir şirketin hisse senetlerinin satın alınmasıyla yapılır. Böylece portföy yatırımları herhangi bir mal veya hizmet üretmeden ülkeye nakit akışı sağlamaktadır. Bununla birlikte, gevşetilmiş çevre düzenlemeleri, şirketleri daha fazla fayda elde etmek için enerji-yoğun üretim yapan şirketlere daha fazla yatırım yapmaya yönlendirebilir. Bu nedenle, gelişmekte

olan ülkeler bağlamında, yakıt ekonomisi standartları ve taşımacılıkla ilgili diğer düzenlemeler bu ülkelerde genellikle bulunmadığından, portföy yatırımları lojistikten daha fazla emisyonu artırabilir. Gelişmiş ülkeler bağlamında, daha iyi düzenlemeler, yeşil lojistiği iyileştiren verimli teknolojilere ve temiz projelere daha fazla yatırım yönlendirir. Söz konusu bulgular, Xu vd. (2022: 17-23) tarafından elde edilen sonuçlarla uyumludur.

Bu sonuçlara benzer şekilde, AR-GE yatırımları G-7 ülkelerinde yeşil lojistik performansını artırırken, BRICS-T ülkelerinde yeşil lojistik performansını düşürmektedir. Bu sonuç, gelişmiş ülkelerin daha iyi teknolojiler üretmek için yüksek tutarlarda AR-GE yatırımı gerçekleştirerek verimli ekonomik faaliyetlere olanak sağladığını göstermektedir. Ayrıca, gelişmiş ülkelerde, çevresel inovasyona, daha temiz enerji kaynaklarına ve daha temiz ulaştırmaya büyük miktarda AR-GE tahsis edilmektedir. Bu nedenle, G7 bağlamında, AR-GE'ye bağlı olarak yeşil lojistik performansında bir artış makuldür.

Ancak gelişmekte olan ülkeler AR-GE yatırımlarını tahsis ederken yeşil lojistik ve daha iyi bir çevreye odaklanmamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin temel amacı, kalkınmalarını artırmaktır. Böylece AR-GE, yeşil lojistiği yalnızca gelişmiş ülkelerde artırır. Bu sonuç, gelişmekte olan ülkelerdeki inovasyonun genellikle daha temiz teknolojilere yönelik olmadığını savunan Adebayo vd. (2021: 43919–43920) tarafından desteklenmektedir. Son olarak, hem BRICS-T hem de G-7 ülkelerinde finansal gelişme ile yeşil lojistik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Bu, hiçbir ülke grubunun yeşil lojistik performansını finansallaştırmayı kullanarak artıramadığı anlamına gelmektedir. FG, BRICS-T ve G-7 ülkelerinde yeşil lojistik performansını iyileştirmez. Bu nedenle, her iki ülke grubundaki politika yapıcılar, yeşil lojistiği artırmak için FG kullanmaya odaklanmalıdır, çünkü finansal gelişme kredilerin maliyetini düşürür ve yerel, ulusal ve bölgesel düzeylerde çevre dostu yatırım projelerini finanse etmek için önemli fonlar sunabilir.

SONUÇ YERİNE

Yeşil lojistik, çevreyi korumak için yararlı bir araçtır. İş açısından bakıldığında, doğal kaynakları korumak ve yeşil enerji bulmak, CO₂ ve atıkları en aza indirmek ve genel çevresel zararı azaltmak anlamına gelir. Yeşil lojistik faaliyetleri, ulaşım faaliyetlerinden kaynaklanan çevre sorunlarının artması nedeniyle hayati önem taşımaktadır. Bu sorunlara örnek olarak yağmur ormanlarının ve ozon tabakasının tahribi, su ve hava kirliliği ve düzenli depolama alanlarının yetersizliği verilebilir. Hükümetler tarafından sıkı çevre yasaları uygulandıkça çeşitli yeşil ürünlere olan talebin arttığı ve dolayısıyla ekolojik olarak daha hassas bir iş

ortamının ortaya çıktığı görülmektedir. Bu bağlamda bu çalışma, G-7 ülkeleri ve BRICS-T ülkelerinde ekonomik ve finansal göstergeler ile yeşil lojistik arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.

Sonuçlar, DYY ve ticari açıklığın gelişmekte olan BRICS-T grubundaki ülkelerde yeşil lojistik performansı azalttığını ortaya koymuştur. Aksine hem DYY hem de ticaret, G7’de yeşil lojistik performansını artırıyor. Benzer şekilde, AR-GE ve portföy yatırımları G-7 ülkelerinde yeşil lojistik performansını iyileştirirken, BRICS-T ülkelerinde yeşil lojistik performansını düşürmektedir. Ayrıca, çalışma, ekonomik büyüme ve finansal gelişmenin her iki ülke grubunda da yeşil lojistik performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını saptamıştır.

Politika yapımcıların çevre ve hava kirliliğini azaltmak, sağlıklı yaşamı korumak ve doğal kaynakları korumak için çeşitli stratejiler geliştirmesi ve uygulaması gerekmektedir. Ticaretin ve DYY’nin yeşil lojistik üzerindeki olumsuz etkilerinden kaçınmak için özellikle BRICS-T ülkelerinde uygun çevre yasalarının geliştirilmesi önemlidir. BRICS-T ülkeleri gelişmiş G7 grubundan öğrenebilir ve kirlilik yoğun projelere yapılan yatırımları kısıtlayarak ve kirlilik yoğun lojistik ithalatını sınırlayarak ticaret ve DYY için politikalarını yeniden tasarlayabilir. Lojistikten kaynaklanan çevresel sorunları azaltmak için BRICS-T ülkelerinde araç yakıt ekonomisi standartları uygulanmalıdır. Odak noktası, daha fazla toplu taşımayı teşvik etmek, demiryoluna dayalı taşımacılığı artırmak ve her iki grupta da daha fazla yakıt tasarruflu araçlar sunmak olmalıdır. BRICS-T grubu, modern verimli araçlar ve teknolojiler geliştirmek için AR-GE’yi artırmak için acil adımlar atmalıdır. Fosil yakıtlı araçlar yerine temiz enerjili araçların uygun fiyatlarla üretilmesi ve kullanılması, lojistik altyapı geliştirmede çevrenin dikkate alınması kritik önem taşımaktadır. Ülkelerin coğrafi konumları dikkate alınarak tüm lojistik modlarında düşük emisyon hedeflenerek altyapı yatırımları yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abukhader, S. M., and Jönson, G. (2004). Logistics and the environment: Is it an established subject? *International Journal of Logistics Research and Applications*, 7(2), 137-149.
- Adebayo, T.S., Udemba, E.N., Ahmed, Z., Kırıkkaleli, D. (2021) Determinants of consumption-based carbon emissions in Chile: an application of non-linear ARDL. *Environ Sci Pollut Res* 28(32):43908–43922
- Barbosa-Póvoa, A. P., da Silva, C., and Carvalho, A. (2018). Opportunities and challenges in sustainable supply chain: An operations research perspective. *European Journal of Operational Research*, 268(2), 399-431.
- Birdsall, N., and Wheeler, D. (1993). Trade policy and industrial pollution in Latin America: where are the pollution havens? *The Journal of Environment & Development*, 2(1), 137-149.
- Bist, J. P. (2018). Financial development and economic growth: Evidence from a panel of 16 African and non-African low-income countries. *Cogent Economics & Finance*, 6(1), 1449780, 1-17.
- Bjorklund, M., and Abrahamsson, M. (2012). Performance Measurements in the Greening of Supply Chains. *Supply Chain Management*, 17(1), 29-39.
- Blanco, E. E., and Sheffi, Y. (2017). Green Logistics. In *Sustainable Supply Chains* (pp. 147-187). Springer, Cham.
- Dekker, R., Bloemhof, J., and Mallidis, I. (2012). Operations Research for green logistics—An overview of aspects, issues, contributions and challenges. *European Journal of Operational Research*, 219(3), 671-679.
- de la Fuente-Mella, H., Fuentes, J. L. R., and Leiva, V. (2020). Econometric modeling of productivity and technical efficiency in the Chilean manufacturing industry. *Computers and Industrial Engineering*, 139, 105793.
- Emirmahmutoglu, F. ve Köse, N. (2011), “Testing for Granger Causality in Heterogeneous Mixed Panels”, *Economic Modelling*, 28(3), 870-876.
- Geng, R, Mansouri, S. A. and Aktaş, E. “The relationship between green supply chain management and performance: A meta-analysis of empirical evidences in Asian emerging economies.” *International Journal of Production Economics*, 183(2017), 245-258.
- Granger, C.W.J. (1969), “Investigating causal relations by econometric models and cross spectral methods”, *Econometrica*, 37(3), 424 -438.
- Jedlinski, M. (2014). The position of green logistics in sustainable development of a smart green city. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 151(2014), 102-111.

- Khan, S. A. R., Qianli, D., SongBo, W., Zaman, K., & Zhang, Y. (2017). Environmental logistics performance indicators affecting per capita income and sectoral growth: evidence from a panel of selected global ranked logistics countries. *Environmental Science and Pollution Research*, 24, 1518-1531.
- Khan, S. A. R., Zhang, Y., Kumar, A., Zavadskas, E., & Streimikiene, D. (2020). Measuring the impact of renewable energy, public health expenditure, logistics, and environmental performance on sustainable economic growth. *Sustainable Development*, 28(4), 833-843.
- Khan, S. A. R., Zhang, Y., & Nathaniel, S. (2020b). Green supply chain performance and environmental sustainability: A panel study. *LogForum*, 16(1), 141-159.
- Koçak, E., and Ulucak, Z. Ş. (2019). The effect of energy R&D expenditures on CO2 emission reduction: estimation of the STIRPAT model for OECD countries. *Environmental Science and Pollution Research*, 26(14), 14328-14338.
- Kolstad, C. D., and Xing, Y. (1998). *Do Lax Environmental Regulations Attract Foreign Investment?* (No. qt3268z4rx). Department of Economics, UC Santa Barbara.
- Kuhlmann, A. S., and Klumpp, M. (2017). Digitalization of logistics processes and the human perspective. In *Digitalization in Maritime and Sustainable Logistics: City Logistics, Port Logistics and Sustainable Supply Chain Management in the Digital Age. Proceedings of the Hamburg International Conference of Logistics (HICL), Vol. 24* (pp. 119-135). Berlin: epubli GmbH.
- Lai, K. H., and Cheng, T. E. (2016). *Just-in-Time Logistics*. Routledge.
- Lau, K. H. (2011). Benchmarking green logistics performance with a composite index. *Benchmarking: An International Journal*, 18(16), 873–896.
- Li, X., Sohail, S., Majeed, M. T., and Ahmad, W. (2021). Green logistics, economic growth, and environmental quality: evidence from one belt and road initiative economies. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(24), 30664-30674.
- Lu, M., Xie, R., Chen, P., Zou, Y., and Tang, J. (2019). Green transportation and logistics performance: An improved composite index. *Sustainability*, 11(10), 2976, 1-17.
- Nguyen, T. T., Pham, T. A. T., and Tram, H. T. X. (2020). Role of information and communication technologies and innovation in driving carbon emissions and economic growth in selected G-20 countries. *Journal of Environmental Management*, 261, 110162, 1-10.
- Oberhofer, P., & Dieplinger, M. (2014). Sustainability in the transport and logistics sector: Lacking environmental measures. *Business Strategy and the Environment*, 23(4), 236-253.
- Pazirandeh, A., and Jafari, H. (2013). Making Sense of Green Logistics. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(8), 889-904.
- Rao, P. (2005). Do GSCs lead to competitiveness and economic performance? *International Journal of Operations and Production Management*, 25(9), 898-916.

- Ren, R., Hu, W., Dong, J., Sun, B., Chen, Y., and Chen, Z. (2020). A systematic literature review of green and sustainable logistics: bibliometric analysis, research trend and knowledge taxonomy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 51022-51045.
- Rodrigue, J. P., Slack, B., and Comtois, C. (2017). Green Logistics. In *Handbook of Logistics and Supply-Chain Management*. Emerald Group Publishing Limited.
- Sapkota, P., and Bastola, U. (2017). Foreign direct investment, income, and environmental pollution in developing countries: Panel data analysis of Latin America. *Energy Economics*, 64, 206-212.
- Sbihi, A., and Eglese, R. W. (2010). Combinatorial optimization and green logistics. *Annals of Operations Research*, 175(1), 159-175.
- Seuring, S., and Müller, M. (2008). From a literature review to a conceptual framework for sustainable supply chain management. *Journal of Cleaner Production*, 16(15), 1699-1710.
- Shahbaz, M., Balsalobre-Lorente, D., and Sinha, A. (2019). Foreign direct Investment–CO2 emissions nexus in Middle East and North African countries: Importance of biomass energy consumption. *Journal of Cleaner Production*, 217, 603-614.
- Sinha, A., and Sen, S. (2016). Atmospheric consequences of trade and human development: A case of BRIC countries. *Atmospheric Pollution Research*, 7(6), 980-989.
- Suryantoro, A., Sarjiyanto, S., and Sarwoto, S. (2020, October). Dirty Industry and Institutional Quality on Pollution: Evidence in Developing Countries. In *The 2nd INCREDIBLE*.
- Wang, D. F., Dong, Q. L., Peng, Z. M., Khan, S. A. R., and Tarasov, A. (2018). The green logistics impact on international trade: Evidence from developed and developing countries. *Sustainability*, 10(7), 1-19.
- Xu, D., Sheraz, M., Hassan, A., Sinha, A., & Ullah, S. (2022). Financial development, renewable energy and CO2 emission in G7 countries: New evidence from non-linear and asymmetric analysis. *Energy Economics*, 109(C), 1-25.

PARADOKS EKONOMİ, SOSYOLOJİ ve POLİTİKA DERGİSİ

PARADOKS Economics, Sociology and Policy Journal

Cilt/Vol: 19, Sayı/Issue 1, Sayfa/Page: 52-90

Yıl: 2023

ISSN: 1305-7979





Editörler / Editors in Chief

Baş Editör

Prof. Dr. Sema AY

Alan Editörü

Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN

Teknik Editör

Doç. Dr. Hilal YILDIRIR KESER

**TARANDIĞIMIZ
INDEXLER**



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.
None of the contents published cannot be used without being cited.

Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee

- Prof. Dr. Sema AY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Mariah EHMKE (University of Wyoming)
Doç. Dr. Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Doç. Dr. Hilal YILDIRIR KESER (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)

Hakem Kurulu / Referee Committee

- Prof. Dr. Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Bülent GÜNŞOY (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet MUTLU (Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Doç. Dr. Rasim AKPINAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Gül ATANUR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Doç. Dr. Tülin ASLAN (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Arzu ÇAHAN'TİMUR (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)
Doç. Dr. Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)
Doç. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU (Atatürk Üniversitesi)
Doç. Dr. Mithat Arman KARASU (Harran Üniversitesi)
Doç. Dr. Mustafa KOCAOĞLU (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Doç. Dr. Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)

Doç. Dr. Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Işın KIRIŞKAN (Giresun Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖNGEN BİLİR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ersoy SOYDAN (Kastamonu Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÖZALPIN (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)
Dr. Enes Battal KESKİN (Uludağ Üniversitesi)



Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi

Yıl: 2023, Cilt/Vol: 19, Sayı/Issue: 1

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Aşkın KESER	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Mehmet ERYILMAZ	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Aslıhan Nakiboğlu	NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Gökçe ÇİÇEK CEYHUN	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Sevgi SEZER	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Tezcan ABASIZ	ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
Dr. Ulviye Tüfekçi YAMAN	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

YÖNETİCİLERİN MİZAH TARZLARI İLE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL SINIZM TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BURSA İLİ OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA*

Görkem TAŞKIN

Yüksek Lisans Öğrencisi, Bursa Teknik Üniversitesi,

İşletme Bölümü,

ORCID: 0000-0001-6267-5247

gorkemtskn@hotmail.com

Nilüfer RÜZGAR

Dr. Öğr. Üyesi, Bursa Teknik Üniversitesi,

İşletme Bölümü,

ORCID: 0000-0002-9598-3390

nilufer.ruzgar@btu.edu.tr

ÖZET

Yöneticiler ile çalışanlar arasında kurulan iletişimin içeriği örgütler için farklı boyutlarda önem teşkil eden bir unsurdur. Çalışma ortamında yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişim sürecinde etkin olarak kullanılan mizahi unsurlar, çalışanların örgüte karşı tutum ve davranışlarının şekillenmesinde etkili bir faktördür. Yöneticilerin mizahı kullanım şeklinin ve amacının çalışanlar tarafından uygun görülmemeyen biçimde olması, çalışanların örgüte yönelik sinik tutum geliştirmesine neden olabilmektedir. Yapılan bu çalışmanın amacı, Bursa ilinde yer alan otomotiv firmalarında görev yapan yöneticilerin mizah tarzlarının çalışanların örgütsel sinizm tutumu ile ilişkisini incelemektir. Çalışmanın amacı doğrultusunda 13 tane hipotez geliştirilmiş ve Bursa ilinde yer alan otomotiv firmalarında görev yapan 210 beyaz yakalı çalışandan anket yoluyla veri toplanmıştır. Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için Mizah Tarzı Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği olmak üzere iki ölçekten ve demografik sorulardan oluşan bir anket kullanılmıştır. Anket aracılığı ile toplanan veriler, SPSS 26.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde Independent Sample T Test, One Way Anova, Post Hoc, Pearson Korelasyon testleri uygulanmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerin sonucunda yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin katılımcı mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin saldırgan mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir

* Bu çalışma “Yöneticilerin Mizah Tarzları ile Çalışanların Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki: Bursa İli Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

ilişki olduğu görülürken; yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Davranışsal sinizm tutumları arasında, yöneticilerin katılımcı mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin saldırgan mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Mizah, Örgütsel Sinizm, Yönetim, Çalışan, Otomotiv.

THE RELATIONSHIP BETWEEN MANAGERS' HUMOR STYLES AND EMPLOYEES' ATTITUDES TOWARDS ORGANIZATIONAL CYNICISM: A RESEARCH ON THE AUTOMOTIVE INDUSTRY IN BURSA CITY

Görkem TAŞKIN

Graduate Student, Bursa Technical University,

Business Department,

ORCID: 0000-0001-6267-5247

gorkemtskn@hotmail.com

Nilüfer RÜZGAR

Assist. Prof. Dr., Bursa Technical University,

Business Department,

ORCID: 0000-0002-9598-3390

nilufer.ruzgar@btu.edu.tr

ABSTRACT

The content of the communication established between managers and employees is an important element for organizations in different dimensions. The humorous elements used effectively in the communication process between the managers and employees in the working environment are an effective factor in shaping the attitudes and behaviors of the employees towards the organization. The way managers use humor and its purpose in a way that is not considered appropriate by employees can cause employees to develop cynical attitudes towards the organization. The purpose of this study is to examine the relationship between the humor styles of managers working in automotive companies in Bursa and the organizational cynicism attitude of the employees. In line with the aim of the study, 13 hypotheses were developed and data were collected from 210 white-collar employees working in automotive companies located in Bursa. In order to determine the relationship between the humor styles of the managers and the organizational cynicism attitudes of the employees, a questionnaire consisting of two scales, the Humor Style Scale and the Organizational Cynicism Scale, and demographic questions was used. The data collected through the survey were analysed using the SPSS 26.0 package program. In the analysis of the data, Independent Sample T Test, One Way Anova, Post Hoc, Pearson Correlation tests were applied. As a result of the statistical analysis, between the self-enchanting humor styles of the managers and the Affective Cynicism attitudes of the employees, between the affiliative humor styles of the managers and the Cognitive and Affective Cynicism attitudes of the employees, between the self-defeating humor styles of the managers and the Cognitive Cynicism attitudes of the employees, between the aggressive humor styles of the managers and the Cognitive and Affective Cynicism attitudes of the employees while there is a statistically significant relationship between

cynicism attitudes; between the self-enhancing humor styles of the managers and the Cognitive and Behavioural cynicism attitudes of the employees, between the affiliative humor styles of the managers and the Behavioural Cynicism attitudes of the employees, between the self-defeating humor styles of the managers and the Affective and Behavioural Cynicism attitudes of the employees, between the aggressive humor styles of the managers and the Behavioural Cynicism attitudes of the employees it was found that there was no significant relationship.

Key Words: Humor, Organizational Cynicism, Management, Employee, Automotive.

1) GİRİŞ

Değişen sosyal yapı nedeniyle çalışanların buldukları kuruma yönelik düşüncelerinin oluşmasında katkı sağlayan faktörler çeşitlenmesine rağmen, günümüzde çalışanların sahip olduğu bakış açısının şekillenmesinde örgüt içerisinde kurdukları iletişim önemini korumaktadır. Çalışma ortamında yönetici ve çalışanlar arasında yaşanan etkileşim, özellikle yöneticilerin iletişim biçimleri çalışanların örgüte karşı geliştirdikleri tutum ve davranışların gelişimine etki etmektedir.

Yöneticiler iletmek istedikleri mesajı etkili hâle getirmek için farklı yöntemler kullanmaktadırlar. Örgüt bünyesinde yer alan bireyler, iletişim esnasında günlük yaşantısına benzer olarak işletme içerisinde de mizahi unsurlardan faydalanmaktadırlar. Bu nedenle çalışanların örgüte yönelik sinik tutumlarının nedenleri araştırılırken, yöneticilerin çalışanlarına karşı kullandıkları mizah tarzının da göz önünde bulundurulması gerekli görülmektedir.

Bu çalışmada, yöneticilerin sahip olduğu mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumu arasındaki ilişki incelenerek elde edilen veriler sonucunda iş yaşamına ve özellikle otomotiv sektöründe çalışan profesyonellere yönelik önerilerde bulunmak amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında, otomotiv sektöründe Türkiye ve dünyada önemli bir yeri olan Bursa ili seçilmiştir.

Yapılan istatistiksel analizlerin sonucunda yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin katılımcı mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin saldırgan mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülürken; yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Davranışsal sinizm tutumları arasında, yöneticilerin katılımcı mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin saldırgan mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

2) MİZAH KAVRAMI ve TARİHÇESİ

Bireylerin sosyal yaşantısında önemli bir yer tutan mizah kavramı, geçmişten günümüze kadar olan süreçte sosyal bilimler alanında popüler araştırma konularından biri olmuştur (Yerlikaya, 2007, s. 8). Kavramın özünde bireyler arasındaki etkileşimi kolaylaştıran unsurlar yer almaktadır. Mizah, temelde bireyler arası ilişkilerde sosyalleşmeyi kolaylaştıran eğlence ve hoşgörü gibi kavramları içermektedir. Bu kavramlar neticesinde mizah, kendine has bir anlam kazanmakta ve gelişimini sürdürebilmektedir (Öngören, 1998, s. 15). Mizah yapısı itibarı ile toplumun ve bireyin şekillenmesinde önem teşkil eden pek çok unsurla ilişkili olmakla birlikte farklı kavramların etkisiyle gelişim göstermektedir (Alay, 2019, s. 27).

Batı kaynaklı görüşlere göre mizah hakkındaki düşünceler milattan öncesi döneme kadar uzanmaktadır (Heath, 1998, s. 3). Antik Yunan filozoflarından biri olan Platon'un (M.Ö. 427-348) mizah hakkındaki görüşleri olumsuz yöndedir (Çimen, 2011, s. 4). Platon'un öğrencisi olan Aristoteles de hocasının düşüncelerine benzer olarak mizaha yönelik olumsuz bir tutuma sahiptir (Provine, 2001, s. 13). Antik Yunan döneminde olduğu gibi Rönesans ve Aydınlanma Çağlarına fikirleriyle katkıda bulunan bazı düşünürler de mizah ve gülmeye yönelik tanımlamalarda bulunmuşlardır (Provine, 2001, s. 14-15; Öngören, 1998, s. 20-21). Aydınlanma çağı filozofu olan Hobbes, gülme eyleminin diğer kişilere karşı hissedilen üstünlük duygusunun etkisiyle ve itibar elde etme gayesiyle bağlantılı olduğunu savunurken, Immanuel Kant ise gülmenin kaygılandırıcı bir durumun aniden yok olmasının sonucunda gülme durumunun ortaya çıktığını ifade etmiştir (Provine, 2001, s. 14-15).

2.1) Mizah Tarzları

Literatürde mizah tarzlarına yönelik en fazla kabul görülen model Martin ve diğ. (2003) tarafından geliştirilmiştir. Modelde, katılımcı mizah ve kendini geliştirici mizah tarzları olumlu mizah tarzları; saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizah tarzları ise olumsuz mizah tarzları olarak sınıflandırılmıştır.

Katılımcı mizah tarzı, temelde düşmanlığa yer vermeyen, onaylayıcı bir karakteri ifade etmektedir (Martin ve diğ, 2003, s. 53). Katılımcı mizah tarzına sahip olan kişiler, başkalarıyla şakalaşmakta ve fikir paylaşımı yapmakta zorluk çekmemektedirler. İletişim hâlinde oldukları bireylere karşı ilişkilerini kuvvetlendirmeye yönelik çabaları bulunmaktadır. Belli bir kesimin veya grubun anlayabileceği komik hikâyeler ve kötü niyet içermeyen pratik şakalar yapmaktadırlar (Romero ve Cruthirds, 2006, s. 59).

Kendini geliştirici mizah, kişiyi olumsuz ruh hallerine karşı koruyucu bir görev üstlenmektedir. Kişinin kendi benliğine karşı saygılı olmasında ve olumlu duygular taşımada pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır kendini geliştirici mizah tarzı, savunma mekanizmalarını en çok vurgulayan tarzıdır. Kişinin olumsuz duygulara karşı mücadelesinde savunma mekanizması olarak mizahın önemine vurgu yaptığından dolayı Freudyan tanıma en uygun mizah tarzı olduğu ifade edilmektedir (Martin ve diğ, 2003, s. 53-54).

Saldırgan mizah, kişinin kendisini tatmin etmek için diğer bireylerin kimliklerine saygı göstermeme, iğneleme ve aşağılama gibi unsurlarla ilişkili olan bir mizah tarzıdır. Başkalarının duygularını incitme ve yabancılaştırma potansiyeli olan bu mizah tarzı, olumsuz mizah tarzlarından biri olarak görülmektedir (Martin ve diğ, 2003, s. 54). Saldırgan mizah tarzı, nevrotizm ve düşmanlık gibi kavramlarla pozitif yönde ilişkilidir (Yerlikaya, 2009, s. 32).

Kendini yıkıcı mizah tarzına sahip kişiler, mizahı kendi benliğini geri planda tutarak kullanmaktadırlar. Kişi, kendini küçük düşürerek ve alaya alarak iletişim hâlinde bulunduğu bireylere karşı kabul görmeye çalışmaktadır. Kendini yıkıcı mizah tarzını kullanan kişiler, kendilerini aşağılayarak iletişim hâlinde oldukları kişileri neşelendirme amacı gütmektedirler (Yerlikaya, 2009, s. 32- 33).

2.2) Örgütlerde Mizah

Örgütlerde mizah kavramının iş yerinde mizah kullanımının sağladığı faydaların keşfedilmesiyle birlikte bir araştırma konusu olarak değer görmeye başlaması yeni bir olgudur (Balazs ve diğ, 2017, s. 38). Örgüt içerisinde mizah kullanımının örgüt bünyesinde yer alan çalışanlara yönelik de faydaları bulunmaktadır. Örgüt bünyesi kapsamında yöneticilerin mizahı olumlu yönde kullanması, çalışanların yaratıcılık seviyesinin artmasında olumlu etkisi olduğu ifade edilmektedir (Çetinkaya ve Şener, 2016, s. 215).

3) SINİZM KAVRAMI ve TARİHÇESİ

Sinizm kavramı üzerinde çalışan araştırmacılar, kavrama yönelik bir açıklama getirmek istediklerinde sinik kişileri; insanların kendi çıkarlarını öncelediklerini düşünen, zor beğenen ve herhangi bir duruma karşı ön yargıyla yaklaşan kişiler olarak tanımlamaktadırlar. Bireylerin amaçlarına yönelik geliştirilen olumsuz tutum da sinizm kavramı ile ilişkilidir (Çetinkaya ve Özkara, 2015, s. 75). Kökeni milattan öncesi döneme kadar uzanan sinizm kavramının tam

olarak neyi ifade ettiği konusunda araştırmacılar tarafından bir fikir birliği sağlanamamıştır (Eaton, 2000, s. 2).

Atinalı Antisthenes (M.Ö. 444-368), insanın erdem ve mutluluğa erişebilmesi için özgürlüğünü ve bağımsızlığını savunması gerektiğini öne süren bir okul kurmuştur. Okul, insanların erdemli olması için tüm tutkularından arınması gerektiğini ifade etmekle birlikte hazza ve arzulara karşı saplantılı olmaması gerektiğini savunmaktadır (Hançerlioğlu, 1995, s.63). Antisthenes tarihte bilinen ilk sinik kişi olsa da sinizm kavramı, Diogenes (M.Ö. 412-323) ile özdeşleşmiştir. Sofist ve kompleks olmayan bir yaşam sürmek, tarihteki ilk siniklerin temel hedeflerinden biri olmuştur. (Kart, 2015, s.74-75).

3.1) Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm, bireyin yer aldığı örgütün samimiyet ve dürüstlük gibi erdemli ilkelerden yoksun olduğunu düşünmesi ve bu duruma paralel olarak da örgüte karşı geliştirdiği olumsuz tutumu ifade etmektedir (Dean ve diğ, 1998, s. 346). Örgütsel sinizme sahip kişiler, örgütün yönetim kademesi tarafından yapılan tavsiyelere karşı olumsuz bir tutuma sahiptirler. Örgüt bünyesinde değişikliklerin hedeflenen noktaya ulaşamamasının değişim yapmak isteyen kişilerin beceriksizliğinden kaynaklandığına inanmaktadır (Eaton, 2000, s. 3).

Örgütsel sinizmi oluşturan kişisel ve örgütsel etkenler bulunmaktadır. Kişisel etkenler yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir, hizmet süresi ve hiyerarşi gibi unsurlarla ifade edilirken örgütsel etkenler ise örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlali olarak tanımlanmaktadır (Kalağan, 2009, s. 67-79).

3.2) Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm kavramı iş görenlerin yer aldıkları örgüte yönelik içselleştirdikleri olumsuz tutumu ifade etmektedir. Örgüte yönelik kişinin sahip olduğu bu olumsuz tutumun, diğer tutumlarda olduğu gibi üç farklı boyutu (Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal) bulunmaktadır (Dean ve diğ, 1998, s. 345).

Örgütsel sinizmin Bilişsel Boyutu, iş görenlerin buldukları örgütün dürüstlük ve adaletten yoksun olduğuna dair sahip oldukları olumsuz tutumu ifade etmektedir. Örgütsel sinizme sahip çalışanlar, örgütte hayata geçirilen uygulamaları da hoş karşılamamaktadırlar (Dean ve diğ, 1998, s. 344). Sinik kişilerin başkalarına yönelik tutumlarının olumsuz olması, diğer çalışanların erdemli davranışlar gerçekleştirmediklerini düşünmeleri ve örgütlerine karşı

güvenlerini kaybetmeleri gibi bazı durumlar örgütsel sinizmin başlangıç aşaması olarak ifade edilmektedir (Köse, 2018, s. 108).

Örgütsel sinizmin bir diğer ögesi olan Duyuşsal (duygu) Boyut, hislerle ilişkili bir kavramdır (Köklü, 1995, s. 81). Tutumun oluşumunda ve sürekliliğinde etkili olan bu boyut, tutuma devamlılığı sağlayan, şekil veren ana faktördür (Erdoğan, 1994, s. 366). Duyuşsal Boyut; küçümseme, saygısızlık, öfke, büyüklenme, hayal kırıklığı ve güvensizlik gibi olumsuz duyguları içermektedir (Kalağan, 2009, s. 47). Bu boyutta, örgütsel sinizmin dürüstlük ilkesinden yoksun olduğu inancı önemli bir yere sahiptir (Brandes, 1997, s. 30).

Örgütsel sinizmin Davranışsal Boyutu, kişinin benimsediği inanç ve duygular neticesinde sergilediği olumsuz davranışları kapsamaktadır (Torun, 2016, s.50). Sinik tutuma sahip olan çalışanlar örgüte yönelik sert eleştiriler yapmakla birlikte eleştirilerinde örgüt içerisinde adalet ve erdem gibi bazı değerlerin eksikliğine vurgu yapmaktadırlar. Bu bireyler, örgütün belirlediği hedeflere ulaşabileceğine inanmamakta ve örgüte yönelik kırıcı açıklamalarda bulunmaktadır (Brandes, 1997, s. 34-35). Sinik çalışanlar kendilerini ifade edebilmek için mizahı alay etme amacıyla etkin bir şekilde kullanmaktadırlar (Dean ve diğ, 1998, s. 346).

4) YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırma kapsamında otomotiv sektörü çalışanları evren olarak alınmış olup zaman ve bütçe açısından otomotiv sektörünün tamamına ulaşmak mümkün olamayacağı için Bursa ili otomotiv sektöründe çalışan beyaz yaka çalışanlar örneklem olarak belirlenmiştir. Örnekleme yöntemi olarak, araştırmacıya erişim kolaylığı sağlamasından dolayı araştırmaya hız kazandırdığı için, elverişlilik (convenience) örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu çalışmada da araştırmacının Bursa ilinde ikamet etmesinden dolayı Bursa'daki otomotiv sektörü erişim anlamında en elverişli sektör olmasından dolayı örneklem olarak seçilmiştir. Çalışma kapsamında 210 beyaz yakalı personelden anket yoluyla veri toplanmıştır.

Otomotiv sektörü, küresel boyutta önemli bir yere sahip olmakla birlikte katma değer üreten ve dinamik bir yapıya sahiptir. Buna ek olarak, başta küresel ısınma olmak üzere günümüzde problem teşkil eden çeşitli çevre sorunları, yenilenebilir enerji kaynaklarının ön plana çıkmasını sağlamış ve bu durum otomotiv sektörünün kaçınılmaz bir değişim süreci içerisine girmesine neden olmuştur. Bu kapsamda bu çalışmada otomotiv sektörünün örneklem

olarak belirlenmesinin hem sektördeki profesyonellere hem de araştırmacılara güncel problemlerle başa çıkma ve değişim sürecini yönetme konusunda katkı sağlayacağı düşünölmüştür.

Bununla beraber, otomotiv yan sanayii örgütleri açısından Bursa ili, Avrupa'nın en önemli otomotiv kümelenme alanlarından biri olarak ifade edilmektedir (European Commission, 2007, s. 61). Türkiye'nin otomotiv yan sanayi ihracatının yıllar içerisinde artış göstermesinde Bursa ili otomotiv yan sanayi örgütlerinin payının yüksek olduğu düşünölmektedir (Karakuş, 2022, s. 43-44).

Demografik sorular, Mizah Tarzları Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeğinden oluşan anket formları, potansiyel katılımcılara e-posta yoluyla gönderilmiş olup elde edilen veriler SPSS 26.0 paket programında analiz edilmiştir.

Anket formu, yukarıda da belirtildiği üzere, demografik sorulara ek olarak iki ölçekten oluşmaktadır. İlk ölçek, Puhlik-Doris ve Martin (1999) tarafından 60 ifade olarak geliştirilen, Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray ve Weir (2003) tarafından 32 ifade olarak revize edilen, Yerlikaya (2003) tarafından Türkçeye adapte edilen Mizah Tarzları Ölçeğidir. İfadelere, orijinal ölçekte bulunmayan "yöneticim" kelimesi eklenmiştir. İkinci ölçek ise, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen, Kalağan (2009) tarafından Türkçeye adapte edilen ve 13 ifadeden oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeğidir.

4.1) Çalışmanın Önemi ve Orijinalliği

Hem uluslararası hem de ulusal literatürde mizah tarzları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sayısının son derece kısıtlı olduğu görölmektedir. Öte yandan otomotiv sektörünü bu kavramlar çerçevesinde araştıran çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bu bağlamda, her ne kadar bu durum mevcut çalışmanın bulgularını literatürdeki çalışmalarla karşılaştırma bağlamında bir kısıt teşkil etmiş olsa da çalışmanın orijinallik teşkil ettiği düşünölmekte ve literatüre katkı sağlamanın yanı sıra hem alandaki araştırmacılara hem de sektördeki profesyonellere ışık tutması beklenmektedir.

Çetinkaya ve Şener (2016)'ın yaptıkları çalışmada da yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumu arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Fakat yapılan çalışma, devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları ile gerçekleştirilmiştir. Hem ulusal hem de uluslararası literatürde yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumu arasındaki ilişkinin otomotiv sektörü ele alınarak yapılan

bir araştırma bulunmamaktadır. Bu durumun, mevcut çalışmanın diğer yapılan çalışmalardan ayıran bir özellik olduğu düşünülmektedir.

4.2) Hipotezler

Bu çalışmanın ana hipotezi “Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır”. Alt hipotezler, ölçeklerin alt boyutları arasındaki istatistiksel ilişkiyi ölçmek amaçlı oluşturulmuştur.

H0: *Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.*

H1: *Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H2: *Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H3: *Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H4: *Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H5: *Yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H6: *Yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H7: *Yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H8: *Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H9: *Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H10: *Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H11: *Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H12: *Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H13: *Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

4.3) Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Cronbach's Alpha Değerleri

Araştırmada, ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarına ait cronbach's alpha değerleri Tablo 1'de verilmiştir. Güvenilirlik analizi, bir ankette bütün soruların birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini ortaya koyan bir kavramdır. Yapılan güvenilirlik analizlerinde α katsayısının 0,70 üzeri olması beklenmektedir (Pallant, 2020). Buna göre araştırmada kullanılan tüm ölçek ve alt boyutlarının güvenilirliklerinin yeterli olduğu görülmüştür.

Tablo 1: Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Cronbach's Alpha Değerleri

Ölçek ve Alt boyutları	Cronbach's Alpha	Frekans (N)
Mizah Tarzları Ölçeği	0,780	32
Kendini geliştirici mizah	0,727	8
Katılımcı mizah	0,782	8
Kendini yıkıcı mizah	0,701	8
Saldırgan mizah	0,713	8
Örgütsel Sinizm Ölçeği	0,900	13
Bilişsel Sinizm	0,835	5
Duyuşsal Sinizm	0,897	4
Davranışsal Sinizm	0,822	4

4.4) Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Verilerin analizi SPSS 26.0 Paket Programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Kategorik değişkenler sayı ve yüzde olarak hesaplanmıştır. Sayısal değişkenlerde normal dağılım, çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanarak bulunmuş olup Tablo 2'de verilmiştir. Normal dağılımın kurallarına göre çarpıklık değerlerinin $\pm 1,5$ arasında olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidel, 2013). Bu kapsamda Tablo 2'deki Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutlarının normal dağılıma uyduğu görülmüştür.

Tablo 2: Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek ve Alt boyutları	Skewness (Çarpıklık)		Kurtosis (Basıklık)	
	İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
Mizah Tarzı Ölçeği	0,213	0,168	0,123	0,334
Kendini geliştirici mizah	0,247	0,168	0,391	0,334
Katılımcı mizah	-0,159	0,168	0,059	0,334
Kendini yıkıcı mizah	0,228	0,168	-0,213	0,334
Saldırgan mizah	0,509	0,168	0,152	0,334
Örgütsel Sinizm Ölçeği	0,320	0,168	-0,336	0,334
Bilişsel Sinizm	0,131	0,168	-0,435	0,334
Duyuşsal Sinizm	0,668	0,168	-0,306	0,334
Davranışsal Sinizm	0,224	0,168	-0,716	0,334

Yapılan araştırmaya zenginlik katması ve konuyu farklı perspektiflerden değerlendirme imkânı sağlaması adına katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve sektör tecrübesi gibi demografik özelliklerinin de ele alındığı istatistiksel analizlere çalışmada yer verilmiştir. Ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarının normallik varsayımını karşılandığı için, cinsiyet ve medeni duruma göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Independent Sample T Test kullanılmıştır. Yaş, eğitim ve sektör tecrübesine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında ise One Way Anova Testi kullanılmıştır. Grup varyanslarının eşit olduğu durumlarda, ortalama puanlarının çoklu karşılaştırılmasında Benferroni testi, grup varyanslarının eşit olmadığı durumlarda ise Dunnet C testi kullanılmıştır. Ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarına arasındaki ilişkinin incelenmesinde Pearson Korelasyon Testi kullanılmıştır. Korelasyon katsayısı; 0.00-0.30 arası düşük, 0.30-0.70 arası orta ve 0.70-1.00 arası ise yüksek düzeyde bir ilişki olarak değerlendirilmiştir (Büyüköztürk, 2020). Yöneticilerin mizah tarzlarının çalışanların örgütsel sinizm tutumlarıyla ilişkisi ise basit doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir. Tüm çalışmada anlamlılık düzeyleri 0,05 ve 0,01 değerleri dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir.

4.5) Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri Tablo 3'te verilmiştir. Çalışmaya 210 otomotiv sektörü çalışanı katılmıştır. Çalışmaya katılan sektör çalışanlarının yaş dağılımları incelendiğinde; 57 (%27,1)'inin 18-29 yaş, 63 (%30)'unun 30-39 yaş, 60 (%28,6)'sının 40-49 yaş ve 30 (%14,3)'ünün 50 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür.

Tablo 3: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	Frekans (N)	Yüzde (%)
Yaş	18-29 yaş	57	27,1
	30-39 yaş	63	30,0
	40-49 yaş	60	28,6
	50 yaş ve üstü	30	14,3
Cinsiyet	Kadın	96	45,7
	Erkek	114	54,3
Eğitim Durumu	Lise	68	32,4
	Lisans	106	50,5
	Lisans üstü	36	17,1
Medeni Durum	Bekâr	69	32,9
	Evli	141	67,1
Sektör Tecrübesi	0-5 yıl	82	39,0
	6-10 yıl	38	18,1
	11-15 yıl	31	14,8
	16-20 yıl	30	14,3
	21 yıl ve üstü	29	13,8
	Toplam		210

Cinsiyete gelindiğinde, katılımcıların 96 (%45,7)'sinin kadın ve 114 (%54,3)'ünün ise erkek olduğu görülmüştür. Eğitim durumuna gelindiğinde, lise mezunu olan katılımcıların oranı 68 (%32,4), lisans mezunu olanların oranı 106 (%50,5) ve lisans üstü mezunu olanların oranı 36 (%17,1)'dir. Katılımcıların medeni durum dağılımları incelendiğinde; 69 (%32,9)'u bekâr, 141 (%67,1)'i evlidir. Katılımcıların otomotiv sektöründeki tecrübe dağılımları incelendiğinde; 82 (%39)'u 0-5 yıl, 38 (%18,1)'i 6-10 yıl, 31 (%14,8)'i 11-15 yıl, 30 (%14,3)'ü 16-20 yıl ve 29 (%13,8)'i 21 yıl ve üstünde tecrübeye sahiptir.

4.6) Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikî Bulgular

Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikî bulgular incelenmiş olup, Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikî Bulgular

Ölçekler ve Alt boyutları	N	Minimum	Maximum	Ort./Top. Puan	S.S.
Mizah Tarzı Ölçeği	210	1,00	5,00	2,81	0,42
Kendini geliştirici mizah	210	1,00	5,00	2,99	0,66
Katılımcı mizah	210	1,00	5,00	3,22	0,76
Kendini yıkıcı mizah	210	1,00	5,00	2,45	0,65
Saldırgan mizah	210	1,00	5,00	2,58	0,73
Örgütsel Sinizm Ölçeği	210	1,00	5,00	34,38	10,86
Bilişsel Sinizm	210	1,00	5,00	14,47	4,79
Duyuşsal Sinizm	210	1,00	5,00	8,75	4,12
Davranışsal Sinizm	210	1,00	5,00	11,16	4,20

NOT: Ort.: Ortalama, S.S.: Standart sapma

Yöneticilerin mizah tarzları puan ortalamaları bağlamında; 0-2,5 arası düşük, 2,5-3,5 arası orta ve 3,5-5 arası puanlar ise ilgili mizah tarzı puanının yöneticide yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir.

Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ortalama puanı 2,99 olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı puanlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ortalama puanı 3,22 olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre yöneticilerin katılımcı mizah tarzı puanlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ortalama puanı 2,45 olarak bulunmuştur. Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı puanlarının düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ortalama puanı 2,58 olarak bulunmuştur. Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı puanlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Katılımcıların örgütsel sinizm tutumları ortalama puanı 34,38 olarak bulunmuştur. Puan ortalamaları bağlamında 0-32,5 arası düşük, 32,5-45,5 arası orta ve 45,5-65 arası ise yüksek düzeyde örgütsel sinizm tutumunu ifade etmektedir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların genel örgütsel sinizm tutumları puanlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Katılımcıların Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumları ortalama puanı 14,47 olarak bulunmuştur. Puan ortalamaları bağlamında 0-12,5 arası düşük,

12,5-17,5 arası orta ve 17,5-25 arası ise yüksek düzeyde Bilişsel Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumu ifade etmektedir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların Bilişsel Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumları puanlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Katılımcıların Örgütsel Sinizm Ölçeği Duyuşsal Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumları ortalama puanı 8,75 olarak bulunmuştur. Puan ortalamaları bağlamında 0-10 arası düşük, 10-14 arası orta ve 14-20 arası ise yüksek düzeyde Duyuşsal Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumu ifade etmektedir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların Duyuşsal Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumları puanlarının düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Katılımcıların Örgütsel Sinizm Ölçeği Davranışsal Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumları ortalama puanı 11,16 olarak bulunmuştur. Puan ortalamaları bağlamında 0-10 arası düşük, 10-14 arası orta ve 14-20 arası ise yüksek düzeyde Davranışsal Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumu ifade etmektedir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların Davranışsal Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumları puanlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

4.7) Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

Katılımcıların medeni durumuna göre ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

Ölçekler ve Alt boyutları	Medeni durumu	N	Ort./Top.	S.S.	T	P
Mizah Tarzı Ölçeği	Bekâr	69	2,91	0,47	2,514	0,013*
	Evli	141	2,76	0,39		
Kendini geliştirici mizah	Bekâr	69	3,19	0,72	3,098	0,002**
	Evli	141	2,89	0,60		
Katılımcı mizah	Bekâr	69	3,38	0,83	2,133	0,034*
	Evli	141	3,14	0,71		
Kendini yıkıcı mizah	Bekâr	69	2,49	0,72	0,625	0,533
	Evli	141	2,43	0,62		
Saldırgan mizah	Bekâr	69	2,60	0,85	0,268	0,789
	Evli	141	2,57	0,67		
Örgütsel Sinizm Ölçeği	Bekâr	69	35,4	12,26	0,957	0,340
	Evli	141	33,88	10,11		
Bilişsel Sinizm	Bekâr	69	14,75	5,27	0,606	0,545
	Evli	141	14,32	4,55		
Duyuşsal Sinizm	Bekâr	69	9,05	4,70	0,750	0,454
	Evli	141	8,60	3,82		
Davranışsal Sinizm	Bekâr	69	11,59	4,49	1,042	0,299
	Evli	141	35,40	12,26		

NOT: * $p < 0,05$, ** $p < 0,05$, t: Independent Sample T Testi

Katılımcıların medeni durumlarına göre yöneticilerinin kendini yıkıcı mizah tarzı ve saldırgan mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Katılımcıların medeni durumlarına göre yöneticilerinin kendini geliştirici mizah tarzı ve katılımcı mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algılarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p < 0,05$).

Katılımcıların cinsiyetlerine göre ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

Ölçekler ve Alt boyutları	Cinsiyet	N	Ort./Top.	S.S.	t	p
Mizah Tarzı Ölçeği	Kadın	96	2,73	0,45	-2,465	0,014*
	Erkek	114	2,88	0,39		
Kendini geliştirici mizah	Kadın	96	2,87	0,64	-2,359	0,019*
	Erkek	114	3,08	0,66		
Katılımcı mizah	Kadın	96	3,16	0,83	-1,115	0,266
	Erkek	114	3,27	0,70		
Kendini yıkıcı mizah	Kadın	96	2,33	0,66	-2,515	0,013*
	Erkek	114	2,55	0,63		
Saldırgan mizah	Kadın	96	2,57	0,77	-0,177	0,860
	Erkek	114	2,59	0,69		
Örgütsel Sinizm Ölçeği	Kadın	96	34,83	10,34	0,553	0,581
	Erkek	114	34,00	11,30		
Bilişsel Sinizm	Kadın	96	14,42	4,44	-0,138	0,890
	Erkek	114	14,51	5,09		
Duyuşsal Sinizm	Kadın	96	8,84	4,04	0,294	0,769
	Erkek	114	8,67	4,21		
Davranışsal Sinizm	Kadın	96	11,57	4,21	1,301	0,195
	Erkek	114	10,81	4,19		

NOT: * $p < 0,05$, ** $p < 0,05$, t: Independent Sample T Testi

Katılımcıların cinsiyetlerine göre yöneticilerinin katılımcı mizah tarzı ve saldırgan mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Katılımcıların cinsiyetlerine göre yöneticilerinin kendini geliştirici mizah tarzı ve kendini yıkıcı mizah tarzı alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p < 0,05$). Kadın katılımcıların yöneticilerinin kendini geliştirici mizah tarzı ve kendini yıkıcı mizah tarzına ilişkin algılarının puanları, erkek katılımcıların yöneticilerinin kendini geliştirici mizah tarzı ve kendini yıkıcı mizah tarzına ilişkin algılarının puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede düşük olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara

göre; katılımcıların cinsiyetleri ile yöneticilerinin kendini geliştirici mizah tarzı ve kendini yıkıcı mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm tutumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların yaş gruplarına göre ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Tablo 7’te verilmiştir.

Katılımcıların yaş gruplarına göre yöneticilerinin kendini yıkıcı mizah tarzı ve saldırgan mizah tarzı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Katılımcıların yaş gruplarına göre yöneticilerinin kendini geliştirici mizah tarzı ve katılımcı mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algılarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). 18-29 ve 30-39 yaş gruplarındaki katılımcıların yöneticilerinin katılımcı mizah tarzı alt boyutuna ilişkin algılarının puanları, 50 ve üstü yaş grubundaki katılımcıların yöneticilerinin katılımcı mizah tarzı alt boyutuna ilişkin algılarının puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. 18-29 ve 30-39 yaş gruplarındaki katılımcıların yöneticilerinin kendini geliştirici mizah tarzı alt boyutu puanları, 40-49 yaş grubundaki katılımcıların yöneticilerinin kendini geliştirici mizah tarzı alt boyutuna ilişkin algılarının puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre; katılımcıların yaş grubu ile yöneticilerinin kendini geliştirici mizah tarzı ve katılımcı mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Katılımcıların yaş gruplarına göre genel örgütsel sinizm, Bilişsel, Duyuşsal Sinizm tutumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Katılımcıların yaş gruplarına göre Davranışsal Sinizm tutumu alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$). 18-29 yaş grubundaki katılımcıların Davranışsal Sinizm tutumu alt boyutu puanları, 30-39 ile 50 ve üstü yaş gruplarındaki katılımcıların Davranışsal Sinizm tutumu alt boyutu puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre; katılımcıların yaş grubu ile Davranışsal Sinizm tutumu alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 7: Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

Ölçekler ve Alt boyutları	Yaş	N	Ort./Top.	S.S.	F	P	Fark
Mizah Tarzı Ölçeği	18-29 yaş ^A	57	2,85	0,40	3,864	0,010**	A,B>D
	30-39 yaş ^B	63	2,92	0,41			
	40-49 yaş ^C	60	2,74	0,44			
	50 yaş ve üstü ^D	30	2,64	0,40			
Kendini geliştirici mizah	18-29 yaş ^A	57	3,11	0,77	2,795	0,041*	A,B>C
	30-39 yaş ^B	63	3,08	0,59			
	40-49 yaş ^C	60	2,82	0,54			
	50 yaş ve üstü ^D	30	2,89	0,72			
Katılımcı mizah	18-29 yaş ^A	57	3,29	0,82	3,213	0,024*	A,B>D
	30-39 yaş ^B	63	3,38	0,67			
	40-49 yaş ^C	60	3,15	0,80			
	50 yaş ve üstü ^D	30	2,89	0,66			
Kendini yıkıcı mizah	18-29 yaş ^A	57	2,46	0,56	1,944	0,124	-
	30-39 yaş ^B	63	2,56	0,7			
	40-49 yaş ^C	60	2,44	0,67			
	50 yaş ve üstü ^D	30	2,22	0,65			
Saldırgan mizah	18-29 yaş ^A	57	2,54	0,83	0,343	0,794	-
	30-39 yaş ^B	63	2,66	0,70			
	40-49 yaş ^C	60	2,54	0,62			
	50 yaş ve üstü ^D	30	2,59	0,81			
Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)	18-29 yaş ^A	57	36,98	12,04	1,590	0,193	-
	30-39 yaş ^B	63	33,28	10,10			
	40-49 yaş ^C	60	33,88	10,60			
	50 yaş ve üstü ^D	30	32,73	10,17			
Bilişsel Sinizm	18-29 yaş ^A	57	14,86	5,40	0,174	0,914	-
	30-39 yaş ^B	63	14,33	4,41			
	40-49 yaş ^C	60	14,30	4,73			
	50 yaş ve üstü ^D	30	14,33	4,62			
Duyuşsal Sinizm	18-29 yaş ^A	57	9,70	4,82	1,544	0,204	-
	30-39 yaş ^B	63	8,63	3,82			
	40-49 yaş ^C	60	8,13	3,60			
	50 yaş ve üstü ^D	30	8,43	4,19			
Davranışsal Sinizm	18-29 yaş ^A	57	12,42	3,97	3,577	0,015*	A>B,D
	30-39 yaş ^B	63	10,31	4,00			
	40-49 yaş ^C	60	11,45	4,45			
	50 yaş ve üstü ^D	30	9,970	4,02			

NOT: * $p < 0,05$, ** $p < 0,05$, F: One Way Anova Testi, Fark: Post Hoc Testleri

Katılımcıların eğitim durumuna göre ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

Ölçekler ve Alt boyutları	Eğitim durumu	N	Ort./Top.	S.S.	F	P	Fark
Mizah Tarzı Ölçeği	Lisans üstü	36	2,85		0,188	0,829	-
	Lise	68	2,79	0,39			
	Lisans	106	2,83	0,44			
Kendini geliştirici mizah	Lisans üstü	36	2,79	0,44	0,015	0,986	-
	Lise	68	3,00	0,74			
	Lisans	106	2,98	0,62			
Katılımcı mizah	Lisans üstü	36	2,98	0,62	0,619	0,540	-
	Lise	68	3,14	0,73			
	Lisans	106	3,25	0,80			
Kendini yıkıcı mizah	Lisans üstü	36	3,28	0,70	0,594	0,553	-
	Lise	68	2,43	0,60			
	Lisans	106	2,49	0,69			
Saldırgan mizah	Lisans üstü	36	2,35	0,64	0,022	0,979	-
	Lise	68	2,59	0,73			
	Lisans	106	2,58	0,71			
Örgütsel Sinizm Ölçeği	Lisans üstü	36	2,56	0,78	1,972	0,142	-
	Lise	68	32,25	10,54			
	Lisans	106	35,50	11,44			
Bilişsel Sinizm	Lisans üstü	36	35,11	9,22	0,614	0,542	-
	Lise	68	14,00	5,01			
	Lisans	106	14,56	4,79			
Duyuşsal Sinizm	Lisans üstü	36	15,05	4,39	1,532	0,219	-
	Lise	68	8,16	4,31			
	Lisans	106	9,23	4,06			
Davranışsal Sinizm	Lisans üstü ^A	36	8,44	3,89	3,355	0,037	B,C>A
	Lise ^B	68	10,08	4,02			
	Lisans ^C	106	11,70	4,35			

NOT: * $p < 0,05$, ** $p < 0,05$, F: One Way Anova Testi, Fark: Post Hoc Testleri

Katılımcıların eğitim durumuna göre yöneticilerinin kendini geliştirici mizah tarzı, katılımcı mizah tarzı ve saldırgan mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$).

Katılımcıların eğitim durumuna göre, Bilişsel, Duyuşsal Sinizm tutumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Katılımcıların eğitim durumuna göre, Davranışsal Sinizm tutumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p < 0,05$).

Katılımcıların sektördeki tecrübelerine göre Mizah Tarzı Ölçeği ve Mizah Tarzı Ölçeğinin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Tablo 9’da verilmiştir.

Katılımcıların sektördeki tecrübelerine göre yöneticilerinin kendini geliştirici mizah tarzı ve saldırgan mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Katılımcıların sektördeki tecrübelerine göre yöneticilerinin katılımcı mizah tarzı ve kendini yıkıcı mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algılarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$).

Tablo 9: Katılımcıların Sektördeki Tecrübelerine Göre Mizah Tarzı Ölçeği ve Mizah Tarzı Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

Ölçekler ve Alt boyutları	Sektördeki tecrübe	N	Ort./Top.	S.S.	F	P	Fark
Mizah Tarzı Ölçeği	0-5 yıl ^A	82	2,79	0,43	3,806	0,005**	B>A,D,E
	6-10 yıl ^B	38	3,01	0,46			
	11-15 yıl ^C	31	2,84	0,41			
	16-20 yıl ^D	30	2,73	0,34			
	20 yıl ve üstü ^E	29	2,64	0,37			
Kendini geliştirici mizah	0-5 yıl ^A	82	3,03	0,68	1,225	0,302	-
	6-10 yıl ^B	38	3,07	0,71			
	11-15 yıl ^C	31	3,06	0,62			
	16-20 yıl ^D	30	2,83	0,59			
	20 yıl ve üstü ^E	29	2,83	0,60			
Katılımcı mizah	0-5 yıl ^A	82	3,19	0,80	5,194	0,001**	E>A,B,C,D
	6-10 yıl ^B	38	3,56	0,76			
	11-15 yıl ^C	31	3,30	0,69			
	16-20 yıl ^D	30	3,24	0,55			
	20 yıl ve üstü ^E	29	3,75	0,69			
Kendini yıkıcı mizah	0-5 yıl ^A	82	2,39	0,64	2,77	0,028*	B>A,D,E
	6-10 yıl ^B	38	2,73	0,66			
	11-15 yıl ^C	31	2,50	0,58			
	16-20 yıl ^D	30	2,38	0,67			
	20 yıl ve üstü ^E	29	2,27	0,65			
Saldırgan mizah	0-5 yıl ^A	82	2,57	0,75	0,73	0,572	-
	6-10 yıl ^B	38	2,68	0,74			
	11-15 yıl ^C	31	2,49	0,75			
	16-20 yıl ^D	30	2,47	0,72			
	20 yıl ve üstü ^E	29	2,72	0,64			

NOT: * $p < 0,05$, ** $p < 0,05$, F: One Way Anova Testi, Fark: Post Hoc Testleri

Katılımcıların tecrübelerine göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm tutumu alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların sektördeki tecrübelerine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeğinin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10: Katılımcıların Sektördeki Tecrübelerine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

Ölçekler ve Alt boyutları	Sektördeki tecrübe	N	Ort./Top.	S.S.	F	P	Fark
Örgütsel Sinizm Ölçeği	0-5 yıl ^A	82	35,89	11,95	0,992	0,413	-
	6-10 yıl ^B	38	34,34	10,13			
	11-15 yıl ^C	31	32,13	8,36			
	16-20 yıl ^D	30	32,37	11,45			
	20 yıl ve üstü ^E	29	34,65	10,20			
Bilişsel Sinizm	0-5 yıl ^A	82	14,89	5,31	1,409	0,238	-
	6-10 yıl ^B	38	14,66	5,08			
	11-15 yıl ^C	31	13,45	2,92			
	16-20 yıl ^D	30	13,47	4,76			
	20 yıl ve üstü ^E	29	15,17	4,44			
Duyuşsal Sinizm	0-5 yıl ^A	82	9,41	4,49	1,109	0,353	-
	6-10 yıl ^B	38	8,68	4,10			
	11-15 yıl ^C	31	7,74	3,47			
	16-20 yıl ^D	30	8,50	4,19			
	20 yıl ve üstü ^E	29	8,31	3,55			
Davranışsal Sinizm	0-5 yıl ^A	82	11,6	4,19	0,498	0,737	-
	6-10 yıl ^B	38	11,0	3,90			
	11-15 yıl ^C	31	10,93	4,33			
	16-20 yıl ^D	30	10,4	4,71			
	20 yıl ve üstü ^E	29	11,17	4,10			

NOT: * $p<0,05$, ** $p<0,05$, F: One Way Anova Testi, Fark: Post Hoc Testleri

4.8) Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutlarına Arasındaki İlişki Düzeylerinin İncelenmesi

Ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişki düzeylerinin incelenmesi Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki İlişki Düzeylerinin İncelenmesi

Değişkenler	Kat sayı	Mizah Tarzları Ölçeği	Kendini Geliştirici Mizah	Katılımcı Mizah	Kendini Yıkıcı Mizah	Saldırgan Mizah	Örgütsel Sinizm Ölçeği	Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm
Mizah Tarzı Ölçeği	r p	1								
Kendini geliştirici mizah	r p	,700** 0,000	1							
Katılımcı mizah	r p	,700** 0,000	,514** 0,000	1						
Kendini yıkıcı mizah	r p	,695** 0,000	,419** 0,000	,250** 0,000	1					
Saldırgan mizah	r p	,343** 0,000	-,185** 0,007	-0,102 0,142	0,082 0,235	1				
Örgütsel Sinizm Ölçeği	r p	-0,021 0,761	-,171* 0,013	-,293** 0,000	,138* 0,046	,288** 0,000	1			
Bilişsel Sinizm	r p	0,025 0,718	-0,103 0,138	-,276** 0,000	,164* 0,017	,293** 0,000	,852** 0,000	1		
Duyuşsal Sinizm	r p	-0,114 0,101	-,244** 0,000	-,353** 0,000	0,044 0,523	,286** 0,000	,835** 0,000	,588** 0,000	1	
Davranışsal Sinizm	r p	0,028 0,684	-0,086 0,216	-0,095 0,172	0,126 0,069	0,13 0,06	,792** 0,000	,483** 0,000	,504** 0,000	1

NOT: * $p < 0,05$, ** $p < 0,05$, r : Korelasyon katsayısı,

Araştırma kapsamında belirlenen hipotezlerin genel bir kısmı kabul edildiği için yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu durumda “Yöneticilerin mizah tarzları ile

çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.” biçimindeki H0 hipotezi reddedilmektedir, “Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” biçimindeki H1 hipotezi kabul edilmektedir.

Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel ve Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Ancak yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde negatif bir ilişki görülmüştür ($p<0,05$) Bu durumda *“Yöneticilerin kendini geliştirici mizah ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.”* biçimindeki H₂ hipotezi reddedilmektedir, *“Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.”* biçimindeki H₃ hipotezi kabul edilmektedir, *“Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.”* biçimindeki H₄ hipotezi reddedilmektedir.

Yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Ancak yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak sırasıyla düşük ve orta düzeyde negatif bir ilişki görülmüştür ($p<0,05$). Bu durumda *“Yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.”* biçimindeki H₅ hipotezi kabul edilmektedir, *“Yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.”* biçimindeki H₆ hipotezi kabul edilmektedir, *“Yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.”* biçimindeki H₇ hipotezi reddedilmektedir.

Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Ancak yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde pozitif bir ilişki görülmüştür ($p<0,05$). Bu durumda *“Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.”* biçimindeki H₈ hipotezi kabul edilmektedir, *“Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.”* biçimindeki H₉

hipotezi reddedilmektedir, “*Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*” biçimindeki H_{10} hipotezi reddedilmektedir.

Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Ancak yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde negatif bir ilişki görülmüştür ($p<0,05$). Bu durumda “*Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*” biçimindeki H_{11} hipotezi kabul edilmektedir, “*Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*” biçimindeki H_{12} hipotezi kabul edilmektedir, “*Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*” biçimindeki H_{13} hipotezi reddedilmektedir (Tablo 12).

Tablo 12: Hipotez Kabul Edilme ve Reddedilmesi Durumu

	Hipotez	Kabul	Red
H0	Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.		✓
H1	Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H2	Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.		✓
H3	Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H4	Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.		✓
H5	Yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H6	Yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H7	Yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.		✓
H8	Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H9	Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.		✓
H10	Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.		✓
H11	Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H12	Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H13	Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.		✓

Çalışanların örgütsel sinizm tutumları ile yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ve katılımcı mizah tarzı arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde negatif bir ilişki olduğu

görülmüştür ($p<0,05$). Bu sonuçlara göre yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ve katılımcı mizah tarzı puanları arttıkça, çalışanların örgütsel sinizm tutumu puanları azalacaktır.

Çalışanların örgütsel sinizm tutumları ile yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ve yöneticilerin saldırgan mizah tarzları arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Bu sonuçlara göre yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzları ve yöneticilerin saldırgan mizah tarzları puanları arttıkça, çalışanların örgütsel sinizm tutumları puanları artacaktır.

4.9) Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah, Katılımcı Mizah, Kendini Yıkıcı Mizah ve Saldırgan Mizah Tarzlarının Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarıyla İlişkisinin İncelenmesi

Bu çalışmada bağımsız değişkenler, yöneticilerin kendini geliştirici mizah, katılımcı mizah, kendini yıkıcı mizah ve saldırgan mizah tarzlarıdır. Yöneticilerin kendini geliştirici mizah, katılımcı mizah, kendini yıkıcı mizah ve saldırgan mizah tarzlarının katılımcıların Örgütsel Sinizm tutumlarına etkisine ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

Kurulan çoklu regresyon analizinde modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür, $F(4,205)=12,25, p<0,01$. Yöneticilerin kendini geliştirici mizah, katılımcı mizah, kendini yıkıcı mizah ve saldırgan mizah tarzları alt boyutları, çalışanların örgütsel sinizm tutumu puanlarındaki değişimlerin %17,7'sini açıklamaktadır.

Tablo 13: Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah, Katılımcı Mizah, Kendini Yıkıcı Mizah ve Saldırgan Mizah Tarzlarının Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarıyla İlişkisinin İncelenmesi

Değişken	B	Std. hata _B	β(Beta)	T	P	95% Güven aralığı	
						Üst	Alt
Sabit	33,461	4,715		7,097	,000	24,17	42,78
Kendini Geliştirici Mizah	-1,244	1,315	-,075	-,946	,345	-3,84	1,35
Katılımcı Mizah	-4,085	1,043	-,287	-3,916	,000	-6,14	-2,03
Kendini Yıkıcı Mizah	3,702	1,169	,223	3,168	,002	1,40	6,01
Saldırgan Mizah	3,380	,968	,227	3,493	,001	1,47	5,29

R=0,439 Adj. R²= 0,177, F(4,205)=12,25,p=0,000, p<0,01.

NOT: Bağımlı değişken: Örgütsel Sinizm

Katılımcıların örgütsel sinizm tutumları ile yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Ancak katılımcıların örgütsel sinizm tutumları ile yöneticilerin katılımcı mizah tarzı, kendini yıkıcı mizah ve saldırgan mizah tarzları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu modelde, yöneticilerin katılımcı mizah tarzı puanları arttıkça, katılımcıların örgütsel sinizm tutumu puanlarının azalacağını göstermektedir. Ayrıca sonuçlar; yöneticilerin kendini yıkıcı mizah ve saldırgan mizah tarzı puanları arttıkça, katılımcıların örgütsel sinizm tutumu puanlarının artacağını göstermektedir.

5) TARTIŞMA

Yapılan literatür taramasında hem uluslararası hem de ulusal literatürde örgütsel mizah ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların son derece kısıtlı olduğu görülmüştür. Bu bağlamda yapılan literatür taramasında kavramlarla ilişkili çalışmalara bu bölümde yer verilmeye çalışılmıştır.

Tremblay (2016)'nın, gerçekleştirdiği çalışmada elde ettiği bulgular sonucunda çalışanların kapsayıcılık algısı, saldırgan mizah ikliminden olumlu mizah iklimine göre daha çok etkilenmektedir.

Gkorezis ve diğ. (2014)'nin yaptıkları araştırmada, lider-üye etkileşiminin liderlerin pozitif mizahı benimsemesi ile işgörenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkide tam aracı rolde bulunduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Byrne ve Hochwarter (2008)'in, yürüttükleri araştırmada elde ettikleri sonuca göre, düşük örgütsel sinizm tutumuna sahip olan kişilerin algılanan örgütsel destek performansı artış gösterdikçe bu duruma paralel olarak genel performansı da artmaktadır.

Altınkurt ve Yılmaz (2016)'nın, öğretmenlerin sahip olduğu mizah tarzı ile örgütsel sinizm düzeylerinin incelendiği çalışmasında elde edilen veriler ışığında kendini yıkıcı mizah tarzının Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizmi anlamlı düzeyde arttırdığı, katılımcı mizah tarzının ise azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çetinkaya ve Şener (2016)'in yaptıkları çalışma sonucunda ise, yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Cemaloğlu ve diğ. (2014)'ün yapmış olduğu araştırmada elde edilen sonuca göre, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler orta düzeyde örgütsel sinizm tutumuna sahiplerdir ve müdürlerin mizahi eylemleri, öğretmenlerin sinizm tutumları üzerinde etkili olmaktadır.

Yapılan mevcut araştırma kapsamında, yöneticilerin mizah tarzı ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulguya göre yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm alt boyutları ile bazı noktalarda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çetinkaya ve Şener (2016)'in yaptığı çalışmada ise, yöneticilerin mizah davranışlarına yönelik çalışanların negatif algıları ile çalışanların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Mevcut iki araştırmada elde edilen bulguların bazı noktalarda farklılık göstermesinde örneklem olarak farklı sektörler ve illerin seçilmesinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

6) SONUÇ ve ÖNERİLER

İnsanlar gerek günlük hayatında gerekse iş hayatında mizahı farklı amaçlar için kullanmaktadırlar. Fakat, mizah kavramı öznel ve değişken bir yapıda olması nedeniyle akademik çalışmalarda farklı bakış açılarıyla ele alınmıştır. Literatürde mizah kavramının farklı şekillerde sınıflandırılması ve mizah olgusuna yönelik çok çeşitli ve boyutlu içeriklerin bulunması, mizah konusunda genellemelere ulaşmayı zorlaştırmaktadır.

Literatürde sinizmin bir türü olarak ele alınan örgütsel sinizm kavramı bireyin, algısının değişmesinde etkili olan farklı faktörlerin etkisiyle bulunduğu örgüte yönelik geliştirdiği olumsuz düşüncelerdir. Örgüte yönelik olumsuz düşüncelerin güçlenmesine katkı sağlayan bazı durumların bir arada bulunması sinizmin artış göstermesinde etkili olmasına rağmen, algı ve tutumların öznel yargılardan meydana gelmesi nedeniyle bireylerde sinizm durumu her zaman oluşmamaktadır.

Hem uluslararası hem de ulusal literatürde mizah tarzları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sayısının son derece kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu duruma paralel olarak, otomotiv sektörünü bu kavramlar çerçevesinde araştıran çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bu bağlamda, her ne kadar bu durum mevcut çalışmanın bulgularını literatürdeki çalışmalarla karşılaştırma bağlamında bir kısıt teşkil etmiş olsa da çalışmanın orijinallik teşkil ettiği düşünülmekte ve yazına katkı sağlamanın yanı sıra hem alandaki araştırmacılara hem de sektördeki profesyonellere yol gösterici nitelikte olması beklenmektedir.

Yapılan araştırma sonucunda, yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin katılımcı mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin saldırgan mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülürken; yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Davranışsal sinizm tutumları arasında, yöneticilerin katılımcı mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin saldırgan mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Diğer sektörlerde olduğu gibi otomotiv sektöründe görev yapan yöneticiler de mizah kullanımına başvurabilmektedirler. Fakat otomotiv sektöründe yaşanan farklı gelişmeler, yöneticileri mizahı olumsuz yönde kullanmaya teşvik edebilmektedir. Yapılan araştırmada,

yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ve kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, yöneticilerin olumsuz mizah tarzlarından birine sahip olmasının, çalışanlar için bilişsel yönden olumsuz bir durum teşkil ettiği ifade edilebilir. Bu nedenle, yöneticilerin mizah kullanırken farklı unsurları da göz önünde bulundurmasının çalışanlar açısından daha faydalı olabileceği düşünülmektedir. Yönetim ve organizasyon faaliyetleri açısından bir örgütün başarılı olarak ifade edilebilmesi için çalışanların örgütsel sinizm tutumunun kontrol altına alınması örgütsel boyutta önem teşkil etmektedir.

Yöneticilerin örgüt içerisinde kurduğu iletişimde kullandığı mizah tarzı, çalışanların örgütsel sinizm tutumunu şekillendirmektedir. Bu nedenle yöneticilerin çalışanlarla iletişim kurarken mizahi unsurlarını dikkatli bir şekilde kullanması, çalışanın örgüte karşı geliştirdiği sinik tutumun farklı boyutlarının olumsuz etkilerini azaltabilmektedir. Örgüt içerisinde yöneticilerin iletişim halinde olduğu bireylerin kişilik özelliklerini ve ait olduğu kültürü göz önünde bulundurarak mizahı kullanması önem teşkil etmektedir.

Çalışanların buldukları örgüte karşı sinik tutumda olmaması için yöneticilerin ve örgütlerin bazı konularda düzenlemeler yapması gerekli görülmektedir. İletişim sürecinde yöneticilerin mizahın işlevlerinden etkin olarak yararlanabilmesi için, kurumsal iletişim uzmanlarından görüş ve tavsiye almaları, örgüt içerisinde mizahın olumlu yönde kullanımının yaygınlaşmasında etkili olabilecektir. Örgütlerin yöneticiler ve çalışanlar arasındaki uyumu sağlayabilmesi için örgütün sahip olduğu kültürü de göz önünde bulundurarak yenilikçi uygulamaları hayata geçirmeleri önem teşkil etmektedir.

Yapılan bu çalışmanın örnekleme Bursa ilindeki otomotiv firmaları ile sınırlı tutulmuştur. İleride yapılacak çalışmalarda, araştırmacıların farklı sektörlerde ve farklı illerde araştırma yaparak konunun daha geniş bir perspektiften ele alınmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir. Böylece, yöneticilerin mizah tarzı ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar arasında karşılaştırma yapmak da mümkün olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Alay, O. (2019). Mizah Kavramı ve Mizahın Tarihsel Süreci. *Türk Dili Dergisi*, 22-30.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin Mizah Tarzları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 122-143.
- Balazs, S., Kuchinka, D. G., Mantz, T., & Bracken, D. (2017). Creating An Innovative Workplace: Effects of Humor Style and Supervisor Support. *European Journal of Management*, 37-48.
- Brandes, P. M. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences. *Doktora Tezi*. The University of Cincinnati.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 54-72.
- Cemaloğlu, N., Kalkan, F., Dağlı, E., & Çilek, A. (2014). Examining the Relation between Humor Acts of School Principals and Teachers' Exposure Level to Mobbing and Organizational Cynicism Based on the Perceptions of Teachers. *International Journal of Teaching and Education*, 2-17.
- Çetinkaya, F. F., & Özkara, B. (2015). Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 72-91.
- Çetinkaya, F. F., & Şener, E. (2016). Yöneticilerin Mizah Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Sinizm Algısına Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 207-221.
- Çimen, B. (2011). Devlet ve Özel Okullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Öğretim Sürecinde Mizah Kullanma Yeterlilikleri Konusunda Algılarının İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 341-352.
- Eaton, J. A. (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. *Master of Arts*. Toronto: York University.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

- European Commission, (2007). Innovation Cluster in Europe: A Statistical Analysis and Overview of Current Policy Support. Enterprise and Industry Directorate-General, DG Enterprise and Industry Report.
- Gkorezis, P., Petridou, E., & Xanthiakos, P. (2014). Leader Positive Humor and Organizational Cynicism: LMX as a Mediator. *Leadership & Organization Development Journal*, 305-315.
- Hançerlioğlu, O. (1995). *Dört Bin Yıllık Düşünce, Sanat ve Bilim Tarihinin Klasik Yapıtları Üzerine Eleştirel İnceleme*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Heath, R. L. (1998). Humor Following Cerebrovascular Accident. *Unpublished Doctoral Dissertation*. University of Kentucky, UMI, Dissertation Information Service.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya, Türkiye: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakuş, B. (2022). Türkiye'de Uygulanan Ar-ge ve İnovasyon Politikalarının Özel Sektör Üzerindeki Etkisi: Bursa Otomotiv Sektörü Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Balıkesir, Türkiye: Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kart, M. E. (2015). *Örgütsel Sinizm Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Köklü, N. (1995). Tutumların Ölçülmesi ve Likert Tipi Ölçeklerde Kullanılan Seçenekler. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 81-93.
- Köse, S. (2018). Örgütsel Adaletsizlik ve Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *Doktora Tezi*. Sakarya, Türkiye: Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual Differences in Uses of Humor and Their Relation to Psychological Well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 48-75.
- Öngören, F. (1998). *Cumhuriyet'in 75. Yılında Türk Mizahı ve Hicvi*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Pallant, J. (2020). SPSS Kullanma Kılavuzu (3. baskı). (S. Balcı, & B. Ahi, Çev.) Anı Yayınları.
- Provine, R. (2001). *Laughter: A Scientific Investigation*. New York: Penguin Press.
- Puhlik-Doris, P., & Martin, R. (1999). A New Measure of Humor: Distinguishing Adjusted from Maladjusted Humor. Sense of Humor: Further Explorations of a Personality Characteristic. *Symposium Conducted at the 11th International Society for Humor Studies*. Oakland, CA.
- Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (2006). The Use of Humor in the Workplace. *Academy of Management Perspectives*, 58-69.
- Tabachnich, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.

- Torun, Y. (2016). Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. İstanbul, Türkiye: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tremblay, M. (2016). Humor in Teams: Multilevel Relationships Between Humor Climate, Inclusion, Trust, and Citizenship Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 363–378.
- Yerlikaya, E. E. (2003). Mizah Tarzları Ölçeği'nin (The Humor Styles Questionnaire) Uyarlama Çalışması. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana, Türkiye: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yerlikaya, E. E. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Mizah Tarzları ile Algılanan Stres, Kaygı ve Depresyon Düzeyleri Arasında İlişkinin İncelenmesi. *Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yerlikaya, N. (2007). Lise Öğrencilerinin Mizah Tarzları İle Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukuroca Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

PARADOKS EKONOMİ, SOSYOLOJİ ve POLİTİKA DERGİSİ

PARADOKS Economics, Sociology and Policy Journal

Cilt/Vol: 19, Sayı/Issue 1, Sayfa/Page: 91-112

Yıl: 2023

ISSN: 1305-7979





Editörler / Editors in Chief

Baş Editör

Prof. Dr. Sema AY

Alan Editörü

Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN

Teknik Editör

Doç. Dr. Hilal YILDIRIR KESER

**TARANDIĞIMIZ
INDEXLER**



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.
None of the contents published cannot be used without being cited.

Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee

- Prof. Dr. Sema AY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Mariah EHMKE (University of Wyoming)
Doç. Dr. Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Doç. Dr. Hilal YILDIRIR KESER (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)

Hakem Kurulu / Referee Committee

- Prof. Dr. Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Bülent GÜNŞOY (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet MUTLU (Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Doç. Dr. Rasim AKPINAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Gül ATANUR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Doç. Dr. Tülin ASLAN (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Arzu ÇAHAN'TİMUR (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)
Doç. Dr. Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)
Doç. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU (Atatürk Üniversitesi)
Doç. Dr. Mithat Arman KARASU (Harran Üniversitesi)
Doç. Dr. Mustafa KOCAOĞLU (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Doç. Dr. Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)

Doç. Dr. Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Işın KIRIŞKAN (Giresun Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖNGEN BİLİR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ersoy SOYDAN (Kastamonu Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÖZALPIN (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)
Dr. Enes Battal KESKİN (Uludağ Üniversitesi)



Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi

Yıl: 2023, Cilt/Vol: 19, Sayı/Issue: 1

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Aşkın KESER	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Mehmet ERYILMAZ	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Aslıhan Nakiboğlu	NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Gökçe ÇİÇEK CEYHUN	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Sevgi SEZER	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Tezcan ABASIZ	ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
Dr. Ulviye Tüfekçi YAMAN	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

AKADEMİK ve İDARİ PERSONELİN LİYAKATİNİN, ÜNİVERSİTELERİNİN KURUMSAL İTİBARINA ETKİLERİ*

Deniz Yeliz KARAÇAM

Bahçeşehir Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Mezunlu,

ORCID: 0000-0002-4670-2310

denizyelizkaracamm@gmail.com

Senay YÜRÜR

Prof. Dr., Yalova Üniversitesi, İİBF,

İşletme Bölümü,

ORCID: 0000-0002-3859-9827

senay.yurur@yalova.edu.tr

Hakan BALTACI

Araş. Gör., Yalova Üniversitesi, İİBF,

İşletme Bölümü,

ORCID: 0000-0003-0276-2781

hakan.baltaci@yalova.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, akademik ve idari personelin liyakatine ilişkin öğrenci algısının vakıf ve devlet üniversitelerinin kurumsal itibarına etkisini incelemektir. Bu doğrultuda araştırmanın verileri Marmara Bölgesinde eğitim hizmetlerinde bulunan özel üniversitelerin ve devlet üniversitelerinin öğrencilerinden (324 öğrenci) online anket yoluyla toplanmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre vakıf üniversitesi öğrencileri hem akademik hem de idari personel liyakatini devlet üniversitesi öğrencilerinden daha yüksek değerlendirmişlerdir. Çalışmanın ilgi çeken bulgusu, öğrencilere göre üniversitenin itibarı üzerinde, akademik personelden çok idari personelin (liyakatinin) etkisinin daha fazla olmasıdır. Bu sonuç, beklenenin aksine üniversitelerde destek hizmeti sunan idari personelin niteliğinin önemine vurgu yapmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Liyakati, Kurumsal İtibar, Üniversitelerin İtibarı.

* Bu çalışma 755534 numaralı "Hizmet Alıcılarının Liyakat Algısının Kurumsal İtibara Etkisi" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

THE EFFECTS OF ACADEMIC AND ADMINISTRATIVE STAFF'S QUALIFICATION ON THE CORPORATE REPUTATION OF UNIVERSITIES

Deniz Yeliz KARAÇAM

Bahçeşehir University, Human Resources Management Masters Degree

ORCID: 0000-0002-4670-2310

denizyelizkaracamm@gmail.com

Senay YÜRÜR

Prof. Dr., Yalova University, İİBF,

Business Department,

ORCID: 0000-0002-3859-9827

senay.yurur@yalova.edu.tr

Hakan BALTACI

Research Assistant, Yalova University, İİBF,

Business Department,

ORCID: 0000-0003-0276-2781

hakan.baltaci@yalova.edu.tr

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effect of student perception of the merit of academic and administrative staff on the institutional reputation of foundation and public universities. In this direction, the data of the study were collected from the students (324 students) of private and public universities in the Marmara Region through an online survey. According to the findings of the study, foundation university students rated both academic and administrative staff merit higher than public university students. The interesting finding of the study is that, according to the students, administrative staff (merit) has a greater impact on the reputation of the university than academic staff. Contrary to expectations, this result emphasizes the importance of the quality of administrative staff providing support services at universities.

Key Words: Employee Merit, Institutional Reputation, Corporate Reputation, Reputation of Universities.

GİRİŞ

Dünya üzerindeki üniversite sıralamaları genellikle bünyesinde bulundurdukları akademisyenlerin yayınlarının kalitesi -genellikle bu eserlerin nerede yayımlandıkları ile ilgilidir- ve bu yayınların aldıkları atıf sayılarına göre yapılmaktadır. Türkiye’de de bu kriterler kullanılmakla birlikte üniversite sınavı sonucunda tercih edilme sırası ve bazı kurumların çıkardığı yenilikçi üniversiteler sıralamaları birer kriter olarak kullanılmaktadır. Üniversitelerin itibarları da Türkiye’de genellikle bu sıralamalarla eşdeğer görülmektedir. Oysaki üniversitelerin itibarını etkileyen faktörlere bakıldığında, toplumsal katkı, çevre, liderlik, finansman, araştırma- geliştirme ve öğrenci rehberliği gibi başlıkların öne çıktığı görülmektedir (Khoi, 2021). Bunların çoğu, kurum dışından da izlenebilecek ve değerlendirilebilecek faktörlerdir. Peki, üniversitede çalışan personelin yetkinliği ya da liyakati gibi, üniversitelerle doğrudan ilişki içinde olmayan aktörlerce değerlendirilemeyecek ancak bir önceki cümlede sıralanan tüm başlıkları önemli ölçüde etkileyecek faktörlerin, bu kurumların itibarı üzerinde etkisi nedir? Özellikle de öğrencilerin itibar algılarını nasıl şekillendirmektedir? Bu sorulardan hareketle bu çalışmanın asıl amacı, üniversitelerin birincil hizmet alıcısı olarak nitelendirilebilecek öğrencilerin kurumsal itibar algısında üniversite personelinin liyakatinin etkisinin incelenmesi olarak belirlenmiştir.

Kurumların itibarları söz konusu olduğunda paydaşların algıları önemli bir bileşen olarak görülmektedir (Fombrun ve Rindova, 1996 ve Fombrun ve Riel, 1997). Dolayısıyla üniversitelerin itibarlarını etkileyen faktörleri konu edinen bir çalışma, paydaşların görüşlerinden bağımsız düşünülmemelidir. Bu çalışma öğrencilerin okudukları üniversitelerin kurumsal itibarlarına ilişkin algılarını personelin liyakatinin etkileyip etkilemediğinin incelenmesinin yanı sıra bu etkinin akademik ve idari personelin liyakati açısından farklılaşp farklılaşmadığını incelemeyi de amaçlamaktadır.

Kurumsal itibarın önemli belirleyicilerinden birinin çalışanların yetkinlikleri ya da özellikleri olduğu ilgili yazında sıklıkla vurgulanmaktadır (Cravens, Oliver ve Ramamoorti, 2003; Friedman, 2009; Dursun ve Gümüşsoy, 2021). Bununla birlikte konuyu üniversite personelinin yetkinliği açısından ele alan yakın zamanlı bir araştırmada, üniversite personelinin yetkinliğinin kurumsal itibarı etkilediği tespit edilmişse de (Dursun ve Gümüşsoy, 2021), bu etki akademik ve idari personel yetkinliği açısından incelenmemiştir.

Bu çalışmada üniversite personelinin yetkinliği bu iki grubun (akademik ve idari personel) farklılaşan etkisi açısından ele alınarak ilgili yazına katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Buna ek olarak bu çalışma, vakıf ve devlet üniversitelerinde öğrenim gören

öğrencileri kapsadığından, kurumsal itibar ve personel liyakati konularında bu iki grup üniversite arasında algı farklılıkları olup olmadığı da ortaya konmuş olacaktır. Böylelikle üniversitelerin itibarlarının, eserleri ya da atıfları açısından ulusal ya da uluslararası alanda yapılan sıralamalardaki düzeyinden ziyade, akademik ve idari personelinin liyakatine ilişkin öğrenci algılarına göre analiz edilmiş olması ilgili yazına potansiyel bir katkı olarak düşünülmektedir.

KURUMSAL İTİBAR

Kurumsal itibarın üzerinde uzlaşa sağlanmış bir tanımlaması olduğunu ifade etmek güçtür. Özellikle kurumsal itibarın ele alındığı alanlar değiştikçe -ekonomi, stratejik yaklaşım, pazarlama, iletişim vb.- tanımlarda öne çıkan esas düşüncelerde belirli düzeyde değişmektedir (Fombrun vd., 2000). Örneğin tanımlar geçmişte önceleyebileceği gibi güncel algılar ya da gelecek beklentilerini de önceleyebilir (Bennett ve Kottasz, 2000).

Çok farklı yaklaşımlar olmakla beraber bu çalışmada kurumsal itibar kavramı “bir kurumun tüm paydaşları tarafından ne derece güvenilir, saygın ve değerli algılandığına dair, zaman içinde oluşmuş değerlendirmelerin bütünsel bir ifadesidir” (Fombrun, 1996) şeklinde ele alınmaktadır. Dolayısıyla bir değerlendirmenin ürünü olarak ele alınan kurumsal itibar genellikle bireylerin yargı ya da algıları ile ilgilidir (Park ve Rogan, 2019; Pires ve Trez 2018). Aslında bu durum bir süreci de ifade etmektedir. 1990’lardan önce daha çok finansal performansla ilişkili bir varlık olarak ele alınan kurumsal itibar kavramı 1990’lardan sonra daha çok paydaşların algıları ile ilişkilendirilmiş dolayısıyla daha yeni dönemde de bu algıyı etkileyebilir faktörler analiz edilmeye başlanmıştır (Money vd., 2017).

Kurumların farklı seviyelerdeki itibarları söz konusu olunca kurumsal itibarı etkileyebilir faktörlerin tespitine yönelik araştırmalar da artmıştır (Money vd., 2017). Kurumların büyüklükleri, yaşı (Baltacı ve Koç, 2021), tarihi, imajı (Bennett ve Kottasz, 2000), başarısı, karlılığı, aldığı sertifikalar ve yüksek statü sahipleri ile ilişkileri (Rindova vd., 2005), performansı ve medya görünürlüğü (Ali vd., 2015) bunlara örnek olarak gösterilebilir. Daha çok objektif görünen bu kriterlerin yanında daha subjektif birtakım değişkenler de kurumların itibarları üzerinde etkili görünmektedir. Kurumlar hakkında bilişsel ve algısal değerlendirmeler, gelecek ile ilgili beklentiler (Bennett ve Kottasz, 2000) buna örnek olarak gösterilebilir. Fombrun vd.’nin (2000) kurumsal itibarın boyutlarını ele aldığı çalışma bu farklı yaklaşımları bir araya toplaması bakımından değerli görülmektedir. Çalışmada, karlılık ve performans gibi kriterleri içeren “finansal performans”, liderlik ve belirgin bir vizyonun varlığı

gibi kriterleri içeren “vizyon ve liderlik”, çevresel ve toplumsal sorumluluk gibi kriterleri içeren “sosyal sorumluluk”, iyi bir çalışma ortamı ve adil ücret gibi bileşenler içeren “iş ortamı”, yenilikçilik ve iyi kalite gibi bileşenler içeren “ürün ve hizmet” ile takdir ve saygı, güven gibi bileşenler içeren “duygusal algı” olmak üzere altı farklı boyut üzerinde durulmaktadır. Eklemek gerekir ki bu çalışmada da bu boyutlardan üçü göz önünde bulundurulmuştur (Fombrun ve Gardberg, 2000):

Sosyal ve Çevresel Sorumluluk: Firmaların paydaşlarını ve içerisinde yer aldığı toplumu önemsemesi olarak yorumlanabilir. Kâr amacı gütmeyerek yapılan faaliyetler topluma fayda sağlarken kurumların itibarını da pozitif yönde etkilemesi beklenir.

Hizmetler ve Faaliyetler: Kısaca işletmenin hizmet ve faaliyetlerine ilişkin kalite algısını ifade etmektedir. Hizmete ilişkin algılanan kalitenin iyi olmasının -hizmetin yüksek değeri, yeni olması, hizmete güven duyulması-, kurumların itibarını pozitif etkilemesi beklenir (ya da tam tersi).

Duygusal Çekicilik: Firmaya karşı paydaşların hissettikleri şeklinde ifade edilebilir. Eğer firmaya karşı olumlu duygular besleniyor ise -hayranlık, güven, sevgi, saygı vb.- firmanın itibarının bu duyguları besleyen kişi/ler nezdinde iyi/yüksek olması beklenir (ya da tam tersi).

Kurumsal itibarın birçok farklı tanımı, kurumsal itibarı etkileme potansiyeline sahip birçok değişken olduğu gibi farklı ölçüm metodlarının varlığı da beklendik bir sonuçtur. Öyle ki şirketin geçmiş veya güncel verilerini kullanarak görece objektif bir değerlendirme yapan çalışmalar olduğu gibi paydaşların algılarına yönelik görece subjektif değerlendirmeler yapan çalışmalar da vardır (Çiftçioğlu ve Gök, 2015). Yukarıda değinildiği gibi bu aslında ilgili yazının evrilmesi ile de ilgilidir. Kurumsal itibar söz konusu olduğunda paydaş algılarının zamanla daha fazla önemli hale gelmesi, paydaş algılarının işletmeye olası etkileri düşünüldüğünde kaçınılmaz görünmektedir. Önceleri finansal performans ile ilişkilendirilen kurumsal itibar (Hammond ve Slocum, 1996); muhtemelen finansal performansın itibarla ilgili her süreci açıklayamaması sonucu, paydaşların kurum ile ilgili algıları ile ilişkilendirilmeye başlanmıştır (Helm, 2007). Öyle ki müşterilerin performans verilerinin ne kadar farkında olduğunun ya da bunlardan ne kadar etkilendiğinin dışında; firma, ürün veya hizmetlerini ne kadar yeterli gördükleri, bunlara ne kadar güvendikleri gibi birtakım bilişsel algılarla da önemli görülmektedir (Walsh vd., 2009).

Söz konusu üniversiteler olduğunda ise üniversite tercih sıraları, akademik yayınların niceliksel seviyesi, yenilikçi üniversiteler sıralamalarının değerlendirilmesinin yanında üniversite paydaşlarının kurumlarının itibarları ile ilgili algıları da yukarıda değinildiği gibi önem arz etmektedir. Bu kapsamda üniversitelerin sağladığı eğitim vb. hizmetlerin ilk muhatabı öğrenciler, üniversiteler için en önemli paydaşlar olarak görülebilir. Dolayısıyla öğrencilerin aldığı hizmet hakkındaki düşüncelerin kurumları hakkındaki itibar algılarını şekillendirmesi beklenebilir (Walsh vd., 2009; Argenti, 2000). Bu çalışmada da öğrencilerin temel hizmet sağlayıcıları – akademik ve idari personel – hakkındaki liyakat algılarının, üniversiteleri hakkındaki kurumsal itibar algılarını nasıl etkilediği incelenmektedir.

Daha önce yine buna benzer konularda araştırmalar yapılmıştır. Paydaşlardan hareketle tek kurumun (Altıntaş, 2015; Oktar ve Çarıkçı, 2012; Özalp vd., 2010) ya da birden fazla kurumun (Sart vd., 2018; Işık ve Zincirkıran, 2016) kurumsal itibarının veya süreçlerinin analiz edildiği, çalışmalar görülmektedir. Ancak yapılan tarama sonucunda akademik ve idari personelin liyakati ile kurumsal itibarın ilişkilendirildiği bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Liyakat kavramı daha çok kamu kurumları ile ilgili araştırmalarda karşımıza çıkmaktadır (Yılmaz ve Çakıcı, 2021; Gök, 2019; Karatepe ve Kurnaz, 2019). Bunun nedeni özel sektörde yer alan kuruluşların hayatta kalmaya devam edebilmek için liyakate dayanan bir sisteme muhtaç olması olabilir. Dolayısıyla liyakat ile ilgili araştırmalar, sistemin politik birtakım emeller nedeniyle aksadığı alanda yani kamuda daha sık görülmektedir. Başka bir ifadeyle liyakatsizlik ve negatif etkileri daha çok kamuda görülmektedir. İngiltere, Fransa gibi ülkeler 1850’li yıllarda çeşitli reformlarla kamuda liyakati önceleyecek reformlar yapmışlardır. Ancak özellikle de Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde çeşitli önlemler -kamuda liyakat ilkesi gibi- alınsa da liyakatsizlik hala çözülememiş bir sorundur (Gönülaçar, 2014). Liyakate dayalı olarak seçilmemiş personelin kaliteyi düşürmesi, ya da etkili çalışan personellerin politik birtakım değişikliklerden sonra görevden alınması, kamu kurumları için en büyük tehditler olarak devam etmektedir. Bu durum eğitim kurumları için de geçerlidir verimsiz süreç ve liyakatsiz kişilerin varlığı eğitim kurumlarını da olumsuz yönde etkilemektedir (Osipian, 2020; Özbilgin vd., 2019; Morris, 2002). Dolayısıyla hem de liyakatsizliğin olumsuz etkileri hem de kurumsal itibarın öncülleri -ürünün ya da hizmetin kalitesine yönelik algı vb.- göz önüne alındığında liyakat ile itibar arasında olumlu yönde bir ilişki olacağı öngörülmüştür. Bu nedenle araştırmanın hipotezleri bu doğrultuda kurulmuştur:

H1: Öğrencilerin akademik personelin liyakatine ilişkin olumlu algısı kurumsal itibarın hizmetler ve faaliyetler boyutunu pozitif yönde etkiler.

H2: Öğrencilerin akademik personelin liyakatine ilişkin olumlu algısı kurumsal itibarın sosyal ve çevresel sorumluluk boyutunu pozitif yönde etkiler.

H3: Öğrencilerin akademik personelin liyakatine ilişkin olumlu algısı kurumsal itibarın duygusal çekicilik boyutunu pozitif yönde etkiler.

H4: Öğrencilerin idari personelin liyakatine ilişkin olumlu algısı kurumsal itibarın hizmetler ve faaliyetler boyutunu pozitif yönde etkiler.

H5: Öğrencilerin idari personelin liyakatine ilişkin olumlu algısı kurumsal itibarın sosyal ve çevresel sorumluluk boyutunu pozitif yönde etkiler.

H6: Öğrencilerin idari personelin liyakatine ilişkin olumlu algısı kurumsal itibarın duygusal çekicilik boyutunu pozitif yönde etkiler.

Ayrıca kamu ve özel kurumlar ilk etapta kuruluş amaçları itibariyle farklılaşmaktadır. Kamu kurumları vatandaşların ihtiyaç duyduğu hizmetleri doğru ve yeterli derecede karşılamak amacıyla yaşamlarını sürdürürken, özel kurumlar karlılığı öncelemektedir. Dolayısıyla daha varoluşsal bir temelde farklılaşan bu iki yapının (Eryılmaz, 2009; Yürür ve Soygüzel, 2010), özellikle personel seçme ve atama gibi tüm kurum içi süreçlerde de çeşitli düzeylerde farklılaşması ve bu farklılaşmanın da personelin liyakatini etkilemesi beklenebilir. Dolayısıyla devlet ve vakıf üniversitelerinin öğrencilerinin hem personelin liyakatine hem de kurumsal itibarına ilişkin algılarının farklılaşması beklenmektedir. Bu nedenle çalışmanın diğer hipotezleri bu doğrultuda oluşturulmuştur:

H7: Öğrencilerin kurumsal itibar algısı vakıf ve devlet üniversiteleri açısından farklılaşmaktadır.

H8: Öğrencilerin akademik personelin liyakatine ilişkin algısı vakıf ve devlet üniversiteleri açısından farklılaşmaktadır.

H9: Öğrencilerin idari personelin liyakatine ilişkin algısı vakıf ve devlet üniversiteleri açısından farklılaşmaktadır.

YÖNTEM

Araştırmanın evreni Marmara Bölgesinde vakıf ve devlet üniversitelerinde okuyan 3., 4., 5. ve 6. sınıf öğrencileridir. Covid-19 salgın şartları nedeniyle üniversitelerin 1. ve 2. sınıflarında okuyan öğrenciler derslerin önemli bir çoğunluğunu uzaktan eğitimle yürütmüştür. Dolayısıyla 1. ve 2. sınıf öğrencileri akademik ve idari personel ile yüz yüze bir ilişki kurmamıştır. Bu nedenle veriler sadece 3. ve 3. sınıftan sonraki öğrencilerden çevrimiçi anket aracılığıyla toplanmıştır. Bu kapsamda, bu niteliklere uyan, toplam 324 öğrenciye ulaşılmıştır.

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniği kullanılmıştır. Oluşturulan anket formunda öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 6 soru, devlet ve vakıf üniversitelerine ilişkin kurumsal itibar algılarını ölçmek için 16 soru, liyakati ölçmek için ise 31 soru olmak üzere toplamda 53 sorudan oluşmaktadır.

Bu çalışmada öğrencilerin kurumsal itibar algılarını ölçmek amacıyla kullanılan kurumsal itibar ölçeği Fombrun vd. (2000) tarafından geliştirilen, Alnaçık vd. (2011), Avcı (2019) ve Namal'ın (2011) çalışmasında kullanılan kurumsal itibar ölçeğinden uyarlanarak oluşturulmuştur. Ölçeğin orijinali (Fombrun vd., 2000) duygusal çekicilik, hizmetler ve faaliyetler, vizyon ve liderlik, çalışma ortamı, sosyal sorumluluk ve finansal performans olmak üzere toplam 6 boyut 20 ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışmada finansal performans boyutu, araştırmanın üniversiteler üzerinde yapılması, özellikle de kamu üniversitelerinin de değerlendiriliyor olması nedeniyle; çalışma ortamı ile vizyon ve liderlik boyutları da araştırmanın öğrenciler üzerinde yapılması ve bu grubun üniversitenin çalışma ortamı ve liderlik bileşenlerine ilişkin deneyiminin sınırlı olacağı öngörülmesi nedeniyle çalışmaya dahil edilmemiştir. Ayrıca kamu üniversitelerinde liderlik süreçlerinin YÖK gibi bir tepe kuruma da bağlı olması, bu boyutun çıkarılmasını destekleyen bir diğer husustur. Dolayısıyla bu çalışmada kurumsal itibar üç boyut -hizmet ve faaliyetler, duygusal çekicilik ve sosyal sorumluluk- üzerinden değerlendirilmiştir.

İtibar ölçeği oluşturulurken asıl ölçekten birtakım çeviriler yapılmış, bazı cümleler yukarıda adı geçen Türkçe kaynaklardan birebir alınmıştır. Dolayısıyla hem ifadelerin kısmen çalışmaya özgü uyarlanması hem de aslından farklı olarak ölçeğin 3 boyuttan oluşması nedeniyle keşifsel faktör analizine ihtiyaç duyulmuştur. Bu çalışmada faktör analizinin uygunluğu için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett testleri yapılmıştır. KMO (.917) ve Barlett (Ki-kare: 2199,663; $p < .01$) testleri sonuçlarına göre mevcut örneklem sayısı faktör analizi yapmak için uygundur. İtibar ölçeği için keşifsel faktör analizi sonuçları ise Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: İtibar Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

BİLEŞEN	AFA	Cronbach Alpha
1.Hizmetler ve Faaliyetler		
Üniversiteme ödenen para sunduğu hizmetlerin tam karşılığıdır	,858	
Üniversitem hizmetlerinin arkasında durur	,697	
Üniversitem yüksek kaliteli hizmet sunar	,692	.880
Üniversitem yenilikçi hizmet geliştirir	,621	
2.Sosyal ve Çevresel Sorumluluk		
Üniversitem topluma yararlı olan faaliyetleri desteklemektedir	,859	
Üniversitem çevreye karşı duyarlı/ saygılıdır	,855	.849
Üniversitemin insanlarla ilişkilerinde standartları yüksektir	,688	
3.Duygusal Çekicilik		
Üniversitem hakkında olumlu duygulara sahibim	,808	
Üniversiteme saygı duyuyorum	,724	.844
Üniversiteme büyük ölçüde güveniyorum	,710	

Öğrencilerin devam ettikleri üniversitenin akademik ve idari personelinin liyakatine ilişkin algılarını ölçmek için ise Gök (2019) tarafından geliştirilen “Liyakatli Yönetici Nitelikleri” ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçekte yer alan 17 ifade akademik personele, 14 ifade ise idari personele uyarlanmıştır). İdari personel için kullanılan ölçekte 3 ifadenin çıkarılmasının nedeni ifadelerin idari personel açısından uyumsuz görülmesidir. Örneğin çıkarılan ifadelerden biri, idari personelin öğretime liderlik etmesi ile ilgilidir. Üniversitelerde idari personelin öğretime liderlik etmesi genellikle beklendik bir durum değildir. Dolayısıyla ölçekten bu gibi 3 ifade çıkarılmıştır. Çalışmanın amacı hem akademik hem de idari personel için genel bir liyakat düzeyine ulaşmak olduğu için ölçekler tek bir faktör olarak kabul edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda hem akademik personelin liyakatini ölçmek için kullanılan 17 ifadeli ($\alpha = .935$), hem de idari personelin liyakatini ölçmek için kullanılan 14 ifadeli ($\alpha = .943$) ölçeğin güvenilirlik değerleri olması gereken değer üzerinde ölçülmüştür.

BULGULAR

Analizler, analize uygun olduğu görülen toplam 324 öğrencinin verileri ile yapılmıştır. Araştırma kapsamındaki öğrencilerin %62,3’ü devlet üniversitesi, %37,7’si ise vakıf

üniversitesinde okumaktadır. Sınıflar arası dağılım olarak da öğrencilerin %56,5'inin 3. sınıf, %37,0'nun 4.sınıf, %4,3'nün 5.sınıf ve %2,2'sinin 6.sınıf olduğu görülmüştür.

Faktör analizi sonucunda ortaya çıkan değişkenlerin arasında bir ilişkinin olup olmadığını incelemek için değişkenler arası Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Duygusal çekicilik, hizmetler ve faaliyetler, sosyal ve çevresel sorumluluk değişkenleri ile idari ve akademik personelin liyakati arasındaki yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de incelenebilir.

Tablo 2: Çalışmanın Değişkenleri Arasındaki Korelasyon İlişkisi

Değişken	Ort.	Std.	1	2	3	4	5
Duygusal Çekicilik	3,5545	,85000	1				
Hizmetler ve Faaliyetler	3,1728	,94766	,779**	1			
Sosyal Çevre ve Sorumluluk	3,7449	,84510	,640**	,664**	1		
İdari Personel'in Liyakati	3,2875	,79484	,577**	,686**	,623**	1	
Akademik Personel'in Liyakati	3,7656	,63955	,502**	,536**	,428**	,547**	1

NOT: ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2'de görüldüğü gibi değişkenlerin tümü arasındaki ilişki istatistiki olarak pozitif yönde anlamlıdır. Tablodaki ortalama değerlere bakıldığında öğrencilerin kurumsal itibar boyutları arasında en yüksek sosyal çevre ve sorumluluk algısına sahip oldukları (Ort.=3,74) ve akademik personeli daha liyakatli algıladıkları görülmektedir (3,76). Korelasyon değerlerine bakıldığında en yüksek ilişkinin, idari personelin liyakati ile kurumsal itibarın hizmetler ve faaliyetler alt boyutu arasında olduğu göze çarpmaktadır ($r=,686$).

Korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olmasının ardından, neden sonuç ilişkisi ile ilgili birtakım yorumlar yapabilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Öğrencilerin akademik ve idari personelin liyakatine ilişkin algılarının, kurumsal itibarın hizmetler ve faaliyetler boyutu üzerindeki etkisinin analizi için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Hizmet ve Faaliyetler Bağımlı Değişkenine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	T	Sig.
İdari Personel Liyakati	,668	11,963	,000
Akademik Personel Liyakati	,340	4,903	,000
	F	165,007	
	R²	,507	
	Düzeltilmiş R²	,504	

NOT: a. Bağımlı Değişken: Hizmetler ve Faaliyetler.

b. Bağımsız Değişkenler: Akademik ve İdari Personel Liyakati.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre idari ve akademik personel liyakati bağımsız değişkenleri ile hizmetler ve faaliyetler bağımlı değişkeni arasındaki ilişkilerin incelendiği model anlamlı bulunmuştur (F:165.007, p<.01). Regresyon analizi sonucuna göre hem idari hem de akademik personelin liyakatinin hizmetler ve faaliyetleri istatistiki olarak anlamlı ve olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla çalışmanın 1. ve 4. hipotezleri desteklenmektedir.

Öğrencilerin akademik ve idari personelin liyakatine ilişkin algılarının, kurumsal itibarın sosyal ve çevresel sorumluluk boyutu üzerindeki etkisinin analizi için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Sosyal ve Çevresel Sorumluluk Bağımlı Değişkenine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	β	T	Sig.
İdari Personel Liyakati	,589	10,720	,000
Akademik Personel Liyakati	,165	2,416	,016
	F	106,341	
	R²	,399	
	Düzeltilmiş R²	,395	

NOT: a. Bağımlı Değişken: Sosyal Çevre ve Sorumluluk

b. Bağımsız Değişken: Akademik ve İdari Personel Liyakati

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre idari ve akademik personel liyakati bağımsız değişkenleri ile sosyal çevre ve sorumluluk bağımlı değişkeni arasındaki ilişkilerin incelendiği model anlamlı bulunmuştur (F: 106,341, $p < .01$). Regresyon analizi sonucuna göre hem idari hem de akademik personelin liyakatinin sosyal çevre ve sorumluluğu istatistikî olarak anlamlı ve olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla çalışmanın 2. ve 5. hipotezleri desteklenmektedir.

Öğrencilerin akademik ve idari personelin liyakatine ilişkin algılarının, kurumsal itibarın duygusal çekicilik boyutu üzerindeki etkisinin analizi için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Duygusal Çekicilik Bağımlı Değişkenine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	β	T	Sig.
İdari personel liyakati	,461	8,234	,000
Akademik Personel liyakati	,354	5,088	,000
	F	99,519	
	R²	,383	
	Düzeltilmiş R²	,379	

NOT: a. Bağımlı Değişken: Duygusal Çekicilik

b. Bağımsız Değişken: Akademik ve İdari Personel Liyakati

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre idari ve akademik personel liyakati bağımsız değişkenleri ile duygusal çekicilik bağımlı değişkeni arasındaki ilişkilerin incelendiği model anlamlı bulunmuştur (F: 99,519, $p < .01$). Regresyon analizi sonucuna göre hem idari hem de akademik personelin liyakatinin duygusal çekiciliği istatistiki olarak anlamlı ve olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla çalışmanın 3. ve 6. hipotezleri desteklenmektedir.

Çalışmada devlet ve vakıf üniversitesi öğrencileri arasında gerek personel liyakati gerekse kurumsal itibar algıları açısından farklılık olup olmadığı da araştırılmıştır. Bu amaçla oluşturulan H7, H8 ve H9' un test edilmesi için bağımsız örneklem t testi analizi kullanılmıştır. Üniversitelerin 3., 4., 5., ve 6. sınıflarında okuyan öğrencilerin kurumsal itibar algılarının vakıf ya da devlet üniversitelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test edebilmek amacıyla yapılan T testi sonuçları Tablo 6'da sunulmaktadır.

Tablo 6: Devlet ve Özel Üniversite Öğrencileri Arasındaki İtibar Boyutlarına İlişkin Farklılık Analizi

	1:Devlet, 2:Özel	Örneklem Sayısı(N)	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
Duygusal çekicilik	1,00	202	3,5017	,88489	,06226
	2,00	122	3,6421	,78457	,07103
Hizmetler ve Faaliyetler	1,00	202	3,0470	,98320	,06918
	2,00	122	3,3811	,84929	,07689
Sosyal ve çevresel sorumluluk	1,00	202	3,6172	,86372	,06077
	2,00	122	3,9563	,77133	,06983
	F	Sig.	T	df	Sig.(2-tailed)
Duygusal Çekicilik	4,343	,038	-1,487	279,154	,138
Hizmetler ve Faaliyetler	5,184	,023	-3,230	284,105	,001
Sosyal ve çevresel Sorumluluk	2,733	,099	-3,562	322	,000

Öğrencilerin devlet ve vakıf üniversitelerinde okuma durumlarına göre kurumsal itibar algılarının duygusal çekicilik boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. ($t = -1,487$; $p > 0,05$) Ancak hizmetler ve faaliyetler ($t = -3,116$; $p < 0,05$) ile sosyal ve çevresel sorumluluk ($t = -3,56$; $p < 0,05$) değişkenlerinde bu iki grup üniversite arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Çalışmanın 7. hipotezi, kurumsal itibar algısının duygusal çekicilik

boyutu için bulguların istatistiki açıdan anlamsız olduğu ancak hizmetler ve faaliyetler ile sosyal ve çevresel sorumluluk boyutu açısından anlamlı olduğu için kısmen desteklenmiştir. Tablo 6'daki ortalama değerlere bakıldığında okullarının itibarı konusunda devlet üniversitesindeki öğrencilere göre vakıf üniversitesi öğrencilerinin daha olumlu bir bakış açısına sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmanın 8. ve 9. Hipotezlerinin yani, öğrencilerin akademik ve idari personelin liyakatine ilişkin algılarının vakıf ve devlet üniversitelerinde farklılaşıp farklılaşmadığının test edilebilmesi için bağımsız örneklem T testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 7'de sunulmaktadır.

Tablo 7: Devlet ve Özel Üniversite Öğrencileri Arasındaki Liyakat Algılarına İlişkin Farklılık Analizi

	1: Devlet, 2:Özel	Örneklem Sayısı(N)	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	
İdari personelin liyakati	1,00	202	3,1450	,80560	,05668	
	2,00	122	3,5234	,71996	,06518	
Akademik personelin liyakati	1,00	202	3,6937	,66682	,04692	
	2,00	122	3,8848	,57468	,05203	
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)
İdari personel liyakati		1,754	,186	-4,261	322	,000
Akademik personel liyakati		2,624	,106	-2,630	322	,009

Yapılan T testi sonuçları incelendiğinde, akademik ve idari personelin liyakati açısından devlet ve vakıf üniversiteleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Vakıf üniversitelerinin öğrencileri idari personelin (ort: 3,52) ve akademik personelin liyakatini (ort: 3,88) devlet üniversitesindeki (sırasıyla 3,14 ve 3,69) öğrencilere göre daha olumlu değerlendirmişlerdir. Böylelikle araştırmanın 8. ve 9. hipotezleri desteklenmektedir. Öğrencilerin akademik ve idari personelin liyakatine ilişkin algısı vakıf ve devlet üniversiteleri açısından farklılaşmaktadır.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada vakıf ve devlet üniversitelerindeki öğrencilerin, üniversitenin personeline-akademik ve idari personel- ilişkin liyakat algısının, üniversitenin kurumsal itibarı ile ilgili algılarına etki edip etmediği incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda genel olarak, üniversitelerin öğrencileri tarafından algılanan kurumsal itibar düzeylerinin, üniversitenin akademik ve idari personelinin liyakat düzeylerinden etkilendiği görülmüştür. Bu sonucun hizmet sağlayan kurumlarda personelin yeterliğini ya da yetkinliğini, hizmet kalitesinin bir öncülü olarak gören (örn., Filiz, Yılmaz ve Yağız, 2010) tüm çalışmaları desteklediği düşünülmektedir. Ayrıca bu sonuçtan hareketle düşük ya da olumsuz itibarı, liyakatsizliğin olası (örn., performans düşüşü, Yılmaz ve Çakıcı, 2021) etkileri arasına eklemek mümkündür. Öyle ki paydaşlar (bu çalışma özelinde öğrenciler) kurumlarını, kurumlardaki süreçleri ya da çalışanları liyakatsiz algılar ise hem kurumun itibarı hem de kurum içindeki diğer çalışanlar bu durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir (Yılmaz ve Çakıcı, 2021; Özdemir, 2013).

Çalışmanın ilgi çeken bulgusu, akademik personelin liyakatine oranla idari personelin liyakatinin kurumsal itibar üzerinde (tüm boyutlarında) etkisinin daha fazla olmasıdır. Kurumsal itibarın boyutlarından biri hizmetler ve faaliyetlerdir. Bu boyut altında, sunulan hizmetin kalitesi ile ilgili sorular bulunduğundan (Gök, 2019), bu sonuç doğal karşılanabilir. Buna rağmen kurumsal itibarın diğer boyutları üzerinde -sosyal ve çevresel sorumluluk ile duygusal çekicilik- idari personelin liyakatinin akademik personelin liyakatinden daha yüksek bir etkiye sahip olması beklenmedik bir bulgudur. Üniversitesinin çevreye ya da topluma karşı sorumluluğuna yönelik öğrenci algısının, derslerine giren öğretim üyelerinden ziyade, idari personelden etkilenmiş olması ilgi çekicidir. Bu sonuç, üniversitelerde destek hizmeti sunan idari personelin niteliğinin önemine vurgu yapmaktadır. Hizmet kalitesi ya da kurumsal itibar konusunda akademik performansa ve akademik personelin yetkinliğine yapılan vurguya (Alessandri vd., 2006) ek olarak, idari personelin önemi konusunda üniversite yönetimlerinde farkındalık yaratabilecek bir sonuç olarak görülebilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu da öğrencilerin kurumsal itibar algılarının devlet veya vakıf üniversitelerinde okuyor olmalarına göre değişip değişmediği ile ilgilidir. Yapılan analizler sonucunda vakıf üniversitesi öğrencilerinin kurumsal itibar boyutlarından hizmetler ve faaliyetler ile sosyal ve çevresel sorumluluk boyutlarında kamu üniversitelerindeki öğrencilere kıyasla daha pozitif bir değerlendirmeye sahip olduğudur. Vakıf üniversitelerinin sağladığı hizmetler ve imkanlar (örn., kütüphane hizmetleri) görece daha iyi olduğu için (Odabaş ve Polat, 2011),- ki Oktar ve Çarıkçı da (2012) devlet üniversitesinde en düşük puanları eğitim ve hizmet kalitesinin aldığı ifade etmişlerdir- bu sonuç makul görülebilir.

Ancak bu durum duygusal çekicilik boyutu için doğrulanmamıştır. Yani kurumun ne kadar sevildiği, saygı duyulduğu şeklinde ifade edilen bu boyut (Fombrun ve Foss, 2001) hususunda devlet ve vakıf üniversiteleri arasında bir farklılık görülmemiştir. Bu durum konunun “duygusal” tarafı ile açıklanabilir görünmektedir. Öyle ki Oktar ve Çarıkçı (2012) da çalışmalarında bir devlet üniversitesinin kurumsal itibarını incelemiş ve duygusal çekicilik boyutunun en güçlü değerlendirilen boyut olduğunu ifade etmişlerdir. Dolayısıyla üniversiteye duyulan sevgi veya saygı, üniversitenin devlet ya da vakıf üniversitesi olmasına göre değişmemekte, devlet üniversiteleri de bu boyut özelinde yüksek değerlendirilebilmektedir.

Kamu ve vakıf üniversitesi öğrenci değerlendirmelerinin farklılaştığı bir diğer konu da hem akademik hem de idari personelin liyakat düzeyleridir. Bu hususta vakıf üniversitesi öğrencilerinin değerlendirmeleri kamu üniversitesi öğrencilerine kıyasla daha yüksektir. Türkiye’de yapılmış olan birçok araştırmaya göre liyakatsizlik algısı devlet kuruluşları özelinde daha fazladır (Koçak ve Kavi, 2011; Sever, 2021; Yılmaz ve Çakıcı, 2021). Bunun nedeni farklı var olma amaçları (kamu da hizmet, özel sektörde karlılık) dolayısıyla farklı kültür ve iş usulleri olan özel ve kamu kuruluşlarında (Eryılmaz, 2009; Yürür ve Soygüzel, 2010) personel seçimi uygulamalarının da farklı gerçekleşiyor olması olabilir. Dolayısıyla vakıf üniversitelerindeki bu politikaların farklılığı neticesinde, bu üniversitelere seçilmiş personelin de daha yüksek liyakatli değerlendirilmesi son derece makuldür. Sonuç itibariyle vakıf üniversitesi öğrencilerinin daha olumlu bir algıya sahip olması gerçekçi bir zemine oturmaktadır.

Bu araştırmanın önemli kısıtlarından biri, Covid-19 döneminde yapılmış olması nedeniyle verilerin çevrimiçi anket yöntemiyle toplanmış olmasıdır. Anket yönteminde görüşme yöntemiyle anket uygulamasının üstünlüklerinden (Odabaşı, 1999) yararlanılamamıştır. Ayrıca bu çalışmada konu sadece üniversiteler açısından ele alınmış olup, personelin liyakatinin kurumsal itibara etkisine yönelik Türkiye’deki kısıtlı sayıda araştırmaya, sadece yükseköğretim kurumları açısından katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Gelecekte yükseköğretim kurumlarının itibarını inceleme motivasyonu taşıyan araştırmacıların, internette yaygın olarak paylaşılan üniversite sıralamaları ile paydaşların üniversiteleri hakkındaki değerlendirmelerini ortak bir zeminde değerlendirmeye alması, bu yazın için değerli katkılar sunabilir.

KAYNAKÇA

- Alessandri, S. W., Yang, S. U., & Kinsey, D. F. (2006). An integrative approach to university visual identity and reputation. *Corporate reputation review*, 9(4), 258-270.
- Ali, R., Lynch, R. Melewar, T. C. ve Jin, Z. (2015). The Moderating Influences On The Relationship Of Corporate Reputation With Its Antecedents And Consequences: A Meta-Analytic Review, *Journal of Business Research*, 68(5), 1105-1117. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.10.013>
- Alnıaçık, Ü. (2011). Kurumsal itibarı oluşturan farklı bileşenlerin müşteri bağlılığı üzerindeki etkileri. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 4(7), 65-96.
- Altıntaş, E. (2015). *Kurumsal itibar ve Anadolu Üniversitesi İ. BF örneği* (Doctoral dissertation, Anadolu University (Turkey)).
- Argenti, P. (2000). "Branding B-schools: Reputation Management for MB Programs", *Corporate Reputation Review*, 3(2): p. 171-178.
- Avcı, K. (2019). Üniversite iç paydaşlarının kurumsal itibar algısı: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi kurumsal itibar araştırması. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 12(1), 42-63.
- Baltacı, H., & Koç, U. (2021). Firma Yaşı ve Büyüklüğü, Yönetici Sosyal Sermayesi ve Firma İtibarı Arasındaki İlişkiler. *Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 40-57.
- Bennett, R., & Kottasz, R. (2000). Practitioner perceptions of corporate reputation: an empirical investigation. *Corporate Communications: An International Journal*.
- Cravens, K., Oliver, E. G., & Ramamoorti, S. (2003). The reputation index: Measuring and managing corporate reputation. *European management journal*, 21(2), 201-212.
- Çiftçioğlu, B. A. & Gök, B. (2015). Kurumsal İtibar Ölçümlendirme Yaklaşımları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme. *International Journal Of Social Inquiry*, 8(1).
- Dursun, O., & Gumussoy, C. A. (2021). The effects of quality of services and emotional appeal on university reputation: stakeholders' view. *Quality Assurance in Education*.
- Eryılmaz, B. (2009). *Kamu yönetimi*. Ankara: Okutman Yayıncılık.
- Filiz, Z., Yılmaz, V. & Yağizer, C. (2010). Belediyelerde hizmet kalitesinin Servqual analizi ile ölçümü: Eskişehir belediyelerinde bir uygulama.
- Fombrun, C. J. (1996). *Reputation*, Harvard Business School Press. Boston, MA.
- Fombrun, C. J. & Foss C. B. (2001). The Reputation Quotient, Part 1: Developing a Reputation Quotient. *The Gauge: Newsletter of Worldwide Communications Research*, 14(3), 1-4.
- Fombrun, C. J. & Gardberg, A. N. (2000). "Who's Tops in Corporate Reputation?", *Corporate Reputation Review*, C: 3, No: 1, ss. 13-17.

- Fombrun, C. J., & Rindova, V. (1996). Who's tops and who decides? The social construction of corporate reputations. *New York University, Stern School of Business, Working Paper*, 5, 13.
- Fombrun, C. J., Gardberg, N. A., & Sever, J. M. (2000). The Reputation QuotientSM: A multi stakeholder measure of corporate reputation. *Journal of brand management*, 7(4), 241-255.
- Fombrun, C. J. & Van Riel, C. (1997). The reputational landscape. *Corporate reputation review*, ss. 1-16.
- Friedman, B. A. (2009). Human resource management role implications for corporate reputation. *Corporate Reputation Review*, 12(3), 229-244.
- Gök, R. (2019). Türk eğitim sisteminde liyakat (meritokrasi) esaslı eğitim yöneticiliği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (52), 39-64.
- Gönülaçar, Ş. (2014). İnsan kaynakları yönetiminde kayırmacılık kuşatması ve liyakatsizlik çıkmazı. *Erişim: https://www.academia.edu/attachments/35880199/download_file*.
- Hammond, S. A., & Slocum, J. W. (1996). The impact of prior firm financial performance on subsequent corporate reputation. *Journal of Business Ethics*, 15(2), 159-165.
- Helm, S. (2007). The role of corporate reputation in determining investor satisfaction and loyalty. *Corporate Reputation Review*, 10(1), 22-37.
- Işık, M., & Zincirkıran, M. (2016). Kurumsal itibar algısının iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: Doğu Anadolu bölgesindeki üniversiteler üzerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 89-106.
- Karatepe, S., ve Kurnaz, S. (2019). Kamu yönetiminde liyakat ilkesi: İngiltere örneği üzerinden Türkiye için bir değerlendirme. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(46), 77-104.
- Khoi, B. H. (2021). Factors influencing on university reputation: Model selection by AIC. In *Data science for financial econometrics* (pp. 177-188). Springer, Cham.
- Koçak, O. & Kavi, E. (2011). Asıl ve Alt İşveren Çalışanlarının İş Memnuniyeti Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma: Yalova Belediyesi Örneği. *Journal of Business Research-Turk / İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 3-22.
- Money, K., Saraeva, A., Garnelo-Gomez, I., Pain, S., & Hillenbrand, C. (2017). Corporate reputation past and future: A review and integration of existing literature and a framework for future research. *Corporate Reputation Review*, 20(3), 193-211.
- Morris, E. (2002). The negative effects of nepotism in law enforcement. <https://tdl.ir.tdl.org/handle/20.500.11875/1249>
- Namal, B. (2011). Hizmet İşletmelerinde Kurumsal İtibarın Oluşturulmasında Pazarlama İletişiminin Rolü: Kırgızistan Üniversiteleri Örneği.
- Odabaş, H. & Polat, C. (2011). Türkiye'de üniversite kütüphaneleri standartları. *Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, (45), 321-346.

- Odabaşı, Y. (1999). Anket yöntemi. A. A. Bir (Ed), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* içinde. *Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları*.
- Oktar, Ö. F., & Çarıkçı, İ. H. (2012). Reputation perceptions according to different stakeholders: an investigation at University of Süleyman Demirel. *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year, 1(15)*, 127-149.
- Osipian, A. L. (2020). Nepotism in American universities starts resembling Ukraine. *Corruption in Higher Education*, 65-69.
- Özalp, İ., Tonus, H. Z., & Geylan, A. (2010). Paydaşları açısından akademik organizasyonlarda itibar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 99-106.
- Özbilgin, M. F., Küçükaltan, B., & Açar, A. (2019). Akademik Yaşamda Liyakatı Aşındıran Bir Unsur Olarak Yağcılık. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2828-2850.
- Özdemir, A. (2013). Okul yöneticilerindeki adalet ve liyakat ile öğretmenlerdeki sadakat ve gayret arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 99-117.
- Park, B., & Rogan, M. (2019). Capability reputation, character reputation, and Exchange partners' reactions to adverse events. *Academy of Management Journal*, 62(2), 553-578.
- Pires, V., & Trez, G. (2018). Corporate reputation: A discussion on construct definition and measurement and its relation to performance. *Revista de Gestão*.
- Rindova, V. P., Williamson, I. O., Petkova, A. P., & Sever, J. M. (2005). Being good or being known: An empirical examination of the dimensions, antecedents, and consequences of organizational reputation. *Academy of management journal*, 48(6), 1033-1049.
- Sart, G., Sezgin, F. H., & Demir, N. (2018). Devlet ve Vakıf Üniversiteleri İçin Kurumsal İtibar Algısının İstatistiksel Bir Analizi. *Beykoz Akademi Dergisi*, 6(1), 66-83.
- Sever, H. (2021). Meritokrasi ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Kamu Çalışanları Açısından İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1480-1490.
- Walsh, G., Mitchell, V. W., Jackson, P. R., & Beatty, S. E. (2009). Examining the antecedents and consequences of corporate reputation: A customer perspective. *British journal of management*, 20(2), 187-203.
- Yılmaz, F. & Çakıcı, A. (2021). Kamu çalışanlarının liyakat sistemi algısı. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 375-386.
- Yürür, S. ve Soygüzel, H. (2010). Örgütsel Çalışma Yönetimi Açısından Kamu Yöneticileri ile Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Farklılıkların Analizi. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1), 31-47.