

**ULUSLARARASI
İKTİSADİ VE İDARİ İNCELEMELER
DERGİSİ**

42

**INTERNATIONAL JOURNAL OF
ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE
STUDIES**

ISSN 1307-9832

ULUSLARARASI HAKEMLİ DERGİ

ULUSLARARASI İKTİSADİ VE İDARİ İNCELEMELER DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE
STUDIES

Yıl: 17 Sayı: 42 2024

Year: 17 Number: 42 2024

Sahibi / Owner

Kenan ÇELİK

Baş-Editör / Editor in Chief

Ahmet KURTARAN

Editör Yardımcısı / Associate Editor

Oğuzhan ASLANTÜRK

Tuba BİLGİN

Şükran KAHVECİ

TARANDIĐI İNDEKSLER

ECONLIT, TR-DİZİN, DOAJ, EBSCO, ASOS, INDEX COPERNICUS, ARASTIRMAX, AKADEMİK DİZİN, İDEAL ONLINE, SOBİAD

Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi; Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında olmak üzere yılda dört kez yayınlanan, uluslararası, hakemli, bilimsel bir dergidir. Dergide yayınlanan tüm yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir. Dergide yer alan metinler izin alınmadan kısmen veya tamamen herhangi bir şekilde basılamaz ve çoğaltılamaz. Yayın Kurulu dergiye gönderilen yazıları yayımlayıp yayımlamamakta serbesttir. Gönderilen yazılar iade edilmez. Dergide yayımlanan yazılar kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

Yazıřma Adresi/Correspondence Address

Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Oda No: 213

61080 Trabzon/TÜRKİYE

Tel: +90 535 440 58 40

Web-adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ulikidince> E-posta: uiidergisi@gmail.com

Baskı / Printed by

Celepler Matbaacılık, Trabzon/TÜRKİYE

Tel: +90 462 325 93 94

TRABZON

2024

EDİTÖR KURULU / EDITORIAL BOARD

<i>Prof. Dr. Ali Rıza SANDALCILAR</i>	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Ayça SARIALIOĞLU HAYALİ</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Ayten TURAN KURTARAN</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Bayram GÜNGÖR</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Dr. Öğr. Üyesi Burçin ESER</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Doç. Dr. Burcu ŞENTÜRK YILDIZ</i>	Ege Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Cemalettin KALAYCI</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Çiğdem ŞAHİN BAŞFIRINCI</i>	Trabzon Üniversitesi
<i>Doç. Dr. Abdullah UZUN</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Dr. Öğr. Üyesi Elif ÜSTÜNDAĞLI ERTEN</i>	Ege Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Engin DİNÇ</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Fikret ÇANKAYA</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Dr. Giovanni ERCOLANI</i>	Murcia Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Halil İbrahim BULUT</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Kemal EYÜBOĞLU</i>	Tarsus Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Levent Yahya ESER</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Melike KURTARAN ÇELİK</i>	Trabzon Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Musa PINAR</i>	Valparaiso Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Mustafa KÖSEOĞLU</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Dr. Öğr. Üyesi Nihan BİRİNCİOĞLU</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Doç. Dr. Nor Azura ADZHARUDDIN</i>	Purta Üniversitesi/Malezya
<i>Dr. Nurhodja AKBULAEV</i>	Devlet İktisat Üniversitesi/Azerbaycan
<i>Doç. Dr. Üyesi Özge KORKMAZ</i>	Bayburt Üniversitesi
<i>Doç. Dr. Özgür TÜFEKÇİ</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Ramazan AKSOY</i>	Bülent Ecevit Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Salih YILDIZ</i>	Gümüşhane Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Selçuk PERÇİN</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Dr. Öğr. Üyesi Semra BANK</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Seyfettin ARTAN</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Doç. Dr. Sinem EYÜBOĞLU</i>	Tarsus Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Tuba YAKICI AYAN</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Yusuf AKSAR</i>	Maltepe Üniversitesi
<i>Dr. Öğr. Üyesi Fatih Volkan AYYILDIZ</i>	Ardahan Üniversitesi

BU SAYININ HAKEMLERİ / REFERRES OF THIS ISSUE

<i>Prof.Dr. Abdulkadir KAYA</i>	Bursa Teknik Üniversitesi
<i>Prof.Dr. Edip ÖRÜCÜ</i>	Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi
<i>Prof.Dr. Murat MERCAN</i>	Yıldız Teknik Üniversitesi
<i>Prof.Dr. Hasan Murat ERTUĞRUL</i>	Anadolu Üniversitesi
<i>Prof.Dr. Murat Can GENÇ</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Prof.Dr. Ayten TURAN KURTARAN</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Doç.Dr. Atakan DURMAZ</i>	Samsun Üniversitesi
<i>Doç.Dr. Ali TEHCİ</i>	Ordu Üniversitesi
<i>Doç.Dr. Derya ATLAY IŞIK</i>	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
<i>Doç.Dr. Abdülkadir ÖZTÜRK</i>	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
<i>Doç.Dr. HAKAN KARA</i>	Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
<i>Doç.Dr. Ahmet TAN</i>	Iğdır Üniversitesi
<i>Doç.Dr. Özgür Bayram SOYLU</i>	Kocaeli Üniversitesi
<i>Doç.Dr. İbrahim DURMUŞ</i>	Bayburt Üniversitesi
<i>Dr.Öğr.Üyesi Hülya KINIK</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Dr.Öğr.Üyesi Ayşen ACUN KÖKSALANLAR</i>	Bursa Uludağ Üniversitesi
<i>Dr.Öğr.Üyesi Mehmet Ali MERT</i>	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
<i>Dr.Öğr.Üyesi Hande ÖZGEN</i>	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
<i>Dr.Öğr.Üyesi Duygu ÜREK</i>	Karadeniz Teknik Üniversitesi
<i>Dr.Öğr.Üyesi Açelya TELLİ DANIŞMAZ</i>	Haliç Üniversitesi
<i>Dr.Öğr.Üyesi Mehmet SAĞLAM</i>	İstanbul Ticaret Üniversitesi
<i>Dr.Öğr.Üyesi Emine KAYA</i>	Malatya Turgut Özal Üniversitesi
<i>Dr.Öğr.Üyesi Elif GÜRDAL LİMON</i>	Gümüşhane Üniversitesi
<i>Dr.Öğr.Üyesi İbrahim AVCI</i>	Gümüşhane Üniversitesi
<i>Dr.Öğr.Üyesi Nihan BİRİNCİOĞLU</i>	Bursa Teknik Üniversitesi
<i>Dr. Mehmet Akif ERÇELİK</i>	Bitlis Eren Üniversitesi
<i>Dr. Nurettin BÜYÜK</i>	Yalova Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
HUBRİS LİDERLİK ALGISININ KARARLARA KATILIM DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: OTEL İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA Edip ÖRÜCÜ, İtir HASIRCI ve Asya ARSLAN	1-18
LİMAN İŞLETMELERİNİN DİJİTALLEŞME DÜZEYLERİNİN BÜTÜNLEŞİK BİR MODELLE DEĞERLENDİRİLMESİ Murat YORULMAZ ve Yusuf BAYKAN	19-36
FİZİKSEL VE ZİHİNSEL YORGUNLUK İLE ALGILANAN STRESİN İŞE TUTKUNLUK ÜZERİNE ETKİSİ Ayşenur ÖKTEM ÖZGÜR ve Tunç DEMİRBİLEK	37-60
ÜST DÜZEY YÖNETİCİ VE UZMAN HEKİMLERİN ŞEHİR HASTANELERİNE YÖNELİK TUTUMLARININ KARŞILAŞTIRILMASI Büşra SAYLAN ve Songül ÇINAROĞLU	61-80
WORKPLACE ENVY, WORKPLACE INCIVILITY, AND JOB SATISFACTION: AN EMPIRICAL STUDY ON NURSES Nida PALABIYIK, İbrahim YIKILMAZ ve Lütfi SÜRÜCÜ	81-94
ALGILANAN STRESİN ÖRGÜTSEL DİNÇLİK VE İŞE ODAKLANMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE RUMİNASYONUN ARACI ROLÜ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA Zeynep KARAKAVAK, Selma TİRYAKİ ve Fatma Gökçe MENTEŞE	95-110
REFLECTIONS OF THE EGYPT-TÜRKİYE ALLIANCE ON THE ENERGY STRUGGLE AND POSSIBLE DEVELOPMENTS İlteriş Kaan BARUN ve Baybarshan Ali KAZANCI	111-122
DESTİNASYON PAZARLAMASI KAPSAMINDA ALGILANAN HİZMET KALİTESİNİN TEKRAR SATIN ALMA NİYETİNE ETKİSİNDE MARKA AŞKININ ROLÜ Şerife SALMAN ve İlknur AYAR	123-136
COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE E-TİCARET VE DİJİTAL PAZARLAMANIN TÜRKİYE'DEKİ ÖNEMİ Remzi Reha DURUCASU	137-154
TÜRKİYE'DE ÜÇÜNCÜ YAŞ TURİZMİNE YÖNELİK GİRİŞİMCİLİK FIRSATLARI VE ZORLUKLAR Sultan Nazmiye KILIÇ	155-172
HİZMETLER SEKTÖRÜ FİYAT KATILILIĞININ BAĞLANTILILIK İNCELEMESİ Burçhan SAKARYA ve Mubina İPEK	173-188

ENFLASYONUN KÂR PAYI ÖDEMELERİNE ETKİSİ: BİST ÜZERİNE BİR UYGULAMA <i>Derviş BOZTOSUN ve Ali YILDIRIM</i>	189-206
FINANCIAL INSTABILITY AND SHADOW BANKING RELATIONSHIP: THE CASE OF THE UNITED STATES OF AMERICA <i>Selçuk YALÇIN ve Fatih OKUR</i>	207-214

CONTENTS

	Page Number
REGULATORY ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE EFFECT OF HUBRISTIC LEADERSHIP PERCEPTION ON PARTICIPATIVE DECISION MAKING BEHAVIOUR: A RESEARCH ON HOTEL ENTERPRISES Edip ÖRÜCÜ, İtir HASIRCI & Asya ARSLAN	1-18
EVALUATION OF DIGITALIZATION LEVELS OF PORT OPERATIONS WITH AN INTEGRATED MODEL Murat YORULMAZ & Yusuf BAYKAN	19-36
IMPACT OF PHYSICAL AND MENTAL FATIGUE AND PERCEIVED STRESS ON WORK ENGAGEMENT Ayşenur ÖKTEM ÖZGÜR & Tunç DEMİRBİLEK	37-60
COMPARISON OF ATTITUDES OF SENIOR MANAGERS AND SPECIALIST PHYSICIANS TOWARDS CITY HOSPITALS Büşra SAYLAN & Songül ÇINAROĞLU	61-80
WORKPLACE ENVY, WORKPLACE INCIVILITY, AND JOB SATISFACTION: AN EMPIRICAL STUDY ON NURSES Nida PALABIYIK, İbrahim YIKILMAZ & Lütfi SÜRÜCÜ	81-94
THE MEDIATING ROLE OF RUMINATION IN THE EFFECT OF PERCEIVED STRESS ON ORGANIZATIONAL VIGOR AND WORK CENTRALITY: A STUDY ON NURSES Zeynep KARAKAVAK, Selma TİRYAKİ & Fatma Gökçe MENTEŞE	95-110
REFLECTIONS OF THE EGYPT-TÜRKİYE ALLIANCE ON THE ENERGY STRUGGLE AND POSSIBLE DEVELOPMENTS İlteriş Kaan BARUN & Baybarshan Ali KAZANCI	111-122
THE ROLE OF BRAND LOVE IN THE EFFECT OF PERCEIVED SERVICE QUALITY ON REPURCHASE INTENTION IN DESTINATION MARKETING Şerife SALMAN & İlknur AYAR	123-136
THE IMPORTANCE OF E-COMMERCE AND DIGITAL MARKETING IN TÜRKİYE DURING THE COVID-19 PANDEMIC PROCESS Remzi Reha DURUCASU	137-154
ENTREPRENEURSHIP OPPORTUNITIES AND CHALLENGES FOR THIRD AGE TOURISM IN TÜRKİYE Sultan Nazmiye KILIÇ	155-172
CONNECTEDNESS ANALYSIS OF INFLATION PERSISTENCE IN THE SERVICES SECTOR Burçhan SAKARYA & Mubina İPEK	173-188

THE EFFECT OF INFLATION ON DIVIDEND PAYMENTS: AN APPLICATION ON BIST <i>Derviş BOZTOSUN & Ali YILDIRIM</i>	189-206
FINANCIAL INSTABILITY AND SHADOW BANKING RELATIONSHIP: THE CASE OF THE UNITED STATES OF AMERICA <i>Selçuk YALÇIN & Fatih OKUR</i>	207-214



HUBRİS LİDERLİK ALGISININ KARARLARA KATILIM DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: OTEL İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Edip ÖRÜCÜ¹, İtir HASIRCI², Asya ARSLAN³

Öz

Bu araştırmanın amacı otel işletmelerinde hubris liderlik algısının kararlara katılım davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın düzenleyici rolünü tespit etmektir. Araştırmanın evrenini Bursa ve Balıkesir illerinde bulunan 3,4 ve 5 yıldızlı otellerin 20.000 çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu otellerde çalışmakta olan 460 personelden meydana gelmektedir. Elde edilen verilerle frekans, normallik, keşfedici faktör, güvenilirlik, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan basit regresyon analizinin sonucunda hubris liderlik algısının kararlara katılım davranışı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın düzenleyicilik etkisini belirlemek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizinin neticesinde ise hubris liderlik algısının kararlara katılım davranışı üzerindeki etkisinde çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının düzenleyici rolünün olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hubris Liderlik, Kararlara Katılım Davranışı, Örgütsel Bağlılık, Otel.

JEL Sınıflandırması: M12, J28, L83.

REGULATORY ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE EFFECT OF HUBRISTIC LEADERSHIP PERCEPTION ON PARTICIPATIVE DECISION MAKING BEHAVIOUR: A RESEARCH ON HOTEL ENTERPRISES

Abstract

The aim of this research is to determine the moderating role of employees' commitment to their organizations in the effect of hubristic leadership perception on participative decision making behavior in hotel businesses. The population of the research consists of 20,000 employees of 3,4 and 5 star hotels in Bursa and Balıkesir. The sample of the research consists of 460 personnel working in these hotels. Frequency, normality, exploratory factor, reliability, correlation and hierarchical regression analyzes were performed with the obtained data. As a result of the simple regression analysis, it was determined that hubristic leadership perception had a negative and significant effect on the behavior of participative decisions making. As a result of the hierarchical regression analysis carried out to determine the regulatory effect of organizational commitment, it was determined that the organizational commitment of employees has a regulatory role in the effect of hubristic leadership perception on participative decision making.

Keywords: Hubristic Leadership, Participative Decision Making, Organizational Commitment, Hotel.

JEL Classification: M12, J28, L83.

¹ Prof. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, eorucu@bandirma.edu.tr, ORCID:0000-0002-3301-7496

² Doktora Öğrencisi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, itir8686@gmail.com, ORCID:0000-0002-5449-2640

³ Yüksek Lisans Öğrencisi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, asyaarslan@gmail.com, ORCID:0000-0001-5190-8199

1. Giriş

Örgütler için bağlı çalışanlara sahip olmak, ileri teknoloji ve sermaye kadar önem arz etmektedir. İşini seven, tecrübeli olan ve görev tanımının ötesine geçerek, ekstra rol davranışları üstlenen çalışanlar, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde kilit rol üstlenmektedir. Çalışanların örgüte olan bağlılıklarının üzerinde olumsuz veya olumlu etkisi olduğu düşünülen unsurlardan en önemlileri liderler ve kararlara katılıp katılmama durumlarıdır. Kararlara katılım üç şekilde yorumlanmaktadır. Birincisi çalışanların bizzat seçtikleri grup tarafından yönetilen bir örgüt yapısını tercih ettikleri endüstriyel demokrasidir. İkinci katılım şekli çalışanların örgütsel kararların bir kısmına ya da tamamına katılmalarına imkân tanıyan katılımçılık yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre bilgi paylaşımı oldukça önemlidir. Üçüncü katılım şekli ise çalışanların görev yaptıkları örgüt içerisindeki etkinliklerini arttırmak için köklü değişim ve gelişime ihtiyaç duyduklarını ifade eden katılımçılık anlayışıdır. Bu nedenle örgütlerde alınan uyumlu bir karar, ortak aidiyeti sağlayacağı gibi ast ile üst arasındaki belirsizliği en aza indirecektir. Örgütlerde gerçekleştirilen hizmetler için bir köprü niteliğinde olan çalışanlar, maruz kaldıkları kibirli liderlik yaklaşımına bağlı olarak kararlara katılım hususunda tereddüt yaşamakta, sosyal izolasyonu tercih etmekte ve ilerleyen dönemlerde işlerinden ayrılmak zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle üst yönetim lider ve çalışanların etkileşimini iyi gözlemlemeli, ilişkilerini iyileştirmeye çalışmalı, misyon ve vizyon odaklı davranışlara karşı çalışanların yaklaşımını tespit etmelidir.

Dolayısıyla bu araştırmanın amacı literatürde kibirli liderlik sendromu olarak da anılan hubris liderliğin kararlara katılım davranışı üzerindeki etkisinde çalışanların örgüte olan bağlılıklarının düzenleyici rolünü belirlemektir. Literatür incelendiğinde üç değişkenin birlikte yer aldığı bir çalışmanın olmaması, kararlara katılım davranışını ve örgüte olan bağlılığı artırıcı tavsiyeler verilecek olması araştırmanın temel gerekçesini oluşturmaktadır. Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde değişkenlerle ilgili kavramsal çerçeve sunulmuştur. İkinci bölümde değişkenler ile ilgili yapılan çalışmalara değinilmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi sunulmuştur. Dördüncü bölümde ise araştırmanın bulguları açıklanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Hubris Liderlik

Hubris kavramı günümüzde de kibir ve kibirli davranışı belirtmek için kullanılmakla birlikte; hubristik davranış, aşırı özgüven dolu ve bencillik tavrı, uyarıların ve tavsiyelerin reddedilmesi, kendini model olarak alma şeklinde tarif edilmiştir (Owen, 2006: 549). Liderlerin kibirli tutum ve davranışlarını belirtmek üzere David Owen ve Jonathan Davidson tarafından 2009 yılında "hubris sendromu" kavramı ilk kez kullanılmış ve sendromun semptomları belirtilmiştir (Yıldırım, 2020: 71; Owen ve Davidson, 2009: 1397). Yıkıcı liderlik türlerinden biri olarak değerlendirilen hubris liderlik türünde lider, aşırı özgüven ve hırs içinde kendini diğerlerinden üstün görmekte ve kendi yetenekleri ile başarılarını abartmaktadır. Ayrıca hubris sendrom etkisindeki lider, başkalarının eleştiri ve önerilerine kapalıdır ve başarısızlık ihtimalini oldukça küçümser bir tutum içindedir (Yıldırım, 2020: 72; Uslu, 2021: 914). Bu nedenle liderin güç sarhoşluğu içinde ani ve pervasız kararlar alması muhtemeldir (Orhan vd., 2021: 88). Hubris liderlerin en belirgin özellikleri arasında narsizm, davranışsal ve ruhsal bozukluklar yer almaktadır. Narsist bireyler, eleştiriye tahammülsüz, sıklıkla saldırganlık davranışı içerisinde olan, başkalarının başarılı olduklarına dair ifadeler duymak istemeyen, empatiden uzak yapıya sahiptirler. Dolayısıyla narsizm hubris sendromunun ortaya çıkmasına ve kişilerin bu sendroma yakalanma sürecinde ilk aşama rolü üstlenmesine neden olmaktadır (Yıldırım, 2020: 72).

Hubris lider, muhakeme yeteneklerinin zayıf olması, en ufak başarılarını dahi gereğinden fazla abartmaları, öz değerlendirmelerini olduğundan fazla göstermeleri ve eleştirileri umursamayarak, küçümsemeleri ile bilinmektedirler. Bu bireyler, sürekli başarılarını anlatarak, çevrelerinden övgü almak istemektedirler. Kabiliyetlerine ve iddia ettikleri güçlü yönlerine dair abartılı görüşleri, olası hatalarını da küçültmelerine sebep olmaktadır. Hubris liderlerin bu hataları ilerleyen zamanlarda

hem çalıştıkları işletmeye hem de kendi itibarlarına zarar vermektedir (Sadler-Smith vd., 2018: 11). Empati eksikliği yaşayan, edindiği tüm bilgileri kendi lehine kullanan, risk içeren davranışları sadece ödül beklentisi ile yerine getiren hubris liderler, zaman içerisinde örgütlerde klişeleşmeye neden olmaktadır. Hubris liderler, günlük yaşantılarından, ailelerinden veya arkadaşlarından uzak yaşamayı tercih eden, sadakatsizlikle karşılaşmış olma ihtimalleri yüksek, izole hayatı tercih eden bireylerdir. Bu bireyler yakaladıkları en küçük başarıda dahi çevrelerinin takdirini aldıkları andan itibaren, her yaptıklarının doğru olduğunu düşünmekte, en iyi tercihin kendileri olduğu fikrine kapılmaktadırlar (Asad ve Sadler-Smith, 2020: 52).

Hubris liderlik sendromuna yakalanan bireyler, dünyayı tüm gücünü ortaya koyabileceği bir alan olarak görmekte, imajını arttırmaya yönelmekte, söylemlerinde endişe içeren bir görünüm barındırmakta, aşırı özgüvenli görünmekte, gerçeklerden uzaklaşarak her konuda haklı çıkacağına inanmakta, asla yanlış yapmayacaklarını düşünmektedirler (Russell, 2011: 143). Bu özellikleri taşıyan liderler sahip oldukları gücün diğer bireylere zarar verebileceğinin farkına varamamaktadırlar. Hubris liderliğin nedenleri bireysel ve durumsal olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir (Sundermeier, 2021: 2). Bireysel nedenler arasında kişinin kendisini aşırı sevmesi, narsist bir yapıya bürünmesi, kuşkucu ve depresif bir ruh halinde ilişkilerini devam ettirmesi yer almaktadır. Hubris liderliğin durumsal nedenleri arasında ise liderin örgütte gerçekleşen başarıyı sadece kendine mal etmesi, üstünlük duygusuna kapılması ve yeteneklerini fazla abartarak, hızlı kararlarla işletmeye zarar vermesi yer almaktadır (Uysal, 2018). Psikotik bir rahatsızlık olarak öngörülen hubris sendrom, bireyin kişilik bozukluğuna bağlı rahatsızlık olarak görülmektedir. Bu sendroma yakalanan bireyler, duygusal çökkünlük hissetmeden diğer bireyler ile ilişkilerini aniden bitirebilmektedirler. Bu kişilerde merhamet, sevgi, saygı olmadığı için zaman içerisinde yalnızlaşarak, güven bunalımı yaşamaktadırlar (Güngör vd., 2012: 1273). Hubris sendrom içerisindeki birey ilk aşamadan itibaren rasyonel kararlar vermekten kaçınmakta, içgüdüsel hareket etmeyi tercih etmekte ve diğer bireylerin tavsiyelerini mühim bulmamaktadır. Bu durum hubris sendromdaki kişinin elde ettiği gücü hazmetmekte zorlandığını belirtmektedir (Zeitoun vd., 2019). Eğer bireyin kibirli hali alçak gönüllülük ile kontrol altına alınmaz ise hem kişi hem de toplum için trajik sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Sundermeier, 2021: 2). Hubris liderler için empati kurularak ve gözlemleyerek, kendi zirve yolculuklarında gereğinden fazla çalıştıkları ve çok fazla zorluğun üstesinden geldikleri düşünüldüğünde, kabuklarının sertleştiği, düşünce yapılarının değiştiği, çevrelerinde bulunan bireylerin de kendilerini başarıları ile kanıtlamaları gerektiğine inandıkları yorumu yapılabilir. Karşısındaki çalışanı ezerek konuşan bu liderler ile anlaşabilmek için çalışanın da mükemmel olması gereklidir. Bu bireyler her şeyin belirleyicisi, oluşturucusu, karar vericisi olarak görünmek istemekte, en doğru kararın yine kendisinden çıkacağını iddia etmektedirler. Abartılı gurur, baskın bir özgüven, başkalarını küçümseme hali aşırı doz haline geldiğinde liderler buldukları makamda olmanın ve zaferler kazanmanın önemli olduğu fikrine kapılmakta, hakkındaki algıyı iyileştirmek için kendisini hep iyi göstermeye çabalamaktadırlar. Basit eylemlerinde bile imkânsız başarılar düşünce ile yaşayan bu bireyler, yüceltmeye daima ihtiyaç duymakta, kendisinden biz diye söz ettirmektedirler.

Liderlerin davranışları üzerinde şöhret, başarı, istediğini gerçekleştirme, kendisini engelleyecek bir gücün olmadığına inanma gibi belirgin etkilere neden olan hubris liderlik sendromu, lideri ilerleyen zamanlarda daha narsist hale getirmekte ve zamanla yıkıcı, zehirli liderliğe dönüşmektedir. Aşırı özgüven nedeniyle rasyonel kararlar almaktan kaçınan hubris liderler, örgüt çalışanlarını ve örgütün faaliyetlerini de olumsuz etkileyecek, çalışanların zaman içerisinde örgütsel bağlılıklarında, motivasyonlarında azalmaya, güven kaybı ve yabancılaşma yaşamalarına neden olacaktır. Her seviyedeki liderin hubris liderlik özelliğini gösterebileceği dikkate alındığında, örgütsel bağlılığı azaltan hubris liderliğin örgüt içerisinde kurulabilecek denetim mekanizmaları ile tespit edilerek, belirli yaptırımlarla bu davranışlarının engellenebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtır (Gürdoğan, 2018: 38). İşgörenin örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesi, bunlara güçlü şekilde inanç duyması, örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcaması ve örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek içinde olması örgütsel bağlılığın unsurları arasında sayılır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile kurduğu güç birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası gibi hissetmesinin derecesi olarak da tanımlanır (Gül, 2002: 38). Allen ve Meyer'e göre örgütsel bağlılık çalışanın örgüt üyeliğini devam ettirme kararına zemin oluşturan psikolojik durumu ve örgüte yönelen psikolojik yakınlığı ifade eder. Bu kavram, örgütsel öğrenme yaklaşımı ile örgütlerin nihai amacı olan örgütsel etkililiği sağlamada önem arz eden rolü dolayısıyla sıklıkla çalışılan konu başlıklarından biridir (Örücü vd., 2022: 180). Yapılan araştırmalar sonucu örgütsel bağlılığın örgüt başarısına ve rekabete olumlu etkisinin anlaşılmasıyla birlikte, örgütsel bağlılık kavramı insan kaynaklarına yönelik süreçlerin etkinliğinin bir göstergesi olarak kabul edilmiş ve insan kaynakları yönetiminin odağı olarak görülmüştür (Düzgün ve Marşap, 2018: 792; Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 50). Bu nedenle kavramın örgütte var edilmesi veya yaşatılması için tanımının yapılması, boyutlarının belirlenmesine de özel bir önem verilmesi gerekmektedir.

Örgütsel bağlılık, farklı unsurlar ile tanımlandığı gibi, farklı sınıflandırmalarla da ele alınmış ve çok boyutlu olarak araştırmalara konu edilmiştir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 52; Gül, 2002: 40). Örgütsel bağlılığın çok boyutlu olarak ele alındığı en bilinen çalışmalardan biri Allen ve Meyer (1990) sınıflandırmasıdır (Karaca vd., 2020: 201). Bu sınıflandırmaya göre; çalışanın örgüte bağlılığı psikolojik bağlılıktır ve duygusal (tutumusal) bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde 3 ayrı boyuttan oluşmaktadır (Serinikli, 2019: 917). İşgörenlerin örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmesi ve bunlarla özdeşleşmesi sonucuna bağlı olarak örgütte kalma isteği duyması ve örgüte duygusal anlamda bağlanması duygusal (tutumusal) bağlılığı; örgütten ayrılmanın maliyetini, ekonomik koşulları gözetererek örgütte çalışmaya devam etme zorunluluğu duyması devam bağlılığını; sadakat ve minnet duygularının pekiştirilmesi sonucu ahlaki yönden zorunluluk hissedilmesiyle örgütte çalışmaya devam edilmesi normatif bağlılığı ifade eder. Açıklanan bu alt boyutlar örgütsel bağlılığın birer türü olmayıp, bu kavramı tarif eden temel unsurlardır (Chen ve Francesco, 2003: 504).

Çalışanların görev yaptıkları örgüte olan bağlılıklarının derecesini ifade eden bu kavramın olumlu sonuçları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Örücü vd., 2022: 179):

- Örgütsel bağlılık kurumlara rekabet avantajı sağlamaktadır.
- İş tatminine alternatif bir yapı olarak kabul görmekte, kurumların etkinliğinin önemli göstergesi kabul edilmektedir.
- Örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanlar düşük olanlara nazaran daha yüksek performans sergilemektedirler.

Örgütlerin faaliyetlerine devam edebilmeleri için kritik bir rol üstlenen örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların görev yaptıkları kurumun bünyesinde kalabilmeleri için performanslarında ve üretkenliklerinde artışı desteklemektedir. Bu kavram çalışan ile örgüt arasında örgütten ayrılma ihtimalini azaltan bir bağ yaratmakta, çalışanın da bu bağın etik olduğuna dair inancını kuvvetlendirmektedir (Timur ve Behram, 2021: 138). Örgütlerde rekabet şartlarında dahi başarılı bir şekilde faaliyetlerini sürdüren bağlı çalışanlar, daha az denetlenmeye ihtiyaç duymakta, davranışlarının güvenilir ve samimi olduğu örgüt içi kriz durumlarında kendini göstermektedir (Uludağ, 2018: 177).

Örgütlere bağlılığı arttırmak için bazı ipuçları verilebilir. Öncelikle güçlü ekip çalışması kültürü oluşturularak, sağlıklı bir çalışma ortamı yaratılabilir. Çalışanların farklı geçmişlerden geldikleri göz önünde bulundurulduğunda, olayları algılama ve görme şekillerinin de farklı olacağı düşünülmelidir. Dolayısıyla örgütler, güçlü ekip çalışması kültürü sayesinde uzun vadeli çalışma kültürü uyumu yaratma şansı yakalayabilirler. Çalışanlar işlerinde neyin önemli olduğunu ve en

iyiye nasıl ulaşabileceklerini bilmek istemekte, karşı konulamaz bir geleceğin parçası olmayı arzulamaktadırlar. Bu nedenle çalışanlara hedefleri ve beklentileri net bir şekilde yöneltmek, sahiplenme duygusu hissetmelerine yardımcı olacaktır. Bunun yanısıra çalışanlara örgüt içerisinde olan bitenden haberdar olabilmeleri için söz hakkı tanınması, şeffaf olunması hem kendilerini değerli hissetmelerini sağlayacak hem de aidiyet duygularını arttıracaktır. Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını arttırmanın diğer yolları arasında, işleri farklı ve daha iyi bir şekilde yapma fikri sunduklarında cesaretlerini kırmamak, iyi fikirler üretebilmeleri için onları motive etmek, çalıştıkları örgütün bir parçası oldukları inancını yaşayabilecekleri pozitif bir çalışma kültürü sağlamak yer almaktadır. Ayrıca iyi bir iş etiği çalışanlara kariyer gelişimi yolunda ve örgüt içi performans gösteriminde eşit bir oyun alanı güvencesi sağlayacaktır. Örgüt içi iyi bir performans sergileyen çalışana özverisini ve başarısını takdir etmek amacıyla teşvikler sunmak da yeterli iş bağlılığına erişmelerine yardımcı olacaktır. Bu hususta üzerinde durulması gereken ana konu, örgüte kendini adanmış ve bağlı çalışanların örgüt tarafından değer görmesi gerektiği, bu nedenle örgütlerin derine inerek, çalışanların karşılaştıkları problemleri ve bunların temel nedenlerini bulmaları, çözüme kavuşturmak için gerekli önlemleri almaları gerekliliğidir.

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının kararlara katılım davranışlarını arttırdığı düşünüldüğünde örgütsel bağlılık düzeyini arttırmak adına kararlara katılmaya teşvik edilmelerine yönelik girişimler yapılması önem arz etmektedir. Kararlara katılım davranışının örgütsel bir uygulama haline dönüştürülebilmesi için klasik hiyerarşiye dayanan örgütsel yapılarda değişikliğe gitmek ve bu durumu liderin de desteklediği bir uygulama haline dönüştürmek gerekmektedir. Bu nedenle kararlara katılım davranışının örgüt içi tüm kararların alınmasında uygulanan bir süreç olduğu düşünülerek konuyla ilgili bilgiler ilerleyen başlıkta sunulacaktır.

2.3. Kararlara Katılım Davranışı

Karar vermek, hedeflere ulaşmak amacıyla çeşitli faaliyet ve düşüncelerin takibiyle bilinçli olarak, mevcut seçenekler arasından tercih yapılan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Mcshane ve Glinow, 2005: 112). Benzer şekilde, birden fazla seçenek arasından seçim yapmakla sonuçlanan zihinsel ve bedensel çabanın toplamı olarak da ifade edilebilir (Cihangiroğlu ve diğerleri, 2010: 114).

Kararlar, karar verme sürecini etkileyen faktörlerle birlikte değişkenlik gösterebildiğinden, sonuçlarına göre örgütün stratejik amaçlarına ulaşma ihtimalini etkileyen ve geleceği şekillendiren bir güce ve öneme sahiptir. Kararlar ve karar verme süreci, sadece yönetsel açıdan değil; yaşama dair her alan ve her konuda oldukça büyük önem arz etmektedir (Bursalıoğlu, 2005: 80). Bu nedenlerle, özellikle örgütler açısından karar türleri ve karar verme süreçleri pek çok çalışmaya konu edilmiştir (Rende, 2020: 5). Literatürde “katılımcı karar verme”, “yönetime katılım”, “kararlara katılım davranışı” ve “kararları paylaşma” gibi kavramların benzer amaç ve anlam ile kullanıldığı görülmektedir (Aksay ve Ural, 2008: 434). Bu çalışmada, terim birliği sağlamak adına “kararlara katılım davranışı” kavramlarının kullanılması tercih edilmiştir. Kararlara katılım kavramı için üzerinde mutabakat sağlanmış bir tanımlama yapılamamıştır. Hiyerarşik olarak üst yöneticilerin karar verirken astlarını da karar verme sürecine dâhil etmesi, birlikte karar verme, karar verme yetkisinin birlikte kullanılması veya paylaşılması kararlara katılım süreci içinde değerlendirilmektedir. Kararlara katılım, karar verme sürecine özellikle karardan etkilenen örgüt üyelerinin dâhil edilmesi, sürecin örgüt üyelerince paylaşılması olarak ifade edilmektedir (Cihangiroğlu ve diğerleri, 2010: 114). Benzer şekilde, örgüt üyelerini örgüt amaçlarına ulaşılması için katkı sunmaya ve sorumluluk paylaşmaya yönlendirme, bu yönde motivasyon sağlama, kararlara katılım kavramını açıklayan unsurlar arasında sayılmıştır. Buna göre kararlara katılım davranışının 3 önemli unsuru vurgulanmaktadır. İlk unsur, kararlara katılım davranışının zihinsel ve duygusal içerilmeyi barındıran psikolojik boyutudur. İkinci unsur, örgüt amaçlarına ulaşılması için örgüt üyelerinin karar alma sürecine katkıda bulunmaya yönelik güdülenmesidir. Son unsur ise, kararlara katılım davranışında bulunan örgüt üyelerinin örgütsel hedeflere ulaşma başarısında ya da başarısızlığında sorumluluk üstlenmesi, sorumluluğu kabullenmesidir (Aksay ve Ural, 2008:

435). Scott ve Bruce kişilerin yeni fikirlerin üretilmesi ve uygulanması sürecine ne kadar dâhil olduğunu belirtmek için beş karar verme tarzını ele almıştır (Özgünay, 2022: 68). Bu karar verme tarzları arasında bilinçli ve mantıklı karar verme tarzını öneren rasyonel karar verme, duygusal yönelimleri olan kişilerin sezgisel karar verme tarzı, plansız ve anlık verilen kararları içeren kendiliğinden karar verme, karar verme yeteneğine olan güven eksikliğini ifade eden kaçınan karar verme ve bireyin karar verme sorumluluğunu başkalarına yüklediği bağımlı karar verme tarzı yer almaktadır (Mcshane ve Glinow, 2005: 126).

Kararlara katılım, örgüt üyelerinin örgütle ve örgütün karar mercileri ile bağıni kuvvetlendirmekte, örgüt üyeleri ile örgütü bütünleştirmektedir. Kararlara katılım sayesinde örgüt üyelerinin çıkar ve ihtiyaçları gözetildiğinden, kararlara uyum ve bağlılık sağlanması da kolaylaşmaktadır (Babaoğlan ve Yılmaz, 2012: 1; Mcshane ve Glinow, 2005: 127; Yılmaz, 2021: 42). İşgörenlerin kararlara katılımı endüstriyel demokrasinin önemli bir bileşeni olarak görülmekte, bu sayede buldukları sektörde bir ortak olarak tanınmaktadır. Örgütlerin enformasyon işleme kapasitelerini yükselten bu kavram, çalışanların örgütsel amaçlarını netleştirmeleri açısından da faydalı olarak görülmektedir (Yung vd., 2006). Çalışanlar kararlara katılım sağladıkları takdirde çalışma süreçlerini nasıl uygulayabilecekleri hakkında fikir sahibi olmaktadır. Kararlara katılım çalışanların özsaygı, eşitlik duygusu, kendini ifade edebilme gibi ihtiyaçlarının karşılanmasına yardım etmekte ve dolayısıyla örgüte olan bağlılığı da arttırmaktadır.

İş dünyasının en önemli sorunlarından biri olarak görülen hesap verme kültürünü oluşturmak adına örgütlerde çalışanların elde edilen sonuçlarla ilgili paylarına düşen sorumluluğu almaları için imkân tanınması ve dolayısıyla kararlara katılım için ortam yaratılması gerekmektedir. Bu durumda örgüt stratejilerinin gözden geçirildiği, yeni dönem hedeflerinin tasarlandığı zamanlarda çalışanların değerli fikirlerini almak, takımdaşlığın ve ekip bilincinin en üst seviyeye ulaşmasını sağlayacaktır. Grup kimliği, işbirliği ve koordinasyonun gelişimine imkân tanıyan örgüt içi kararlara katılım, çalışanlara fikirlerini bizzat dile getirme olanağı tanıdığı için grev, iş aksatma, iş yavaşlatma gibi örgüt içi barışı bozacak faaliyetlere de engel olmaktadır. Beden gücünün yanısıra düşünce gücünün de kullanılmasını sağlayan kararlara katılım davranışı ile çalışanlar, kendilerine olan güven duygusunda ve kendilerini gerçekleştirme hususunda artış yaşayacaklardır. İşe yabancılaşmanın da ortadan kalkmasına vesile olacağı düşünülen bu davranış modeli ile çalışanların deneyimleri, bilgileri ve kabiliyetlerini yaptıkları işlere katmaları ve işin anlamlı olduğunu fark etmeleri sağlanacak, böylece daha demokratik bir çalışma ortamı yaratılacaktır.

Liderlerin yeteneklerini ortaya koyarken, ellerindeki bu gücün onları zaman içerisinde örgüt içi değişimi yok eden ve güç zehirlenmesinin önünü açan bir birey haline dönüştürdüğünü ifade eden hubris liderlik kavramının, çalışanların kararlara katılım davranışları üzerindeki negatif etkisinde örgüte olan bağlılıklarının düzenleyicilik rolünü inceleyen bu çalışmada değişkenler arası ilişkileri ele alan literatür taraması aşağıda sunulmuştur.

3. Literatür Taraması

Literatürde hubris liderlik sendromu, kişilerin toplumda yükseltilmiş özgüven ile kendilerini devamlı diğer kişilerden üstün gördüğünü ifade eden narsizm ile ilişkilendirilmiş ve sınırlı sayıda çalışmayla ifade edilmiştir. Lin vd. (2021), Tayvan'daki elektronik şirketlerinde yapmış oldukları çalışmalarında narsist ve hubris liderlik özellikleri taşıyan CEO'ların, örgütlerin faaliyetlerinin büyüme, verimlilik ve değer yaratma odağında gerçekleştiğini ifade eden kurumsal sürdürülebilirlik ve işletmenin amaçlarına ulaşma düzeyini ifade eden firma performansı üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Bu amaçla Taiwan Economic Journal'ın mali kaynaklarından 2013-2018 dönemindeki 1678 firmanın mali tabloları örneklem olarak seçilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde return of assets (ROA) formülü kullanılmıştır. Üst düzey CEO'ların genellikle narsist ve hubristik liderlik özellikleri taşıdıkları varsayımı üzerine, narsist ve hubristik CEO'ların sürekli olarak dikkat çekmek ve takdir edilmek için devamlı fırsatlar arama eğiliminde olmasının sürdürülebilir kalkınma üzerinde olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, hubristik liderlerin bağlamsal uyarılar ve kişilik özellikleri nedeniyle özgüvenlerinin abartılı olması dolayısıyla

yeteneklerini ve performanslarını üst düzeyde kullanmaları sonucu, firma mali performansı üzerinde olumlu etkiler doğurduğu ifade edilmiştir (Lin vd., 2021:9). Garrido (2021) tarafından Portekiz’de gerçekleştirilen çalışmada, karanlık üçlü (hubris, narsist ve makyavelist) etkili liderlerin, bireylerin hissi olarak örgüte bağlandığını, örgütle özdeşleştiğini ve kendi istekleri ile örgütte kaldıklarını ifade eden duygusal örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmada linkedin, facebook ve whatsapp gibi sanal platformlar üzerinden 130 katılımcıya anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, karanlık üçlü etkili liderlerin örgütsel bağlılığı etkilediği görülmüştür (Garrido, 2021: 7-8). Asad ve Smith ise 2020 yılında 500 firmanın 392 yöneticisiyle yapmış olduğu çalışmada hubris liderlik, narsizm ve güç ilişkisini ele almıştır. Çağdaş yönetim uygulamalarında kibirli ve narsist yapıda liderlerin çoğunlukta olduğunu, liderlerin bu konuma gelene kadar hangi aşamalardan geçtiklerini ve hangi uygulamaları kötüye kullandıklarını tespit etmenin önemini vurgulamışlardır. Bu yapıda liderlerin güçlerini bazen verimli işler için bazı durumlarda da tehlikeli durumlarda kullandıklarını, örgütleri karmaşaya sürüklediklerini, kurumsal imajın kötü algılanmasına neden olduklarını açıklamışlardır. Yıldırım (2020) ise literatürde narsizm ve hubris liderlik sendromu ilişkisini amaçlayan çalışmaların sayısının oldukça az olduğunu ve bu iki kavram arasındaki ilişkinin oldukça önemli sayıldığını ifade eden bir araştırma hazırlamıştır. Araştırmanın sonucunda narsist ve hubris yapıda olan liderlerin olumsuz davranışlarının kontrol altına alınması, örgüt iklimine, başarısına ve sağlığına olumsuz etkiler yaratabileceği hususuna dikkat edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Literatürde bazı çalışmalarda hubris liderlik toksik liderlik adı altında ele alınmıştır. Yalçınsoy ve Işık (2018), çalışmalarında toksik liderlik ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisini araştırmışlardır. Bu amaçla Bitlis’te faaliyet gösteren üç tekstil işletmesinde çalışan 179 çalışana anket uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analiz sonuçlarına göre, toksik liderliğin değer bilmezlik, çıkarıcılık ve olumsuz ruhsal durum alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönlü, işten ayrılma niyeti arasında olumlu ilişkiler bulunmuştur. Sonuç olarak, toksik liderliğin genel anlamda çalışanın örgütüne karşı olan sadakatini ve örgütünün başarılı olabilmesi için gösterdiği gayreti belirten örgütsel bağlılığın etkisini en aza indirdiği ve çalışanın örgütü fiilen terk etme düşüncesini ifade eden işten ayrılma niyetinin etkisini ise yükselttiği ifade edilmiştir (Yalçınsoy ve Işık, 2018: 1019).

Literatürde örgütsel bağlılık ve kararlara katılım ile ilgili çalışma örneklerinde iki değişken arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Köse ve Gül (2022) tarafından Şırnak ilinde görev yapan 1189 öğretmenle gerçekleştirilen çalışmada karar verme sürecine katılım arttığı zaman öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının da arttığı tespit edilmiştir. Köylü ve Gündüz (2019) Samsun ilinin Bafra ilçesinde çalışan 544 öğretmenle gerçekleştirdiği çalışmada öğretmenlerin kararlara katılım düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da artacağı sonucuna ulaşmıştır. Salah ve Anitha (2021) tarafından Yemen’de bulunan bir teknoloji firmasında çalışan 120 personelle gerçekleştirilen çalışmada kararlara katılım davranışı ile örgütsel bağlılığın üç boyutu arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Başyigit (2009) öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Ankara’nın Sincan ilçesinde görevli 321 öğretmenle bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Başyigit, 2009: 3-4).

Örgütlerde çalışanlar ve yönetim arası ilişkiler ele alındığında sosyal mübadele olgusu ön plana çıkmaktadır. Taraflar arası bir şeylerin alınması ve karşılığında bir şeyin verilmesi olarak tanımlanan mübadele, sunan ve sunulan kişilerin varlığı ve de etkileşimi ile gerçekleşmektedir. Sosyal mübadele kuramına göre bireylerin karşılıklı davranışları ödül beklentisi ile güdülendiği için, çalışanlar ile yönetim arasında fayda-maliyet hesabı yapılmakta ve bu hususa göre davranışlar netleşmektedir. Dolayısıyla örgüt çalışanları sergileyecekleri pozitif davranışlara yani maliyete karşılık kendilerine bazı getiriler yani faydalar elde etmek isteyeceklerdir (Yıldız, 2017: 109). Yukarıda belirtilen kavramsal çerçeve, literatür taraması ve kuram ışığında oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H₁: Hubris liderliğin kararlara katılım davranışı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₂: Hubris liderliğin kararlara katılım davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın düzenleyici etkisi vardır.

4. Araştırmanın Yöntemi

4.1. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmanın verileri anket yolu ile elde edilmiştir. Verilerin toplanması amacıyla Kararlara Katılım Davranışı, Örgütsel Bağlılık, Hubris Liderlik Ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anketler, güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları daha önce yapılmış ölçeklerdir. Çalışanların kararlara katılım düzeylerini ölçmek amacıyla Stale ve Vogel (1997) tarafından geliştirilen, Cihangiroğlu (2009) tarafından Türkçe çeviriş yapılan 10 soruluk ölçek kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen, Gürkan (2006) tarafından Türkçe çeviriş yapılan 23 soruluk ölçekten yararlanılmıştır. Hubris liderlik algısını ölçmek için Tutar ve Nacar (2022) tarafından geliştirilen 12 soruluk ölçekten yararlanılmıştır. Demografik sorular hariç, iki ölçekte çalışanların ifadelerine katılım düzeyleri 5'li Likert Ölçeği ile hazırlanmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum ... 2=Kesinlikle Katılıyorum). Anket formunda toplam 47 soru bulunmaktadır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın anakütlesini Balıkesir ve Bursa illerinde bulunan 3,4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan 20.000 personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 460 otel çalışanı oluşturmaktadır. Belirtilen formül neticesinde örneklemin evreni temsil ettiği görülmektedir (Bartlett vd., 2001: 45).

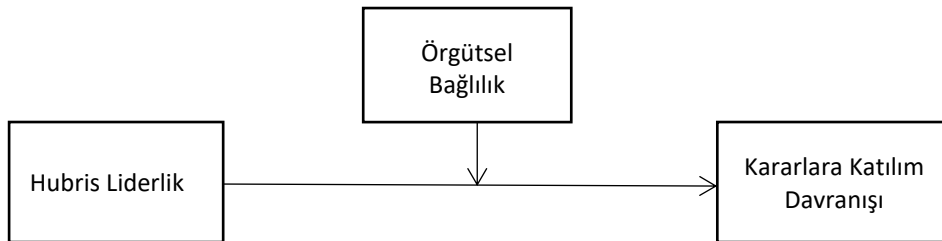
$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{20.000}} = 378 \quad n_0 = \frac{1.96^2 \times 0.5^2}{0.05^2} = 384,1$$

Anket çalışmasını uygulayabilmek için Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 2022-10 toplantı nolu ve 05.12.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

4.3. Araştırmanın Modeli

Söz konusu araştırmanın modeli aşağıda sunulmuştur:

Şekil 1: Düzenleyicilik Modeli



5. Bulgular

5.1. Frekans Analizi

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet ve medeni durumları ile ilgili bilgileri belirten frekans analizi tablosu aşağıda sunulmuştur;

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan kadın personel sayısının 157 (%34,1), erkek personel sayısının 303 (%65,9) olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarının çoğunlukla 259 kişi ile evli olduğu (%43,7) belirlenmiştir.

Tablo 1: Frekans Analizi Bulguları

Değişken	Alt Gruplar	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	157	34,1
	Erkek	303	65,9
Medeni Durum	Evli	259	43,7
	Bekâr	201	56,3

5.2. Güvenilirlik Analizi ve KMO Değerleri

Sosyal bilimlerde ölçeklerin tutarlı ölçüm yapıp yapmadığı, ya da ölçek maddeleri arasında tutarlılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmaktadır. Güvenilirlik analizi ile bir ölçüm aracının ne kadar tutarlı ölçüm yaptığı görülmektedir. İç tutarlılığın ölçüsü olarak kabul edilen alfa değeri maddelerin homojen yapılarını belirlemek amacıyla kullanılır. Alfa katsayısı yüksek olan ölçekte bulunan maddelerin tutarlı yapıda olduğu, aynı özelliği hesapladıkları söylenebilir. Dolayısıyla tablo 2'deki değerler $0,80 < \text{Alfa} < 1,00$ aralığında olduğu için yüksek güvenilirlik olduğu söylenebilir.

Tablo 2: Cronbach's Alfa ve KMO Değerleri

Değişken	Alfa	İfade sayısı	Ortalamalar	KMO	Ki Kare	Sig.
Hubris Liderlik	,908	12	2,85	,955	4584,570	,000
Örgütsel Bağlılık	,915	23	3,20	,941	7285,556	,000
Kararlara Katılım	,853	10	3,61	,883	3733,575	,000

Tablo 2 incelendiğinde ölçek maddeleri arasındaki iç tutarlılık değerinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Alfa katsayısı 0,70 değerinin üstünde olduğu için ölçeklerin güvenilir olduğu kabul edilmektedir.

5.3. Normallik Analizi Değerleri

Araştırma kapsamındaki değişkenlerin dağılım biçimlerini ortaya çıkarmak, yapılarının anlaşılır hale gelmesini sağlamak için önem arz etmektedir. Bu dağılım biçimleri çarpıklık ve basıklık hesaplamasıyla tespit edilebilir. Dolayısıyla normalli testinin amacı bir veri dizisinin normal dağılıma uygunluk iyiliğinin incelenmesidir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 212).

Tablo 3: Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişken	Çarpıklık	Basıklık
Hubris Liderlik	,366	-,885
Örgütsel Bağlılık	-,267	-,588
Kararlara Katılım	-,547	,317

Tablo 3'te görüldüğü üzere değerler -1,5 ve +1,5 aralığında yer aldığı için değişkenlerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 240).

5.4. Değişkenler Arası İlişkiler

Korelasyon analizi iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkilerin yönünü ve derecesini araştırma amacıyla yapılmaktadır. Değişkenler arasında var olan ilişkinin kuvvetini göstermek amacıyla yapılan korelasyon analizinde korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değişen değerler almaktadır. İki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ifade eden korelasyon bu değişkenler arasında oluşan neden-sonuç ilişkisini açıklamaya yardımcı olmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 260).

Tablo 4'te verilen korelasyon analizinin sonucunda kararlara katılım davranışı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki (N:460 0,509), kararlara katılım davranışı ile hubris liderlik arasında negatif bir ilişki (N:460 -0,398), örgütsel bağlılık ile hubris liderlik arasında negatif bir ilişki (N:460 -0,644) olduğu görülmüştür.

Tablo 4: Korelasyon Analizi Değerleri

Değişkenler	KKD	OB	HL
Kararlara Katılım(KKD)	1		
Örgütsel Bağlılık(OB)	,509**	1	
Hubris Liderlik(HB)	-,398**	-,644**	1
N= 460 **p<0,01			

5.5. Hubris Liderliğin Kararlara Katılım Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Düzenleyici Rolü

Biçimleyici değişken olarak da bazı kaynaklarda isimlendirilen düzenleyici değişken, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini etkileyen değişkendir. Düzenleyici değişken farklı değerler aldığı zaman, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve şiddeti etkilenmekte, düzenleyici değişkenin durumsal etkiye sahip olduğu söylenmektedir. Düzenleyici değişken bağımsız değişkenin bağımlı değişkenle hangi durumda ilişkili olduğunu belirlemekte, aralarında ne zaman bir ilişki olduğunu da ifade etmektedir. Dolayısıyla düzenleyici regresyon analizi için, bir bağımlı değişkenin üzerindeki bağımsız değişkenin etkisinde üçüncü bir değişkenin bu etkinin şiddetini arttırıp arttırmadığını ortaya koyan analiz olduğu ifade edilebilir. Kullanılan etkileşimsel terim (XM) arttırıcı, azaltıcı veya karşıt yönde olabilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 290).

Tablo 5: Hubris Liderliğin Kararlara Katılım Davranışı Üzerindeki Etkisi

	B	Std. Hata	Beta	t	R	R ²	Sig.
Sabit	4,581	,108		42,327			,000
Hubris Liderlik	-,336	,036	-,398	-9,285	,398	,158	,000

Bağımlı Değişken: Kararlara Katılım Davranışı

Tablo 5'te ifade edilen regresyon analizinin neticesinde hubris liderliğin kararlara katılım davranışı üzerinde negatif ve olumlu etkiye sahip olduğu görülmektedir (B= -0,398 p=,000). Elde edilen bu sonuç, çalışanların öz değerlendirmesi eksik, zayıf muhakeme yeteneği olan, başarıları olduğundan fazla abartılan, diğerlerinin tavsiyelerini küçük gören ve önemsemeyen kibirli liderlere sahip oldukları zaman örgüt içi kararlara katılım gösteremediklerini ifade etmektedir. Bu sonuca göre H₁ hipotezi kabul olmuştur. R² değeri incelendiğinde ise kararlara katılım davranışındaki değişimlerin %15'inin liderin hubris liderlik özelliğine bağlı olduğu söylenebilir. Elde edilen bu sonuç Yalçınsoy ve Işık (2018) tarafında hazırlanan araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada kibirli liderlik sendromu toksik liderlik olarak ele alınmış, Bitlis ilinde bulunan bir tekstil firmasının 178 çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlerin sonucunda iki değişken arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 6: Regresyon Modeli Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Sig.
1	,517	,267	,264	83,342	,000
2	,526	,277	,272	58,257	,000

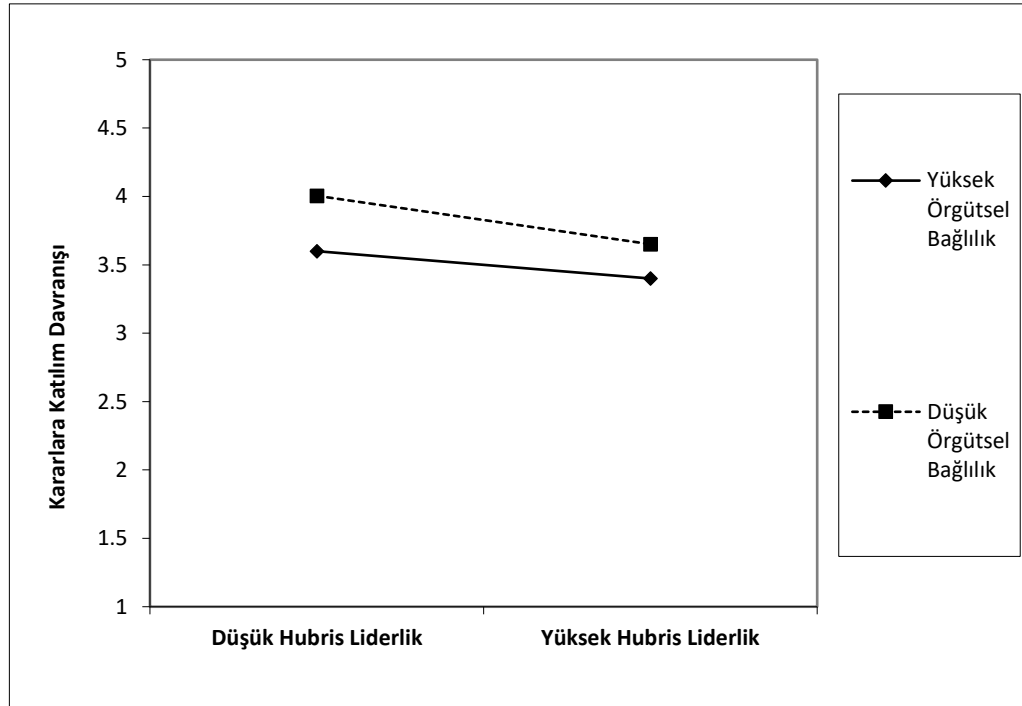
Tablo 7: Hiyerarşik Regresyon Analizi Değerleri

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar		
	B	Std. Hata	Beta	t	Sig.
1(Sabit)	3,619	,029		124,091	,000
Zscore(ÖB)	,315	,038	,431	8,240	,000
Zscore(HL)	-,088	,038	-,120	-2,294	,022
2(Sabit)	3,570	,035		101,668	,000
Zscore(ÖB)	,328	,038	,449	8,550	,000
Zscore(HL)	-,100	,038	-,137	-2,605	,009
Etkileşim	-,077	,031	-,104	-2,488	,013

Bağımlı Değişken: Kararlara Katılım Davranışı

Tablo 7 incelendiğinde birinci grupta modele girilen değişkenlerden örgütsel bağlılık ($B=0,315$ $p<0,05$) ve hubris liderliğin ($B=-0,088$ $p<0,05$) kararlara katılım davranışı üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. İkinci grupta modele girilen etkileşimsel terimle birlikte örgütsel bağlılık ($B= 0,328$ $p<0,05$), hubris liderliğin ($B=-0,100$ $p<0,05$) ve etkileşimsel terimin ($B=-0,077$ $p<0,05$) kararlara katılım davranışı üzerinde anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre hubris liderliğin kararlara katılım davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın düzenleyici etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmış ve H_2 hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 6'da yer alan modellerdeki R^2 değerlerine bakıldığında birinci modele girilen değişkenlerin bağımlı değişkenin %26'sını, ikinci modele girilen değişkenlerin ise bağımlı değişkenin %27'sini açıkladığı görülmektedir. Literatürde üç değişkenin birlikte yer aldığı araştırma örneği bulunmamaktadır. Ancak Köylü ve Gündüz (2019) tarafından Bafra ilçesinde görev yapan 544 öğretmen ile yapılan çalışma örgütsel bağlılığın çalışanların kararlara katılımını arttırdığını ifade etmektedir.

Şekil 2: Düzenleyicilik Modeli



6. Sonuç

Bu çalışmada otel işletmelerinde hubris liderlik algısının kararlara katılım davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın düzenleyici rolü tespit edilmiştir. Regresyon analizleri ele alındığında hubris liderliğin kararlara katılım davranışını azalttığı görülmektedir. Hiyerarşik regresyon analizi incelendiğinde ise örgütsel bağlılığın analize eklendiğinde hubris liderliğin olumsuz etkilerini azalttığı, çalışanın kararlara katılımını arttırdığı görülmektedir. Örgütlerde çalışanlar kararlara ne kadar katılım gösterirse bağlılık düzeyleri artacak, kararları benimseyerek, destekçisi olacaklardır. Kararı uygulayacak kişiler bu sürece katılım duygusuyla güdülenirken, çalışanlar örgütlerini sahiplenecek, aidiyet duyguları da artacaktır. Alınan kararlarda bireysel katkısının olduğuna inanan çalışan, kararlara karşı koymayarak, daha verimli çalışacaktır. Ancak örgütlerde liderlerin olumsuz yaklaşımları güvene, bağlılığa ve örgütün işleyişine zarar verecek, liderlerin kişisel çıkarları örgütün çıkarlarının önüne geçecektir. Bu durumda örgütlerde bağlılığı arttırmak için dikkat edilmesi gereken hususlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Çalışanlara davranışları açısından özgürlüğe sahip oldukları hissi verilmeli, böylece bağlılık duygularının derinleşeceği göz önünde bulundurulmalıdır.

- Çalışanların kararlara katılımına yardımcı olmak amacıyla örgütsel bağlılık düzeylerini değerlendirmek gerekmektedir. Dolayısıyla örgüt içerisinde hangi stratejilerin etkili olduğunu anlamak ve mevcut taahhüt seviyelerini belirlemek çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin artışına imkân tanıyacaktır.
- Katılımcı yönetim anlayışıyla çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara dâhil olmaları ve bağlılıklarını arttırmaları için imkân sağlanmalıdır. Özellikle çalışan sayısının fazla olduğu otel işletmelerinde bu husus için çalışan temsilcileri seçilmelidir.
- Çalışanların kendilerini görev yaptıkları örgütün bir parçası gibi hissetmeleri için imkân tanınması gerekmektedir. Bu durum aidiyet duygusunun artmasına ve diğer bireyler tarafından saygı duydukları inancının yayılmasına yardımcı olacaktır. Çalışanlar ekip odaklı bir atmosfer ile çalıştıkları örgütle özdeşleşmekte, örgütlerinin başarılarına katkı sunma isteklerinde artış yaşanmaktadır.
- Çalışanlara görev yaptıkları örgütün amaçlarını ve değerlerini anlayabilecekleri ve ilişki kurabilecekleri bir dilden aktarmak, örgütün hedef ve değerleriyle duygusal bağ hissetmelerini sağlayacak, bağlılığı ve başarısı artan çalışan da işine daha fazla ilgi duyacaktır.
- Personelin taleplerinin yönetim tarafından belirlenmesi, bu talepleri tatmin etmeye yönelik girişimlerde bulunulması örgütsel bağlılık ve performans artışı açısından önem arz etmektedir.
- Çalışanların başarılarını ödüllendirmek, örgüt içi memnuniyeti ve bağlılıklarını arttırmaya yardımcı olabilir.
- Örgütlerde tüm çalışanlar yönetim için aynı değere sahip olmalıdır. Çalışanlar yönetime güven duymalı, birey olarak onlarla kolaylıkla iletişim kurulmalı, sevildiğini ve saygı gördüğünü hissetmelidirler.
- Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını arttırmanın bir diğer yolu görev yaptıkları örgütle dürüst bir ilişkileri olduğunu hissetmeleridir. Açık iletişim politikalarının izlenmesi, geri bildirim için fırsatlar tanınması bu sürece katkı sağlayacak, bağlılığı artan çalışan örgütüne saygı duymaya başlayacaktır.

Örgütlerin verimliliklerinin ve üretkenliklerinin artışına katkı sağlayan en önemli etken çalışanların sahip oldukları örgütsel bağlılıktır. Çalışanlar duygusal anlamda örgütlerine bağlı olduklarında hem üretken olurlar hem de örgütler amaçlarına daha kolay erişebilirler. Çalıştığı örgüte olan bağlılığı yüksek olan kişiler, güçlü bir işte kalma arzusuyla görev yaptıkları örgüt için fedakârlık yapmaya istekli olmaktadır. Hubris liderlik, kararlara katılım davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisinin belirlendiği bu çalışmada hubris liderlik ile ilgili hem uygulayıcılara hem de araştırmacılara farkındalık oluşturmak, konuya dikkat çekmek ve örgütsel bağlılığın önemini vurgulamak hedeflenmiştir. Bu nedenle literatürden ve analiz sonuçlarından yola çıkılarak, liderlerin kibirli taraflarının nasıl yönetilebileceği üzerinde durulmuş, çalışanların kararlara katılımının sağlanması için örgüte olan bağlılıklarının önem arz ettiği ifade edilmiş, ileride bu konuyu ıreleyecek araştırmacılara tavsiyeler sunulmuştur.

Kaynakça

- Aksay, O. ve Ural, A. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Okulla İlgili Kararlara Katılımı. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 433-460.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Asad, S. ve Sadler-Smith, E. (2020). Differentiating leader hubris and narcissism on the basis of power. *Leadership*, 16(1), 39-61.
- Babaoğlan, E. ve Yılmaz, F. (2012). İlköğretim Okullarında Karara Katılma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 1-12.

- Bartlett, J.E., Körtlik, J.W. ve Higgins, C.C. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size In Survey Research. *Information Tecnology, Learning and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Başıyigit, F. (2009). Öğretmenlerin Karar Alma Sürecine Katılım Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlişkisi. (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bursalioğlu, Z. (2005), Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: Pegem Yayınları.
- Chen, Z.X. ve Francesco, A.M. (2003). The Relationship Between The Three Components Of Commitment and Employee Performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490-516.
- Cihangiroğlu, N. (2009). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri Olarak Örgütsel Adalet ve Kararlara Katılım. (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Cihangiroğlu, N., Naktiyok, A., Şahin, B. ve Demir, C., (2010). Askeri Doktorların Kararlara Katılım Tutumları Üzerine Bir Araştırma. *TAFF Prevente Medicine Bulletin Dergisi*, 9, 113-122.
- Düzgün, M. S. ve Marşap, A. (2018). Performans Değerlendirme Ve Ücret Uygulamalarına İlişkin Algının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi*, 25(3), 787-810.
- Garrido, T. Á. (2021). Supervisors' Dark Triad Impact On Affective Organizational Commitment And Satisfaction With Supervisors. (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*). De Lisboa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Portekiz.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 1, 37-55.
- Güngör, İ.H., Ekşi H. ve Arıca O.T., (2012). Genç Yetişkinlerde Değer Tercihlerinin Narsistik Kişilik Özellikleri Yordaması. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(2), 1271-1290.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Gürdoğan, A. (2018). Liderlik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık. İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Gürkan, G. Ç. (2006). Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Karaca, M., Bayram, A. ve Harmancı, Y. (2020). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (1), 199-208.
- Köse, H. S. ve Gül, İ. (2022). Öğretmenlerin Karar Sürecine Katılımı İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Milli Eğitim Dergisi*, 51 (235) , 2297-2318.
- Köylü, D. ve Gündüz, Y. (2019). Öğretmenlerin Karar Alma Sürecine Katılım Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik İyi Oluş İle İlişkisi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15) , 279-299.
- Lin, F., Lin, S. W. ve Fang, W. C. (2022). Impact Of CEO Narcissism And Hubris On Corporate Sustainability And Firm Performance. *The North American Journal of Economics and Finance*, 59, 1-13.
- Mcshane, S. L. ve Von Glinow, M. A. (2005). Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution, New York: McGraw Hill Companies.

- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Review*, 1 (1), 61-89.
- Nacar, E. ve Tutar, Ö. F. (2022). Sporda Kibir (Hubris) Sendromu; Ölçek Geliştirme Çalışması. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 51-59.
- Orhan, S., Gümüş, M. ve Kızılkaya, E. (2021). Hubris Sendromu: Bir Grupta Birinin Statüsünü Aşırı Değerlendirmenin Tehlikeleri. *New Era International Journal Of Interdisciplinary Social Researches*, 6(9), 88-107.
- Owen D. (2006). Hubris and Nemesis in Heads of Government. *J R Soc Med*. 99, 548-551.
- Owen, D. ve Davidson, J. (2009). Hubris Syndrome: An acquired personality disorder? A study of US presidents and UK prime ministers over the last 100 years. *Brain*, 132, 1396-1406.
- Örücü, E., Tokyay, M. ve Hasırcı, I. (2022). İş Motivasyonu-Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması. *Akademik Hassasiyetler*, 9(18) , 177-198.
- Özgünay, P. (2022). Çevik Liderlik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Kararlara Katılımın Aracılık Rolüne İlişkin Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Rende, B. (2020). Beyaz Yakalı Çalışanlarda Kararlara Katılımın Rol Stres Kaynaklarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Russell, G. (2011). Psychiatry And Politicians: The 'Hubris Syndrome'. *Psychiatrist*, 35, 140-145.
- Sadler-Smith, E., Robinson, G., Akstinaite, V. ve Wray, T. (2018). Hubristic leadership: Understanding the hazard and mitigating the risks. *Organizational Dynamics*, 48(2), 8-18.
- Salah, S. ve Anitha, S. (2021). The Impact of Participative Decision-Making on Organizational Commitment: A Study Among Employees of Mobile Telecom Companies in Yemen. *Journal of Advanced Research in Economics and Administrative Sciences*, 2(3), 75-88.
- Serinikli, N. (2019). İş Stresinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(4), 915-928.
- Stale, R. N. ve Vogel, R. E. (1997). Participative Management and Correctional Personal: A Study of the Perceived Atmosphere For Participation in Correctional Decision Making and its Impact on Employee Stres and Thoughts About Quitting. *Journal of Criminal Justice*, 25(5), 397-408.
- Sundermeier, J. (2021). Toward A Comprehensive Perspective On Hubristic Leadership—An Aggregation Of Cross-Disciplinary Evidence And Roadmap For Future Research. *European Management Journal*. 40(30), 1-11.
- Sürücü, L. ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal Of Management and Administration*, 2(3), 49-65.
- Timur, A. ve Kartaltepe Behram, N. (2021). İşveren Markası Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracıl Rolü: Sosyal Kimlik Kuramı Bağlamında Bir Araştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (1) , 135-150.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 171-193.
- Uslu, O. (2021). Karanlık Liderlik Tarzları: Kavramsal Bir Değerlendirme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 901-924.

- Uysal, Ş. A. ve Çelik, R. (2018). Sağlık Meslek Gruplarında Hubris Sendromunun Varlığına İlişkin Keşfedici Bir Çalışma. 17. ÜİK Özel Sayısı, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 103-118.
- Yalçınsoy, A. ve Işık, M. (2018). Toksik Liderlik İle Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(3), 1016-1025.
- Yıldırım, A. (2020). İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Kişiliğin Karanlık Yönü: Narsizm ve Hubris Sendromu. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 12(2), 267-276.
- Yılmaz, T. (2021). Çalışanların Stratejik Kararlara Katılımlarının Motivasyon Ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.
- Yung, KL, Ko SM, Kwan, FY, Tam, H. K., Lam, C. W., Ng, H. P. ve Lau, K. S. (2006). Application of Function Deployment Model in Decision Making for New Product Development. *Concurrent Engineering*. 14(3), 257-267.
- Zeitoun, H., Nordberg, D. ve Homberg, F. (2019). The Dark And Bright Sides Of Hubris: Conceptual Implications For Leadership And Governance Research. *Leadership*, 15(6), 647-672.

REGULATORY ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE EFFECT OF HUBRISTIC LEADERSHIP PERCEPTION ON PARTICIPATIVE DECISION MAKING BEHAVIOUR: A RESEARCH ON HOTEL ENTERPRISES

Extended Abstract

Aim: The aim of this research is to determine the moderator role of the organizational commitment of the employees in the effect of hubristic leadership, which is also known as the arrogant leadership syndrome in the literature, on the behavior of participation in decisions. When the literature is examined, the main reason for the research is that there is no study in which all three variables are included, and that recommendations will be given to increase participation in decisions and commitment to the organization.

Method(s): The data of the research were obtained by the questionnaire technique. In order to collect data, Behavior of Participation in Decisions, Organizational Commitment, Hubristic Leadership Scales were used. A scale of 10 questions developed by Stale and Vogel (1997) and translated into Turkish by Cihangiroğlu (2009) was used to measure the level of participation of employees in decisions. To measure organizational commitment levels, a 23-item scale developed by Meyer and Allen (1991) and translated into Turkish by Gürkan (2006) was used. A 12-question scale developed by Tutar and Nacar (2022) was used to measure Hubristic leadership perception. Except for demographic questions, the level of participation of the employees in the two scales was prepared with a 5-point Likert Scale. The population of the study consists of 20,000 personnel working in 3,4 and 5 star hotels in the provinces of Balıkesir and Bursa. The sample of the research consists of 460 hotel employees.

Findings: As a result of the simple regression analysis, it was determined that hubristic leadership perception had a negative and significant effect on the behavior of participative decisions making. As a result of the hierarchical regression analysis carried out to determine the regulatory effect of organizational commitment, it was determined that the organizational commitment of employees has a regulatory role in the effect of hubristic leadership perception on participative decision making.

Conclusion: While the people who will implement the decision are motivated by the sense of participation in this process, the employees will own their organizations and their sense of belonging will increase. In this case, the points to be considered in order to increase commitment and participation in decisions in organizations and to reduce the negative approaches of the leader can be listed as follows. Employees should be given the feeling that they have freedom in terms of their behavior, so it should be taken into account that their sense of commitment will deepen. Employees should be provided with the opportunity to be included in the decisions that concern them, with a participatory management approach. Especially in hotel businesses where the number of employees is high, employee representatives should be selected for this issue. It should be ensured that participation in decisions practices are far from being a showcase-oriented practice, but in a structure that appeals to the entire organization. Leaders should design decision-making systems in order to increase the participation of employees in decisions, and for this they should be included in certain training programs. Leaders should take decisions without prejudice, consistent with ethical rules, and announce them to their staff. Determining the demands of the personnel by the management and taking initiatives to satisfy these demands are important in terms of organizational commitment and performance increase. All employees in organizations should have the same value for management. Employees should trust management, communicate easily with them as individuals, and feel loved and respected. In order to prevent the negative leadership syndrome, a supervisory mechanism should be established while leaders fulfill their responsibilities, a transparent communication environment within the organization should be created, and environmental elements that serve the individual

interests of the leader should be eliminated. Leaders' participation in daily activities in organizations will prevent abuse of office. One of the most important issues that will prevent the leader from misusing his power is to focus on performance, efficiency and customer service instead of satisfying the leader by making changes in the business culture. When people from outside are included in the decision-making processes in organizations, more objective results will be obtained and situations such as internal corruption will be prevented.



LİMAN İŞLETMELERİNİN DİJİTALLEŞME DÜZEYLERİNİN BÜTÜNLEŞİK BİR MODELLE DEĞERLENDİRİLMESİ

Murat YORULMAZ¹, Yusuf BAYKAN²

Öz

Bilim ve teknolojiadaki gelişmeler, her sektörü olduğu gibi denizcilik sektörünü de bu gelişmelere ayak uydurmak ve dönüşmek zorunda bırakmıştır. Bu çalışma, deniz taşımacılığının ve tedarik zincirinin önemli unsurlarından liman işletmelerinin dijitalleşme düzeylerini, dijitalleşme düzeylerini etkileyen faktörleri ve dijital dönüşüm sürecinde bu faktörleri iş hayatına entegre edebilen liman terminal türlerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Liman ve terminallerin dijitalleşme düzeylerini belirlemek amacıyla limancılık sektöründeki uzmanların ankette yer alan görüşlerine dayanılarak, çok kriterli karar verme yöntemlerinden BAHP, ARAS ve PROMETHEE tekniklerinin yer aldığı bütünlük bir model kullanılmıştır. BAHP ile belirlenen kriter ağırlıklarının ARAS ve PROMETHEE yöntemlerine uygulanması sonucunda, her iki teknik de dijitalleşme düzeyi en yüksek terminal türünün konteyner terminalleri olduğunu göstermektedir. Ayrıca, BAHP sonucunda elde edilen verilere göre liman işletmelerinin dijitalleşme sürecinde finansal yeteneklerini geliştirmeleri, yeni teknolojileri kullanma becerisine sahip olmaları ve dijitalleşmeye yönelik organizasyonlar üzerine yoğunlaşılması gerekliliği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Denizcilik, Dijitalleşme, BAHP, ARAS, PROMETHEE, Liman İşletmeleri
JEL Sınıflandırması: Q55, R49, C49

EVALUATION OF DIGITALIZATION LEVELS OF PORT OPERATIONS WITH AN INTEGRATED MODEL

Abstract

Advances in science and technology have forced the maritime industry to adapt and transform, as other industries. This study was executed to specify the digitalization levels of port operators, which are important elements of maritime transport and supply chain, factors affecting their digitalization levels and port terminal types that can integrate these factors into business life in digital transformation process. To determine the digitalization levels of ports and terminals, an integrated model including BAHP, ARAS and PROMETHEE techniques, which are multicriteria decision-making methods, was used based on the opinions of experts in the port sector in the survey. As a result of the application of the criteria weights determined by BAHP to the ARAS and PROMETHEE methods, it shows that the terminal type with the highest digitalization level in both techniques is the container terminals. In addition, according to the data obtained as a result of BAHP, it was concluded that port operators need to develop their financial capabilities in digitalization, have the ability to use new technologies and focus on organizations for digitalization.

Keywords: Maritime, Digitalization, BAHP, ARAS, PROMETHEE, Port Operation
JEL Classification: Q55, R49, C49

¹Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümü, murat.yorulmaz@kocaeli.edu.tr, ORCID:0000-0002-5736-9146

²Yüksek Lisans, Kocaeli Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümü, yusufbaykan1988@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7901-2500

1. Giriş

Dünyada küreselleşmenin etkisi ve teknolojinin hayatımıza hızla girişiyle insanlar taleplerine mesafe kavramı olmaksızın ulaşabilmektedir. Deniz yolu ticareti, taşınacak malın alternatiflerine göre yüksek miktarda taşınma kapasitesi ile tek seferde ve düşük maliyetle taşınmasına olanak sağlaması avantajıyla tercih edilmektedir. Bu nedenle, tedarik zincirinin önemli paydaşlarından olan liman ve liman işletmeleri, ülkeler ve Dünya ekonomisi için önemli unsurların başında gelmektedir. Uluslararası Denizcilik Örgütü'ne göre dünya ticaretinin büyük ölçüde deniz yolları ile gerçekleşmekte ve gelecekte bu rakamların artış göstereceği öngörülmektedir. Aynı zamanda T.C Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı verilerine göre, 2003 yılında elleçlenen yük miktarı 190 milyon ton iken 2021 yılında ithalat ve ihracat toplamı olarak 526 milyon tonluk yük elleçlenmesi yapılması (T.C. Ulaştırma Bakanlığı Raporu, 2021) bu artışın bir göstergesi olarak liman ve liman işletmelerinin önemini ortaya koymaktadır.

Elleçlenen yük miktarlarındaki artış, yapılacak olan operasyonel süreçlerdeki hata payının minimize edilmesini ve süreçlerde zamandan tasarruf sağlanmasını gerektirmektedir. Bu durumda liman işletmeleri için teknoloji, olmazsa olmaz bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Daha kısa zamanda, daha çok yükü, daha az maliyet ve minimum hata ile yüklemek ve operasyonlarını yürütmek isteyen işletmeler, dijitalleşmeye ayak uydurmak için yüksek maliyetlerin altına girmektedir. Kısa vadede maliyet olarak göze çarpan bu rakamlar, uzun vadede firmaların büyüme ve tercih edilme sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır. Dijitalleşmenin önemini farkında olan işletmeler, teknolojik adımları takip etmekte ve yeni teknolojileri liman işletmelerine entegre etmektedir. Yeni nesil teknolojiler, büyük veri, yapay zekâ kullanımına yer veren liman işletmelerinde, Endüstri 4.0 ile hayatımıza giren yeşil liman uygulamaları ve otonom sistemler de görülmeye başlanmıştır.

Bu çalışmanın amacı, liman işletmelerinin dijitalleşme düzeyleri, dijitalleşme düzeylerini etkileyen faktörleri ve dijital dönüşüm sürecinde bu faktörleri iş hayatına entegre edebilen liman terminal türlerini belirlemektir. Bunun yanısıra, liman işletmelerinin hizmet standartlarını iyileştirmek için ihtiyaç duydukları dijitalleşme süreci analiz edilerek, liman işletmelerinde dijital dönüşümün sağlıklı gerçekleştirilmesini sağlayacak stratejilerin belirlenmesi ve yol haritasının oluşturulması hedeflenmiştir. Bu çalışma, Türkiye limanlarında çalışan uzmanlardan elde edilen verilerden yararlanarak, limanların dijitalleşme düzeyinin belirlenmesinde etkili olan faktörlerin önem düzeylerini ortaya koymaktadır. Limanlara yönelik literatürde çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Taş vd. (2021:19) limanlara yönelik çevresel sürdürülebilirlik performansının değerlendirilmesinde MARCOS yöntemi kullanılmış olup, Taştabanoglu ve Tuna (2019) liman yeri seçimine yönelik faktörleri belirledikleri çalışmalarında bir diğer çok kriterli karar verme yöntemi Bulanık Analitik Hiyerarşi sürecini tercih etmişlerdir. Limanlar üzerine yapılan ve çok kriterli karar verme yöntemlerinin kullanıldığı benzer çalışmaların aksine, birden fazla çok kriterli karar verme yönteminin entegre edilerek kullanılması sonuçların karşılaştırılmasına olanak sağlamaktadır. Bu çalışma literatürde faktör belirleyen çalışmaların aksine, faktörlerin önemini ve önem derecesini de Bulanık AHP ile elde edilen sonuçlar ile ortaya koymakta olup, faktörlerin sahipliği noktasında terminaller arasındaki dijitalleşme düzeyini de iki farklı yöntem olan ARAS ve PROMETHEE yöntemleri ile karşılaştıran bir çalışmadır. Bu çalışma ile liman işletmelerinin dijitalleşme düzeyini etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılmış olması ve bu faktörlerin önem düzeylerinin belirlenmiş olması, ileride yapılacak olan çalışmalara da ışık tutacak ve aynı zamanda da dijitalleşme faktörlerinin etki düzeyindeki değişimlerin gözlemlenmesine imkân sağlayacaktır.

2. Literatür Özeti

2.1. Dijitalleşme ve Dijital Dönüşüm

Dijital platformlar kullanılarak verilerin derlenmesine, işlenmesine ve değerlendirilmesine olanak sağlayan dijitalleşme, Endüstri 4.0 etkisiyle her sektörde etkinliğini göstermektedir (Ritter

ve Pederson, 2020:180-190). Otomotivden savunmaya, turizmden eğitime, gıdadan denizcilğe dijitalleşmenin her geçen gün arttığı tüm endüstrilerde yansımalarının görüldüğü bilinmektedir.

Bilgiye yönelik teknolojilerin ortaya çıkmasındaki en önemli unsur verilerin sayısallaştırılmasıdır. Sayısallaşmanın etkisiyle verilerin endüstrideki süreçlere uygulanması dijitalleşmeyi ve belli bir süreç sonunda da dijital dönüşümü ortaya çıkarmaktadır (Yankın, 2019:1-38). Teknolojinin kullanımı ile dijital platformlar kullanılarak bilgi fiziksel boyuttan dijital boyuta işlenmektedir. Kısaca işletmeler bu işlemi çalışmaların optimizasyonu ve performans artışı için kullanıyor ise bu duruma dijitalleşme, dijitalleşmeye geçmek adına yapılan çalışmalara ise dijital dönüşüm denilmektedir. Schumacher, Sihn ve Erol (2016:1-5) çalışmalarında, dijital dönüşüm sürecini birkaç adımda anlatmış olup, verilerin 1950'lerde bilgisayarlar ile bağlantılı olarak sayısallaştırma süreci geçirdiğini belirtmektedirler. Çalışmada analog verilerin dijital forma dönüştürülmesi olarak dijital dönüşümü, dijital veya bilgisayar teknolojisinin kullanımının artması şeklinde de dijitalleşmeyi tanımlamaktadırlar.

Dijitalleşme, denizcilik endüstrisini geleneksel sınırların ötesine taşımakla kalmayıp aynı zamanda lojistiğin üretkenliğini, verimliliğini ve sürdürülebilirliğini artırmak için de birçok yeni fırsat sunmaktadır. Her ne kadar dijitalleşmenin limancılık sektöründeki uygulamalarına geç başlanmış gibi görünse de dijital dönüşümle birlikte gelen etkiler hızla yayılmaktadır. Liman işletmelerinde dijitalleşmeye yönelik dönüm noktalarını üç evre altında toplamış olup, evrelerde yaşanan gelişmeler Tablo 1, Tablo 2 ve Tablo 3'te gösterilmektedir (Heilig vd., 2017:227-254; Yorulmaz, 2021:443-458). Tablo 1'de kağıtsız işlemlerin yapıldığı ve 1960-1980 dönemini kapsayan birinci evrede denizcilik evraklarının elektronik ortama aktarıldığı, Tablo 2'de 1990-2000 tarihlerini kapsayan ve işlemlerin otomotikleştiği ikinci evrede liman tek pencere sistemlerinin yaygınlaştığı ve Tablo 3'te 2010 ile sonrasını kapsayan akıllı işlemlerin gerçekleştiği üçüncü evrede limanların dijital dönüşümü gerektirdiği dönem olarak ele alınmaktadır.

Dijital dönüşümün etkileri olarak nitelendirilen yeni dağıtım modelleri (bulut bilişim, büyük veri), yaygın bilgi işlem (nesnelerin interneti, siber fiziksel sistemler, siber güvenlik), mobil bilgi işlem, sosyal medya ve ayrıca verilerden yararlanmaya yönelik yeni araçlar ve yöntemler (örneğin, iş analitiği, makine öğrenimi) bilginin algılanmasına, toplanmasına, yönetimine, tahsisine, dağıtımına ve kullanımına izin veren bilgi teknolojilerini (IT) ve bilgi sistemlerini (IS) bir araya getirmekte ve işbirliği içerisinde çalışmalarına olanak sağlamaktadır (Heiling vd., 2017:1341-1350). IT verilerin kaydedilmesi, saklanması, belirli bir işlem sürecinden geçtikten sonra bilgiler üretilmesi, üretilen bilgiye erişilmesi, saklanması ve nakledilmesi gibi işlemlere olanak sağlayan teknolojileri tanımlamada kullanılmaktadır (Behan ve Holmes, 1990). IS kavramı ise daha çok bilgisayara dayalı bilgi sistemlerini içermektedir. İnsan, donanım, yazılım ve verilerden oluşan ve belli zaman diliminde bilgi ihtiyacını gidermek için kullanılan mekanizmadır (Parker ve Case, 1993).

2.2. Liman İşletmelerindeki Dijital Teknolojiler ve Uygulamalar

Denizcilik endüstrisinin temel taşı olan limanlar; deniz araçlarının park ettikleri, yük gemilerinin kargolarını boşaltıp-yüklediği, çeşitli ihtiyaçlarını karşıladığı, depolama imkanları bulunan, dalga ve akıntı etkisine karşı doğal veya yapay olarak konumlandırılmış kıyı ve su alanlarıdır. Deniz yolu ulaşımının en önemli unsuru olan liman işletmelerinin gelişmişlik göstergesi olarak dijitalleşme düzeyleri gösterilebilir. Liman işletmelerinde dijitalleşme düzeyini, organizasyon içi ve organizasyonlar arası faaliyetlerin dönüşümü, yenilikçi dijital teknolojilerin benimsenmesi ve uygulanması belirler. Dijitalleşmenin modern limanlar üzerindeki etkisini anlamak ve önemli engelleri veya kolaylaştırıcıları belirlemek için limanlardaki dijital dönüşüm düzeyinin doğru analiz edilmesi önemlidir.

Liman endüstrisi, her geçen gün artan yük trafiği, talep artışı ve navlundaki değişime neden olan küresel olayların etkisi ile birçok parametre ile ilgilenmek zorundadır. Yaşanan aksama ve zorluklara karşı liman işletmeleri teknolojiye başvurmaktadır. Teknoloji ile limanlar hem verimliliklerini arttırmakta hem de tüm tedarik zincirinin dahil olduğu düzenli bir veri akışını sağlamaktadır.

Nesnelerin İnterneti (IoT) kapsamında kullanılan sensörler ile kargo ve teslimat süreçleri dijitalleşmekte olup, bu durum akıllı liman teknolojisine sahip liman sayısını arttırmaktadır. IoT, internete bağlı olan nesnelerin insanla etkileşime girmeden, insan ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla internet üzerinden veri paylaşımları yoluyla gerçekleştirilen sistemleri kapsamaktadır (Arslan ve Kirbaş, 2016:35-43). Günümüzde farklı iletişim ortamları aracılığıyla araç ve çevresi arasında bilgi alışverişini sağlayan Araçların İnterneti (IoV) ile malın araç ile yaya arasındaki hareketi kontrol edilmekte olup, bu durum liman trafiği ve güvenliğini arttırmaktadır (Kaiwartya, vd. 2016: 5356-5373). Limanlar, güvenliği üst seviyede olması gereken ve yüksek dikkat ile çalışılması gereken iş sahalarıdır. Bu sebeple liman çalışanlarının seçimi ve eğitimi büyük önem taşımaktadır. Günümüz limanlarında eğitim desteği ile yapılan eğitimler dışında, liman ekipman ve makineleri için sunulan simülasyon eğitimi de olası problemleri önceden çalışana göstermekte olup, yaşanacak aksaklıkların önüne geçmektedir. Yine liman güvenliğine yönelik olarak kullanılan Drone'lar da çevresel sorunların tespiti, kargo taşınmasının kontrolü ve liman sahasının denetlenmesinde önemli yer almaktadır. Drone'lar zaman ve maliyetten tasarruf sağlarken, aynı zamanda gerçek zamanlı verilerin kontrol merkezine iletilmesine de aracılık ederek liman operasyonlarını da hızlandırmaktadır. Dijitalleşmenin etkisi ile limanlarda kullanılan Arttırılmış Gerçeklik (AR) sistemi, gemi operasyonunun optimizasyonu ve mürettebat eğitimlerinde önemli bir yer almaktadır. Arttırılmış, katıştırılmış gerçeklik gibi adlarla Türkçeleştirilmiş olan AR (augmented reality) gerçek dünyadan alınan görüntülerin bilgisayar ortamında hazırlanmış görüntülerle, üçboyutlu olarak algılanmasını sağlayacak gerçeklik seviyesinde katıştırılması ilkesine dayanır (Baranseli, 2018:297-309). Kullanılan teknoloji görsel destek ile işlemlerin pratikte uygulanması yönünde yol gösterirken aynı zamanda bakım ve onarım işlemlerinde de zamandan tasarruf sağlamaktadır. Tüm bu teknolojiler ile limanlarda kullanımına geçilen 5G teknolojisi de haberleşme ve veri akışını iyileştiren, yapay zekanın yaygınlaşmasını sağlayan teknoloji olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu teknoloji limanlar arasındaki haberleşmeyi hızlandıracak olup, doğrudan tüm tedarik zincirini olumlu olarak etkileyeceği düşünülmektedir (Dünya Gazetesi, 2021).

Tablo 1: Denizcilik Sektöründe Dijitalleşme Evreleri-Birinci Evre

BİRİNCİ EVRE-KAĞITSIZ İŞLEM 1960-1980	
EDI'nin gelişmesi	Konteyner taşımacılığının başlangıcı
PCS'nin gelişmesi	Limanlarda temel dönüşümler
1983: Dakosy	
Ticari TOS'un gelişmesi	Konteyner taşımacılığının hızlı gelişmesi
1988: CITOS	
1989: NAVIS	
Denizcilik endüstrisi için UN/EDIFACT standartlarının incelenmesi	ERP sisteminde önemli gelişmeler
Denizcilik evraklarının elektronik ortama aktarılması	Limanlarda katma değerli lojistik hizmetlere olan talebin artması

Kaynak: (Heilig vd., 2017:227).

Tablo 2: Denizcilik Sektöründe Dijitalleşme Evreleri-İkinci Evre

İKİNCİ EVRE-OTOMATİK İŞLEM 1990-2000	
Lazer teknolojilerine uyum sağlama	Otomatik terminallerin gelişimi 1993: ECT Delta terminal 2002: CTA
Otomatik tanımlama (RFID) ve konum belirleme (GPS) gibi sistemlerinin benimsenmesi	İlk küresel taşıyıcı ittifaklar
OCR teknolojilerinin benimsenmesi	İlk ciddi trafik ve çevresel problemler
Denizcilik endüstrisi için küresel e-pazarların ortaya çıkışı	Dot.com yaygınlaşması
2000: INTTRA	
Araç atama sistemlerinin gelişimi	Tek pencere sistemlerine ilginin artması
Tek pencere sisteminde tavsiyeler	Küresel krizler

Kaynak: (Heilig vd., 2017:227).

Tablo 3: Denizcilik Sektöründe Dijitalleşme Evreleri-Üçüncü Evre

ÜÇÜNCÜ EVRE-AKILLI İŞLEM	
Limanlarda sensör tabanlı ölçümlerde önemli ilerlemeler	Trafik ve çevresel sorunlar devam ediyor
Gerçek zamanlı bilgi değişimini sağlayan mobil bulut teknolojilerin gelişmesi	Liman operasyonlarında daha iyi görünürlük ve karar destek talep
2012: IIPA "SPL" projesini başlattı	
SaaS liman uygulamalarının gelişmesi	Limanlar ve üniversiteler arasındaki iş birliği
Limanlar için mobil uygulamaların gelişmesi	2010: Erasmus Akıllı Liman
Nesnelerin interneti, büyük veri, karar analitikleri gibi alanlarındaki yenilikçi çözümleri anlatmak için kitle kaynak kullanımı etkinlikleri	
2013: İlk global liman yazılımcıların bir araya geldiği etkinlik	
2014: MPA tarafından akıllı liman yazılımcıların bir araya geldiği etkinlik	MPA bilgi sistemlerindeki dönüşümü destekleyeceğini açıkladı

Kaynak: (Heilig vd. 2017:227).

Günümüz limanlarında olan uygulamalara bakıldığında, Qingdao Limanı, tam otomatik konteyner terminali ile bir liman olarak kabul edilebilir. Terminalde lazer tarayıcılar ve bir konteyner konumlandırma sistemi bulunmaktadır, bunun yardımıyla konteynerleri sürücülerin kamyonlarına monte etme, emniyete alma ve aktarma yapılabilir. Bu sisteme ek olarak, liman ayrıca otomatik bir planlama sistemi, otomatik bir gemi bağlama sistemi, tam otomatik konteyner teslimatı ve kurulu bir insansız akıllı kapı sistemi ile donatılmıştır. Almanya'da bulunan Hamburg Limanı navigasyon sistemi ile dijitalleşme konusunda adından söz edilmektedir. Bu sistem, katılımcıların limandaki trafik durumu, köprülerin kapatılması ve otopark hakkında bilgi sahibi olmalarına, kişiselleştirilmiş navigasyon kullanmalarına olanak tanır. Hamburg limanında da "akıllı demiryolu noktası" adı verilen bir sistem var. Liman bölgesine, liman demiryolunun tıkanıklığını analiz etmeyi sağlayan sensörler bulunmaktadır. Takılan sensörler ayrıca ana çalışma kavşaklarının durumunu analiz etmeye ve aşınmalarını hesaba katmaya yardımcı olmaktadır. Bu veriler ayrıca olası arıza sürelerini önlemeye yardımcı olmaktadır. Hollanda'da bulunan Rotterdam Limanı, rıhtımın uygunluğunu, hava koşullarını değerlendirmek ve ayrıca çeşitli senaryolar üzerinde çalışmak ve gelen-giden gemileri kaydetmek için Nesnelerin İnterneti, yani IoT sensörlerinin yanı sıra artırılmış zekâ teknolojileri ve akıllı verileri aktif olarak kullanır. Söz konusu liman bazında ayrıca bir araştırma merkezi olan Rotterdam Additive Manufacturing LAB bulunmaktadır. Metal gemi parçaları için özel talepleri karşılayan dünyanın ilk 3D baskı saha laboratuvarıdır (Balık vd., 2019:267-298; Zaychenko vd., 2021:258).

Venkantraman (1994:73), dijitalleşme düzeyini beş farklı seviyeyle ifade etmiştir. Bu seviyeler, belirli ticari faaliyetlerin hafif bir dönüşümünden iş modelleri ve stratejilerinin yeniden tanımlanmasına kadar organizasyon üzerindeki etkilerine göre sıralanmıştır. Dijital dönüşümün tüm seviyelerinin temeli, analog kaynakların sayısallaştırılmasına dayandırılmıştır (örneğin, kâğıt belgelerin dijital belgelere dönüştürülmesi). İlk üç düzey öncelikle organizasyon içi bir bakış açısına odaklanırken, en yüksek iki düzey organizasyonlar arası bir bakış açısı içerir. Birinci düzey, bireysel iş faaliyetlerini desteklemek için temel işlevselliğin dağıtımını temsil eder (örneğin, e-posta, üretim planlama ve envanter yönetimi yazılımları). İkinci düzey, özellikle teknik ve organizasyonel entegrasyonu içeren iç entegrasyonlardır (örneğin, kurumsal kaynak planlama sistemleri). Üçüncü düzey, mevcut sınırlamaları ele almak ve ikinci seviyede elde edilen daha yüksek entegrasyon derecesinden yararlanmak için yapıların ve süreçlerin iyileştirilmesini sağlar (örneğin, bir ERP sistemi). Dördüncü düzey, dış organizasyonlar arasındaki karşılıklı bağımlılıklara dayanan süreçleri iyileştirmek için organizasyonlar arası iş ağlarının yeniden tasarlanmasına odaklanır (örneğin, teknik etkileştiriciler). Son olarak, beşinci düzey ise iş kapsamının yeniden tanımlanması, iş ağlarının yeniden tasarımı tarafından tetiklenebilecek bir iş modeli ve stratejisindeki bir değişikliği veya genişletmeyi ifade eder. Dijital dönüşümün aşamaları boyunca kuruluşlar, yeni pazarlara

girmelerine olanak tanıyan yeni stratejiler, ürünler ve hizmetler için önemli yetenekler veya yapılar geliştirir.

Heiling, Lalla-Ruiz ve Voß (2017:227-254), Venkatraman (1994:73)'ın enerji düzeylerini göz önüne alarak limanlarda dijital dönüşüm düzeylerini üç ana tarihsel gelişmeye dayandırmaktadırlar. Bunlar, konteyner taşımacılığının uygulanması ve devamında ERP (kurumsal kaynak planlama) programlarının işleme girmesiyle ivme kazanan operasyon ve evrak dönemi "Birinci Jenerasyon – Kağıtsız Prosedürler"; 1990 yıllarında lazer teknolojileriyle başlayan ve tek pencere istemleriyle sonlanan "İkinci Jenerasyon – Otomasyon Prosedürleri" dönemi ve 2010'larda sensör teknolojileri ve mobil liman uygulamaları ile başlayan "Üçüncü Jenerasyon – Akıllı Prosedürler" dönemi olmak üzere tanımlanmıştır. Nesnelerin interneti, mobil cihazlar vb. etkileri ilk kez 2010'da Hamburg Limanında SmartPORT lojistikte kullanıma başlanmış ve o günden itibaren diğer limanlarda da hızla yayılmıştır.

Heilig ve Voß (2017:179-201), modern limanlarda bilgi sistemleri tarafından kullanılan teknolojilerin (küresel navigasyon uydu sistemleri, elektronik veri değişimi, radyo frekans tanımlama, optik karakter tanıma, gerçek zamanlı konum sistemleri, kablosuz sensör ağları, mobil cihazlar ve iletişim teknolojileri) liman operasyon düzeyleri üzerindeki işlevini ve rolünü ayrıntılı olarak açıklamışlardır.

Carlan ve diğerleri (2017:71-93) bilgi sistemlerini, kargo akışlarını iyileştirmek ve kargo araçlarını izlemek için son dijitalleştirme projelerini ve girişimlerini analiz ederek başarının büyük ölçüde stratejilerin uyumlaştırılmasına ve farklı çıkarlara sahip paydaşlar arasındaki iş birliğine bağlı olduğunu belirtmişlerdir.

2.3. AHP, ARAS ve PROMETHEE Yöntemlerinin Kullanıldığı Çalışmalar

Zavadskas ve diğerleri (2015:180-192), Doğu Baltık Denizi'ndeki bir derin su limanının çok kriterli seçimi için kapsamlı bir çerçeve önermişlerdir. Baltık Denizi, Doğu-Batı Avrupa arasında arteriyel ulaştırma koridoru görevi görmektedir ve ekonomik gelişmelere yanıt vermek adına derin bir deniz limanının geliştirilmesine ihtiyaç olduğu problemi üzerine çalışmıştır. Bu problem, aynı anda dikkate alınması gereken çok sayıda gereksinimi ve belirsiz koşulu içerir. Benzer problemlerin çok kriterli bir yardım olarak kullanılarak çözümü için çok sayıda çalışma belirlenmiştir. Bu makale, sorunu çözmek için bütünleşmiş birçok kriterli karar verme modeli önermektedir. Önerilen modelin omurgasını, Analitik Hiyerarşi ve Bulanık Oran Değerlendirme yöntemlerinin bir kombinasyonunu oluşturmaktadır. Kriter tercihlerine ilişkin karar vermelerin çelişkili görüşlerini ele almak için bir grup karar verme işlemi önerildi. Karar verme probleminde kriterlerin ağırlıklarını elde etmek için Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP) ve alternatiflerin tercih oranlarının ölçümü için bulanık ARAS (Additive Ratio Assesment (Kriterlerin katkı oranını değerlendirilmesi)) yöntemi uygulanmıştır. Modelin benzer problemlerin çözümü için uygulanabileceğini önermiştir.

Ho ve Hsu (2020:229-236), blok zinciri teknolojisinin ortaya çıkmasıyla birlikte, nakliye süreçlerinin sayısallaştırılmasını, geleneksel denizciliğin sürekli, akıllı ve yüksek verimli bir nakliye sistemine doğru evriminde kritik bir unsur olarak göstermiştir. Bu araştırmayla Tayvan'daki nakliye şirketleri açısından blok zinciri teknolojisinin uygulanmasını etkileyen önemli faktörleri araştırmışlardır. Kilit faktörlerin önemi, BOCR (Faydalar, Fırsatlar, Maliyetler ve Riskler) ve Bulanık Analitik Hiyerarşi Süreci (BAHP) üzerine yapılandırılmış anketlerden analiz edilmiştir. Sonuçlara dayanan en önemli değerlendirme kriterleri faydalar, denizcilik şirketlerinde blockchain teknolojisinin uygulanmasını etkileyen en önemli alt kriter ise rüşvet sahtekarlığının azaltılması olarak belirlenmiştir. Sonunda, derinlemesine tartışılan sonuçların yönetim sonuçları, denizcilik şirketlerine ve blok zinciri teknolojisinin yönetim yetkililerine gelecekteki bir uygulama temelini sağlanması amaçlanmıştır.

Sacar ve Özdemir (2022:145-157), liman seçim aşamasında dikkat edilmesi gereken kriterleri araştırarak, limanları teknik ve ticari yönden incelemişlerdir. Orta koridordan Türkiye ve devamında yük taşımada en uygun limanın belirlenmesi için BAHP ve TOPSIS (Technique For Order Preference

By Similarity To An Ideal Solution (İdeal Çözüme Benzerliğe Göre Sıra Tercihi Tekniği)) yöntemlerini birleştirmiş ve en etkin kullanılabilir liman tespit yöntemini belirlemişlerdir. Lojistik firmalarının önemli kriterler ilk aşamada bulanık AHP yöntemiyle ağırlıklandırılmış, ikinci aşamada demiryolu liman bağlantılı 7 liman bu kriterlerin verileriyle TOPSIS yöntemi kullanılarak sıralandırılmıştır. Araştırma sonucunda, en uygun limanın seçilen yedi liman arasında Mersin Limanı olarak belirlenmiştir. Bu liman elleçleme, ardiye ve gemi kabul kapasitesi açısından üstünlükleri, elleçleme ve ardiye ücretlerinin kıyaslanan limanlarla yakın değerinde olması bu sonucun nedenlerini oluşturmaktadır.

Kara ve diğerleri (2022:148-159), denizcilik sektöründe bir şirketin yeni şube yerinin seçimi, şirketin karlılığı ve sürdürülebilirliği açısından kritik bir karar oluşu üzerine yaptıkları çalışmada yer seçimi problemleri, alternatiflerin çoklu ve çelişkili kriterler altında değerlendirmişlerdir. Bu çalışmada, denizcilik sektöründe tedarikçi firmanın yeni şubesi için en etkin lokasyonu belirlemeyi ve AHP, ARAS ve bulanık TOPSIS kullanarak farklı ÇKKV (çok kriterli karar verme) yöntemlerinden tespit edilen sonuçların karşılaştırılması amaçlanmıştır. Yapılan çalışmada, maliyet, ulaşım, doğal faktörler, nitelikli işgücü, tedarikçi iş birliği, rakiplerin varlığı ve liman potansiyeli gibi alternatifler değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda en etkili kriter "maliyet" ve şirket için en uygun şube yeri ise İzmit olarak tespit edilmiştir. ÇKKV yöntem sonuçları karşılaştırıldığında, her üç yöntemde de aynı sonuç bulunduğu görülmüştür. Yine de kalan alternatifler sıralandığında farklı sonuçlar elde edilmesi ÇKKV yöntemlerinin sadece karar destek amaçlı kullanılması önerisini yinelemektedir.

Literatür çalışmaları incelendiğinde araştırmanın konusuna göre değişen kriter sayısına rağmen BAHP yönteminin kriterlerin önem ağırlıklarını belirlemede etkili bir şekilde kullanıldığı bilinmektedir. Limanlar için yapılan BAHP çalışmalarına liman türlerinin performans göstergelerinin ağırlıklarının belirlenmesi (Yüksekıldız, 2020:607-615), liman yer seçimi faktörlerinin ağırlıklarının belirlenmesi (Pekkaya ve Bucak, 2018:253-268) vb. örnek olarak verilebilir. Liman işletmeleriyle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde BAHP&ORESTE (Organisation, rangement et synthèse de données relationnelles (İlişkisel verilerin organizasyonu, depolanması ve sentezi)) bütünleşik yönteminin tedarikçi seçiminde PROMOTHEE (The Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluation) ve TOPSIS sonuçlarıyla aynı sonuçları verdiği görülmüştür (Akman vd., 2021:788-807). Türkiye'nin liman bağlantılarını inceleyerek en ideal liman seçiminde BAHP ve TOPSIS yöntemlerinin entegrasyonu Mersin Limanının yüklerin elleçleme merkezi olarak öne çıktığı belirlenmiştir (Sacar ve Özdemir, 2022:145-157). Denizcilik sektöründe bir tedarikçi firmanın yeni şube yer seçimi için AHP, ARAS ve bulanık TOPSIS yöntemi aynı anda kullanılarak belirlenen 8 kriterden en önemlisinin maliyet ve en önemli lokasyonunun İzmit olduğuna karar verilmiştir (Abdulsamet vd., 2021:148-159).

3. Yöntem

Çalışmanın yol haritası, kapsamlı literatür taraması, sektör uzmanları ve akademisyenlerle dijitalleşme düzeylerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi, BAHP kullanılarak değerlendirme faktörlerinin göreceli önem ağırlıklarının sıralanması ve ARAS ve yöntemleri kullanılarak en iyi alternatifin (terminalin) seçilmesi olarak çizilmiştir. Yöntem olarak ilk aşamada kriterlere yönelik önem ağırlıkları BAHP ile hesaplanarak, elde edilen sonuçlara olasılıklar da dahil edilmiştir. İkinci aşamada ise analiz sonucunda elde edilen ağırlıkların ARAS ve PROMETHEE yöntemiyle hesaplanması ile iki farklı Çok Kriterli Karar Verme Yöntemi kullanılarak sonuçlar karşılaştırılmış ve sağlanması yapılmıştır. Bu kapsamda, sektörde yer alan üç üst düzey yöneticiye anket uygulanmıştır. Anketin ilk bölümünde faktörlerin ikili önem ağırlıklarının belirlenmesine yönelik sorular sorulmuştur. İkinci bölümünde ise, liman alternatiflerinin kriterlere olan sahiplik düzeyleri üzerine sorular sorularak elde edilen veriler ile dijitalleşme faktörlerine sahiplik düzeylerine göre liman çeşitleri belirlenmiştir.

3.1. Bulanık Analitik Hiyerarşi Süreci (BAHP)

Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP) ikili karşılaştırmaya yönelik yapılandırılan, problemde yer alan faktörlerin ağırlıklarını belirleyen ve alternatiflerin sıralanmasına yönelik yapılan ve sosyal bilimlerde karşımıza sıkça çıkan çok kriterli bir karar verme yöntemidir (Chang, 1996:649-655). Bu çalışmada, kullanılan öznel yargıların belirsiz olması nedeni ile olasılıkların devreye alınabilmesi için bulanık kümelerin dahiliyle Bulanık AHP süreci kullanılmıştır. Liman işletmelerinin dijitalleşme düzeyinde etkili olan faktörlerin önem ağırlıklarının belirlenmesinde kullanılan Bulanık AHP yönteminin adımları aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Mikhailov, 2003:33-41).

Adım 1: Bu adımda problem tanımlanarak, problemin çözümü adına kriter tespiti yapılır. Bu çalışmada, liman işletmelerinin dijitalleşme düzeylerinin belirlenmesinde literatür taramasından yararlanılmış olup, Sağlam (2021:40) ile Nadeem ve diğerleri (2018:1-8)'nin çalışmalarından yola çıkılarak elde edilen kriterler aşağıdaki gibidir.

K1. Limanın yeni teknolojileri keşfetme ve kullanma becerisine sahip olması: Liman işletmeleri dijitalleşmeye yönelik yatırımların sonucunda elde edilen teknolojileri kullanmaya elverişli sosyal çevre ve iş gücüne sahip olmalıdır. Bu kritere sahip olan liman işletmelerinin entegre edecek yeni teknolojilere uyumunun yüksek olması beklenmektedir.

K2. Limanın değer yaratmasında, dijitalleşme faaliyetlerine yer verilmesi: Liman işletmelerinin yapacağı atılım ve yatırımlarda dijitalleşmeye yönelik çalışmalarda bulunması, limanın dijitalleşmeye olan yatınlığını ortaya koyan bir kriterdir.

K3. Limanda dijitalleşmeye yönelik organizasyon yapısı, süreç ve yetkinliklerde düzenlemeler yapılması: Limanlarda dijitalleşmeye yönelik çalışmalarda yönetim ve iş bölümü ile süreçlerin daha organize yürütülmesinin limanlarda dijitalleşmeyi hızlandırdığını belirten kriterdir.

K4. Limanın dijitalleşme sürecini finanse etme yeteneğine sahip olması: Kriterler içerisinde önemli bir yere sahip olan kriter, getiri konusunda fikir sahibi olmaması nedeni ile dijitalleşme konusunda kararsız kalan işletme sahiplerinin, oluşabilecek maliyetleri karşılama gücünü ortaya koyan kriterdir.

K5. Limanın yeni liderlik rolleri ve yönetim yaklaşımlarının dijitalleşme hızını kolaylaştırması: Liman yönetim kadrosunda yer alan paydaşların dijitalleşmeye olan ilgi ve bu yönde alacağı kararları ortaya koyan kriterdir.

K6. Limanın dijitalleşmeyi gerçekleştirebilmek için ölçeklendirilebilen, esnek ve değer üreten operasyonlar hazırlamak adına stratejik girişimlerin yürütülmesi: Liman işletmelerinin dijitalleşme çalışmalarına yönelik yapılacak olan operasyonların ölçülebilir ve işletmeye fayda sağlaması gerekliliği ve bu yönde stratejik girişimlerin olması gerekliliğini ortaya koyan kriterdir.

K7. Limanın veri optimizasyonu geliştirmek adına dijital bilgi kullanmaya yönelik stratejik girişimler yürütülmesi: Liman işletmelerinde yürütülen her operasyonun kayıt altında olarak, elde edilen kayıtların karşılaştırılması yolu ile en etkin ve verimli çalışma düzeninin sağlanmasında dijitalleşmeye yer verilmesi gerekliliğini ortaya koyan kriterdir.

K8. Limanın, dijital platformlarını ve teknolojilerini araştırmaya ve uygulamaya yönelik stratejik girişimlerin yürütülmesi: Liman işletmelerinin yeni teknolojilere yönelik sektörü takip etmesi ve yeni teknolojilerin tespitini yapmasına yönelik önemi ortaya koyan kriterdir.

K9. Limanın temel stratejilerini kurumsal yeterlilikler çerçevesinde dijital olarak oluşturması: Liman işletmesinin vizyon ve misyonunun belirlenmesinde dijitalleşmeye yer vermesinin önemini ortaya koyan kriterdir.

K10. Limanın dijitalleşme için ortaklar ve paydaşların iş birliğinden yararlanması: Liman işletmelerinde dijitalleşmenin sadece üst yönetim ya da operasyonel süreçlerde olmaması, bir bütün olarak tüm paydaşların sürece dahil edilmesi gerekliliğini ortaya koyan kriterdir.

K11. Limanın paydaşları ile yoğun interaktif dijital bağlantılar oluşturması: Dijitalleşme sürecinde işletmenin sürece olan uyumluluğunun kontrol edilebilmesi adına tüm paydaşlar arasında interaktif bir dijital bağlantı oluşturularak, etkin bir iletişim kurulmasına yönelik önemi belirten kriterdir.

K12. Limanın çalışanları için esnek ve çekici bir iş ortamı sağlaması: Liman işletmelerindeki dijitalleşme süreçlerinin etkisi ile liman çalışanlarının yeni çalışma düzeninin, dijitalleşmeden önceki duruma göre daha esnek ve rahat olmasının önemine yönelik kriterdir.

Çalışmada faktörlerin belirlenmesinden sonra, faktörlerin yük cinsine göre liman işletmelerinde sahiplik düzeyinin belirlenmesi için alternatifler belirlenmiştir. Alternatif limanlar aşağıdaki gibidir.

Alternatifler

A1. Sıvı Yük Terminalleri,

A2. Kuru Yük Terminalleri,

A3. Konteyner Terminalleri.

Adım 2: Bu aşamada ikili karşılaştırmalar matrisi oluşturulur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar karşılaştırma ölçeğine göre değerleri belirlenerek matris oluşturulmuştur ve karşılaştırma ölçeği Tablo 4'te gösterilmektedir (Vinodh vd., 2011:272-280).

Çalışmada üç karar vericinin olması nedeni ile karar vericilerin aynı soruya verdikleri yanıtın karşılaştırma ölçeğine göre olan değerlerinin geometrik ortalamaları alınarak ilgili değerlerin ilgili hücreye yazılması ile matris elde edilmiştir.

$$A = |a_{ij}|_{n \times n} \quad (1)$$

Tablo 4: Karşılaştırma Ölçeği

ÖNEMİ	TANIM	AÇIKLAMA
1	Eşit Önemli	Kriterler eşit öneme sahiptir.
3	Zayıf Önemli	Kriter, diğer kritere göre zayıf öneme sahiptir.
5	Fazla Önemli	Kriter, diğer kritere göre fazla öneme sahiptir.
7	Çok Fazla Önemli	Kriter, diğer kritere göre çok fazla öneme sahiptir.
9	Kesin Önemli	Kriter, diğer kritere göre kesinlikle önemlidir.

Katılımcıların yanıtlarına yönelik elde edilen geometrik ortalamaların karşılığı olan bulanık ölçeklerin matrise yazılması ile karşılaştırma matrisi elde edilmiştir. Bulanık ölçeklerin yer aldığı değerler Tablo 5'te gösterilmektedir (Zhou, 2012:133-160).

Tablo 5: Bulanık Dilsel Ölçekler

ÖNEMİ	DİLSEL ÖLÇEKLER	TERS ÖLÇEKLER	BULANIK ÖLÇEKLER
1	Eşit Önemli	1, 1, 1	1 1 1
2	Ara Önem 1-3	1/3, 1/2, 1	1 2 3
3	Zayıf Önemli	1/4, 1/3, 1/2	2 3 4
4	Ara Önem 3-5	1/5, 1/4, 1/3	3 4 5
5	Fazla Önemli	1/6, 1/5, 1/4	4 5 6
6	Ara Önem 5-7	1/7, 1/6, 1/5	5 6 7
7	Çok Fazla Önemli	1/8, 1/7, 1/6	6 7 8
8	Ara Önem 7-9	1/9, 1/8, 1/7	7 8 9
9	Kesin Önemli	1/9, 1/9, 1/9	9 9 9

Adım 3: Bu aşamada oluşturulan karar matrisinde her bir kriterin altında yer alan bulanık ölçek değerlerinin tüm kriterler için ilgili hücrelerinde bulunan değerlerin geometrik ortalaması kullanılarak faktörlerin bulanık ağırlık matrisiyle belirlenir.

Adım 4: Bu adımda kriterlere yönelik elde edilen ortalama değerleri, her kriterin ilgili kriterinin Formül 2’de olduğu gibi ortalamasının alınması ile ağırlıkları tespit edilir. Elde edilen ağırlık değerlerinin toplamı 1’den yüksek olduğu için normalize edilmesi gerekmektedir. Bu işlem için her bir ağırlık değeri, ağırlıkların toplam değerine bölünerek, ilgili kriterin önem ağırlığı elde edilir.

$$w_i = \frac{\sum_{j=1}^n b_{ij}}{n} \quad (2)$$

Elde edilen ağırlık değerleri, kriterin dijitalleşme düzeyine olan etkisini göstermekte olup, çalışmanın diğer bölümlerinde yapılacak olan ARAS ve PROMETHEE yöntemlerinde kriter ağırlıkları olarak kullanılmıştır.

3.2. ARAS Yöntemi

ARAS (Additive Ratio Assesment) yöntemi, alternatiflerin performansını ele alarak elde edilen ideal alternatifin belirlenmesine yardımcı olmaktadır. ARAS yönteminde amaç elde edilen ideal alternatife, alternatiflerin yakınlıklarını tek tek ortaya koyarak yakınlığı en yüksek olan alternatifin karar alternatifi olarak belirlenmesidir (Zavadskas ve Turskis, 2010:159-172).

ARAS yönteminde uygulanan adımlar aşağıdaki gibidir (Goswami ve Mitra, 2020:27-42):

Adım 1: Çalışmada 5’li karşılaştırma ölçeği ile yanıt alınan üç karar vericinin olması nedeni ile katılımcıların ilgili soruya verdikleri yanıtların geometrik ortalamaları alınarak karar matrisi oluşturulur. Diğer çok kriterli karar verme yöntemlerinden farklı olarak elde edilen karar matrisinin ilk satırı olan x_{0j} satırı optimum değeri içeren satır olarak yer almaktadır. Karar matrisinde yer alan optimum değer satırı, kriter fayda yönlü ile bulunduğu sütunda yer alan en büyük değeri, maliyet yönlü bir kriter olması durumunda ise en küçük değeri içeren satırdır.

Adım 2: Normalize Karar Matrisinin Oluşturulması: Bu adımda karar matrisinde yer alan ideal alternatif değeri dahil olmak üzere tüm değerler, buldukları satırın toplamına bölünerek normalize karar matrisi elde edilir. Çalışmada bulunan faktörlerin tamamının fayda yönlü kriter olması nedeni ile bu aşamada Formül 3’ten yararlanılır.

$$\bar{x}_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{i=0}^m x_{ij}} \quad (3)$$

Adım 3: Ağırlıklı Normalize Karar Matrisinin Oluşturulması: Bu aşamada AHP süreci ile elde edilen kriter ağırlıkları, normalize karar matrisinde ilgili bulunduğu değer ile Formül 4’te gösterildiği gibi çarpılarak ağırlıklı normalize karar matrisi elde edilir.

$$\hat{x}_{ij} = \bar{x}_{ij} * w_{ij} \quad (4)$$

Kriter ağırlıkları ile ilgili koşul aşağıda gösterilmiş olup, kriter ağırlık toplamının 1’e eşit olması gerekmektedir (Formül 5).

$$\sum_{j=1}^n w_j = 1 \quad (5)$$

Ağırlıklı normalize karar matrisi aşağıda gösterilmiş olup (Formül 6), ilk satır ideal alternatif değerini göstermektedir.

$$\bar{X} = \begin{bmatrix} \bar{x}_{01} & \dots & \bar{x}_{0j} & \dots & \bar{x}_{0n} \\ \vdots & \ddots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \bar{x}_{i1} & \dots & \bar{x}_{ij} & \dots & \bar{x}_{in} \\ \vdots & \ddots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \bar{x}_{m1} & \dots & \bar{x}_{mj} & \dots & \bar{x}_{mn} \end{bmatrix}; i = 0, 1, \dots, m; j = 0, 1, \dots, n \quad (6)$$

Adım 4: Analizin bu adımında ideal fonksiyon değeri Formül 7’de gösterilmiştir. Formülde bu S değeri ilgili alternatifte yer alan tüm kriterlere ait değerlerin toplamını ifade etmektedir. Bu değerler içerisinde en büyük değer en iyi alternatifi, en küçük değer ise en kötü alternatifi ifade etmektedir.

$$S_i = \sum_{j=1}^n \tilde{x}_{ij}, \quad i = 0, 1, \dots, m \quad (7)$$

Adım 5: Karar verme aşaması olan bu adımda elde edilen değerler Formül 8'de olduğu gibi ideal alternatif değerine bölünerek, alternatiflerin göreceli fayda değerleri hesaplanır. Elde edilen değerlerin büyükten küçüğe sıralanması ile alternatifler arasında seçim yapılır. Burada en iyi seçim en yüksek değere sahip alternatif olarak görülmektedir.

$$K_i = \frac{S_i}{S_0}, \quad i = 0, 1, \dots, m \quad (8)$$

3.3. PROMETHEE Yöntemi

Günümüzde işletmelerin ve karar vericilerin alternatifler içerisinde en iyi kararı vermesi ve alternatifler arasında mukayese yapabilmesi çok önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada karar vericilerin alternatifler arasında ikili karşılaştırma yapabilmesi ve karar verebilmesini sağlayan PROMETHEE yöntemi oldukça kullanışlı bir metot olarak karşımıza çıkmaktadır. İkili karşılaştırmaların yer aldığı PROMETHEE yönteminde yer alan tercih fonksiyonları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Bu çalışmada kullanılan PROMETHEE II yöntemi, nitel ve nicel verileri birarada değerlendirmesiyle diğer yöntemlerden ayrılmaktadır. PROMETHEE II metodunun uygulama aşamaları aşağıdaki gibidir (Athawale vd., 2012:16-30).

Tablo 6: Tercih Fonksiyonları

TİP TÜRLERİ	FONKSİYON	PARAMETRE
BİRİNCİ TİP (OLAĞAN)	$P(d) = \begin{cases} 0 & d \leq 0 \\ 1 & d > 0 \end{cases}$	---
İKİNCİ TİP (U TİPİ)	$P(d) = \begin{cases} 0 & d \leq q \\ 1 & d > q \end{cases}$	q
ÜÇÜNCÜ TİP (V TİPİ)	$P(d) = \begin{cases} 0 & d \leq 0 \\ \frac{d}{p} & 0 < d \leq p \\ 1 & d > p \end{cases}$	p
DÖRDÜNCÜ TİP (KADEMELİ)	$P(d) = \begin{cases} 0 & d \leq q \\ \frac{1}{2} & q < d \leq p \\ 1 & d > p \end{cases}$	p, q
BEŞİNCİ TİP (DOĞRUSAL)	$p(d) = \begin{cases} 0, & d \leq q \\ (d - s)/r, & s \leq d \leq s + r \\ 1, & d \geq s + r \end{cases}$	s, r
ALTINCI TİP (GAUSSIAN)	$p(d) = \begin{cases} 0, & d \leq 0 \\ 1 - e^{-x^2/2a^2}, & d \geq 0 \end{cases}$	σ

Adım 1: Karar Matrisinin Oluşturulması: Bu aşamada karar vericilerin vermiş olduğu yanıtlara uygun şekilde karar matrisi oluşturularak, her sütunda bulunan en yüksek ve en düşük değerler iki ayrı satır olarak gösterilir.

Adım 2: Kriterler altında bulunan alternatiflere yönelik maksimum ve minimum değerler belirlenerek alternatif kıyaslama matrisinin oluşturulması için Formül 9'da yer alan işlemler gerçekleştirilir. Çalışmada yalnızca fayda yönlü faktörlerin bulunması nedeni ile tüm hesaplamalar aynı formüle istinaden yapılacaktır.

$$R_{ij} = \frac{[x_{ij} - \min(x_{ij})]}{[\max(x_{ij}) - \min(x_{ij})]} \quad (9)$$

Adım 3: İkili karşılaştırma matrisinin oluşturulması: Bu adımda her bir alternatifin, ilgili kriter altında yer alan diğer kriterlerle ilgili ikili karşılaştırması yapılır. Aynı kriter altında yer alan iki kriterin değerlerinin farkının alınması ile D(A-B) değerleri bulunur.

Adım 4: Tercih fonksiyonun belirlenmesi ile elde edilen yeni matriste bulunan değerler incelenerek, matriste bulunan değerler içerisinde 0'dan küçük olan değerler 0'a eşitlenerek analize devam edilir.

Adım 5: Ağırlıklandırılmış toplam tercih fonksiyonu matrisinin hesaplanması için her hücrede bulunan değerler, Formül 10'a göre ilgili kriter ağırlığı ile çarpılır ve satır toplamları elde edilir.

$$\pi(A, B) = \sum_{i=1}^k (W_i P_i(A, B)) \quad (10)$$

Adım 6: Her bir satır toplamı ilgili alternatifler arasındaki farkı göstermekte olup, çıkış ve girişleri gösteren geçiş akışlarını göstermek adına alternatiflere yönelik alternatif matrisi oluşturulur.

Adım 7: Karar verme aşamasından bir önceki adımda elde edilen matrisinin giriş ve çıkış değerleri Formül 11 ve Formül 12'de yer alan formüllerin kullanılması ile elde edilir. Burada giriş değerleri sütun toplamlarının n-1'e bölünmesiyle, çıkış değerleri ise satır toplamlarının n-1'e bölünmesi ile bulunur. Formülde yer alan n değeri, satır ve sütunda bulunan hücre sayısını ifade etmektedir.

$$\emptyset^+ = \frac{1}{n-1} \sum \pi(A, x) \quad (11)$$

$$\emptyset^- = \frac{1}{n-1} \sum \pi(x, A) \quad (12)$$

Adım 8: Bu aşamada elde edilen çıkış ve giriş değerleri arasındaki fark alınarak elde edilen değerler sıralanır. Hesaplama en büyük değer en iyi alternatifi gösterirken, en düşük değer ise en kötü alternatifi ifade etmektedir.

4. Bulgular

Dijitalleşme düzeyine etki eden faktörler belirlenerek, limanların dijitalleşme düzeyine göre liman türleri arasında karar vermek için yapılan çalışmada, üç üst düzey yöneticiye anket uygulanarak veriler elde edilmiştir. Literatür taraması ile belirlenen kriterler (Nadeem vd., 2018:1-8; Sağlam, 2021:40) Tablo 7'de gösterilmektedir. Çalışmanın sonraki bölümlerinde yer alan analiz çıktılarında kısaltmalara yer verilmiştir.

Tablo 7: Dijitalleşme Düzeyine Etki Eden Kriterler

KISALTMA	KRİTERLER
K1	Limanın yeni teknolojileri keşfetme ve kullanma becerisine sahip olması
K2	Limanın değer yaratmasında, dijitalleşme faaliyetlerine yer verilmesi
K3	Limanda dijitalleşmeye yönelik organizasyon yapısı, süreç ve yetkinliklerde düzenlemeler yapılması
K4	Limanın dijitalleşme sürecini finanse etme yeteneğine sahip olması
K5	Limanın yeni liderlik rolleri ve yönetim yaklaşımlarının dijitalleşme hızını kolaylaştırması
K6	Limanın dijitalleşmeyi gerçekleştirmeye yönelik ölçeklendirilebilir, esnek ve değer üreten operasyonlar oluşturmak için stratejik girişimler yürütülmesi
K7	Limanın daha iyi veri optimizasyonu sağlamak için dijital bilgidan yararlanmaya yönelik stratejik girişimler yürütmesi
K8	Limanın, dijital mecraları ve teknolojileri araştırma ve uygulamaları takip etmeye yönelik sürekli olarak stratejik girişimler yürütmesi
K9	Limanın temel stratejilerini kurumsal yeterlilikler çerçevesinde dijital olarak oluşturması
K10	Limanın dijitalleşme için ortaklar ve paydaşların iş birliğinden yararlanılması
K11	Limanın paydaşları ile yoğun interaktif dijital bağlantılar oluşturması
K12	Limanın çalışanları için esnek ve çekici bir iş ortamı sağlaması

Araştırma verileri, Kocaeli Üniversitesi Etik Kurulunun 12/05/2022 tarih ve 2022/11 nolu toplantısında alınan 3 sıra sayılı kararı gereğince, Türkiye'de faaliyet gösteren ve dijitalleşme açısından öncü konumunda olan üç liman işletmesinin üst düzey yöneticilerinden anket tekniği ile elde edilmiştir. Karar verici uzman 1 yüksek lisans mezunu, 27 yıl liman sektörü deneyimi olan 53

yaşında, uzman 2 ve 3 ise lisans mezunu ve sırasıyla 18 yıl 47 yaşında ve 21 yıl liman sektörü deneyimine sahip 44 yaşında olan yöneticilerdir.

Çalışmanın ilk aşamasında BAHP sürecinden faydalanılarak, faktörlerin önem ağırlıkları belirlenmiştir. Analiz sonucu elde edilen kriter ağırlıkları Tablo 8’de gösterilmektedir.

BAHP sürecinin kullanılması ile elde edilen sonuçlara göre ‘K4-Limanın dijitalleşme sürecini finanse etme yeteneğine sahip olması’ kriteri liman işletmelerinin dijitalleşme düzeylerinin belirlenmesinde en önemli kriter olduğu belirlenmiştir. Bu kriteri ‘K1-Limanın yeni teknolojileri keşfetme ve kullanma becerisine sahip olması’ izlerken, bu iki kriterden sonra en önemli kriterin ‘K3-Limanda dijitalleşmeye yönelik organizasyon yapısı, süreç ve yetkinliklerde düzenlemeler yapılması’ kriteri olduğu görülmektedir.

Tablo 8: BAHP - Kriter Ağırlıkları

KRİTERLER	W_i	w_i
K1	0,191515199	0,180912059
K2	0,090275918	0,085277839
K3	0,106232026	0,100350545
K4	0,325072038	0,307074591
K5	0,028810131	0,027215072
K6	0,037951680	0,035850504
K7	0,085477639	0,080745213
K8	0,064238780	0,060682233
K9	0,077664318	0,073364473
K10	0,020491603	0,019357096
K11	0,019759694	0,018665709
K12	0,011120338	0,010504666
TOPLAM	1,058609363	1,000000000

Kriterler arasında en az etkiye sahip olan faktörlerin ise, ‘K12-Limanın çalışanları için esnek ve çekici bir iş ortamı sağlaması’, ‘K11-Limanın paydaşları ile yoğun interaktif dijital bağlantılar oluşturması’ ve ‘K10-Limanın dijitalleşme için ortaklar ve paydaşların iş birliğinden yararlanması’ faktörlerinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Analiz bölümünün ikinci aşamasında, ARAS yönteminin kullanılması ile alternatifler arasında dijitalleşme düzeyi en yüksek liman türünün belirlenmesi gelmektedir. ARAS yönteminin uygulanması aşamasında Bulanık AHP yönteminde bulunan ve Tablo 8’de gösterilen kriter ağırlıklarından faydalanılmıştır. ARAS yöntemi sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 9’da gösterilmektedir.

Bu sonuçlara göre, dijitalleşme düzeyi en yüksek olan terminal türü ‘A3-Konteyner Terminali’ olarak tespit edilmiştir. Bu alternatifi ‘A1-Sıvı Yük Terminali’ izlemekte olup, dijitalleşme düzeyi en düşük terminalin ‘A2-Kuru Yük Terminali’ olduğu görülmektedir.

Tablo 9: ARAS yöntemi sonuç çıktıları

TERMİNAL TÜRLERİ	OPTİMUM Sİ	OPTİMUM Kİ	SIRALAMA
A1-Sıvı Yük Terminalleri	0,245467	0,741222	2
A2-Kuru Yük Terminalleri	0,092203	0,27842	3
A3-Konteyner Terminalleri	0,331165	1	1

Analizin son bölümünde en iyi alternatifi seçimi konusunda PROMETHEE II yöntemine başvurulmuştur. Yapılan analiz sonucunda elde edilen giriş ve çıkış değerlerine istinaden en iyi alternatif sıralaması Tablo 10’da gösterilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre, ARAS yöntemine benzer olarak dijitalleşme düzeyi en yüksek olan terminal ‘A3-Konteyner Terminali’ olarak bulunurken, dijitalleşme düzeyi en düşük terminalin ‘A2-Kuru Yük Terminali’ olduğu görülmektedir.

Tablo 10: PROMETHEE II Sonuç Çıktıları

ALTERNATİF	Q+ Leaving	Q- Entering	Q	SIRALAMA
A1	0,349385008	0,150614992	0,198770016	2
A2	0	0,849385008	-0,849385008	3
A3	0,650614992	0	0,650614992	1

5. Sonuç

Gelişen teknoloji ve dijitalleşmenin etkisi her sektörü etkilediği gibi denizcilik sektörünü de etkilemektedir. Tedarik zincirinin önemli bir parçası ve denizcilik sektörünün ana paydaşı olan limanlar da bu kapsamda dijitalleşmeye ayak uydurmak zorundadır. Bu çalışmada, liman işletmelerinin dijitalleşme düzeyine etki eden 12 faktör belirlenmiş olup, üç üst düzey yönetici (uzman) görüşüne dayanarak bu faktörlerin önem ağırlıkları BAHP yöntemiyle belirlenmiştir. Bu çalışmada, farklı olarak liman işletmelerinin hizmet standartlarını iyileştirmek için BAHP yöntemi kullanılarak işletmelerin dijitalleşme sürecindeki faktör ağırlıkları belirlenmiş ve bunun sonucunda finansal yeteneklerini geliştirmeleri, yeni teknolojileri tespit etme ve kullanım yeteneğine sahip olmaları ve dijitalleşmeye yönelik organizasyon yapısı, süreci ve yetkinlikleri düzenlemeleri gerekliliğinin dijitalleşmenin başlıca faktörleri olduğu sonucuna varılmıştır.

Son yıllarda, BAHP yöntemiyle elde edilen faktör ağırlıklarına, diğer karar verme yöntemlerini entegre edilerek çok kriterli karar verme sistemlerinin oluşturulmasıyla daha ayrıntılı sonuçların elde edildiği görülmektedir. Bu çalışma, BAHP ile elde edilen faktörlerin önem ağırlıkları kullanılarak ARAS ve PROMOTHEE çok kriterli karar verme yöntemlerinin uygulanması sonucunda dijital dönüşüm sürecinde bu faktörleri iş hayatına entegre edebilen liman terminal türlerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Dijitalleşme düzeyini belirleyen kriterlere sahipliği bakımından üç farklı terminal tipi karşılaştırılmıştır. Her iki teknikte de dijitalleşme düzeyi en yüksek olan terminal tipinin 'Konteyner Terminalleri' olduğu sonucu elde edilmiştir. Konteyner terminallerine en yakın dijitalleşme düzeyine sahip terminal ise sıvı yük terminalleri olup, en düşük dijitalleşme düzeyine ise kuru yük terminallerinin sahip olduğu her iki teknikte de tespit edilmiştir. Konteyner taşımacılığının denizcilik sektörüne katılan en son terminal türü olması, her geçen gün rekabetçi bir piyasa olmasının ve tek seferde çok yüksek miktarlarda taşıma gerçekleştirebilen intermodal bir taşımacılık türü olması nedeni ile bu sonuç olağan karşılanmaktadır. Deniz taşımacılığının ilk terminal türlerinden olan kuru yük terminalleri ise, geleneksel taşıma ve elleçleme yöntemleri nedeni ile dijitalleşme düzeyi en düşük terminal olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeni nesil teknoloji ile kullanıma geçen dijital ve hatta insansız vinçler ile yakın zamanda kuru yük ve sıvı yük terminallerinde de dijitalleşmenin artacağı düşünülmektedir. ARAS ve PROMETHEE yöntemi kullanılarak elde edilen sonuçlar birbiri ile tutarlı olması, çalışmada elde edilen bulguların doğruluğunu desteklemektedir.

Bu çalışma literatürde faktör belirleyen çalışmaların aksine, faktörlerin önemini ve önem derecesini de ortaya koymakta olup, ayrıca faktörlerin sahipliği noktasında terminaller arasındaki dijitalleşme düzeyini karşılaştıran bir çalışmadır. Elde edilen sonuçlara göre işletmelerin hangi faktörler üzerinde yoğunlaşması gerektiği ve bunun yanısıra dijitalleşmeye yönelik çalışmalar gerçekleştiren işletmelerin hangi terminal türüne yoğunlaşması gerektiğini ortaya koymaktadır. Liman işletmelerinde görev almakta olan üst düzey yöneticilerin, işletmenin finansal yeteneklerinin geliştirilmesi adına devlet teşviği konusunda fikir birliği etmeleri, çalışanlara dijital teknolojilerin kullanımını konusunda gerekli eğitim ve donanımı sağlaması ve işletme içerisinde dijitalleşme konusunda iş birliği ile hareket edecek olan çalışanları sağlayabilmek için operasyonel stratejileri yürütmeleri gerekliliği çalışmamızda ortaya konmaktadır.

Bu çalışmanın en önemli kısıtı, araştırma verilerinin Türkiye'de faaliyet gösteren liman işletmelerinin uzman görüşlerine dayanmasıdır. Dolayısıyla ileriki araştırmalarda farklı örneklemelerden ve farklı ülkelerde faaliyet gösteren liman işletmelerindeki uzmanların görüşlerine başvurulması araştırmacılara önerilmektedir. Ayrıca liman işletmelerinin dijitalleşme düzeylerini ölçmek için de istatistiksel yöntemlerin kullanılması da önerilmektedir.

Kaynakça

- Abdülşamet, K. A. R. A., Masri, A. ve Kaya, G. K. (2021). AHP, ARAS ve Bulanık TOPSIS ile Yeni Şube Yeri Seçimi: Denizcilik Sektöründe Bir Tedarikçi Firma Örneği. *Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 28(1), 148-159.
- Akman, G., Pamuk, K. C. ve Karabıçak, Ç. (2021). Yeni Ürün Geliştirme Sürecinde Bulanık AHP & ORESTE Bütünleşik Yöntemi ile Tedarikçi Seçimi: Savunma Sanayisinde Bir Uygulama. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 8(2), 788-807.
- Arslan, K. ve Kırbas, İ. (2016). Nesnelerin interneti uygulamaları için algılayıcı/eyleyici kablosuz düğüm ilk örneği geliştirme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, (1), 35-43.
- Athawale, V. M., Chatterjee, P. ve Chakraborty, S. (2012). Decision Making for Facility Location Selection Using PROMETHEE II Method. *International Journal of Industrial and Systems Engineering* 1, 11(1-2), 16-30.
- Balık, İ., Aydın, S. Z. ve Bitiktaş, F. (2021) Liman Hizmetleri Markalarının Dijitalleşme Gündemi: Çevrimiçi Medya İçerik Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 13(2), 267-298.
- Baranseli, E. S. (2018). Ekrandan Günlük Hayatımıza Sızan Yeni Gerçeklik: Arttırılmış Gerçeklik. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (66), 297-309.
- Behan, K., Holmes, D. (1990). Understanding Information Technology: Text, Readings, and Cases. Prentice Hall.
- Carlan, V., Sys, C., Vanelslender, T. ve Roumboutsos, A. (2017). Digital Innovation in the Port Sector: Barriers and Facilitators. *Competition and Regulation in Network Industries*, 18 (1-2), 71-93.
- Chang, D. Y. (1996). Applications of the Extent Analysis Method on Fuzzy AHP. *European Journal of Operational Research*, 95(3), 649-655.
- Dünya Gazetesi (2021). Erişim Adresi <https://Turkdeniz.com/Limanlarda-Cozum-Saglayan-5-Teknoloji>.
- Goswami, S. ve Mitra, S. (2020). Selecting The Best Mobile Model By Applying AHP-COPRAS and AHP-ARAS Decision-Making Methodology. *International Journal Of Data And Network Science*, 4(1), 27-42.
- Heilig, L. ve Voß, S. (2017). Information Systems In Seaports: A Categorization and Overview. *Information Technology And Management*, 18(3), 179-201.
- Heilig, L., Lalla-Ruiz, E. ve Voß, S. (2017). Digital Transformation in Maritime Ports: Analysis and A Game Theoretic Framework. *Netnomics: Economic Research And Electronic Networking*, 18(2), 227-254.
- Heilig, L., Schwarze, S. ve Voß, S. (2017). An Analysis Of Digital Transformation in The History and Future of Modern Ports, *The 50th Hawaii International Conference On System Sciences*, 1341-1350, Hawaii.
- Ho, T.-C. ve Hsu, C.-L. (2020). An Analysis of Key Factors Influencing Integration of Blockchain into Shipping Companies in Taiwan. *Journal Of Marine Science And Technology*, 28(4), 1.
- Kaiwartya, O., Abdullah, A. H., Cao, Y., Altameem, A., Prasad, M., Lin, C. T., ve Liu, X. (2016). Internet of vehicles: Motivation, layered architecture, network model, challenges, and future aspects. *IEEE Access*, 4, 5356-5373.
- Kara, A., Masri, A. ve Kaya, G. K. (2022). New Branch Location Selection with AHP, Aras And Fuzzy Topsis: An Example of A Supplier Company In The Maritime Industry. *Pamukkale University Journal Of Engineering Sciences*, 28(1), 148-159.
- Mikhailov, L. ve Singh, M. G. (2003). Fuzzy Analytic Network Process and its Application to The Development of Decision Support Systems. *IEEE Transactions On Systems, Man, And Cybernetics, Part C (Applications And Reviews)*, 33(1), 33-41.

- Nadeem, A., Abedin, B., Cerpa, N. ve Chew, E. (2018). Editorial: Digital Transformation & Digital Business Strategy in Electronic Commerce-The Role of Organizational Capabilities, *Journal Of Theoretical And Applied Electronic Commerce Research*, 13(2), 1-8.
- Parker, C. ve Case, T. L. (1993). *Management Information Systems: Strategy and Action*. McGraw-Hill Education, 2. Baskı, New York.
- Pekkaya, M. ve Bucak, U. (2018). Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleriyle Bölgesel Liman Kuruluş Yeri Seçimi: Batı Karadeniz’de Bir Uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 253-268.
- Ritter, T. ve Pedersen, C. L. (2020). Digitization Capability and The Digitalization of Business Models in Business-to-Business Firms: Past, Present, and Future. *Industrial Marketing Management*, 86, 180-190.
- Sacar, Ö. ve Özdemir, S. (2022). Orta Koridor Rotasında Türkiye’nin Liman Bağlantılarının Bulanık Ahp ve Topsis Yöntemleriyle Araştırılması. *Demiryolu Mühendisliği* (15), 145-157.
- Sağlam, M. (2021). İşletmelerde Geleceğin Vizyonu Olarak Dijital Dönüşümün Gerçekleştirilmesi ve Dijital Dönüşüm Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40),395-420.
- Schumacher, A., Sihn, W. ve Erol S. (2016). Automation, Digitization And Digitalization and Their Implications For Manufacturing Processes. *In Innovation And Sustainability Conference*,1-5, Bukarest.
- Taş, M. A., Çakır, E. ve Ulukan, H. Z. (2021). Türkiye’deki Limanların Çevresel Sürdürülebilirlik Performanslarının Bulanık Çok Kriterli Karar Verme Metodu ile Değerlendirilmesi. *40. Yöneyem Araştırması-Endüstri Mühendisliği Kongresi*, 19, İstanbul.
- Taştabanoğlu, A. N. ve Okan, T. (2019). Ege Bölgesi için Kuru Liman Yer Seçimi Üzerine Bir Araştırma. *4.Ulusal Liman Kongresi: Küresel Eğilimler-Yerel Stratejiler 7-8 Kasım 2019*, İzmir. Erişim Adresi <http://ulk2019.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2019/10/22.pdf>
- T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Raporu (2021). Erişim Adresi <https://sgb.uab.gov.tr/Haberler/Ulastirma-Ve-Altyapi-Bakani-Karaismailoglu-Turkiye-En-Yakin-Rakibi-Ispanya-Yi-Geride-Birakti-En-Fazla-Balikci-Gemisi-Ihracati-Yapan-Ulke-Oldu>
- Venkatraman, N. (1994). It-Enabled Business Transformation: From automation to Business Scope redefinition. *Sloan Management Review*, 35, 73.
- Vinodh, S., Ramiya, R. A. ve Gautham, S. G. (2011). Application of Fuzzy Analytic Network Process For Supplier Selection in a Manufacturing Organisation. *Expert Systems With Applications*, 38(1), 272-280.
- Yankın, F. B. (2019). Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 1-38.
- Yüksek yıldız, E. (2020). Türkiye Kruvaziyer Limanlarının Performans Değerlendirmesi. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (18), 607-615.
- Yorulmaz, M. (2021). *Limn İşletmelerinde Dijital Dönüşüm*, İçinde Dijitalleşmenin Sektörel Analizleri, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 443-458.
- Zavadskas, E. K. ve Turskis, Z. (2010). A New Additive Ratio Assessment (Aras) Method in Multicriteria Decision-Making. *Technological And Economic Development Of Economy*, 16(2), 159-172.
- Zavadskas, E. K., Turskis, Z. ve Bagočius, V. (2015). Multi-Criteria Selection of A Deep-Water Port in The Eastern Baltic Sea. *Applied Soft Computing*, 26, 180-192.
- Zaychenko, I., Smirnova, A., Gorshechnikova, P. ve Piminov, N. (2021). Sustainable Digital Transformation of The Port Equipment Management System. *The E3S Web Of Conferences*, 258.
- Zhou, X. (2012). Fuzzy Analytical Network Process Implementation with Matlab. *MATLAB—A Fundamental Tool For Scientific Computing And Engineering Applications*, 3, 133-160.

EVALUATION OF DIGITALIZATION LEVELS OF PORT OPERATIONS WITH AN INTEGRATED MODEL

Extended Abstract

Aim: The rapid progress of science and technology affects the maritime sector as well as other sectors. Maritime businesses, which are one of the important building blocks of the supply chain, should also adapt to this change. The aim of study is to determine the criteria affecting the digitalization levels of port operators, to determine the weights of the criteria and to classify the ports according to the digitalization level according to the type of cargo handled, taking into account the ownership of the criteria.

Methods: In the study, the Fuzzy AHP method was used to determine the criteria affecting the level of digitalization. The use of the fuzzy AHP process provides more consistent results by including probability values while determining criterion weights. By using the weights obtained, ARAS and PROMETHEE methods were used to rank the ports according to their digitalization levels. It is aimed to compare the results with the use of more than one method. The use of more than one method will not only confirm the accuracy of the findings but also draw a roadmap for businesses on the path to digitalization by revealing the weights of the criteria.

Findings: As a result of the analysis, it has been determined that the most important criterion affecting the level of digitalization is the criterion of 'K4-Port's ability to finance the digitalization process'. While this criterion is followed by 'K1-Port's ability to discover and use new technologies', it is seen that the most important criterion after these two criteria is 'K-3 Making arrangements in the organizational structure, process and competencies for digitalization in Port'. It was concluded that among the criteria that have the least impact are 'K12-Port provides a flexible and attractive work environment for its employees', 'K11-Port creates intense interactive digital connections with its stakeholders' and 'K10-Port benefits from the cooperation of partners and stakeholders for digitalization'.

In the second stage of the analysis section, the use of ARAS and PROMETHEE methods, and the determination of the port type with the highest digitalization level among the alternatives. As a result of both methods, it is seen that the terminal type with the highest level of digitalization is Container terminals, followed by Liquid Cargo Terminals and Dry Cargo Terminals, respectively.

Conclusion: As a result of the examination of the criteria for digitalization, it is revealed that businesses have a positive perspective on digitalization, but they must have the necessary financial strength for digitalization. At the same time, it is an important criterion for businesses to keep up with the change that will occur with digitalization and to discover new technologies. According to the results obtained based on the opinions of the experts in the sector, the necessity of digitalization is also known by the companies, and the companies want to be sure of the returns of the new technologies to be applied. Based on the fact that port operators compete in terms of port operations and transportation services, it will be the biggest strength of the companies in the future that the companies that will be the pioneers of the sector attach importance to digitalization. According to the findings, businesses can achieve this change and development with financial strength, openness to innovations and managers who are prone to digitalization. The application and realization of all these innovations, the necessity of employee training and the help of government incentives are also revealed by the experts working in the sector. Considering that the impact of manpower in ports will decrease in the future with the effect of automation and digital transformation, businesses that do not have the economic capacity for digitalization should use their manpower close to perfection. This can only be achieved with the right education and the fact that experts are working in their fields of expertise. Considering that even under all these situations, digitalization will lead the industry and make operations more optimized, companies should continue their development by paying attention to the 12 criteria specified in the study.

The level of digitalization is at its highest since container transportation is the latest terminal type to join the maritime industry, has a competitive market every day and is an intermodal transportation type that can carry out very high volumes of transportation at once. In the future, businesses will need more digitalization to improve their operational processes due to the increase in competition and the increase in the share of maritime transport in world trade.



FİZİKSEL VE ZİHİNSEL YORGUNLUK İLE ALGILANAN STRESİN İŞE TUTKUNLUK ÜZERİNE ETKİSİ

Ayşenur ÖKTEM ÖZGÜR¹, Tunç DEMİRBILEK²

Öz

Araştırmada işte yaşanan zihinsel ve fiziksel yorgunluk ile algılanan stresin bireyin işe tutkunluk düzeyi üzerinde etkisinin olup olmadığının ortaya konması amaçlanmaktadır. Buradan hareketle, araştırmada, Chalder vd. (1993) tarafından geliştirilen Yorgunluk Ölçeği, Cohen vd. (1983) tarafından geliştirilen Algılanan Stres Ölçeği ve Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen İşe Tutkunluk Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, devlet üniversitelerinde görev yapan 50/d kapsamındaki 152 Araştırma Görevlisi oluşturmaktadır. Bu örneklemin seçilmesinin nedeni, 50/d kapsamındaki araştırma görevlilerinin devlet üniversitelerinde lisansüstü eğitim süresince görev yaparak, daimi bir kadroda olmamaları ve özellikle doktora eğitimi süresi sonunda kadroyla ilişkilerinin kesilmesinden dolayı stres ve yorgunluğa yoğun olarak maruz kalmalarıdır. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen istatistiksel analizlere göre, fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile algılanan stresin işe tutkunluğun boyutları üzerinde negatif yönde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, araştırma görevlileri arasında yüksek lisans ders aşamasından doktora tez aşamasına ilerledikçe yorgunluk ve algılanan stres düzeyinin yükseldiği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: 50/d Araştırma Görevlisi, Algılanan Stres, Fiziksel ve Zihinsel Yorgunluk, İşe Tutkunluk, Yorgunluk

JEL Sınıflandırması: J01, J28, J81

IMPACT OF PHYSICAL AND MENTAL FATIGUE AND PERCEIVED STRESS ON WORK ENGAGEMENT

Abstract

The purpose of the study impact of mental and physical fatigue in working life and perceived stress on work-related well-being. This research was currated via the previously developed models by Chalder et al. (1993) Fatigue Survey, Cohen et al. (1983) Perceived Stress Survey and by Schaufeli and Bakker (2003) Work Related Well-Being Survey. The sample of this research constitute 152 research assistants with 50/d status that working at state universities. The reason for selecting this sample, due to time constraints to complete their graduate education, they are exposed to stress and fatigue. In addition, research assistants within the scope of 50/d are not in a permanent staff and they are exposed to stress and fatigue intensely, especially because they are dismissed from the staff at the end of the doctoral education period. According to the statistical analysis conducted within the scope of the research, it was concluded that physical and mental fatigue and perceived stress have a negative effect on the dimensions of work engagement. In addition, fatigue and perceived stress levels increase among research assistants as they progress from the graduate course stage to the doctoral thesis stage.

Keywords: 50/d Research Assistant, Fatigue, Perceived Stress, Physical and Mental Fatigue, Work Engagement

JEL Classification: J01, J28, J81

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, aoktem@kmu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9011-9704

² Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, t.demirbilek@deu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5384-6016

1. Giriş

Çalışma yaşamında çalışanları zorlayan, gelecek için beklenti ve umutlarını tehdit eden çalışma koşulları yorgunluk, bitkinlik ve stres gibi sorunlara yol açabilmektedir. Çalışanların yaşadıkları fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile stres onların işlerine yönelik tutumlarını da etkilemektedir. Çalışma yaşamında karşılaşılan psikolojik risklerin başında yorgunluk ve stres gelmektedir. Her iki risk de çalışanların tükenmişlik sendromu yaşamalarına neden olmaktadır (Endsley, 1999: 12-8; Sexton vd., 2000: 745; Tucker vd., 2010: 458). Yorgunluk bireyin gün içinde gerçekleştirdiği faaliyetlerini artık sürdürmek istememesi ve bıkkınlık hissetmesi olarak ifade edilmektedir (Vries vd., 2003: 10). Diğer yandan, artan stres düzeyi ise, çalışanların bellek kapasitelerinde azalmaya ve dikkat ile odaklanmanın azalmasına neden olabilmektedir (Hancock ve Szalma, 2008: 2). Stres, birey ve çevrenin etkileşimi sonucunda oluşan ve içinde bulunulan koşullara göre de değişim gösteren bir olgu niteliğindedir (Epel vd., 2018: 147; Hancock and Szalma, 2008: 2). Bu nedenle, stres tanımı ve etkileyen faktörler içinde bulunulan koşullara göre değişiklik göstermektedir. Nitekim, ekonomistler stres faktörlerini yoksulluk, işsizlik veya yoksunluk gibi sosyal veya ekonomik bağlamlar açısından tanımlama eğiliminde iken, psikologlar, savaşa maruz kalma, boşanma, fiziksel istismar, iş kaybı, iş güvencesizliği, tükenmişlik gibi bireysel düzeydeki yaşam olaylarına odaklanma eğilimindedir. Stres bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları olaylara yönelik verdikleri bilişsel bir tepki olması yanında, duygusal durumlar, duygusal tepkisellik, daha uzun vadeli psikolojik ruh hali ve kişilik özellikleri dahil olmak üzere tüm duygusal deneyimlerden etkilenmektedir. Stresin bu özelliği algılanan stres kavramını ortaya çıkarmaktadır (Epel vd., 2018: 148; Mauss vd., 2005: 176). Dolayısıyla, bireyin bilişsel kaynakları üzerindeki aşırı yüklenme gerek sosyal gerekse çalışma yaşamında zayıf odaklanmaya neden olmaktadır. Bu durum da bireyin işinde göstereceği yüksek performansı, motivasyonunu ve işine yönelik psikolojik iyilik halini niteleyen işe tutkunluk düzeyini etkileyebilmektedir (Sneddon vd., 2013: 81). İşe tutkunluk bireyin işiyle ilgili doyum, mutluluk veya heyecan gibi duygularının bir ölçüsüdür (Bakker vd., 2008; Maslach vd., 2001; Schaufeli vd., 2006).

Araştırmada, statüleri itibarıyla güvencesiz bir kadroda istihdam edilen 50/d kapsamındaki araştırma görevlileri örnekleminde işte yaşanan zihinsel ve fiziksel yorgunluk ile algılanan stresin işe tutkunluk üzerindeki etkisinin ortaya konması amaçlanmaktadır. 50/d'li araştırma görevlilerinin ağırlıklı olarak sosyal, kültürel, ekonomik ve psikolojik yönlerini ele alan çalışmalar sonucunda 50/d sorunun güncelliğini koruduğu anlaşılmaktadır. Çolak (2015) çalışmasında 50/d'li araştırma görevlilerinin karşı karşıya kaldığı güvencesiz çalışma biçimlerini incelemektedir. Anıl vd. (2015), Türkiye'de istihdam edilen araştırma görevlilerinin mesleki sorunlarını incelediği araştırmasında, özellikle doktora dönemindeki 50/d'li araştırma görevlilerinin en önemli sorununun "kadro güvencesizliği" olduğunu belirtmektedir. Altay ve Tekin Epik (2016) 50/d'li araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algısını ve iş tutumuna etkisini katılımcı gözlem ve yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle ölçmüştür. İzci (2018)'nin çalışmasında sahip olunan kadro türüne göre araştırma görevlilerinin örgütsel adalet algısına göre dışlanma ve ötekileştirme davranışları saptanmıştır. Bir diğer çalışmada, Özsoy Başar (2019) araştırma görevlilerinin istihdam süreçlerinin tarihsel gelişimine, seçilme, atanma ve görevlendirme işlemlerine odaklanmıştır. Diğer yandan, Aydın ve Özeren (2019) çalışmalarında araştırma görevlilerinin işe yabancılaşma olgusunu "anlamsızlık, güçsüzlük, kendine yabancılaşma, normsuzluk ve yalıtılmışlık" kavramları bağlamında incelemektedir. Son olarak, Şengül Avşar ve Barış Pekmezci (2020) ise çalışmalarında farklı kadro çeşitliliğiyle atanan araştırma görevlilerinin görüşlerini anlamlandırmaya çalışmaktadır.

Mevcut çalışmalar ışığında 50/d kadrosunun ilk uygulandığı tarihten itibaren sorunlu ve güvenceden yoksun bir durumu temsil ettiği anlaşılmaktadır. Nitekim, yapılan çalışmalarda da 50/d'li araştırma görevliliği kadrosunun, bu kadrolarda istihdam edilen bireylerde iş güvencesizliği, motivasyon düşüklüğü, işte doyum düşüklüğü, örgütsel aidiyet sorunu, psikolojik taciz gibi mesleki sorunların yanı sıra fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına neden olduğu görülmektedir.

Özellikle, 50/d kapsamındaki araştırma görevlileri Devlet üniversitelerinde lisansüstü eğitim süresince görev yapmakta olup, daimi bir kadroda bulunmamakta ve özellikle doktora eğitimi süresi sonunda kadroyla ilişkilerinin kesilmesi riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu nedenle, “doktor” unvanını almış bir bilim insanının, iş güvencesizliği yaşaması dolayısıyla, stres ve yorgunluğa yoğun olarak maruz kalmaları kaçınılmazdır. Dolayısıyla araştırmada, Türkiye’de akademinin önemli bir sorunu olan 50/d araştırma görevlilerinin sorunları “fiziksel ve zihinsel yorgunluk”, “algılanan stres” ve dinçlik, adanma ve yoğunlaşma olmak üzere üç boyuttan oluşan “işe tutkunluk” değişkenleri bağlamında incelenmektedir. Buradan hareketle, ilk olarak yorgunluk, algılanan stres ve işe tutkunluk kavramları incelenecek ve söz konusu kavramlar arasındaki etkileşim irdelenecektir. Daha sonra ise, 50/d kapsamındaki araştırma görevlileri örneklemeden elde edilen veriler bağlamında fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile algılanan stresin işe tutkunluk boyutları üzerindeki etkisine ilişkin bulgular tartışılacaktır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Yorgunluk Kavramı: Fiziksel ve Zihinsel Yorgunluk

Yorgunluk bazı tanımlamalara göre, bireylerin kaslarında yaşadıkları işlev bozukluğu olarak ifade edilmektedir. Davranışsal bakış açısını esas alan diğer bazı tanımlamalarda ise, yorgunluk performansın azalması tehlikesine yol açabilecek bir durumdur. Psikolojik bakış açısına göre de zayıflık güç uygulamak için dinlenmiş kasların işlevinin azalması iken, yorgunluk kassal aktivite boyunca gelişen maksimal gücün üretim kapasitesindeki kaybı olarak tanımlanmaktadır (Lewis ve Haller, 1991: 101-102). Bir diğer tanıma göre ise, yorgunluk kişinin gün içinde gerçekleştirdiği mevcut aktivitelerden hoşlanmama, sürdürmek istememe ve bıkkınlık hissetmesidir. Ya da gitgide artan çevresel tepkiler nedeniyle dikkatin azalması ve görevdeki performansın devamı için isteksizlik duyulmasıdır (Vries vd., 2003: 10). Yorgunluk kassal güç gerektiren işler sonucunda oluşabildiği gibi, zihinsel çalışma sonucunda da ortaya çıkabilmektedir (Myers, 1937: 297). Bu nedenle, fiziksel ve zihinsel yorgunluk olarak ikiye ayrılmaktadır. Buradan hareketle, fiziksel yorgunluk fiziksel faaliyetler sonucu meydana gelirken, zihinsel yorgunluk ise, zihinsel çaba gerektiren iş ya da görevlere yoğun maruziyet sonucunda oluşmaktadır (Lou vd., 2001: 190). Chalder vd. (1993)'ne göre, fiziksel yorgunluk, bireylerde daha çok dinlenme isteğine, uyku ve halsizliğe, enerji düşüklüğüne ve bir işi sürdürürken fiziksel olarak zayıflığa neden olmaktadır. Buna karşın, zihinsel yorgunluk konsantrasyon bozukluğu, düşünmede ve bilgiyi işleme hızında düşüklük, hafıza sorunları, stres, duygusal olarak hızla değişen ruh hali, uyku sorunları ve baş ağrısı gibi sorunlara yol açmaktadır (Johansson ve Rönnbäck, 2012: 6).

Anlaşılabacağı gibi, bireylerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları yorgunluk, uyku bozukluklarına, strese, dikkat dağınıklığına, somatik semptomlara, motivasyon düşüklüğüne, vücut direncinin düşmesi ve hastalıklara olan hassasiyetin artmasına neden olmaktadır. Yorgunluk, işin miktarının ve yaratıcılığın azalmasına neden olabilmektedir. Buna ek olarak, yorgunluk ekonomik kayıplarla da bağlantılıdır (Fukuda vd, 2008: 90). Burada ifade edilmek istenen durum, özellikle çalışma yaşamında, fazla süreyle çalışan bireylerde yorgunluk verimliliğin düşmesiyle sonuçlanan bir durumdur. Bu anlamda, işin gerektirdiği fiziksel ve zihinsel emek ve çaba bireyin kapasitesini aştığı için, işin kalitesi bozulabilir, iş zamanında bitirilemez ya da eksik ve hatalı yapılabilir (Eren, 2010: 295). Ayrıca, bireyin yorgun bir şekilde çalışmaya devam etmesi, iş kazası geçirme riskinin artmasına ya da yorgunluk nedeniyle sağlık problemleriyle karşılaşmasına yol açıp, çalışmama gibi durumlarla sonuçlanabilir.

2.2. Algılanan Stres Kavramı

Stres, bireyler üzerine etki yapan ve onların davranışlarını, iş verimini, diğer bireylerle ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Stres, bireyin yaşadığı ortamda meydana gelen bir değişimin veya ortamı değiştirmesinin kendisi üzerinde etkiler bırakmasıyla ilgilidir (Eren, 2010: 291). Ayrıca, bireyin fizyolojik ve psikolojik dengesini bozan bir durumdur. Bireyin duygu, düşünce ya da fiziki durumunu ve çevresindeki olumsuz olaylarla baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim

durumudur. Buna göre, stres bireysel farklılıklar ve bireye özgü koşullardan ortaya çıkan herhangi bir eylem, durum ya da olayların bir sonucu olarak meydana gelmektedir (Gibson vd., 2011: 195). Başka bir tanıma göre, stres çalışma yaşamında veya çevrede yer alan ve sağlığa zararlı olarak görülebilen olaylar ve durumlar yüzünden ortaya çıkan belirtileri kapsar. Stres, çevrenin potansiyel tehditlerine fiziksel ve duygusal tepki olarak ifade edilmektedir (Şimşek, 2007: 317).

Stresin bireyden, çevresinden ve çevre ilişkilerinden kaynaklandığı vurgulanmaktadır. Ancak, bireyi çalışma yaşamının dışında değerlendirmek mümkün olamayacağı için, çalışma yaşamından kaynaklı stres nedenlerinin de dikkate alınması büyük önem taşımaktadır. Bireyler kendilerinin ve ailelerinin yaşamlarını idame ettirebilmek için çalışmak zorundadırlar ve yaşamlarının büyük bir bölümünü çalışarak geçirmektedirler. Bu nedenle de bireyler çalışma yaşamında çeşitli durumlar, ilişkiler ve değişikliklerle karşı karşıya kaldıkları için, pek çok gerginlik yaşayabilmektedir. Böylece stres yaratıcı veya stresi artırıcı etkiler ortaya çıkmaktadır (Aydın, 2004: 54).

Lazarus ve Folkman (1984: 19-20) stresi, bireyin iyilik ve denge durumunu tehlikeye sokarak uyumunu zorlaştıran ve kapasitesini yeterince kullanmasını engelleyen, birey ve çevre arasındaki etkileşim olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla, stres bireysel özelliklerden ve farklılıklardan etkilenmektedir. Buradan hareketle, her bireyin çevredeki durumları, olayları ya da tehlikeleri algılama ve değerlendirme biçimleri farklıdır. Bu nedenle, yalnızca çevreden gelen uyarılar tek başına stresi tanımlamakta yeterli olmayıp, ancak bireyin algısıyla anlam kazanmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984: 21). Algıya dayalı diğer bir bakış açısında, birey dışarıdan gelen taleplerle baş etme mekanizmasının yetersiz kalacağını algıladığında, bireyin karşılaşmış olduğu taleplerin de önemli olduğu vurgulanmaktadır. Buna göre, bireyin yetersiz kalacağını algıladığı bir durum kendisi için önem taşımakta ise, o zaman bir tehdit olarak algılanmaktadır. Ancak, durum birey için önem taşıyor ise, tepkisiz kalabilir. Böylece, durum bir tehdit olarak algılanmadığı için stres de yaşanmayacaktır (Bardavit 2007: 4; Dohrenwend, 1971: 265). Dolayısıyla, aynı stresli ortamda bulunan tüm bireyler, bu stresli duruma benzer tepki göstermeyebilirler. Örneğin, iş başarma arzusu yüksek olan bireyi işle ilgili kabul edilebilir bir gerilim düzeyi motive ederken, aynı durum başka bir bireyin işi yapmaktan kaçma gibi tepkiler göstermesine neden olabilir (Şimşek, 2007: 317).

2.3. İşe Tutkunluk Kavramı

İşe tutkunluk, son yıllarda ortaya çıkıp önem kazanmaya başlayan bir pozitif psikoloji kavramıdır. Bu çalışmada "işe tutkunluk" olarak kullanılan kavramın Türkçesi konusunda henüz fikir birliğine varılamamakla birlikte, İngilizcede "work engagement" olarak ifade edilen bu kavram farklı çalışmalarda, "işe angaje olma" (Güneşer, 2007), "işe gönülden adanma" (Bal, 2008), "işle bütünleşme", "işe kapılma" (Öner, 2008), "çalışmaya tutkunluk" (Özsoy vd. 2013; Turgut, 2011), işe cezbolma (Özer vd. 2015), işe bağlanma (Keser ve Yılmaz, 2015) ve işe tutkunluk (Başoda, 2017; Kaplanseren ve Örüçü, 2018; Seçkin, 2018; Yemenici ve Bozkurt, 2020) şeklinde kullanılmıştır.

Tükenmişlik kavramı üzerine yapılan araştırmalar işe tutkunluk üzerine güncel çalışmaların yapılmasını sağlamıştır. Tükenmişlik, bireyin mesleki yaşamının neden olduğu zihinsel ve fiziksel yorgunluk durumunu ifade etmektedir (Freudenberger, 1974: 164). Motivasyon ve özendiricinin yok olması, özellikle de bireyin bir nedene veya ilişkiye olan bağlılığı istenilen sonuçları vermediği durumda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, işteki enerji kaynaklarının bitmesinden kaynaklanan tükenmişlik, bireyin çalışmaya olan özverisinin de kaybolmasına neden olmaktadır (Bakker vd. 2014: 390). Maslach ve Jackson (1984: 189), tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve bireysel başarı eksikliği ile karakterize edilen bir sendrom olarak tanımlamaktadır. Duygusal tükenme, bireyin diğer insanlarla olan ilişkilerinde duygusal olarak hislerinin tükendiğini ifade etmektedir ve bu durum tükenmişliğin merkezi olan gerginlik boyutunu yansıtmaktadır. Duyarsızlaşma, ilişki içinde olduğu bireylere karşı olumsuz ve aşırı derecede katı tutumları ve işe karşı duyarlılığını kaybetme durumudur. Son olarak, bireysel başarı eksikliği ise, bireyin işinde başarı elde etme ve yeterlilik hissinde bir düşüş anlamına gelmektedir (Maslach ve Leiter, 2008:

498). İşe tutkunluk ise, tükenmişliğin aksine, bireyin profesyonel olarak etkinlik hissini artıran faaliyetleri yerine getirirken işe enerjik bir şekilde katılım durumunu ifade etmektedir. Bu nedenle, tükenmişlik işe tutkunluğun zıttı olarak görülmektedir ve söz konusu yaklaşım tükenmişliğe yönelik olumlu bakış açısının bir sonucudur.

İşe tutkunluk hem işe hem de kuruma kişisel ve profesyonel bir bağlılık olmakla birlikte, bireyin sahip olduğu mesleği ile ilgili doyum, mutluluk veya heyecan gibi duygularının bir ölçüsüdür (Schaufeli vd., 2006). İşe tutkunluk, birey ve işin uyumunu gerektirmektedir. Bunun için de sürdürülebilir bir iş yükü, seçim yapma ve kontrol duygusu, destekleyici bir çalışma ortamı, hak ve adaletin olması önemlidir. Ancak bu şekilde iş anlamlı ve değerli olacaktır (Maslach vd., 2001:417). Çalışmaya tutkunluk genellikle işkolikliğe benzetilmektedir. Ancak, bu kavramı işkoliklikten ayırmak gerekmektedir. İşin yapılıp yapılmayacağı konusunda kendilerine takdir yetkisi verildiğinde, işkolikler zamanlarının büyük bir çoğunluğunu çalışma faaliyetiyle geçirirler ve aşırı derecede çok çalışırlar. Buna ek olarak, işkolikler iş bırakmak konusunda isteksizdirler, çalışma konusunda ısrarlıdır ve sıklıkla iş hakkında düşünürler. Hatta bu durum, çalışma dışındaki diğer faaliyetlerden uzak kalarak, çalışılmadığı zamanlarda bile işini düşünecek kadar işe bağımlı olmayı ifade etmektedir (Schaufeli vd. 2006: 196). Çalışmaya tutkunlukta bireyler, çok çalışırlar, enerjiktirler, işlerine kendilerini adanlar ve mutlu bir şekilde yoğunlaşırlar. Onlar için iş keyiftir, ancak işkoliklikteki gibi bir bağımlılık değildir. Çalışmaya tutkun bireyler çok çalışırlar ve işlerini çok severler, direnemedikleri güçlü bir içsel dürtü ile hareket ederler. İşkolikler için ise çalışma ihtiyaçları o kadar abartılır ki, sağlıklarını tehlikeye sokacak, mutluluklarını azaltacak, bireylerarası ilişkilerini ve sosyal faaliyetlerini bozacak düzeye ulaşır. Dolayısıyla, iki kavram arasındaki ayrıştırıcı nokta da budur (Schaufeli vd. 2006: 193).

İşe tutkunluk, çalışanı işe yönlendiren, dinçlik, adanma ve yoğunlaşma boyutlarından oluşmaktadır. *“Dinçlik boyutu, çalışanın işini yaparken sahip olduğu yüksek enerji düzeyini, zihinsel zorlukları yenme gücünü, işinde çaba göstermeye istekliliğini ve zorluklarla mücadele etmedeki kararlılığını içermektedir. Adanmışlık boyutu da çalışmaya ya da işe yönelik güçlü bir bağlılığı ifade etmekte olup, önemlilik hissi, şevkle çalışma, ilham, gurur ve mücadele olgularını kapsamaktadır. Yoğunlaşma boyutu ise, çalışanın yaptığı işe tamamen odaklanması ve yönelmesidir. İşe tutkunluğun bu boyutunda, birey çalışırken yaptığı işe kendini vererek zamanın nasıl geçtiğini anlamamaktadır”* (Schaufeli ve Bakker, 2003: 5). Bakker ve Demerouti (2008: 218)'nin işe tutkunluk modelinde iş talepleri, iş kaynakları ve bireysel kaynaklar işe tutkunluğu sağlayan öncüllerdir. İşe tutkunluğun sağlanabilmesinde, iş arkadaşları veya yöneticilerden gelen sosyal destek, performans geribildirimi, beceri çeşitliliği, özerklik ve öğrenme olanakları gibi iş kaynaklarının ve iyimserlik, öz-etkinlik, esneklik ve kendine güven gibi bireysel kaynakların önemi büyüktür. Son olarak iş talepleri ise, iş baskısı, duygusal, zihinsel ve fiziksel talepler de işin keyifle yapılmasını etkileyen öncüllerdendir. Yapılan çalışmalarda söz konusu iş kaynakları ile işe tutkunluk arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Dolayısıyla, iş kaynakları, işe tutkunluğu sağlamak için fiziksel, sosyal ve kurumsal yönü ifade etmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008: 211; Schaufeli ve Salanova, 2007: 149).

3. Yorgunluk, Algılanan Stres ve İşe Tutkunluk Etkileşimi

Yorgunluk genellikle, uzun süreli stres ya da hastalığın bir sonucu olarak görülmektedir. Hardy vd. (1997) yorgunluğun nedenleri arasında iş talepleri, beklentileri ve rol çatışmalarının olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca, Maastricht Topluluğu yayınlarına göre psikolojik iş talepleri, kararlara katılma ve sosyal destek eksikliği yorgunluğa ve strese etki eden önemli nedenler olarak görülmektedir. Tükenmişlik literatürüne göre de bireylerin işleriyle ilgili görevlerine aşırı bir şekilde odaklanmaları tükenmişliğin nedenleri arasında gösterilmektedir. Boş zamanlarında bile iş düşünme, normal çalışması gereken süreden daha fazla süreyle çalışma, yavaşlığa tahammülsüzlük gibi durumlar bir süre sonra yorgunluğa neden olmakta ve işe tutkunluk düzeyini olumsuz etkilemektedir. Bir diğer anlatımla, yüksek iş talepleri ve destek eksikliği bireylerde yorgunluğa neden olmakta ve bu da stres düzeyini artırmaktadır. Bu nedenle, çalışma yaşamı ve

yorgunluk arasındaki bağlantının göz ardı edilmemesi gerekir. Aşırı çalışma saatleri, fazla süre ile çalışma, ek göreve sahip olma ya da evde de çalışmak durumunda kalma stres ve yorgunluğun artmasına neden olabilmektedir (Akerstedt vd. 2004: 427-428).

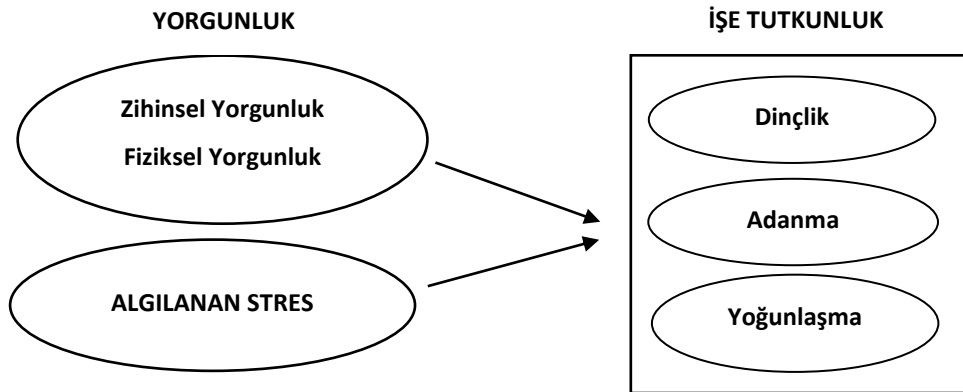
Vries vd. (2003: 10), Hollanda'daki çalışanların yaklaşık %25'inin işlerinde yorgunluk yaşadıklarını ve bu durumun da iş performansını olumsuz etkilediğini rapor etmektedir. Techera vd. (2016: 961)'ne göre, ABD'de çalışan nüfusun %20'sinden fazlası her gün mesleki yorgunluk yaşamakta ve bu da her yıl 136,4 milyar dolarlık üretkenlik ve sağlık bakım maliyeti kaybına neden olmaktadır. Frone ve Tidwell (2015: 283), araştırmalarında yüksek düzeyde iş yorgunluğu yaşayan çalışanların daha düşük iş tatmini, psikolojik sağlık, fiziksel sağlık ve örgütsel bağlılık gösterdiklerini, bunun yanı sıra işten ayrılma niyetlerinin arttığını ve işten sonra fiziksel ve psikolojik olarak kendilerini rahatlatmada zorluklar yaşadıklarını saptamıştır. Yorgunluk yaşayan bireylerin büyük çoğunluğunun, kronik iş stresi ve tükenmişlikten muzdarip oldukları ifade edilmektedir (Schaufeli ve Taris, 2005: 261). Buna göre, birikimli ve yavaş yavaş ilerleyen bir süreç olan yorgunluk dikkati ve performans verimliliğini azaltmaktadır. Bu durum, bireyin çalışma hızında ve dikkatinde değişime yol açarak görevini gerçekleştirme becerisini azaltmaktadır. Bu becerinin azalması ile birlikte bireylerin motivasyonlarında yaşanan düşüş, psiko-fizyolojik bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak, yorgunluk bir amaca yönelik davranış ve performans geliştirilmesi ya da sürdürülmesine olan isteğin ve becerinin azalmasıdır (Vries vd. 2003: 10). Diğer yandan, daha önce de söz edilen işe tutkunluk modelindeki iş taleplerini oluşturan unsurlar, temel olarak çaba gerektirmekte ve zihinsel veya fiziksel yorgunluğa neden olabilmektedir. İş taleplerinden kaynaklı olarak bireyin çabasındaki ciddi artış, dikkatin dağılmasına, seçiciliğin artmasına, riskli davranışlarda bulunulmasına ve yüksek düzeyde yorgunluk yaşanmasıyla sonuçlanabilmektedir. Böyle bir durumun uzun vadedeki etkisi ise, bireyin enerjisinin tükenmesine, stres seviyesinin artmasına işe tutkunluğun düşmesine ve hatta sağlık sorunlarına neden olabilmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007: 313; Schaufeli vd., 2009: 894).

4. Araştırmanın Yöntemi

4.1. Amaç ve Hipotezler

Araştırmanın amacı, 50/d kapsamındaki araştırma görevlilerinin genel olarak yorgunlukları ile algılanan streslerinin işe tutkunluğa etkisinin olup olmadığının belirlenmesinin yanı sıra, fiziksel ve zihinsel yorgunlukları ile algılanan streslerinin işe tutkunluğun dinçlik, adanma ve yoğunlaşma boyutları üzerindeki etkisinin saptanmasıdır. Araştırmanın modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Araştırmanın bağımlı değişkeni "işe tutkunluk" iken, bağımsız değişkenleri "yorgunluk" ve "algılanan stres" olmak üzere iki gruptan oluşmaktadır. Yorgunluk, "fiziksel yorgunluk" ve "zihinsel yorgunluk" olarak iki alt değişkeni içermekte, işe tutkunluk ise, "dinçlik", "adanma" ve

"yoğunlaşma" alt boyutlarından oluşmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H1: Yorgunluğun işe tutkunluk üzerinde etkisi vardır.

H1a₁: Fiziksel yorgunluğun işe tutkunluğun dinçlik boyutu üzerinde etkisi vardır.

H1a₂: Fiziksel yorgunluğun işe tutkunluğun adanma boyutu üzerinde etkisi vardır.

H1a₃: Fiziksel yorgunluğun işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu üzerinde etkisi vardır.

H1b₁: Zihinsel yorgunluğun işe tutkunluğun dinçlik boyutu üzerinde etkisi vardır.

H1b₂: Zihinsel yorgunluğun işe tutkunluğun adanma boyutu üzerinde etkisi vardır.

H1b₃: Zihinsel yorgunluğun işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu üzerinde etkisi vardır.

H2: Algılanan stresin işe tutkunluk üzerinde etkisi vardır.

H2a₁: Algılanan stresin işe tutkunluğun dinçlik boyutu üzerinde etkisi vardır.

H2a₂: Algılanan stresin işe tutkunluğun adanma boyutu üzerinde etkisi vardır.

H2a₃: Algılanan stresin işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu üzerinde etkisi vardır.

4.2. Araştırmanın Etik Boyutu

İlgili üniversitenin Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 232-235 sayılı kararı ile etik izin alınmıştır. Araştırmayı kabul eden araştırma görevlileri bilgilendirilmiş ve anket uygulanmadan önce yazılı onam alınmıştır.

4.3. Örneklem

Alan araştırması sürecinde karşılaşılan en önemli engel izin konusunda ortaya çıkmıştır. Alan araştırmasının gerçekleştirilebilmesi için münferit olarak pek çok üniversitenin personel birimiyle iletişime geçilmiş, ancak üniversiteler 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununu gerekçe göstererek 50/d kapsamındaki araştırma görevlilerinin bilgilerini paylaşamayacaklarını belirtmişlerdir. Oysaki, araştırma gönüllülük esasına dayalı olmakla birlikte, üniversite adı ve anketin yönlendirildiği kişinin herhangi bir kimlik bilgisinin kullanılmayacak olması konusunda teminat verilmiştir. Dolayısıyla, alan araştırması sürecinde karşılaşılan söz konusu engel araştırmanın etkinliği açısından önemli bir kısıtlılıktır. Bu nedenle, araştırmanın örneklemini, kadroları farklı Devlet Üniversitelerinde olup lisansüstü eğitimlerini gerçekleştirmek üzere devlet üniversitesine görevlendirilen ve burada istihdam edilen 50/d kapsamındaki 255 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Ülkemizde üniversitelerin sayılarının hızla artmasına karşılık öğretim üyesi sayısı aynı hızla artmamıştır. Bu nedenle, üniversitelerin öğretim üyesi grubunun tabanını oluşturan araştırma görevlilerini yetiştirmek bir ihtiyaç haline gelmiştir. 1 Ocak 2018 tarihine kadar Araştırma görevlisi alımları 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun 33/a bendine göre gerçekleştirilirken, söz konusu tarihten itibaren tüm alımlar 50/d kapsamında yapılmaya başlanmıştır (2547 Sayılı Kanun, Ek Madde 38). 50/d kapsamındaki araştırma görevlileri devlet üniversitelerinde lisansüstü eğitim süresince görev yapmakta olup daimî bir kadroda bulunmamakta ve özellikle doktora eğitimi süresi sonunda kadroyla ilişkilerinin kesilmesi riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Söz konusu örneklemin seçilme nedeni de araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği yaşamaları dolayısıyla, stres ve yorgunluğa yoğun olarak maruz kalmalarıdır. Yaşanan stres ve yorgunluk da işe tutkunluk düzeyini etkileyecektir.

Araştırmada örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Evreni temsil edecek örneklem sayısının belirlenmesi aşamasında ise, Cochran'ın önerdiği örnekleme hacmi eşitliği kullanılmıştır. Hata payı (d^2) =0,05, p güven aralığı %95 ve t değeri ise 1,96 olarak belirlenmiştir (Cochran, 1977: 75; Serper ve Aytaç, 1988: 31).

$$n_o = \frac{t^2 p(1-p)}{d^2} ;$$

$$n_o = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(0,05)^2} = 384$$

$$n = \frac{n_o}{1 + (n_o - 1)/N} = \frac{384}{1 + \left(\frac{384 - 1}{255}\right)} = 153,6$$

Hesaplamalar doğrultusunda, araştırmanın yapıldığı üniversitede 255 50/d'li araştırma görevlisinin oluşturduğu ana kitleyi, 154 kişinin temsil edeceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, araştırma kapsamında toplam 255 kişiye anket gönderilmiş ve 152 anket analize dahil edilmiştir. Örnekleme ilişkin demografik özellikler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Özellikler

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		SAYI	YÜZDE (%)
Yaş	23-25	26	17,1
	26-28	66	43,4
	29-31	39	25,7
	32-34	15	9,9
	35 ve üzeri	6	3,9
Cinsiyet	Erkek	75	49,3
	Kadın	77	50,7
Medeni Durum	Evli	53	34,9
	Bekar	97	63,8
	Boşanmış	2	1,3
Çocuk Sahibi Olma	Evet	10	6,6
	Hayır	142	93,4
Görev Yapılan Alan	Sosyal Bilimler	76	50,0
	Fen Bilimler	49	32,2
	Sağlık Bilimleri	18	11,8
	Eğitim Bilimleri	9	6,0
	Yüksek Lisans Ders	18	11,8
Öğrenim Aşaması	Yüksek Lisans Tez	42	27,6
	Doktora Ders	33	21,7
	Doktora Tez	59	38,9

Anketi cevaplayan 152 50/d'li araştırma görevlisinin %49,3'ü erkek, %50,7'si ise kadındır. Örneklemin yaş ortalaması 28 olup, %43,4'ü 26-28 yaş aralığında, %3,9'u da 35 ve üzeri yaş aralığındadır. Medeni durum değerlendirildiğinde, yaklaşık üçte ikisinin (%63,8) bekar olduğu, %34,9'unun ise evli olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların sadece %6,6'sının çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Görev yaptıkları alan dikkate alındığında da, %50'sinin sosyal bilimler, %32,2'sinin fen bilimleri, %11,8'inin sağlık bilimleri ve %6'sının eğitim bilimleri alanında oldukları anlaşılmaktadır. Lisansüstü eğitimin hangi aşamasında olduklarına bakıldığında ise, %11,8'i yüksek lisans ders, %27,6'sı yüksek lisans tez, %21,7'si doktora ders ve %38,9'u da doktora tez aşamasında bulunmaktadır.

4.4. Materyal ve Yöntem

Araştırmada üç ölçekten yararlanılmıştır. Bunlar; Adın (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve geçerlilik-güvenilirlik analizi yapılmış olup, Chalder vd. (1993) tarafından geliştirilen ve 14 ifadeden oluşan fiziksel ve zihinsel yorgunluğu ölçen "yorgunluk ölçeği", Eskin vd. (2003) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve geçerlilik-güvenilirlik analizi yapılmış olan, Cohen vd. (1983) tarafından geliştirilen ve 14 ifadeden oluşan bireylerin algıladıkları stresi ölçen "algılanan stres ölçeği" ve son olarak Eryılmaz ve Doğan (2012) Türkçeye uyarlanmış ve geçerlilik-güvenilirlik analizi yapılan Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen 17 ifadeden oluşan dinçlik, yoğunlaşma ve adanma olarak üç alt boyutla ölçülen "işe tutkunluk" ölçeğidir. Kullanılan ölçekler

aracılığıyla elde edilen veriler kodlanarak SPSS 21.0 (Statistical Package for Social Sciences) istatistik programında analiz edilmiştir. Ayrıca, araştırma görevlilerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, görev yaptıkları alan ve öğrenim aşaması gibi bilgileri içeren sorular da bulunmaktadır. Ölçeklerin ifade sayısı ve güvenilirlik katsayıları Tablo 2’de görüldüğü gibidir.

Tablo 2. Ölçeklerin İfade Sayıları ve Güvenilirlik Katsayıları

ÖLÇEKLER	İFADE SAYISI	GÜVENİLİRLİK KATSAYISI
Yorgunluk (Chalder vd.,1993)	14	0,873
Fiziksel Yorgunluk	8	0,873
Zihinsel Yorgunluk	6	0,714
Algılanan Stres (Cohen vd.,1983)	14	0,828
İşe Tutkunluk (Schaufeli ve Bakker, 2003)	17	0,924
Dinçlik	6	0,854
Adanma	5	0,797
Yoğunlaşma	6	0,797

Uygulanan anketin tutarlılık güvenilirliği Cronbach's Alpha (α) değeriyle ortaya konmaktadır. Bu katsayı 0 ile 1 arasında bir değer almakta olup, 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artmakta ve güvenilirliğin sağlanabilmesi için genellikle 0,70'ten büyük değer alması gerekmektedir (Özdemir, 2010: 75). Bu bağlamda, yorgunluk ölçeğinin alt boyutlarından fiziksel yorgunluğun α değeri 0,873 ve zihinsel yorgunluğun α değeri 0,714; algılanan stres ölçeğinin α değeri 0,828 ve son olarak işe tutkunluk ölçeğinin alt boyutlarından dinçlik boyutunun 0,854, adanma boyutunun 0,797 ve yoğunlaşma boyutunun ise 0,797 güvenilirlik katsayısına sahip olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir.

Tablo 3'te alt boyutları olması nedeniyle yorgunluk ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3. Yorgunluk Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

YORGUNLUK ÖLÇEĞİ AÇIKLAYICI FAKTÖR ANALİZİ SONUCU		
Faktörler	Faktör 1 Fiziksel Yorgunluk	Faktör 2 Zihinsel Yorgunluk
İfade ve Faktör Yükleri	S1 = 0,815	S9 = 0,456
	S2 = 0,813	S10 = 0,648
	S3 = 0,771	S11 = 0,812
	S4 = 0,732	S12 = 0,814
	S5 = 0,534	S13 = 0,415
	S6 = 0,513	S14 = 0,649
	S7 = 0,708	
	S8 = 0,725	
Öz Değerler	5.589	1.905
Varyans Açıklanma Oranları	34.307	19.221
Toplam Açıklanan Varyans	%53,5	
Güvenilirlik Katsayıları	0,873	0,714
KMO Değeri	0,851	
Bartlett Test Değeri	937.505	
	p=0,000**	

Verilerin faktör analizine uygunluğunun sınanması için Bartlett testi ve KMO ölçütü dikkate alınmıştır. Bartlett testi verilerin birbirleriyle ilişkili olup olmadığını ifade etmektedir. Yorgunluk ölçeği için Bartlett Test Değeri=937.505 ve p=0,000 olarak elde edilmiştir. Buna göre, KMO=0,851 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4'te ise yoğunlaşma, adanma ve dinçlik alt boyutlarından oluşan işe tutkunluk ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. İşe Tutkunluk Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İŞE TUTKUNLUK ÖLÇEĞİ AÇIKLAYICI FAKTÖR ANALİZİ SONUCU			
Faktörler	Faktör 1 Yoğunlaşma	Faktör 2 Adanma	Faktör 3 Dinçlik
İfade ve Faktör Yükleri	S6 = 0,744	S2 = 0,741	S1 = 0,850
	S11 = 0,577	S3 = 0,636	S4 = 0,842
	S12 = 0,664	S7 = 0,666	S5 = 0,465
	S13 = 0,735	S9 = 0,472	S8 = 0,557
	S14 = 0,696	S10 = 0,798	S15 = 0,653
	S16 = 0,471		
	S17 = 0,546		
Öz Değerler	7.947	1.354	1.128
Varyans Açıklanan Oranları	22.200	20.488	18.657
Toplam Açıklanan Varyans	%61,3		
Güvenilirlik Katsayıları	0,868	0,796	0,861
KMO Değeri	0,914		
Bartlett Test Değeri	1.392,03		
	p=0,000**		

İşe tutkunluk ölçeği için Bartlett Test Değeri=1.392,033 ve p=0,000 olarak gerçekleşmiştir. KMO değeri de 0,914 olarak elde edilmiştir. KMO testi, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğunu sınamaktadır. Sosyal bilimler alanındaki araştırmalarda genellikle KMO değerinin 0,60'tan büyük olması örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir (Bilge ve Bal, 2012: 140). Bu bağlamda, analizde hesaplanan KMO değerlerinin uygun olduğu görülmektedir.

Faktör analizi sonucunda yorgunluk ölçeği boyutları, fiziksel ve zihinsel yorgunluk boyutları arasında ölçeğin orijinal halinde olduğu gibi dağılırken, işe tutkunluk ölçeğinin boyutlarında değişiklik meydana gelmiştir. Buna göre, dinçlik boyutuna ait sorulardan ikisi yoğunlaşma boyutu, yoğunlaşma boyutuna ait ifadelerden ikisi adanma boyutu ve adanma boyutuna ilişkin sorulardan biri de dinçlik boyutu altında toplanmıştır. Dolayısıyla faktör analizi sonucunda, dinçlik boyutu 5, adanma boyutu 5 ve yoğunlaşma boyutu ise 7 ifadeden oluşmuştur. Bu haliyle güvenilirlik analizi gerçekleştirildiğinde, boyutların güvenilirlikleri Tablo 3'teki gibi değişmiş ve oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre, dinçlik boyutunun güvenilirliği 0,861, adanma boyutunun 0,796 ve son olarak yoğunlaşma boyutunun ise 0,868 düzeyinde olduğu saptanmıştır.

Faktör analizinden elde edilen verilere yorgunluk ölçeğinin zihinsel ve fiziksel yorgunluk alt boyutlarını ve işe tutkunluk ölçeğinin ise yoğunlaşma, adanma ve dinçlik alt boyutlarını oluşturan ifadeler ayrıntılı olarak Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Yorgunluk ve İşe Tutkunluk Ölçeği Boyutları ve İfadeleri

YORGUNLUK ÖLÇEĞİ BOYUTLARI ve İFADELERİ		
Fiziksel Yorgunluk	Yorgunluk ile ilgili sorunlar yaşıyor musunuz?	
	Daha çok dinlenmeye ihtiyaç duyar mısınız?	
	Kendinizi uykulu veya halsiz hisseder misiniz?	
	Bir işe başlangıç yapmada sorunlar yaşar mısınız?	
	Bir işe zorlanmadan başlasanız bile, o işi sürdürürken kendinizi halsiz hisseder misiniz?	
	Rehavet (enerji düşüklüğü) içinde misiniz?	
	Kaslarınızın güçsüz olduğunu hisseder misiniz?	
	Kendinizi halsiz hisseder misiniz?	
	Zihinsel Yorgunluk	Konsantre olmada zorluk yaşar mısınız?
		Çok yönlü düşünmede sorun yaşar mısınız?
Konuşurken diliniz sürçer mi?		
Konuşurken doğru kelimeler bulmakta zorlanır mısınız?		
Hafızanız nasıldır?		
Yapmayı sevdiğiniz faaliyetlere olan ilginizde azalma var mı?		

Tablo 5 (Devamı): Yorgunluk ve İşe Tutkunluk Ölçeği Boyutları ve İfadeleri

İŞE TUTKUNLUK ÖLÇEĞİ BOYUTLARI ve İFADELERİ	
Yoğunlaşma (Y)	6. Çalışırken etrafımda olup biten her şeyi unuturum. (Y) 11. Çalışırken işime odaklanırım. (Y) 12. Çok uzun periyotlarda çalışmayı sürdürebilirim. (D) 13. Benim açımdan işim bir meydan okumadır. (A) 14. Çalışırken kendimi işe kaptırırım. (Y) 16. Kendimi işimden ayrı düşünmek zordur. (Y) 17. Bir şeyler yolunda gitmese dahi işimde her zaman azimliyim. (D)
Adanma (A)	2. Yaptığım işi anlamlı ve mantıklı bulurum. (A) 3. Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam. (Y) 7. İşim bana ilham verir. (A) 9. Yoğun bir şekilde çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissederim. (Y) 10. Yaptığım işten gurur duyarım. (A)
Dinçlik (D)	1. İşimde kendimi enerji dolu hissederim. (D) 4. İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim. (D) 5. İşimi hevesli ve istekli bir şekilde yerine getiririm. (A) 8. Sabah kalktığımda işe gitmek için istekli olurum. (D) 15. İşimde kendimi zihinsel olarak dirençli hissederim. (D)

Araştırma kapsamında ayrıca değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için normalite testi yapılarak çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Genel olarak *yorgunluk* değişkeni için çarpıklık değeri -0,450, basıklık değeri 0,417, *algılanan stres* için çarpıklık değeri -0,067 basıklık değeri -0,577 arasında ve *işe tutkunluk* için çarpıklık değeri -0,764, basıklık değeri ise 1,146 arasında değiştiği görülmüştür.

Değişkenlerin alt boyutları açısından değerlere bakıldığında, *fiziksel yorgunluk* için çarpıklık değeri -0,620, basıklık değeri ise 0,782, *zihinsel yorgunluk* için çarpıklık değeri -0,002 basıklık değeri -0,214 arasında değiştiği saptanmıştır. Diğer yandan, işe tutkunluk değişkeninin alt boyutlarından *dinçlik* için çarpıklık değeri -0,575 basıklık değeri 0,069, *adanma* için çarpıklık değeri -0,871 basıklık değeri 1,335 ve son olarak *yoğunlaşma* için çarpıklık değeri -0,887 basıklık değeri ise 1,265 arasında değiştiği saptanmıştır. Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre basıklık ve çarpıklık değerleri -1,5 ile +1,5 olması değerlerin normal dağılım sergilediğini göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013; Erbay ve Beydoğan, 2017: 250; Esenyel, 2017: 36). George ve Mallery (2016: 115) ise, -2.0 ile +2.0 arasında değer alan değişkenlerin normal dağılım gösterdiğini varsaymaktadır. Buna göre, araştırmada yer alan değişkenlerin normal dağılım gösterdiği ve tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizleri gibi parametrik testlerin uygulanmasının uygun olduğu görülmektedir.

5. BULGULAR

5.1. Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Analizi

Araştırma görevlileri arasında cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, görev yapılan alan ve öğrenim aşamasının fiziksel ve zihinsel yorgunluk, algılanan stres ve işe tutkunluğun boyutlarına etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi Post-Hoc Tukey testi uygulanmıştır.

Analiz sonuçlarından elde edilen bulgulara göre, görev yapılan alanlar arasında fiziksel ve zihinsel yorgunluk açısından ve öğrenim aşamaları arasında da işe tutkunluğun adanma ve yoğunlaşma boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Diğer değişkenlerden cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sahibi olma açısından ise, gerçekleştirilen farklılık analizi sonucuna göre anlamlı bir farklılık bu örneklem için bulunamamıştır. Farklılık bulunan gruplara yönelik analiz sonuçları Tablo 6 ve Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 6. Görev Yapılan Alana Göre Fiziksel ve Zihinsel Yorgunluk Açısından Farklılık

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	ALAN (I)	ALAN (J)	ORTALAMA FARK	STANDART HATA	P
Fiziksel Yorgunluk	Sosyal Bilimler	Fen Bilimleri	0,16688	0,08861	,062**
		Sağlık Bilimleri	0,09985	0,12644	,431
		Eğitim Bilimleri	-0,07376	0,16985	,665
	Fen Bilimleri	Sağlık Bilimleri	-0,06704	0,13260	,614
		Eğitim Bilimleri	-0,24065	0,17448	,170
		Sağlık Bilimleri	-0,17361	0,19642	,378
Zihinsel Yorgunluk	Sosyal Bilimler	Fen Bilimleri	0,15550	0,08559	,071**
		Sağlık Bilimleri	0,21597	0,12213	,079**
		Eğitim Bilimleri	0,01226	0,16405	,941
	Fen Bilimleri	Sağlık Bilimleri	0,06047	0,12808	,638
		Eğitim Bilimleri	-0,14324	0,16853	,397
		Sağlık Bilimleri	-0,20370	0,18972	,285

*p<0,05 önem düzeyini; **p<0,10 önem düzeyini göstermektedir.

Tablo 6'ya göre, görev yapılan alana göre fiziksel yorgunluk açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelendiğinde, ortalama fark (I-J)=0,16688 olup, p<0,10 olması sosyal bilimler ile fen bilimleri alanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Buna göre, ortalama fark pozitif olduğu için, sosyal bilimler alanında görev yapan 50/d araştırma görevlilerinin fiziksel yorgunluk ortalaması fen bilimleri alanında görev yapanlara göre daha yüksektir.

Zihinsel yorgunluk açısından farklılık değerlendirildiğinde ise, ortalama fark (I-J)=0,15550 olup, p<0,10 olması sosyal bilimler ile fen bilimleri alanları arasında, benzer şekilde ortalama fark (I-J)=0,21597 olup, p<0,10 olması ise sosyal bilimler ile sağlık bilimleri alanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Buna göre, ortalama fark her ikisinde de pozitif olduğu için, sosyal bilimler alanında görev yapan 50/d araştırma görevlilerinin zihinsel yorgunluk ortalaması fen ve sağlık bilimleri alanında görev yapanlara göre daha yüksektir.

Tablo 7. Öğrenim Aşamalarına Göre İşe Tutkunluk Boyutları Açısından Farklılık

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	ALAN (I)	ALAN (J)	ORTALAMA FARK	STANDART HATA	P
Adanma	Yüksek Lisans Ders	Yüksek Lisans Tez	-0,35056	0,29065	,230
		Doktora Ders	-0,44343	0,30006	,142
		Doktora Tez	-0,47928	0,27574	,084**
	Yüksek Lisans Ders	Doktora Ders	-0,09288	0,24082	,700
		Doktora Tez	-0,12873	0,20974	,540
		Doktora Ders	-0,03585	0,22260	,872
Yoğunlaşma	Yüksek Lisans Ders	Yüksek Lisans Tez	-0,63704	0,28641	,028*
		Doktora Ders	-0,65825	0,29568	,028*
		Doktora Tez	-0,59071	0,27172	,031*
	Yüksek Lisans Tez	Doktora Ders	-0,02121	0,23731	,929
		Doktora Tez	0,04633	0,20668	,823
		Doktora Ders	-0,04006	0,14451	,782

*p<0,05 önem düzeyini; **p<0,10 önem düzeyini göstermektedir.

Tablo 7'den görüleceği üzere, öğrenim aşamalarına göre işe tutkunluğun adanma ve yoğunlaşma boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre, ortalama fark (I-J)= -0,47928 olup, p<0,10 olması yüksek lisans ders ile doktora tez aşaması arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, ortalama fark negatif olduğu için, doktora tez aşamasında olan 50/d araştırma görevlilerinin adanma ortalaması yüksek lisans ders aşamasında olanlara göre daha yüksektir.

Öğrenim aşamalarına göre yoğunlaşma boyutu arasındaki farklılık değerlendirildiğinde ise, ortalama fark (I-J)=-0,63704 olup, p<0,05 olması yüksek lisans ders ile yüksek lisans tez aşaması arasında, ortalama fark (I-J)=-0,65825 olup, p<0,05 olması yüksek lisans ders ile doktora ders

aşaması arasında ve son olarak ortalama fark (I-J)= -0,59071 olup, $p<0,05$ olması da yüksek lisans ders ile doktora tez aşaması arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Buna göre, ortalama farklar negatif olduğu için, yüksek lisans tez, doktora ders ve doktora tez aşamasında olan 50/d araştırma görevlilerinin yoğunlaşma ortalaması yüksek lisans ders aşamasında olanlara göre daha yüksektir.

50/d araştırma görevlilerinin fiziksel ve zihinsel yorgunluk, algılanan stres ve işe tutkunluk ortalamaları Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8. Değişkenlerin Ortalamaları

Değişkenler	Sayı	ORTALAMALAR			S.S	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri
		En düşük	En yüksek	Ortalama			
Yorgunluk	152	1,36	3,64	2,6123	0,42704	-0,450	0,417
• Fiziksel Yorgunluk	152	1,25	3,88	2,7808	0,48335	-0,620	0,782
• Zihinsel Yorgunluk	152	1,33	3,67	2,3978	0,46815	-0,002	-0,214
Algılanan Stres	152	1,77	4,31	3,0036	0,53801	-0,067	-0,577
İşe Tutkunluk	152	1,00	7,00	4,9381	0,96761	-0,764	1,146
• Dinçlik	152	1,00	7,00	4,7007	1,13693	-0,575	0,069
• Adanma	152	1,00	7,00	5,1276	1,01943	-0,871	1,335
• Yoğunlaşma	152	1,00	7,00	5,0175	1,01717	-0,887	1,265

Ortalamalar değerlendirildiğinde, fiziksel yorgunluk ve algılanan stres ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Yorgunluk ölçeği dört cevap seçeneklidir ve fiziksel yorgunluk ortalaması ortalamanın üstünde bulunmaktadır. Bu nedenle, 50/d araştırma görevlilerinin fiziksel yorgunlukları zihinsel yorgunluklarına göre daha yüksektir. Algılanan stres ölçeği, bireyin hayatında hangi durumları, ne derece öngörülemez, kontrol edilemez ve aşırı yoğun bulduklarını ölçmektedir. Beş cevap seçeneği olmakla birlikte, 50/d araştırma görevlilerinin algılanan stres düzeyleri ortalamanın üstünde gerçekleşmiştir. Dolayısıyla, söz konusu araştırma görevlilerinin algılanan stres düzeyi yüksektir. Ayrıca, zihinsel yorgunluk ile işe tutkunluk düzeyi de orta seviyededir.

5.2. Korelasyon Analizi

Araştırma görevlilerinin işlerinde yaşadıkları Yorgunluk ve stres algıları ile işe tutkunlukları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının incelenmesi açısından gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucu Tablo 9'da gösterilmektedir.

Tablo 9. Yorgunluk, Algılanan Stres ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki

	1	2	3
1. Yorgunluk	1		
2. Algılanan Stres	0,621*	1	
	,000		
3. İşe Tutkunluk	-0,489*	-0,438*	1
	,000	,000	

* $p<0,05$ önem düzeyini; ** $p<0,10$ önem düzeyini göstermektedir.

Analiz sonucuna göre, korelasyon katsayısı=-0,489 olup $p=0,00$ olması yorgunluk ile işe tutkunluk arasında, korelasyon katsayısı=-0,438 olup $p=0,00$ olması algılanan stres ile işe tutkunluk arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Son olarak, korelasyon katsayısı=0,621 olup $p=0,00$ olması yorgunluk ile algılanan stres arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu durum işteki yorgunluk düzeyi arttıkça araştırma görevlilerinde stres algısının da arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Fiziksel ve zihinsel yorgunluk ve algılanan stres ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Buna göre, bağımlı değişken olan işe

tutkunluğun dinçlik, adanma ve yoğunlaşma boyutlarının bağımsız değişken olan fiziksel ve zihinsel yorgunluk ve algılanan stres ile ilgili korelasyon katsayıları Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 10. Fiziksel ve Zihinsel Yorgunluk ile İşe Tutkunluk Boyutları Arasındaki İlişki

	1	2	3	4	5
1. Dinçlik	1				
2. Adanma	0,651* ,000	1			
3. Yoğunlaşma	0,675* ,000	0,671* ,001	1		
4. Fiziksel Yorgunluk	-0,586* ,000	-0,370* ,000	-0,276* ,000	1	
5. Zihinsel Yorgunluk	-0,506* ,000	-0,299* ,000	-0,308* ,000	0,581* ,000	1

*p<0,05 önem düzeyini; **p<0,10 önem düzeyini göstermektedir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, korelasyon katsayısı=-0,586 olup p=0,00 olması fiziksel yorgunluk ile dinçlik arasında, korelasyon katsayısı=-0,370 olup p=0,00 olması fiziksel yorgunluk ile adanma arasında ve son olarak korelasyon katsayısı=-0,276 olup p=0,00 olması da fiziksel yorgunluk ile yoğunlaşma arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre, fiziksel yorgunluk ve dinçlik arasındaki ilişki orta düzeyde, fiziksel yorgunluk ile adanma ve yoğunlaşma arasındaki ilişki ise düşük düzeydedir.

Benzer şekilde, zihinsel yorgunluk ile işe tutkunluk boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, korelasyon katsayısı=-0,506 olup p=0,00 olması zihinsel yorgunluk ile dinçlik arasında, korelasyon katsayısı=-0,299 olup p=0,00 olması zihinsel yorgunluk ile adanma arasında ve son olarak korelasyon katsayısı=-0,308 olup p=0,00 olması ise zihinsel yorgunluk ile yoğunlaşma arasında negatif yönde bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Buradan hareketle, zihinsel yorgunluk ile dinçlik arasındaki ilişkinin, adanma ve yoğunlaşma boyutuna göre daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca, korelasyon katsayısı=0,581 olup p=0,00 olması da zihinsel yorgunluk ile fiziksel yorgunluk arasındaki ilişkinin pozitif ve orta düzeyli olduğunu göstermektedir. Buna göre, fiziksel ve zihinsel yorgunluk birbirlerini etkilemektedir.

Algılanan stres ile işe tutkunluk boyutları arasındaki ilişki Tablo 11'de gösterilmektedir.

Tablo 11. Algılanan Stres ile İşe Tutkunluk Boyutları Arasındaki İlişki

	1	2	3	4
1. Dinçlik	1			
2. Adanma	0,651* ,000	1		
3. Yoğunluk	0,675* ,000	0,671* ,000	1	
4. Algılanan Stres	-0,541* ,000	-0,374* ,000	-0,308* ,000	1

*p<0,05 önem düzeyini; **p<0,10 önem düzeyini göstermektedir.

Algılanan stres ile işe tutkunluk boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, korelasyon katsayısı=-0,541 olup p=0,00 olması algılanan stres ile dinçlik arasında, korelasyon katsayısı=-0,374 olup p=0,00 olması algılanan stres ile adanma arasında ve son olarak korelasyon katsayısı=-0,308 olup p=0,00 olması da algılanan stres ile yoğunlaşma arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Buna göre, algılanan stres ile dinçlik arasındaki ilişki orta düzeyde iken, algılanan stres ile adanma ve yoğunlaşma arasındaki ilişki ise düşük düzeydedir.

5.3. Regresyon Analizi

Araştırma görevlilerinin işlerinde yaşadıkları yorgunluk ve stres algılarının işe tutkunluk üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığının incelenmesi açısından doğrusal regresyon analizi

gerçekleştirilmiştir. Tablo 12'den de anlaşılacağı üzere, analiz sonuçlarına göre, yorgunluk ile işe tutkunluk arasında $R=-0,489$ ve $p=0,00$, algılanan stres ile işe tutkunluk arasında $R=-0,438$ ve $p=0,00$ önem düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Beta (β) değerlerinin her birinde negatif olması yorgunluk ve algılanan stresin işe tutkunluk üzerinde ters yönde bir etkisi bulunduğunu ifade etmektedir. Buna göre, yorgunluk algılanan stres, araştırma görevlilerinin meslekleri ile ilgili doyum, mutluluk veya heyecan gibi duygularının bir ölçüsü olan işe tutkunluğu azaltmaktadır.

Tablo 12. Yorgunluk ve Algılanan Stresin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN: İŞE TUTKUNLUK				
	B	Standart Hata	Beta(β)	t değeri	Sig.
Sabit	7,830	,427		18,329	,000
Yorgunluk	-1,107	,161	-,489	-6,860	,000
	R = 0,489	R² = 0,239	F = 47,053	p = ,000	
Sabit	7,306	,403		18,132	,000
Algılanan Stres	-,789	,132	-,438	-5,970	,000
	R = 0,438	R² = 0,192	F = 35,641	p = ,000	

* $p<0,05$ önem düzeyini; ** $p<0,10$ önem düzeyini göstermektedir.

Fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile algılanan stresin, işe tutkunluğun dinçlik, adanma ve yoğunlaşma boyutları üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemek amacıyla doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre ilk olarak fiziksel yorgunluk ve zihinsel yorgunluğun, işe tutkunluğun dinçlik, adanma ve yoğunlaşma boyutları üzerindeki etkisine ilişkin gerçekleştirilen regresyon analizleri sonucunda elde edilen bulgular Tablo 13 ve Tablo 14'te gösterilmektedir.

Tablo 13. Fiziksel Yorgunluğun İşe Tutkunluk Boyutları Üzerindeki Etkisi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN: DİNÇLİK				
	B	Standart Hata	Beta(β)	t değeri	Sig.
Sabit	8.534	0,437		19.535	,000
Fiziksel Yorgunluk	-1.363	0,155	-0,586	-8.805	,000
	R = 0,586	R² = 0,344	F=77.521	p = ,000	
Bağımlı Değişken: Adanma					
Sabit	7.457	0,449		16.621	,000
Fiziksel Yorgunluk	-0,769	0,159	-0,370	-4.838	,000
	R = 0,370	R² = 0,137	F=23.405	p = ,000	
Bağımlı Değişken: Yoğunlaşma					
Sabit	6.610	0,528		14.575	,000
Fiziksel Yorgunluk	-0,653	0,187	-0,276	-3.492	,001
	R = 0,276	R² = 0,076	F=12.192	p = ,001	

* $p<0,05$ önem düzeyini; ** $p<0,10$ önem düzeyini göstermektedir.

Fiziksel yorgunluğun işe tutkunluk boyutları üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik oluşturulan regresyon modeline göre, fiziksel yorgunluk ile dinçlik arasında $R= 0,586$ ve $p=0,00$, fiziksel yorgunluk ile adanma arasında $R=0,370$ ve $p=0,00$ ve fiziksel yorgunluk ile yoğunlaşma arasında da $R=0,276$ ve $p=0,00$ önem düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Beta (β) değerlerinin her birinde negatif olması da fiziksel yorgunluğun işe tutkunluğun dinçlik, adanma ve yoğunlaşma boyutlarını ters yönde etkilediğini ifade etmektedir. Belirtmek gerekir ki, fiziksel yorgunluğun dinçlik üzerindeki etkisi, adanma ve yoğunlaşma boyutlarına göre daha güçlüdür.

Tablo 14. Zihinsel Yorgunluğun İşe Tutkunluk Boyutları Üzerindeki Etkisi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN: DİNÇLİK				
	B	Standart Hata	Beta(β)	t değeri	Sig.
Sabit	7.654	0,416		18.408	,000
Zihinsel Yorgunluk	-1.213	0,170	-0,506	-7.129	,000
	R = 0,506	R² = 0,256	F=50.829	p = ,000	

Tablo 14 (Devamı). Zihinsel Yorgunluğun İşe Tutkunluk Boyutları Üzerindeki Etkisi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN: ADANMA				
	B	Standart Hata	Beta(β)	t değeri	Sig.
Sabit	6.862	0,412		16.666	,000
Zihinsel Yorgunluk	-0,644	0,169	-0,299	-3.818	,000
	R = 0,299	R² = 0,090	F=14.578	p = ,000	
Bağımlı Değişken: Yoğunlaşma					
Sabit	6.596	0,467		14.128	,000
Zihinsel Yorgunluk	-0,751	0,191	-0,308	-3.931	,000
	R = 0,308	R² = 0,095	F=15.456	p = ,000	

Zihinsel yorgunluğun işe tutkunluğun boyutları üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik oluşturulan regresyon modeline göre, zihinsel yorgunluk ile dinçlik arasında $R=0,506$ ve $p=0,00$, zihinsel yorgunluk ile adanma arasında $R=0,299$ ve $p=0,00$ ve zihinsel yorgunluk ile yoğunlaşma arasında da $R=0,308$ ve $p=0,00$ önem düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Beta (β) değerlerinin her birinde negatif olması, zihinsel yorgunluğun işe tutkunluğun dinçlik, adanma ve yoğunlaşma boyutlarını ters yönde etkilediğini ifade etmektedir. Zihinsel yorgunluğun adanma ve yoğunlaşma üzerindeki etkisi dinçlik boyutuna göre daha zayıftır.

Tablo 15'te ise algılanan stresin işe tutkunluğun dinçlik, adanma ve yoğunlaşma üzerindeki etkisine ilişkin gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular gösterilmektedir.

Tablo 15. Algılanan Stresin İşe Tutkunluğun Boyutları Üzerindeki Etkisi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN: DİNÇLİK				
	B	Standart Hata	Beta(β)	t değeri	Sig.
Sabit	8.136	0,441		18.468	,000
Algılanan Stres	-1.129	0,144	-0,541	-7.822	,000
	R = 0,541	R² = 0,292	F = 61.178	p = ,000	
Bağımlı Değişken: Adanma					
Sabit	7.419	0,435		17.056	,000
Algılanan Stres	-0,699	0,143	-0,374	-4.905	,000
	R = 0,374	R² = 0,140	F = 24.057	p = ,000	
Bağımlı Değişken: Yoğunlaşma					
Sabit	6.760	0,507		13.323	,000
Algılanan Stres	-0,654	0,166	-0,308	-3.935	,000
	R = 0,308	R² = 0,095	F = 15.483	p = ,000	

Algılanan stresin işe tutkunluğun boyutları üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik oluşturulan regresyon modeline göre, algılanan stres ile dinçlik arasında $R=0,541$ ve $p=0,00$, algılanan stres ile adanma arasında $R=0,374$ ve $p=0,00$ ve algılanan stres ile yoğunlaşma arasında da $R=0,308$ ve $p=0,00$ önem düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Beta (β) değerlerinin her birinde negatif olması, algılanan stresin, işe tutkunluğun dinçlik, adanma ve yoğunlaşma boyutlarını ters yönde etkilediğini ifade etmektedir. Algılanan stresin dinçlik üzerindeki etkisi diğerlerine göre daha güçlüdür.

6. Sonuç

50/d araştırma görevlileri içinde buldukları koşullar ve istihdam edildikleri kadro türü dolayısıyla zihinsel ve fiziksel yorgunluğa yoğun olarak maruz kalmakta ve algılanan stres düzeyleri yüksektir. 50/d araştırma görevlilerinin yorgunluk ve algıladıkları stres düzeyinin artması, öncelikle işlerinde kendilerini dinç ve enerjik hissetme düzeylerini ve daha sonra da işlerine kendilerini adanmalarını ve gerçekleştirdikleri çalışmalarına verimli bir şekilde yoğunlaşmalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Analizlerden anlaşılacağı üzere, genel olarak yorgunluk ve algılanan stresin işe tutkunluk üzerindeki etkisi negatif yöndedir. Alt boyutlar açısından analizler ayrıntılandırıldığında da yine, yorgunluğun alt boyutlarının ve algılanan stresin işe tutkunluğun alt boyutları üzerinde negatif etkisi olduğu saptanmıştır.

Çeşitli araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre, araştırma görevlilerinin mesleki anlamda yaşadıkları en önemli sorunlar, mobbing, fakülte işlerinin yoğunluğu, araştırma ve geliştirme faaliyetleri için sunulan desteklerin ya da ödeneklerin yetersizliği, akademik olmayan işlere yönlendirme, çalışma ortamının fiziksel yetersizlikleri, görev tanımında yetki ve sorumlulukların açık olmaması nedeniyle yaşanan karmaşa ve aşırı iş yükü olarak sıralanmaktadır. Nitekim, genel olarak tüm araştırma görevlilerinin yaşadığı benzer sorunlara ek olarak 50/d kapsamındaki araştırma görevlileri için önemli bir sorun da iş güvencesinin olmamasıdır (Anıl vd. 2015; Altay ve Tekin Epik, 2016; Bakioğlu ve Yaman, 2004; Çolak, 2015; Özkal, 2010; Yurteri vd., 2021). Dolayısıyla, bu kadroda çalışanlar, lisansüstü eğitim süreçlerini stresli ve kaygıyla geçirmektedir. Nitekim, araştırmacının önemli bir bulgusu, örnekleme oluşturan 50/d araştırma görevlileri arasında yüksek lisans ders aşamasından doktora tez aşamasına gidildikçe yorgunluk ve algılanan stres düzeyinin yükselmesidir. Diğer yandan, yüksek lisans ders aşamasından doktora tez aşamasına gidildikçe işe tutkunluğun boyutlarından işe yönelik güçlü bir bağlılığı ifade eden adanma davranışının ve işe yoğunlaşmanın da arttığı görülmektedir. Mesleğin doğası itibariyle süreç ilerledikçe sorumluluk ve beklentiler artmakta, bu da endişe ve stresle birlikte yaşanan zihinsel ve fiziksel yorgunluk düzeyini artmaktadır. Nitekim, Bakioğlu ve Yaman (2004: 15) araştırmalarında, yüksek lisans ve doktora döneminin uygulama ve bilime yenilikler getirme aşaması olduğunu vurgulamaktadır. Doktora sonrası dönemin ise kendisini bilimsel anlamda yetiştiren öğretim elemanının öğrendiği bu bilgileri ve bilime kattığı yenilikleri geliştirme, bunları öğrencileriyle, bilim dünyasıyla paylaşma ve aktarma dönemi olarak nitelendirmektedir. Bu nedenle, yükseköğrenimleri bittiğinde üniversite ile ilişkileri kesilen 50/d'li araştırma görevlilerinin gelecek kaygısı yaşadıklarını ve umutsuzluğa düştüklerini belirtmiştir. Benzer biçimde, Özkal (2010), 50/d kadrosunda çalışan araştırma görevlilerinin kadro konusunda endişe ettiklerini ve bunun da motivasyonu bozan bir durum olduğunu ortaya koymuştur. Diğer yandan, Anıl vd. (2015: 289) da gerçekleştirdiği araştırmada özellikle doktora dönemindeki 50/d araştırma görevlilerinin kadro güvencelerinin olmamasından dolayı stres ve belirsizlik yaşadıklarını ortaya koymuştur.

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları sorunlarla birlikte, araştırmada saptanan fiziksel ve zihinsel yorgunluğun ve algılanan stresin azaltılması ve işe tutkunluğun iyileştirilmesi konusunda alınabilecek en temel önlem, esasında kadroya ilk alımların 50/d kapsamından güvenceli bir statüye dönüştürülmesidir. Doktora statüsüne gelmiş ülkenin nitelikli insan kaynağını oluşturan 50/d araştırma görevlilerine değer verilmesi, nitelikli işgücünün israf edilmesi ya da beyin göçüyle kaybedilmesi yerine çeşitli alanlarda en verimli bir biçimde değerlendirilmesi sağlanmalıdır.

Özlük hakları bakımından alınması gereken yasal ya da kurumsal önlemlerin yanı sıra, yorgunluk ve stresin yönetilmesinde bireysel faktörler de önemli olmaktadır. Nitekim, her birey farklı kişilik özelliklerine sahiptir ve stres oldukları koşul ve durumlar da birbirleriyle farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle, yorgunluk ve stresin azaltılıp çalışma yaşamında daha dinç ve istekli olmak, işinde kendini zihinsel olarak dirençli hissetmek, işine kendini adanmak ve işindeki mücadelesini olumlu bir şekilde sürdürebilmek için birey kendi kişilik ve sosyal yaşantısına uygun olan yöntemleri denemelidir.

Alsten (1999)'e göre, yorgunlukla başa çıkmada önemli bir yöntem eğitim ve rehberlik hizmetleridir. Bireylere yorgunluklarıyla mücadele edebilmeleri konusunda eğitim ve danışmanlık hizmeti verilerek, farkındalık yaratılabilir. Yorgunluk yönetimi ile ilgili verilen eğitimler ve egzersizlerle fiziksel ve zihinsel yorgunluğun neden olduğu enerji düşüklüğü, rahavet içinde olma, sürekli uyuma isteği, kendini halsiz hissetme, hafıza zayıflığı, unutkanlık, işe odaklanmada güçlük çekme gibi sorunlarla başa çıkabilme yöntemleri öğrenilmektedir. Ayrıca, yönetim tarafından da iş yükünün eşit bir şekilde ayarlanıp, işlerin planlanmasının sağlanması gerekir. Mock (2001) ise, bireysel açıdan yorgunlukla başa çıkabilme için üç yöntem ileri sürmektedir. Bu yöntemlerden ilki, enerjiyi korumaktır. Buna göre, bireyin enerjisini tüketecek faktörler tanımlanmalı ve o faktörlerin etkilerini en aza indirmek ya da dengeli bir yaşam sürdürmek için planlaması gerçekleştirilmelidir. Hayati derecede önemi olmayan işler ertelenmeli, işler önceliklendirilmeli ve

zaman çizelgesi hazırlanmalıdır. Yorgunluk yönetimi yöntemlerinden ikincisi, vakit geçirmek için uğraş bulmaktadır. Bireyler kendilerine vakit ayırarak zihinsel ve fiziksel olarak rahatlama ihtiyacı duymaktadırlar. Buradan hareketle, kitap okuma, müzik dinleme, televizyon izleme, sosyalleşmeyi sağlayacak aktiviteler, aile ve arkadaşlarla zaman geçirme gibi faaliyetler önerilmektedir. Son olarak, diğer yöntem ise stres yönetimidir.

50/d araştırma görevlilerine stres yönetimi eğitimleri verilebilir. Stres yönetiminde Braham (1998) tarafından geliştirilen DKBY (Değiştir-Kabul Et-Boşver-Yaşam Tarzını Yönet) Modelinin benimsenmesi, bireylerin kendilerini telkin etmesinde etkili olabilir. İlk adım olan D "Değiştir", imkân varsa, içinde bulunulan olumsuz durumu değiştirmektir. Bu adım, stres kaynağıyla yüzleşme, birilerinden yardım isteme, zamanı iyi kullanma, hayır demeyi öğrenme, arada mola verme gibi önerileri içermektedir. İkinci adım, K "Kabul et"de kontrol edilemeyen ya da değiştirilemeyen durumlarla karşılaşabilir. Bu adımda, kontrol edilemeyen koşulları öfkelenmeden kabul etmeyi ve pozitif yaklaşımınızı kaybetmemeyi öğrenmek önerilmektedir. Üçüncü adım olan B "Boşver"i temsil etmektedir. Boş vermek duygusal, zihinsel ve ruhsal açıdan işe yarayan güçlü bir yöntem olarak görülmektedir. Değiştirilemeyecek durumları kontrol etmeye çalışmak bireyleri sürekli olarak bir şeyleri kontrol etme saplantısına götürür. Bu durum da strese ve yorgunluğa neden olur. Dolayısıyla, bu adımda işlerin biriktirilmeden yapılması ile iş ve sosyal yaşam arasında denge kurup her iki tarafa da vakit ayrılmasının strese başa çıkmada etkili olduğu ifade edilmektedir. Dördüncü adım ise, Y "yaşam tarzını yönet"tir. Bu adım, egzersiz, diyet, rahatlama ve duygusal destek yoluyla gelecekte stres oluşturabilecek unsurlarla bugünden mücadele etmeyi sağlamaktadır.

Araştırma bulgularında, 50/d araştırma görevlilerinin algıladıkları stres ortalaması yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla, kendilerini sıklıkla iş yüklerinden dolayı gergin ve endişeli hissettikleri, bireysel sorunlarına çözüm bulma yetenekleri konusunda kendilerinden emin olamamaları, yapmaları gereken işlerle başa çıkamadıkları ve kendilerini sıklıkla başarmaları gerekenleri düşünürken buldukları sonucuna ulaşmışlardır. Söz konusu durumlar 50/d araştırma görevlilerinin algıladıkları stresi artırmaktadır. Ayrıca, fiziksel ve zihinsel yorgunluk nedeniyle, yapmayı sevdikleri faaliyetlere olan ilgilerinde azalma, unutkanlık gibi hafıza sorunları, enerji düşüklüğü, konsantrasyon bozukluğu gibi sorunlar yaşadıkları belirlenmiştir. Bu nedenle, söz konusu araştırma görevlilerinin yaşadıkları stres ve yorgunlukla başa çıkmaları önemlidir. Stres ve yorgunlukla başa çıkıp işe tutkunluk düzeyinin artırılmasında, destekleyici bir örgütsel ortam yaratılması önemlidir. Bu bağlamda hem üniversite yönetimi hem de danışman ve diğer öğretim üyeleri tarafından desteklenmek kendilerini iyi hissettirebilir. Bunun yanında, örgütsel rollerin açıkça belirlenerek, belirsizliğin önlenmesi de faydalı olabilecektir.

Kaynakça

- Adın, R. M. (2019). Chalder Yorgunluk Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması ve Genç Yetişkin Bireylerde Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Akerstedt, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L. ve Kecklund, G. (2004). Mental Fatigue, Work and Sleep. *Journal of Psychosomatic Research*, 57, 427–433.
- Alsten, C. (1999). Fatigue Management. *Surgical Services Management*, 5(12), 8-12.
- Altay, S. ve Tekin Epik, M. (2016). 50'd'li Araştırma Görevlilerinin İş Güvencesizliği Algısı ve İş Tutumlarına Etkisi: SDÜ İİBF Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Uygulama. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 30(5), 1273-1287.
- Anıl, D., Ertuna, L. ve Uysal, İ., (2015). Türkiye'deki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının İkili Karşılaştırma Yoluyla Ölçeklenmesi. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 6(2), 279-292.

- Aydın, E. ve Özeren, E. (2019). Akademide İşe Yabancılaşma Olgusu: Araştırma Görevlileri Üzerine Nitel Bir Alan Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 159-178.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-74.
- Bakioğlu, A. ve Yaman, E. (2004). Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller ve Çözümler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 1-20.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of The Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter M. P. ve Taris, T. W. (2008) Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(3), 187-200.
- Bakker, A.B. ve Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13, 209-223.
- Bal, E. A. (2009). Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagement) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 546-552, Eskişehir.
- Bardavit, M. (2007). Kişilik Yapılarının - Stresi Değerlendirme, Stresle Başa Çıkma Yaklaşımları, Algılanan Stres ve İş Doyumu Üzerinde Olan Etkisinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Başoda, A. (2017). İşe Tutkunluk: Kavramsal Açidan Bir İnceleme. *Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17, 71-98.
- Bilge, H. ve Bal, V. (2012). Girişimcilik Eğilimi: Celal Bayar Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 131-148.
- Braham, B.J. (1998). *Stres Yönetimi Ateş Altında Sakin Kalabilmek*. Vedat G. Diker (Çev.) İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Chalder, T., Berelowitz, G., Pawlikowska, T., Watts L., Wessely, S., Wright, D. ve Wallace, E. P., (1993). Development of a Fatigue Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 37(2), 147-153.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques*. USA: John Wiley& Sons.
- Cohen, S., Kamarck, T. ve Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 1983, 385-396.
- Çolak, E. (2015). Akademide Güvencesiz Çalışma: Araştırma Görevlilerinin Deneyimleri. *ViraVerita E-Dergi*, 2, 23-44.
- Dohrenwend, B. P., (1971). Social and Psychological Factors in Stress by Joseph E. Mcgrath, Social Stress and Chronic İllness: Mortality Patterns in Industrial Society by David L. Dodge and Walter T. Martin. *Journal of Health and Social Behavior*, 12(3), 265-267.
- Endsley, M.R. (2010). Situation Awareness in Aviation Systems. Daniel J. Garland, John A. Wise ve V. David Hopkin (Ed.), *Handbook of Aviation Human Factors içinde* (12-8 ss.). Taylor and Francis Group, LLC.

- Epel, E. S., Crosswell, A. D., Mayer, S. E., Prather, A. A., Slavich G. M., Puterman E. ve Mendes, W. B. (2018). More than a Feeling: A Unified View of Stress Measurement for Population Science. *Front Neuroendocrinol*, 49, 146-169.
- Erbay, Ş. ve Beydoğan, H. Ö. (2017). Eğitimcilerin Eğitim Araştırmalarına Yönelik Tutumları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 246-260.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi (12. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55.
- Esenyel, N. M. (2017). İktisat Fakültesi Öğrencilerinde İnternet Bağımlılığı Testi. *Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, (26), 30-52.
- Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F. ve Dereboy, Ç. (2013). Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi. In *New/Yeni Symposium Journal*, 51(3), 132-140.
- Freudenberger H.J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Frone, M. R. ve Tidwell, M.C. O. (2015). The Meaning and Measurement of Work Fatigue: Development and Evaluation of the Three-Dimensional Work Fatigue Inventory (3D-WFI). *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3), 273-288.
- Fukuda, S., Takashima, S., Iwase, M., Yamaguti, K., Kuratsune, H. ve Watanabe, Y. (2008). Development and Validation of a New Fatigue Scale for Fatigued Subjects With and Without Chronic Fatigue Syndrome. Y. Watanabe, B. Evengard, B.H. Natelson, L.A. Jason, H. Kuratsune (Ed.), *Fatigue Science for Human Health*. Japan: Springer.
- George, D., & Mallery, M. (2016). *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Routledge.
- Gibson, J. L., Ivancevich J. M. ve Donnely J. H. (2012). *Organizations; Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw- Hill Companies, Inc.
- Güneşer, A. B. (2007). The Effect of Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Work Engagement: The Role of Person-supervisor Fit. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hancock, P. A. ve Szalma, J. L. (2008). *Performance Under Stress*. Ashgate Publishing, Aldershot, England, 1-18.
- Hardy, G. E., Shapiro, D. A. ve Borrill, C. S. (1997). Fatigue in the Workforce of National Health Service Trusts: Levels of Symptomatology and Links With Minor Psychiatric Disorder, Demographic, Occupational and Work Role Factors. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 83-92.
- İzci, Ç. (2018). Akademik Kurumlarda Örgütsel Adalet ve Dışlanma İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. *Trakya University Journal of Social Science*, 20(2), 177-194.
- Johansson B. ve Rönnbäck, L. (2012). Mental Fatigue; a Common Long Term Consequence After a Brain Injury. Amit Agrawal (Ed.), *Brain Injury-Functional Aspects, Rehabilitation and Prevention içinde (1-16 ss.)*. Croatia: Published by InTech.
- Kaplanseren, S. ve Örücü, E. (2018). İşe Tutkunluğun Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 7(1), 1-19.
- Keser, A. ve Yılmaz, G. (2015). İşe Bağlanma. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür (Ed.), *Çalışma Yaşamında Davranış içinde (109-135 ss.)*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

- Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lewis S. F. ve Haller R. G. (1991). Physiologic Measurement of Exercise and Fatigue With Special Reference to Chronic Fatigue Syndrome. *Reviews of Infectious Diseases, Considerations in the Design of Studies of Chronic Fatigue Syndrome*, 13(1), 98-108.
- Lou, J. S., Kearns, G., Oken, B., Sexton, G. ve Nutt, J. (2001). Exacerbated Physical Fatigue and Mental Fatigue in Parkinson's Disease. *Movement Disorders*, 16(2), 190-196.
- Maslach C. ve Jackson S. E. (1984). Patterns of Burnout Among A National Sample of Public Contact Workers. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 7(2), 189-212.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Mauss, I. B., Levenson, R. W., McCarter, L., Wilhelm, F. H. ve Gross, J. J. (2005). The Tie That Binds? Coherence among Emotion Experience, Behavior, and Physiology. *Emotion*, 5(2), 175-190.
- Mock, V., (2001). Fatigue Management Evidence and Guidelines For Practice. *CANCER Supplement*, 92(6), 1699-1707.
- Myers, C. S. (1937). Conceptions of Mental Fatigue. *The American Journal of Psychology*, 50(1), 296-306.
- Öner, Z. H. (2008). The Mediating Effect of Organizational Justice : Moderating Roles of Sense of Coherence and Job Complexity on the Relationship Between Servant Leadership and Work Engagement. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, A. (2010). *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Özer, Ö., Saygılı, M. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık Çalışanlarının İşe Cezbolma Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272
- Özkal, F. M. (2010). Akademik Personel Yetiştirme Sürecini Baltalayan Sabıkalı İstihdam Maddesi: 50/d. *Cumhuriyetimizin Yüzüncü Yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz Sempozyumu*, Türk Eğitim-Sen Genel Merkezi, Ankara.
- Özsoy Başar, D. (2019). Akademik Kariyerin Başlangıcı Olarak Araştırma Görevliliği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özsoy, E., Burcu, F. ve Semiz, T. (2013). İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 59-68.
- Schaufeli, W. B. ve Salanova, M. (2007). Work Engagement: An Emerging Psychological Concept and Its Implications for Organizations. S.W. Gilliland, D.D. Steiner ve D.P. Skarlicki (Ed.), *Research in Social Issues in Management: Vol. 5. Managing Social and Ethical Issues in Organizations*. Greenwich, CT: Information Age Publishers.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Van Rhenen, W. (2009). How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the Differences Between Work Engagement and Workaholism. R.J. Burke (Ed.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction* içinde (193-217 ss.). Northampton: Edward Elgar.
- Schaufeli, W. ve Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, Preliminary Manual Version 1.
- Schaufeli, W.B. ve Taris, T.W. (2005) The Conceptualization and Measurement of Burnout: Common Ground and Worlds Apart. *Work & Stress*, 19(3): 256-262.
- Seçkin, Ş. N. (2018). Yapılan İşin Anlamlılığı ve İşe Tutkunluk İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *ÇAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 143-160.
- Serper, Ö. ve Aytaç, M. (1988). *Örnekleme*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Sexton, J.B., Thomes, E.J. ve Helmreich, R.L. (2000). Error, Stress and Teamwork in Medicine and Aviation: Cross-sectional Surveys. *British Medical Journal*, 320, 745-749.
- Sneddon, A., Mearns, K. ve Flin, R. (2013). Stress, Fatigue, Situation Awareness and Safety in Offshore Drilling Crews. *Safety Science*, 56, 80-88.
- Şengül Avşar, A. ve Barış Pekmezci, F. (2020). Araştırma Görevliliğinde Tek Tip Kadro Türüne Geçişte Araştırma Görevlilerinin Görüşleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 51, 50-71.
- Şimşek, M.Ş. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Adım Ofset & Matbaacılık.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (Sixth). Pearson Education, Boston.
- Techera, U., Hallowell, M., Stambaugh, N. ve Littlejohn, R. (2016). Causes and Consequences of Occupational Fatigue. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(10), 961-973.
- Tucker P., Brown M., Dahlgren A., Davies G., Ebden P., Folkard S., Hutchings H. ve Åkerstedt T. (2010). The Impact of Junior Doctors' Worktime Arrangements on Their Fatigue and Well-Being. *Scand J Work Environ Health*, 36(6), 458-465.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Vries, J. D., Michielsen, H. J. ve Van Heck, G. L. (2003). Assessment of Fatigue Among Working People: A Comparison of Six Questionnaires. *Occup Environ Med*, 60(1), 10-15.
- Yemenici, A. ve Bozkurt, Ö. (2020). Çalışanların İşe Tutkunluğu İle Kendilik Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Düzce İli İmalat Sanayi Örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 11(1), 18-33.
- Yurteri, H. Kulak, H. A. ve Uğurlu Ö. F. (2021). *Güvencesiz Meslek, Belirsiz Gelecek: 50/D Tespit ve Öneriler*. Ankara: Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi.
- Yükseköğretim Kurumu (YÖK). Yükseköğretim Kanunu, Kanun No: 2547, 6.11.1981.

IMPACT OF PHYSICAL AND MENTAL FATIGUE AND PERCEIVED STRESS ON WORK ENGAGEMENT

Extended Abstract

Aim: The aim of the present research was to reveal whether the mental and physical fatigue experienced at work and the perceived stress have an effect on the level of work engagement on a sample of 50/d research fellows who are employed in a precarious position due to their status.

Method(s): The data used in the research were collected by the questionnaire method, and a questionnaire consisting of 45 questions was prepared in order to collect data. Three scales were used for the purpose of the research. These are the "fatigue scale" measuring physical and mental fatigue developed by Chalder et al. (1993); The "perceived stress scale" that measures the perceived stress of individuals developed by Cohen et al. (1983), and finally, "work engagement" which is measured in three dimensions as vigor, dedication and concentration developed by Schaufeli and Bakker (2003). The data obtained through the scales used were coded and analyzed in the SPSS 21.0 (Statistical Package for Social Sciences) statistical program, factor analysis, correlation and regression analyzes were performed. Furthermore, One Way Analysis of Variance Post-Hoc Tukey test was used to test whether there are significant differences among research fellows in terms of physical and mental fatigue, perceived stress and work engagement according to gender, age, marital status, having a child, field of duty and education stage has been applied.

Findings: It was concluded as a result of statistical analysis that physical and mental fatigue and perceived stress have a negative effect on work engagement. Furthermore, a significant difference was detected between the fields of duty in terms of physical and mental fatigue, and the learning stages in terms of work engagement according to the findings obtained from the analysis results. No significant difference was found for this sample among other variables. The review on a significant difference in terms of physical fatigue according to the field of duty revealed that the physical fatigue average of 50/d research fellows working in the field of social sciences was higher than those working in the field of science. When the difference is evaluated in terms of mental fatigue, the mental fatigue average of 50/d research fellows working in the field of social sciences was found higher than those working in the field of science and health sciences. It was detected that the level of fatigue and perceived stress increased among the research fellows as they progressed from the graduate course stage to the doctoral thesis stage.

Conclusion: 50/d research fellows are strongly exposed to mental and physical fatigue due to the conditions involved and the staff type employed, and their perceived stress levels are higher. The increase in the fatigue and perceived stress level of 50/d research fellows negatively affects their level of feeling vigorous and energetic in their work, and their commitment to their work and their ability to concentrate efficiently on their work. Along with the problems experienced by research assistants, the most basic measure about reduction of the physical and mental fatigue and perceived stress identified in the research and improvement of the work engagement is to transform the initial recruitment into a guaranteed status from the 50/d scope. Furthermore, it is important to create a supportive organizational environment in order to cope with stress and fatigue and increase the level of work engagement. At this point, being supported by both the university administration and the advisor and other faculty members could make them feel better. Avoiding the ambiguity by clearly defining roles would also be useful.



ÜST DÜZEY YÖNETİCİ VE UZMAN HEKİMLERİN ŞEHİR HASTANELERİNE YÖNELİK TUTUMLARININ KARŞILAŞTIRILMASI*

Büşra SAYLAN¹, Songül ÇINAROĞLU²

Öz

Bu çalışmada Elazığ Fethi Sekin Şehir Hastanesi'nde görev yapmakta olan üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin şehir hastanelerine yönelik tutumlarının meslek gruplarına ve uzmanlık alanlarına göre karşılaştırılması amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında, ilgili şehir hastanesinde görev yapan 11 üst düzey yönetici ve 185 uzman hekimden oluşan toplam 196 sağlık profesyoneline yüz yüze anket uygulanmıştır. Üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin şehir hastanelerine yönelik değerlendirmeleri sağlık bakım kalitesi ve etkinliği, bakım bileşenlerinin koordinasyonu, disiplinlerarası bakım ekipleri ve sağlık hizmetlerinin entegrasyonu boyutları itibarıyla incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre şehir hastanelerinin sağlık sektörü için uygunluğuna yönelik değerlendirmelerde üst düzey yöneticilerin (%100) uzman hekimlere (%84,3) kıyasla daha olumlu bir görüşe sahip oldukları belirlenmiştir. Uzman hekimlerin uzmanlık alanlarına göre şehir hastanelerine yönelik genel değerlendirmeleri ($X^2=47,76$; $p<0,001$) ile dört boyut açısından değerlendirmelerinin sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Şehir Hastaneleri, Entegre Sağlık Kampüsleri, Sağlık Profesyonelleri, Uzman Hekim, Üst Düzey Yönetici

JEL Sınıflandırması: C02, I10, I18

COMPARISON OF ATTITUDES OF SENIOR MANAGERS AND SPECIALIST PHYSICIANS TOWARDS CITY HOSPITALS

Abstract

In this study, it is aimed to compare the attitudes of senior managers and specialist physicians working in Elazığ Fethi Sekin City Hospital towards city hospitals according to their occupational groups and fields of expertise. In the study's scope, face-to-face surveys were conducted with a total of 196 healthcare professionals, including 11 senior managers and 185 specialist physicians, working at the relevant city hospital. Senior managers and specialist physicians were examined in terms of their evaluations regarding city hospitals in dimensions such as health care quality and efficiency, coordination of care components, interdisciplinary care teams, and integration of health services. According to the findings, it was determined that senior managers (100%) had a more positive opinion compared to specialist physicians (84.3%) in the evaluation of the suitability of city hospitals for the health sector. Statistically significant differences were found between the general evaluations of specialist physicians for city hospitals according to their specialties ($X^2=47.76$; $p<0.001$) and the mean rank of their evaluations in terms of four dimensions.

Keywords: City Hospitals, Integrated Health Campuses, Health Professionals, Specialist Physician, Senior Manager

JEL Classification: C02, I10, I18

¹ Doktora Öğrencisi, Hacettepe Üniversitesi, bsr.syln23@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1296-1824

² Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, cinaroglus@hacettepe.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5699-8402

* Bu çalışma Hacettepe Üniversitesi SBE Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda hazırlanan "Sağlık Profesyonellerinin Entegre Sağlık Kampüslerine (Şehir Hastaneleri) Yönelik Tutumlarının Karşılaştırılması" başlıklı Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

Makalenin Geliş Tarihi (Received Date): 12.02.2023

Yayına Kabul Tarihi (Acceptance Date): 07.01.2024

Araştırma Makalesi

Saylan, B ve Çınaroğlu, S. (2024). Üst Düzey Yönetici ve Uzman Hekimlerin Şehir Hastanelerine Yönelik Tutumlarının Karşılaştırılması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 42, 61-80.
<https://doi.org/10.18092/ulikidince.1250179>

1. Giriş

Kritik altyapı gereksinimlerinden kaynaklanan yapısal ve finansal zorluklarla mücadele eden hükümetler, yaşanan ekonomik krizler sonrası kemer sıkma politikalarıyla sunmaları gereken kamu hizmetlerine yatırım yapma konusunda yetersiz kalmışlardır. Bu doğrultuda artan altyapı ihtiyaçlarının karşılanmasında birçok farklı ülke finansman sıkıntısı çekmeye başlamıştır (Palcic vd., 2019: 1). Altyapı hizmetlerine yönelik bu küresel talep, gelişmekte olan ülkelerde eski altyapı yatırımlarının güncellenmesi ihtiyacı ile ortaya çıkarken, gelişmiş ülkelerde altyapı ağlarını genişletme isteği ile kendini göstermiştir (Emek, 2017: 141). Bu altyapı ihtiyaçlarını karşılamak, kaynak eksikliklerini gidermek ve özel sektörün verimliliklerinden yararlanmak için ulaştırma, çevre, enerji, sağlık ve eğitim gibi sektörlerde hizmet sunmanın yeni ve alternatif yolları aranmaya başlanmıştır (Palcic vd., 2019: 1). Bu sebeple son yıllarda kamu hizmetlerinin sunulmasında ve büyük altyapı projelerinin uygulanmasında Kamu Özel Ortaklığı (KÖO) uygulaması yaygınlaşmaya başlamıştır (Warsen vd., 2018: 1165).

KÖO'ları bir tarafta devlet kontrolü, diğer tarafta özelleştirme ile bir süreklilik üzerinde konumlandırılmıştır. Herhangi bir KÖO modeli altında, hükümet, özel sektörü kullanarak sosyal ve ekonomik açıdan savunmasız kesimler için sağlık hizmetlerinin sunumunu sağlamaktadır. Esas olan sağlık sisteminin genel hedeflerine ulaşmak için kamu ve özel sektörün ilgili güçlü yönlerinden yararlanan uygun stratejileri belirlemektir. Özel sektörle işbirliği, kamu sektörünün özelleştirilmesini veya kamu varlıklarının mülkiyetinin özel sektöre devredilmesini gerektirmemekte bunun yerine, işbirlikçi sürecin teşvik edilmesi, her iki sektör için de karşılıklı yarar sağlamaktadır (Raman ve Björkman, 2015: 376). KÖO, kamu ve özel sektör arasında sürekli gelişen ve değişen iş ortamında çeşitli şekillerde ortaklıklar kurarak bazı vergi ve finansal avantajlar elde etmek, finansal olarak daha güçlü olmak ve iş hedeflerine daha kolay ulaşmak için tasarlanmış bir modeldir (Uysal, 2020: 387). Birçok sektörde kendine uygulama alanı bulan KÖO modellerinin son zamanlarda Türkiye'de sağlık sektöründe yaygın olarak kullanılmaya başlanması ile birlikte bu modeller sıklıkla gündeme gelmektedir. Hastanelerde yönetim ve klinik bakımın sunucuları olan yönetici ve hekimler şehir hastaneleri için önemli bir yere sahiptirler. Hastanelerde üst düzey yönetici pozisyonunda bulunan kişiler (başhekim, başhemşire, hastane müdür ve yardımcıları) stratejik düşünme, takım oluşturma, iletişim, dinleme, finansal yönetim, değişim yönetimi ve kriz yönetimi gibi pek çok konuda kritik kararlar almaktadır (Falcone, 2008: 91). Sağlık hizmetlerinde klinik bakım sunumunda ve kalitesinin artırılmasında da hekimlerin önemli bir role sahip oldukları bilinmektedir. Kaliteli sağlık hizmetlerinin üretim ve geri bildirim süreçlerinde, diğer mal ve hizmetlerin üretiminden farklı olarak profesyonel yöneticilerin hekimler ile koordineli bir şekilde hizmet sürecinde yer alması kaçınılmazdır (Hayran, 2021: 12-14). Baş (2018) tarafından sağlık sektöründe uygulanan KÖO modeline ilişkin hizmet sunucuların ve hizmetten yararlananların görüşlerini değerlendirmek üzere yapılan araştırmaya göre, sağlık yöneticilerinin diğer sağlık profesyonellerine göre KÖO modeline ilişkin olumlu algı düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca sağlık profesyonelleri şehir hastanelerinin üstün teknik donanım ve alt yapısı ile diğer kamu hastanelerine göre daha etkin hizmet verdiği, kalite, konfor ve tedavi kolaylığı ile hasta memnuniyetini artırdığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Zvonkovic (2015)'in farklı uzmanlıklara sahip sağlık profesyonellerinin entegre sağlık kampüsleri ile ilgili algılarını karşılaştırmak için yaptığı çalışmada, sağlık profesyonellerinin entegre sağlık kampüslerine karşı olumlu tutumlar sergiledikleri tespit edilmiştir. Sağlık profesyonellerinin, entegre sağlık kampüslerinin birincil amacının klinik sonuçlar ve bakımdan memnuniyet açısından hastalara fayda sağlamak olması gerektiği konusunda hemfikir oldukları belirlenmiştir. Bu sağlık profesyonellerinin, entegre sağlık kampüslerinin sağlık hizmeti sağlamada değerli bir yaklaşım olduğu ve entegre bir sağlık sisteminde hastaların aldığı bakımın kalitesinin arttığı konusunda da hemfikir oldukları sonucuna varılmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu çalışmanın amacı, üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin şehir hastanelerine yönelik tutumlarının meslek grupları ve uzmanlık alanlarına göre çok boyutlu olarak değerlendirilmesi ve bu

değerlendirmelerden elde edilen sonuçların karşılaştırılmasıdır. Aşağıda KÖO modeli ve sağlıkta KÖO uygulamaları ile şehir hastaneleri hakkında literatür bilgisine yer verilmiştir.

2.1. Kamu-Özel Ortaklığı Modeli

Hükümetler, öncelikle özel sektör yatırımını ve kamu hizmeti sunumunun her düzeyinde katılımını teşvik ederek, ekonomik büyümelerini desteklemek için KÖO'ya yatırım yapmaya başlamışlardır. KÖO, özel sektör verimliliğini ve kamu sektörü etkinliğini optimize etmek için kullanılmaktadır. KÖO'lar, özel sektör tarafından uzun vadeli sözleşmeler yolu ile sağlanan kamu hizmetleridir ve temelde işbirliği ve uzlaşmaya dayalıdır (Özdemir, 2018: 31). Çoğunlukla özel sektörün proje misyonunu yerine getirmek için daha fazla ortaklık rolü üstlendiği, kamu sektörünün ise anahtar performans sergilediği bir yönetim modeli benimsenmektedir. KÖO modelinde, sermaye ve işletme açısından her iki taraf için de risklerin yüksek olduğu bilinmektedir (Alonazi, 2017: 2). KÖO, kamu hizmetlerinin tamamen kamu fon ve imkânları ile sunulduğu, kamu tesis ve/veya hizmetlerinin tamamının özel sektöre devri olarak tanımlanabilecek bir özelleştirme sistemi olarak bilinmektedir. Özelleştirme ve KÖO, özel sektörü kamu hizmetlerine hem daha fazla dahil etmek hem de hizmet verimliliğini sağlamak için kullanılan yöntemlerdir. Ancak özelleştirmede kamu sektörü kamu hizmetlerinin kontrolünü kaybederken KÖO'da kamu sektörü kontrolünü kaybetmemektedir. Kamu hizmetleri özel sektör girişimcileri ile işbirliği ve uyum içinde sunulmaktadır (Uysal, 2019: 878).

KÖO modelinin uluslararası literatürde tek tip tanımı olmamakla birlikte hangi modellerin KÖO olarak kabul edildiği konusunda da farklı görüşler vardır (Marsilio vd., 2011: 765; Montagu vd., 2012: 16; Hodge ve Greve 2007: 545). KÖO'nun daha iyi anlaşılması için Dünya Bankası, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Avrupa Komisyonu gibi uluslararası kuruluşların ve Kamu Özel Ortaklığı (PPP) modelini uluslararası düzeyde başarılı bir şekilde uygulayarak örnek olan ülkelerin tanımlamaları da dikkate alınmalıdır. Dünya Bankası KÖO'yu, hükümetlerin kamu altyapısını ve/veya hizmetlerini sağlamak ve uygulamak için özel sektörün kaynaklarını ve uzmanlığını kullandığı bir mekanizma olarak tanımlamaktadır. Uzun süreli hükümetlerin varlığında, altyapı eksikliği ile karşı karşıya kalındığında ve daha verimli hizmetlere ihtiyaç duyulduğunda özel sektör ile kurulan ortaklıkların ülkelere kamu hizmetlerinin altyapısının geliştirilmesinde yeni çözümler getirmek ve finansmanı güvence altına almak konusunda yardımcı olabileceği vurgulanmıştır (World Bank, 2021). OECD (2012: 18)'ye göre, KÖO, kamu hizmetlerini sağlamak ve finanse etmek için sermaye varlıklarını kullanan ve ilgili riskleri paylaşan kamu ve özel ortaklar arasında uzun vadeli bir sözleşme düzenlemesidir. Avrupa Komisyonu, bir devlet kuruluşu ile bir özel kuruluş arasında çoğunlukla önceden belirlenen bir varlığın inşası için yapılan uzun vadeli sözleşmeye dayanan düzenlemelerin KÖO'yu temsil ettiğini belirtmiştir. Bu ortaklıkta özel kurumlar varlıkların inşasından, işletilmesinden ve bakımından sorumluyken, devlet kurumları ortaklığın finansman kısmını üstlenmektedirler (Eurostat, 2016: 2). Kalkınma Bakanlığı'nın 2012 yılında yayımladığı rapora göre KÖO, bir projenin maliyetlerinin, risklerinin ve getirilerinin kamu ve özel sektör arasında kurulacak olan sözleşme bazında paylaşılarak yatırım ve hizmetlerin gerçekleştirilmesini ifade etmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2012: 6).

Günümüz dünyasında sosyal statü bakımından birbirinden farklı olan pek çok ülkede KÖO modeli sağlık, ulaşım, enerji, eğitim, tarım vb. alanlarda sıklıkla kullanılmakla birlikte birçok etkene göre değişen alt modeller için geçerli olan kapsamlı bir kavramdır. KÖO alt modellerinin ortaya çıkışı, KÖO projelerinin nasıl finanse edileceğine ilişkin çeşitli uygulamaların geliştirilmesi, kamu ile özel sektörün rol ve sorumlulukları, ortaya çıkabilecek risklerin paylaşılması, özel sektör paydaşlarına ödenen fiyatlar ve maliyetlerin neler olduğu gibi konuların netleşmesi ile olgunlaşmıştır (Uysal, 2019: 879). Türkiye'de KÖO uygulamaları ise 1986 yılında enerji alanında yapılan yatırımlarla ortaya çıkmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2012: 24). Türkiye'de KÖO modelleri elektrik enerjisi üretimi, havalimanı, otoyol, liman, köprü, tünel yapımı ve son yıllarda sağlık sektörünün en büyük yatırımlarından olan şehir hastaneleri ve sağlık kampüslerinin inşasında kullanılmaktadır (Parlak vd., 2020: 20; Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 24). Türkiye'de 1986-2018 yılları arasında toplam 242 KÖO projesi gerçekleştirilmiştir (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 28).

Avrupa'daki KÖO pazarına ilişkin Avrupa KÖO Uzmanlık Merkezi'nin 2021 yılında yaptığı araştırmaya göre, Türkiye'nin Avrupa pazarında KÖO projelerine en fazla yatırım yapan üçüncü ülke olduğu tespit edilmiştir. Türkiye, Avrupa pazarında proje sayısı az ama yatırım hacminin yüksek olduğu bir ülke konumundadır. Bunun nedeni, son yıllarda havalimanları, otoyollar ve sağlık gibi alanlarda KÖO modeli kullanılarak yürütülen projelerin maliyetinin çok yüksek olmasıdır (EPEC, 2022: 1-3).

2.2. Sağlıkta Kamu-Özel Ortaklığı Uygulamaları

Sağlık kuruluşlarının karmaşıklığı ile başa çıkmak, tedavideki teknolojik ve tıbbi gelişmelerin yanı sıra yaşanan nüfus ile yükselişe geçen sağlık harcamaları ile ilgili endişeleri kontrol altına almak için 1980'lerden beri birçok OECD ülkesinde sağlık hizmetlerinde Yeni Kamu Yönetimi (YKY) politikaları uygulamaya konulmuştur (Alonso vd., 2015: 333; Ciani vd., 2018: 129). YKY temelinde, merkezileşmeyi mümkün olduğunca en aza indiren, yetkilendirilmiş projeler uygulayan, sözleşmeye dayalı, kurumsal gelişimin yanı sıra duyarlılık eğitimleri veren ve sorumluluğu ön planda tutan bürokratik olmayan bir yönetim tarzı olarak tanımlanmaktadır (Frederickson, 2016). YKY'nin, küresel ölçekte yaygınlaşmaya başlaması ve geleneksel kamu hizmeti anlayışlarından yeni kamu hizmeti anlayışlarına geçilmesi, hizmet sunumu sürecinde KÖO gibi bir modelin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Özer, 2016: 18).

Başta Avrupa ülkeleri olmak üzere dünyanın birçok yerinde başlatılan reform araştırmalarında, sürdürülebilir sağlık sistemleri inşa etmek ve mevcut hastane organizasyonunu yeniden düzenlemeye çalışmak için hastane reformu araştırmalarının önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir (Top ve Şahin, 2004: 86). Bu noktada KÖO sağlık sektöründe hızla büyüyen hizmetlerin bir modelini oluşturmaktadır (Karasu, 2011: 221). Birçok ülke, mevcut hastaneleri ve diğer sağlık tesislerini modern sağlık hizmetlerinin sunumu için uygun hale getirebilmek amacıyla sağlık sektöründe ciddi yatırımlar yapma ihtiyacı ile karşı karşıya kalmıştır. Artan mali talepleri karşılamak, dünya çapında hükümetleri sağlık sektöründe imtiyaz uygulamaları ile uğraşmaya zorlamıştır (Bult-Spiering ve Dewulf, 2008: 126). Bu finansal zorluklar ile başa çıkmak amacı ile tüm dünyada hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde, sağlık hizmeti alanında yenilikleri teşvik etmek ve kolaylaştırmak için yaygın olarak KÖO modelleri kullanılmaktadır (Gottwald vd., 2016: 5). Sağlık hizmetlerinin operasyonel performansını iyileştirmek için yeni kamu yatırımlarının etkinliğini artırmaya yönelik çabalar sağlık sistemlerinin sürdürülebilirliği için kritik bir öneme sahiptir (Chabrol vd., 2019; 2-3). Sağlık hizmetlerinin sağlanmasında KÖO yöntemlerini kullanarak başarılı deneyimler elde eden ülkeler arasında İngiltere, İtalya, Fransa, İspanya, Kanada, Türkiye ve Avustralya yer almaktadır (Sadeghi vd., 2016: 1405).

Sağlık sektöründe son zamanlarda sıklıkla kullanılan KÖO modeli neredeyse çeyrek asırlık bir geçmişe sahiptir. KÖO modelinin tüm dünyada kullanılmasının başlıca iki nedeni olduğu savunulmaktadır. Bunlardan ilki kamunun sunduğu hizmetlerin organizasyonunda ve kamunun yatırımları sürecinde özel sektörün mali etkinliğinden faydalanmak, ikincisi ise özel sektörün işletme kapasitesinden ve yeterliliklerinden yararlanmaktır (OECD, 2010: 22). Sağlıkta KÖO'nun ana hedefleri şu şekildedir (Acartürk ve Keskin, 2012: 35; Cangöz vd., 2021: 136-139):

- Düşük maliyetle yüksek ve etkin bir sağlık hizmetinin sunulması
- Yüksek kapasitedeki projelerin maliyet probleminin ortadan kaldırılması
- Özel sektörden kaynaklı atıl sermayenin etkinliğinin artırılarak ülke içine yönlendirilmesi
- Aşırı zaman alan projelerin yapım aşamasının hızlandırılması
- Kamunun sahip olmadığı işletme tecrübelerinin kamunun altyapı ve hizmet sunumuna aktarılması

Son yıllarda tüm dünyada olduğu gibi değişen sağlık koşullarına bağlı olarak Türkiye'de de modern hastanelere ve nitelikli yataklara olan talep artışı söz konusu olmuştur. Halihazırda işletilmekte olan eski hastane binalarının ekonomik ömürleri doldukça bu hastanelerin bakım ve onarım maliyetleri artmış ve poliklinik, laboratuvar, ameliyathane gibi alanların yetersizliği nedeni ile verimsizlik

gözlemlenmiştir. Ayrıca hastane binalarının mimari tasarımı, fiziki koşulların bozulması ve kısaca altyapı yetersizlikleri, sağlık hizmeti sunucuları olarak hekimlerin ve diğer sağlık çalışanlarının teknolojik yenilikleri uygulamasını engellemiş ve sağlık hizmetlerinin sunumunda verimlilik kayıplarına neden olmuştur (Atasever vd., 2018: 26). Sağlık Bakanlığı'na göre, Türkiye'deki sağlık tesislerinde fiziki kapasite yetersizliği, sağlık hizmeti finansmanının bütçe üzerindeki baskısı ve özel sektör deneyiminden yararlanma isteği KÖO modeli ile sağlık tesisi inşasını cazip hale getirmektedir. Ayrıca yıllar içerisinde hastanelere yapılan müracaat sayısı ve sağlık hizmetlerine olan talebin arttığı ve bununla paralel olarak talepleri karşılayacak nitelikli sağlık personelinin sayısına olan ihtiyacın da yükseldiği vurgulanmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2021a: 148-149). Sağlık tesislerinin fiziki kapasitesini artırmanın yanı sıra hastane yapım sürelerini kısaltmak amacı da Türkiye'nin KÖO modelini tercih etmesindeki ana etkenlerden birisi olarak görülmektedir (Uysal, 2019: 890). KÖO modelinin seçilmesindeki bir diğer etken ise kamu sağlık yatırım proje finansmanında özel sektörün enerji ve verimliliğinden faydalanmak olarak belirtilmiştir (Savaş vd., 2020: 25). Türkiye'de sağlık sektöründe KÖO uygulaması, sağlık sisteminin temel amacı olan toplumun sağlık düzeyinin iyileştirilmesi, geliştirilmesi ve sağlığa yönelik risklerin en aza indirilmesi ve halkın bu risklerden korunması amacı ile geliştirilmesi olarak vurgulanmaktadır. Türkiye'de bu amaçlara hizmet etmek adına KÖO modeli sağlık sektöründe şehir hastaneleri ile uygulanmaya başlanmıştır (Acartürk ve Keskin, 2012: 45).

2.3. Şehir Hastaneleri

Temel olarak İngiltere'den alınan ve Türkiye'de KÖO modeli ile yapılan hastanelere şehir hastanesi veya entegre sağlık kampüsleri adı verilmektedir (Savaş vd., 2020: 26). Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın bir uzantısı olarak uygulanan şehir hastaneleri Türkiye'nin sağlık politikasında en çok konuşulan konulardan birisidir. Sağlık sistemlerinde coğrafi olarak dağınık sağlık kuruluşları ile farklı düzeylerdeki sağlık kuruluşları arasındaki ilişkilerin merkezi bir sistem içinde bütünleştirilmesini ifade etmek için entegrasyon terimi kullanılmaktadır. Şehir hastaneleri de temelde, yönetim süreçleri açısından çok parçalı yapıları ilişkilendirerek bütünleştirmek olarak tanımlanmaktadır. Türkiye'de KÖO'lar, şehir hastanelerinin inşa edildiği sağlık sektöründeki modernizasyon stratejisinin entegre bir parçası olarak görülmektedir (Hodge ve Greve, 2005: 338; Karasu, 2011: 238). Şehir hastaneleri ile ilgili planlamalar, Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın etkisi ile birlikte artan talep ve ihtiyaçlara cevap vermek üzere yapılmıştır.

Türkiye'de KÖO modeli üzerine inşa edilen ve çeşitli bölgelerde hizmet veren şehir hastaneleri, Türkiye'nin sağlık sistemine yeni bir bakış açısı kazandırmış ve yeni reformlar olarak uygulanmaya başlanmıştır (Kayral, 2019: 680). Şehir hastaneleri projelerinin hayata geçirilmesindeki temel amaçlar fonksiyonel ve modern mimari anlayışına sahip sağlık tesislerinin inşa edilmesi, kamuya ait küçük kapasiteli sağlık tesislerinin daha büyük kampüsler altında birleştirilmesi, sunulan sağlık hizmetlerinin kalite ve verimliliğini arttırarak yüksek standartlara ulaştırılması ve sağlık hizmetlerinin maliyetinin özel sektör girişimcilerine yansıtılarak risklerin paylaşılması olarak belirtilmiştir (IEG, 2016: 3; Uysal, 2020: 391; Sağlık Bakanlığı, 2022: 25). Bu amaçlar doğrultusunda Türkiye'de yaşanan sağlık sorunlarını çözüme kavuşturmak ve sağlık hizmetinin kullanıcıları olan hastalara daha kaliteli ve nitelikli sağlık hizmeti sunmak için çok büyük finansman kaynağı gerektiren KÖO modellerinden birisi olan şehir hastaneleri hayata geçirilmiştir (Güler, 2016: 37). Şehir hastanelerinin KÖO modeli ile inşa edilmesi, yalnızca kamu finansmanı sorununun çözümü için değil sağlık hizmetlerinden faydalanan hastaların memnuniyeti için de çok önemlidir. Vatandaşların anayasal bir hakkı olan sağlık hakkını en iyi şekilde elde etmek, tedavi kalitesini yükseltmek, en iyi teknolojiyi kullanmak ve sağlık turizmini geliştirmek şehir hastanelerinin önemini arttırmaktadır. Ayrıca, daha kaliteli sağlık hizmetleri almak için Anadolu'nun çeşitli şehirlerinden metropollere yapılan tedavi amaçlı seyahatleri de azaltmayı amaçlamaktadır (Baş, 2018: 18). Sağlık sektörünün ekonomiye doğrudan katkı sağladığı alanlardan biri olan sağlık turizmi şehir hastanelerinin de yaygınlaşması ile birlikte ön plana çıkmıştır. Sağlık Bakanlığı, bünyesindeki şehir hastanelerini sağlık turizminin geliştirilmesi için bir fırsat olarak değerlendirmektedir. Bu kapsamda 2019-2023 Stratejik Planı içerisinde Türkiye'nin sağlık turizminde önde gelen ülkeler arasında yer almasını sağlamak için şehir hastanelerinde sağlık turizmine yönelik birim ve personel ihtiyacının tanımlanması gerektiği vurgulanmıştır. Aynı zamanda etkin bir sağlık

turizmi hizmeti için şehir hastanelerinde uygun altyapı ve süreçlerin oluşturulması hedeflenmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2022: 156-157).

Şehir hastaneleri çok sayıda ve çeşitli sağlık hizmetlerini bir arada sunmak üzere tasarlanmıştır. Şehir hastaneleri, anne ve çocuk sağlığı merkezi, aile sağlığı merkezi, toplum sağlığı merkezi vb. gibi birinci basamak; kamu hastanesi, rehabilitasyon merkezi vb. gibi ikinci basamak; eğitim/araştırma hastanesi ve özel dal hastanesi gibi üçüncü basamak sağlık hizmetlerinin sunulduğu tesisler ve bu tesislerin içerisinde yer alan hizmet birimleri dahil ilgili tüm tesisleri kapsamaktadır. Ayrıca eczane, ilaç deposu, geri dönüşüm ve atık yönetim merkezi, otopark, çocuk oyun alanı ve sonradan yapılabilecek olan ek binalar da şehir hastanelerinin kapsamında yer almaktadır (Yılmaz ve Karakaş, 2011: 43; Evren, 2016: 515). Şehir hastaneleri yeni yapılan tesisler olmaları nedeni ile fiziki altyapı, konfor ve kullanılan teknolojik tıbbi cihaz açısından eski hastane yapılarına kıyasla çok daha iyi durumdadırlar. Hastane odalarının konforu ve çoğunun tek kişilik olması yani otel hizmetlerinin iyileştirilmesi şehir hastanesinin önemli özelliklerinden biridir (Kayral, 2019: 682-683). Türkiye'de sağlık sektörünün yeniden yapılandırılması doğrultusunda Sağlık Bakanlığı, sağlık hizmetlerinin sunumunda finansal ve örgütsel yönetim açısından KÖO modellerinin kullanılmasından sonra sağlık hizmeti alacak olan kişilerin sağlık problemlerini kendi sağlık hizmet bölgelerinde çözmeleri gerektiği ilkesini benimsemiştir. Bu ilke doğrultusunda Türkiye 30 sağlık hizmet bölgesine ayrılmış ve her sağlık hizmet bölgesi için iller bölge sağlık merkezleri olarak belirlenmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2019). Sağlık hizmet bölgesi merkezi konumunda bulunan bu illere de entegre kampüsler inşa edilmeye başlanmıştır. Bu gelişmeler doğrultusunda, 3 Şubat 2017 tarihinde ilk Şehir Hastanesi projesi olan Mersin Şehir Hastanesi hizmete girmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2021b). Sağlık Bakanlığı, hastaların tüm sağlık ihtiyaçlarının karşılanması ve bu hizmetlerin kendi sağlık hizmet bölgelerinde sunulmasını sağlamak doğrultusunda farklı fiziksel ve yatak kapasitelerine sahip olan 32 şehir hastanesi projesini 20'den fazla ilde hayata geçirmeyi planlamıştır (Akdağ, 2011: 16; Kalkınma Bakanlığı, 2018: 99). Bu planlar doğrultusunda Türkiye'de bulunan tüm hasta yataklarının ya nitelikli hale getirilmesi ya da yenilenmesi amaçlanmıştır (Sağlıkta Kamu Özel İş Birliği Derneği, 2017). Bahsedilen projelerin tamamı bittiğinde ise 42.199 hasta yatak kapasitesine ulaşılması hedeflenmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018: 24). Türkiye'de 2022 yılı itibari ile 13 şehir hastanesi aktif olarak faaliyet göstermekle birlikte 5 şehir hastanesinin yapımı halen devam etmektedir ve yakın zamanda faaliyete geçmesi planlanmaktadır. Yapımı tamamlanan ve kullanıma hazır olan 13 şehir hastanesinin toplam yatak kapasitesi ise 17.842'dir (Sağlık Bakanlığı, 2021c). Şehir hastanelerinin en dikkat çekici özelliklerinden biri de bu tesislerin yüksek kapasitede hizmet sunabilmeleri olarak görülmektedir (IEG, 2016: 11). Yapımı tamamlanmış ve henüz devam eden şehir hastaneleri içerisinde 3.711 yatak kapasitesi ile Ankara Etlik Şehir Hastanesi bölgedeki sağlık hizmetleri açığını kapatmayı hedefleyen Türkiye'nin en büyük KÖO sağlık projelerinden birisidir.

3. Araştırma Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada üst düzey yönetici (başhekim ve yardımcıları, hastane müdür ve yardımcıları) ve uzman hekimlerin şehir hastanelerine yönelik tutumlarının incelenmesi ve bu incelemelerden elde edilen sonuçların meslek gruplarına ve uzmanlık alanlarına göre karşılaştırılması amaçlanmıştır. Çalışma kapsamındaki üst düzey yöneticiler başhekim, başhekim yardımcıları, idari ve mali hizmetler müdürü, sağlık bakım hizmetleri müdürü, destek ve kalite hizmetleri müdürü ve müdür yardımcılarında oluşmaktadır. Çalışmanın problem cümlelerini ise 'hastane üst düzey yöneticileri ile uzman hekimlerin şehir hastanelerine yönelik tutumları meslek gruplarına göre değişmekte midir?' ve 'şehir hastanesinde görev yapmakta olan üst düzey yöneticiler ile uzman hekimlerin şehir hastanelerine yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?' oluşturmaktadır. Bu çalışmada sadece üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin yer alınmasının temel nedeni, şehir hastanelerine yönelik tutumların farklı perspektiflerden değerlendirilmesidir. Hastanelerin yönetim ve örgütsel karar verme süreçlerinde yer alan üst düzey yöneticiler ile sağlık hizmetlerinin sunumunda daha ön planda olan ve klinik bakım kararları verme sürecinde aktif rol oynayan uzman hekimler gibi farklı rol

ve sorumluluklara sahip iki meslek grubunun şehir hastanelerine yönelik tutumlarının değerlendirilmesi hem literatüre özgün bir bakış açısı sunmayı hem de şehir hastanelerinin etkin yönetimi için önemli katkılar sağlamayı amaçlamaktadır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Bu çalışmada kullanılan veriler Aralık 2021 ile Mart 2022 tarihleri arasında, Elazığ Fethi Sekin Şehir Hastanesi'nde görev yapmakta olan üst düzey yönetici ve uzman hekimlere yapılan yüz yüze anket uygulaması yöntemi ile elde edilmiştir. Bu araştırma, analitik nitelikte kesitsel bir saha çalışmasını temsil etmektedir. Çalışmanın gerçekleştirildiği tarih aralığında ilgili şehir hastanesinde 17 üst düzey yönetici ve 242 uzman hekim görev yapmaktadır. Çalışmanın evrenini 259 sağlık profesyoneli oluşturmaktadır ve ulaşılması gereken minimum örneklem büyüklüğü 155 olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında 11 üst düzey yönetici (%6) ve 185 uzman hekimden (%94) oluşan toplam 196 sağlık profesyoneli ile çalışma evrenin %76'sına ulaşılmıştır.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama aracı olarak kullanılan anket Zvonkovic (2015) tarafından geliştirilmiştir ve sağlık bakım kalitesi ve etkinliği, bakım bileşenlerinin koordinasyonu, disiplinlerarası bakım ekipleri ve sağlık hizmetlerinin entegrasyonu boyutları olmak üzere 4 boyut ve 32 sorudan oluşmaktadır. Çalışmaya katılan sağlık profesyonellerinin tutumları bu boyutlara göre değerlendirilmiştir. Ankette yer alan bu sorular 1'in "Kesinlikle Katılmıyorum", 6'nın "Kesinlikle Katılıyorum"u temsil ettiği 6'lı Likert ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir.

Çalışma kapsamında kullanılan anketin Türkçe geçerliliği ve güvenilirlik analizleri sorumlu yazarlar tarafından gerçekleştirilmiştir. Buna göre çalışmada kullanılan Initial Attitudes Toward Integrated Health Care Scale (ATIHC) ölçeğinin dil geçerliliği için iki ileri ve bir geri çeviri yöntemi kullanılmıştır. Anket başlangıçta iki çok iyi derecede İngilizce bilen kişi tarafından ayrı ayrı Türkçe'ye çevrilmiştir. Daha sonra bu çeviriler, üç uzman tarafından gözden geçirilmiş ve ortak bir kararla tek bir çeviriye dönüştürülmüştür. Son olarak, bu çeviri, alanında uzman bir dil bilimci tarafından İngilizce'ye geri çevrilmiştir. Orijinal anket ile çeviri arasında anlamsal bir farklılık olmadığı doğrulandıktan sonra Türkçe çeviri tekrar gözden geçirilmiş ve uzman görüşlerine sunulmak üzere son halini almıştır. İçerik geçerliliği için, anketin İngilizce ve Türkçe versiyonları 30 uzmanın görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan, ifadelerin uygunluğunu değerlendirmeleri istenmiş ve uygun olmayan ifadeler düzeltilmiştir. Onaylanan değişiklikler yeni Türkçe versiyona uygulanmıştır.

Tablo 1: Üst Düzey Yönetici ve Uzman Hekimlerinin Şehir Hastanelerine Yönelik Tutumları Değerlendirmek İçin Kullanılan Soruların Güvenirliği

Anketin Boyutları	Soru sayısı	Cronbach alfa katsayısı		
		Üst düzey yönetici anketi (n=11)	Uzman hekim anketi (n=185)	Genel (N=196)
Genel Değerlendirme	32	0,85	0,92	0,92
Sağlık Bakım Kalitesi ve Etkinliği	5	0,68	0,74	0,73
Bakım Bileşenlerinin Koordinasyonu	5	0,72	0,84	0,83
Disiplinlerarası Bakım Ekipleri	7	0,76	0,63	0,62
Sağlık Hizmetlerinin Entegrasyonu	15	0,44	0,76	0,75

Çalışmada, üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin şehir hastanelerine yönelik tutumlarını değerlendirmeye yönelik soruların güvenilirliği içsel tutarlılık katsayısı (Cronbach Alfa katsayısı) kullanılarak değerlendirilmiştir. Tablo 1'de üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin şehir hastanelerine ilişkin tutumlarını değerlendirmeye yönelik soruların güvenilirliğine ilişkin bilgiler verilmiştir. Buna göre elde edilen sonuçlar, üst düzey yöneticilerin anketinde Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının 0,85, uzman hekimlerin anketinde ise 0,92 olduğunu göstermektedir. İki meslek grubunun değerlendirmeleri bir araya geldiğinde genel güvenilirlik düzeyinin 0,92 olduğu

bulunmuştur. Bu sonuçlar, güvenilirlik açısından kabul edilen 0,70 sınırının (Cronbach, 1951: 302) oldukça üzerinde bir seviyede olduğunu göstermektedir.

3.4. Araştırma Verilerinin Analizi

Çalışma kapsamında kullanılan verilerin analizinde SPSS 25 kullanılmış ve öncelikle değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov Z testi ve Shapiro-Wilk W testleri kullanılarak incelenmiştir. Üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin şehir hastanelerine yönelik tutumları arasında fark olup olmadığı ve uzman hekimlerin uzmanlık alanlarına göre şehir hastanelerine yönelik tutumları arasında fark olup olmadığı, karşılaştırmalarda kullanılacak değişkenler normal dağılım göstermediği ve üst düzey yönetici sayısının 30'un altında olmasından dolayı, Mann Whitney U ve Kruskal-Wallis varyans analizi testleri kullanılarak incelenmiştir. Literatüre bakıldığında da normal dağılım varsayımının sağlanmadığı ve örneklemedeki gözlem sayısı 30'un altında olduğu durumlarda parametrik testler yerine parametrik olmayan hipotez testlerinin kullanılmasının daha doğru olacağı vurgulanmıştır (Alpar, 2020; Eltas, 2021). Son olarak üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin şehir hastanelerine yönelik tutumları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde ise bir tür nonparametrik ilişki katsayısı olan Spearman Sıra Korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

3.5. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Çalışmanın kısıtlılıklarından ilki, şehir hastaneleri ile ilgili değerlendirmelerin, yalnızca Elazığ Fethi Sekin Şehir Hastanesi'nde görev yapan üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin görüşlerine dayanmasıdır. Ayrıca üst düzey yönetici sayısının az olması nedeniyle yapılan istatistiksel testlerin gücü olumsuz olarak etkilenmiştir. Diğer kısıtlılıklar ise anket uygulamasının yapıldığı tarihlerde hekimlerin grevde olması, pandemi nedeniyle bazı kliniklere giriş izni verilmemesi ve bazı üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin araştırmaya katılmama eğiliminde olmalarıdır.

4. Bulgular

Çalışma kapsamında yer alan üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin kişisel özellikleri ve mesleki bilgilerine ilişkin bulgular Tablo 2'de verilmiştir. Buna göre üst düzey yöneticilerin %72,7'si erkek, %27,3'ü kadındır. Medeni durum açısından incelendiğinde üst düzey yöneticilerin tamamının evli olduğu (%100), eğitim durumlarına bakıldığında ise %81,8'inin lisans, %18,2'sinin tıpta uzmanlık eğitimine sahip oldukları görülmektedir. Üst düzey yöneticilerin yaş dağılımı minimum 39 ile maksimum 58 arasında olup genel yaş ortalaması 49'dur ($\pm 5,64$). Uzman hekimlerin ise %62,2'si erkek, %37,8'i kadındır. Medeni durum açısından incelendiğinde %86,5'inin evli, %13,5'inin bekar olduğu görülmektedir. Uzman hekimlerin yaş dağılımı minimum 30 ile maksimum 65 arasında olup genel yaş ortalaması 41'dir ($\pm 8,24$). Üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin meslekte çalışma sürelerine ilişkin bulgulara bakıldığında ise üst düzey yöneticilerin %63,6'sının 21 ve üzeri yıl, %18,2'sinin 11-15 yıl, %9,1'inin 6-10 yıl ve %9,1'inin 1-5 yıl çalıştıkları görülmüştür. Uzman hekimlerin %28,7'sinin 21 ve üzeri yıl, %23,2'sinin 11-15 yıl, %23,2'sinin 6-10 yıl, %17,3'ünün 16-20 yıl ve %7,6'sının 1-5 yıl meslekte çalışma süresine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 2: Üst Düzey Yönetici ve Uzman Hekimlerinin Kişisel ve Mesleki Bilgilerine İlişkin Bulgular

Değişkenler	Üst Düzey Yönetici		Uzman Hekim	
	n	%	n	%
Cinsiyet				
Kadın	3	27,3	70	37,8
Erkek	8	72,7	115	62,2
Medeni Durum				
Bekar	-	-	25	13,5
Evli	11	100	160	86,5
Öğrenim Durumu				
Lisans	9	81,8	-	-

Tablo 2 Devamı: Üst Düzey Yönetici ve Uzman Hekimlerinin Kişisel ve Mesleki Bilgilerine İlişkin Bulgular

Değişkenler	Üst Düzey Yönetici		Uzman Hekim	
	n	%	n	%
Öğrenim Durumu				
Tıpta Uzmanlık	2	18,2	185	100
Meslekteki Çalışma Süresi				
1-5 yıl	1	9,1	14	7,6
6-10 yıl	1	9,1	43	23,2
11-15 yıl	2	18,2	43	23,2
16-20 yıl	0	0	32	17,3
21 ve üzeri	7	63,6	53	28,7
Toplam	11	100	185	100

Tablo 3'te araştırma kapsamındaki hastane üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin şehir hastanelerinin sağlık sektörü için uygunluğuna ilişkin görüşleri ile ilgili tanımlayıcı bilgiler sunulmuştur. Buna göre şehir hastanelerinin sağlık sektörü için uygun olup olmadığına ilişkin soruya üst düzey yöneticilerin tamamı evet (%100), uzman hekimlerin ise %84,3'ü evet, %15,7'si hayır yanıtını vermiştir.

Tablo 3: Üst Düzey Yöneticileri ve Uzman Hekimlerin Şehir Hastanelerinin Sağlık Sektörü İçin Uygunluğuna İlişkin Görüşleri

Değişkenler	n	%
Entegre sağlık kampüslerinin (şehir hastaneleri) sağlık sektörü için uygun olduğunu düşünüyor musunuz?		
Üst Düzey Yöneticiler		
Evet	11	100
Toplam	11	100
Uzman Hekimler		
Evet	156	84,3
Hayır	29	15,7
Toplam	185	100

Çalışma kapsamında yer alan üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin şehir hastaneleri hakkındaki genel değerlendirmeleri ile bu değerlendirmelerin sağlık bakım kalitesi ve etkinliği, bakım bileşenlerinin koordinasyonu, disiplinlerarası bakım ekipleri ve sağlık hizmetlerinin entegrasyonu boyutları itibariyle gruplar arasındaki farklılıklara ilişkin bulgulara Tablo 4'te yer verilmiştir. Üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin şehir hastaneleri hakkındaki genel değerlendirmelerinin sıra ortalamaları arasındaki farklılıklar bir tür nonparametrik istatistiksel test olan Mann Whitney-U testi ile incelenmiştir. Buna göre üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin şehir hastaneleri ile ilgili genel değerlendirmelerine ilişkin sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (U=954,50, p>0,05). Üst düzey yöneticiler ve uzman hekimlerin şehir hastaneleri ile ilgili sağlık bakım kalitesi ve etkinliği (U=1015,50, p>0,05), bakım bileşenlerinin koordinasyonu (U=1014, p>0,05), disiplinlerarası bakım ekipleri (U=994, p>0,05) ve sağlık hizmetlerinin entegrasyonu (U=823, p>0,05) konusundaki değerlendirmelerine ilişkin tutumlarının sıra ortalamaları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır.

Uzman hekimlerin uzmanlık alanlarına göre şehir hastaneleri ile ilgili değerlendirmelerine ilişkin sıra ortalamaları arasındaki farklılıklar ise Kruskal Wallis varyans analizi ile incelenmiştir. Tablo 5'e göre uzman hekimlerin uzmanlık alanlarına göre şehir hastanelerine ilişkin genel değerlendirmelerinin sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

($X^2=49,71$; $p<0,001$). Kruskal Wallis varyans analizi sonuçlarına göre uzman hekimlerin uzmanlık alanlarına göre şehir hastanelerine ilişkin sağlık bakım kalitesi ve etkinliği ($X^2=47,76$; $p<0,001$), bakım bileşenlerinin koordinasyonu ($X^2=46,20$; $p<0,001$), disiplinlerarası bakım ekipleri ($X^2=33,27$; $p<0,05$) ve sağlık hizmetlerinin entegrasyonu ($X^2=40,15$; $p<0,05$) boyutlarına ilişkin değerlendirmelerinin sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Sonuç olarak uzman hekimlerin uzmanlık alanlarına göre şehir hastanelerine yönelik hem genel hem de sağlık bakım kalitesi ve etkinliği, bakım bileşenlerinin koordinasyonu, disiplinlerarası bakım ekipleri ve sağlık hizmetlerinin entegrasyonu boyutları ile değerlendirmeleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca uzman hekimlerin uzmanlık türlerine göre şehir hastanelerine ilişkin genel değerlendirmelerine bakıldığında, Anesteziyoloji ve Reanimasyon 4,78 ($\pm 0,09$), Göz Hastalıkları 4,69 ($\pm 0,26$), Kalp Damar Cerrahisi ve Kardiyoloji 4,68 ($\pm 0,54$), Dahiliye 4,66 ($\pm 0,33$) ve Kulak-Burun-Boğaz Hastalıkları 4,61 ($\pm 0,67$) uzman hekimlerinin değerlendirmelerinin en yüksek ortalama değerlere sahip olduğu, Ortopedi ve Travmatoloji 3,76 ($\pm 0,95$) ve Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları 3,75 ($\pm 0,77$) uzman hekimlerinin değerlendirmelerinin ise en düşük ortalama değerlere sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Üst Düzey Yönetici ve Uzman Hekimlerin Şehir Hastaneleri ile İlgili Değerlendirmelerinin Karşılaştırılması

Entegre Sağlık Kampüsleri (Şehir Hastaneleri) ile İlgili Değerlendirmeler	Üst Düzey Yönetici		Uzman Hekim		U testi	p
	N	Sıra Ort.	N	Sıra Ort.		
Genel Değerlendirme	11	104,23	185	98,16	954,50	0,73
Sağlık Bakım Kalitesi ve Etkinliği	11	98,68	185	98,49	1015,50	0,99
Bakım Bileşenlerinin Koordinasyonu	11	98,18	185	98,52	1014	0,98
Disiplinlerarası Bakım Ekipleri	11	100,64	185	98,37	994	0,89
Sağlık Hizmetlerinin Entegrasyonu	11	116,18	185	97,45	823	0,28

Tablo 5: Uzman Hekimlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Şehir Hastaneleri ile İlgili Değerlendirmeleri

Şehir Hastaneleri ile İlgili Değerlendirmeler	n	Genel Değerlendirme	Sağlık Bakım Kalitesi ve Etkinliği	Bakım Bileşenlerinin Koordinasyonu	Disiplinler arası Bakım Ekipleri	Sağlık Hizmetlerinin Entegrasyonu	
							Sıra Ort.
Genel Cerrahi	11	Sıra Ort.	98,64	130,14	119	89,18	76,45
Ortopedi ve Travmatoloji	11	Sıra Ort.	59,45	56,77	55,55	67,32	68,09
Dahiliye	19	Sıra Ort.	119,24	114,63	115,47	119,66	116,61
Göz Hastalıkları	7	Sıra Ort.	125,07	132,14	120,93	108	119,57
Anesteziyoloji ve Reanimasyon	6	Sıra Ort.	138,75	124,67	138,50	113,33	146,33
Kalp Damar Cerrahisi ve Kardiyoloji	16	Sıra Ort.	128,75	112,69	110,41	120,72	128,66
Dermatoloji	10	Sıra Ort.	87,15	84,55	85,20	89,25	92,15
Kulak-Burun-Boğaz Hastalıkları	10	Sıra Ort.	133,10	113,95	133,25	134,65	121,30
Nöroloji/Beyin ve Sinir Cerrahisi	8	Sıra Ort.	73,69	59,25	66,56	92,56	95
Üroloji	4	Sıra Ort.	108	127,25	129,25	90,75	91,13
Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	15	Sıra Ort.	49,03	53,13	49,83	58,40	52,03
Fizik Tedavi	11	Sıra Ort.	84,59	87,82	89,59	99,41	73,95
Kadın Hastalıkları ve Doğum	12	Sıra Ort.	79,58	80,54	82,75	81,54	89,83
Acil Servis	19	Sıra Ort.	63,82	61,13	70,16	65,79	73,45
Ruh Sağlığı ve Hastalıkları	7	Sıra Ort.	88,93	106,93	87,21	94,43	83,14

Tablo 5 (Devamı): Uzman Hekimlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Şehir Hastaneleri ile İlgili Değerlendirmeleri

Şehir Hastaneleri ile İlgili Değerlendirmeler	n	Genel Değerlendirme	Sağlık Bakım Kalitesi ve Etkinliği	Bakım Bileşenlerinin Koordinasyonu	Disiplinler arası Bakım Ekipleri	Sağlık Hizmetlerinin Entegrasyonu
Radyoloji	7	Sıra Ort. 95,79	97,36	93,14	96,57	95,21
Tıbbi Biyokimya	3	Sıra Ort. 119,83	109	115,17	99,67	126,17
Enfeksiyon Hastalıkları	4	Sıra Ort. 104,50	130,75	112,50	91,38	81,50
Palyatif Bak., Radyasyon Onk., Tıbbi Onk., Tıbbi Patoloji	5	Sıra Ort. 60,90	71,20	59,20	60,10	69,30
χ^2		49,71	47,76	46,20	33,27	40,15
p		0,000	0,000	0,000	0,015	0,002

Tablo 6'da araştırma kapsamındaki hastane üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin şehir hastanelerine yönelik tutumları arasındaki ilişkiler boyutlar itibarıyla incelendiğinde, tüm boyutların aralarında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir ($p < 0,01$). Buna göre üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin şehir hastaneleri ile ilgili değerlendirmelerinin boyutlar arasındaki ilişkileri incelendiğinde, bakım bileşenlerinin koordinasyonu ile sağlık bakım kalitesi ve etkinliği boyutları arasında pozitif yönlü ve çok güçlü ilişki ($r_s = 0,81$, $p < 0,01$) olduğu, bakım bileşenlerinin koordinasyonu ile disiplinlerarası bakım ekipleri boyutları arasında pozitif yönlü ve güçlü ilişki ($r_s = 0,72$, $p < 0,01$) olduğu, bakım bileşenlerinin koordinasyonu ile sağlık hizmetlerinin entegrasyonu boyutları arasında pozitif yönlü ve güçlü ilişki ($r_s = 0,71$, $p < 0,01$) olduğu, sağlık bakım kalitesi ve etkinliği ile disiplinlerarası bakım ekipleri boyutları arasında pozitif yönlü ve güçlü ilişki ($r_s = 0,67$, $p < 0,01$) olduğu, sağlık hizmetlerinin entegrasyonu ile disiplinlerarası bakım ekipleri boyutları arasında pozitif yönlü ve güçlü ilişki ($r_s = 0,66$, $p < 0,01$) olduğu ve sağlık hizmetlerinin entegrasyonu ile sağlık bakım kalitesi ve etkinliği boyutları arasında pozitif yönlü ve güçlü ilişki ($r_s = 0,64$, $p < 0,01$) olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Üst Düzey Yönetici ve Uzman Hekimlerin Şehir Hastanelerine Yönelik Tutumlarının Boyutlar Arasındaki İlişkileri

Şehir Hastanelerine Yönelik Tutumların Boyutları	n	Sağlık Bakım Kalitesi ve Etkinliği	Bakım Bileşenlerinin Koordinasyonu	Disiplinlerarası Bakım Ekipleri	Sağlık Hizmetlerinin Entegrasyonu
Sağlık Bakım Kalitesi ve Etkinliği	185	1			
Bakım Bileşenlerinin Koordinasyonu	185	0,809**	1		
Disiplinlerarası Bakım Ekipleri	185	0,666**	0,727**	1	
Sağlık Hizmetlerinin Entegrasyonu	185	0,640**	0,710**	0,664**	1

Not: ** 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

5. Tartışma

Son yıllarda tüm dünyada olduğu gibi değişen sağlık koşullarına bağlı olarak Türkiye'de de kaliteli ve etkin sağlık hizmetlerinin sunumunda KÖO modelleri kullanılmaya başlanmıştır. Sağlık sektöründe şehir hastaneleri ile uygulanmaya başlanan KÖO modeli ile hem modern hastane hem de nitelikli yatakların ihtiyacına büyük katkılarda bulunulmuştur. Türkiye'de sağlık sektöründe yeni bir uygulama olan multidisipliner bir organizasyonu temsil eden şehir hastanelerine yönelik üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin tutumları ele alınmış ve meslek grupları ile uzmanlık alanlarına göre bu değerlendirmeden elde edilen sonuçlar karşılaştırılmıştır. Çalışma kapsamında üst düzey yönetici ve

uzman hekimlerin şehir hastaneleri hakkındaki genel değerlendirmeleri ile şehir hastaneleri hakkındaki değerlendirmelerin sağlık bakım kalitesi ve etkinliği, bakım bileşenlerinin koordinasyonu, disiplinlerarası bakım ekipleri ve sağlık hizmetlerinin entegrasyonu boyutları itibariyle istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Örgütsel karar verme süreçlerinde etkin rol oynayan sağlık yöneticileri ile klinik bakımın sunucuları olan hekimlerin şehir hastanelerine yönelik tutumlarının anlamlı farklılıklar göstermediği anlaşılmaktadır.

Uzman hekimlerin uzmanlık alanlarına göre şehir hastaneleri ile ilgili değerlendirmelerine ilişkin sıra ortalamaları arasındaki farklılıklara bakıldığında ise, uzman hekimlerin uzmanlık alanlarına göre şehir hastanelerine ilişkin genel değerlendirmelerinin sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p<0,001$). Yine uzman hekimlerin uzmanlık alanlarına göre şehir hastanelerine ilişkin sağlık bakım kalitesi ve etkinliği ($p<0,001$), bakım bileşenlerinin koordinasyonu ($p<0,001$), disiplinlerarası bakım ekipleri ($p<0,05$) ve sağlık hizmetlerinin entegrasyonu ($p<0,05$) boyutlarına ilişkin değerlendirmelerinin sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre uzman hekimlerin uzmanlık alanlarına göre şehir hastanelerine yönelik hem genel tutumları hem de dört boyut açısından değerlendirmeleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Uzmanlık alanları içerisinde Anesteziyoloji ve Reanimasyon, Göz Hastalıkları ve Kalp Damar Cerrahisi ve Kardiyoloji uzmanlıklarına yönelik hekim değerlendirmelerinin yüksek ortalamalara sahip olduğu tespit edilmiştir. Hastanelerde sağlık hizmetlerinin sunumu ve koordinasyonunun sağlanabilmesi için birçok uzmanlık grubunun koordineli bir şekilde hizmet sunumunu gerçekleştirmesini gerektirmektedir (McCarthy, 2015: 4). Şehir hastaneleri gibi multidisipliner yaklaşım ile tanı ve tedavilerin yürütüldüğü sağlık kampüslerine ilişkin farklı uzmanlık alanlarına sahip uzman hekimlerin farklı değerlendirmelere ve bakış açılarına sahip olmaları durumu dikkat çekicidir. Uzmanlık alanları içerisinde dikkat çeken Göz Hastalıkları uzmanlık alanına yönelik literatürde yapılmış olan çalışmalara bakıldığında Nair ve arkadaşlarının (2017) bu uzmanlık alanında çalışan hekimlerinin %54'ünün Göz Hastalıkları uzmanlık alanında çalışmaktan memnun oldukları ve düşük tükenmişlik düzeyine sahip oldukları sonucuna varmışlardır. Yine Kulak-Burun-Boğaz uzmanlık alanında hizmet sunumu gerçekleştiren uzman hekimlerin multidisipliner bir yaklaşımla tedavi sunumunda sıklıkla yer aldıkları belirlenmiştir. Ayrıca bu uzmanlık alanında görev yapmakta olan hekimlerin disiplinlerarası ekiplerde yer alan uzmanlıkların hastaların tanı ve tedavisinde daha etkili ve hızlı hizmet sunduğu bulgulanmıştır (Gokgoz vd., 2018: 225). Şehir hastaneleri projelerinde yer alan farklı uzmanlık alanlarına sahip sağlık bakım ekiplerinin entegre bir hizmet sunumu ile hastaların memnuniyetini artırırken, hekimlerin ve diğer sağlık personellerinin de iş yükünü hafiflettiği düşünülmektedir. Şehir hastanelerinde yer alan farklı uzmanlık türlerine göre uzman hekimlerin yaptıkları değerlendirmelere bakıldığında hem genel değerlendirmede hem de sağlık bakım kalitesi ve etkinliği, bakım bileşenlerinin koordinasyonu, disiplinlerarası bakım ekipleri ve sağlık hizmetlerinin entegrasyonu boyutları ile ilgili değerlendirmelerin tamamında Ortopedi ve Travmatoloji ve Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları uzmanlık alanlarının düşük değerlendirmelere sahip olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde Tanner ve arkadaşlarının (2015) hekimlerin farklı uzmanlık alanlarındaki iş streslerinin değerlendirdiği çalışmada Ortopedi ve Travmatoloji uzman hekimlerinin işyerinde geçimsizlik, işi kaybetme endişesi, terfi edememe, ücret azlığı, nöbetler gibi sosyal stresörlere maruz kalmak konusunda diğer uzmanlık türlerine göre daha yüksek ortalamalara sahip değerlendirmelerde buldukları tespit edilmiştir. Bu faktörlerin varlığı Ortopedi ve Travmatoloji uzman hekimlerinin şehir hastanelerine ilişkin değerlendirmelerinin diğer uzmanlık alanlarına göre daha olumsuz olması ile uyumluluk göstermektedir. Weigl ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan bir diğer çalışmada ise iş stresi ve tükenmişliğin Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları uzman hekimleri arasında yaygın olduğu bulunmuştur. Ayrıca artan iş yüküne karşın çalışma motivasyonunu artıran teşviklerin bulunmamasının (ödül, terfi, döner sermaye vs.) Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları uzmanlık alanında çalışmakta olan uzman hekimlerin iş motivasyonunu büyük ölçüde olumsuz etkilediği düşünülmektedir.

Üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin şehir hastanelerinin sağlık sektörü için uygunluğuna yönelik tutumlarının değerlendirilmesine bakıldığında üst düzey yöneticilerin tamamının, uzman

hekimlerin ise %84,3'ünün şehir hastanelerinin sağlık sektörü için uygun olduğuna yönelik olumlu bir görüşe sahip olduğu tespit edilmiştir. Literatürde yer alan diğer çalışmalara bakıldığında KÖO modeli ile inşa edilen sağlık tesislerinde sunulan sağlık hizmetlerinin geleneksel model ile inşa edilen sağlık tesislerinde sunulan sağlık hizmetlerine kıyasla daha olumlu yönde değerlendirmelere sahip olduğu görülmektedir (Kosycarz vd., 2018: 7; Miguel vd. 2019: 419). Ricks ve arkadaşlarının (2013) KÖO modeli ile inşa edilen sağlık tesislerine yönelik yönetici ve sağlık personelinin deneyimlerinin değerlendirildiği çalışmada katılımcıların genel olarak KÖO modeli ile inşa edilen bir sağlık tesisinde çalışmaya yönelik olumlu yönde görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Yönetici ve hekimlerin değerlendirmelerine ayrı ayrı bakıldığında ise, Ünal ve Ünal'ın (2017) sağlık sektöründe uygulanan KÖO modeline yönelik sağlık yöneticilerinin görüşlerinin değerlendirildiği çalışmada sağlık hizmetlerinin yönetiminde etkin rol oynayan yöneticilerin profesyonel kişilerden oluşması gerektiği ve sağlık yöneticilerinin KÖO modeli olan şehir hastanelerine yönelik genel tutumlarının olumlu yönde olduğu sonucuna varılmıştır. Yine Top ve Sungur (2019)'un sağlık sektöründe kamu-özel işbirliği modeline yönelik paydaş görüşlerini değerlendirdikleri çalışmalarına göre içerisinde hastane yöneticilerinin de bulunduğu farklı paydaşların %52'sinin KÖO modelini kullanarak şehir hastaneleri altyapılarını inşa etmenin uygun olduğuna yönelik görüş bildirdikleri görülmüştür. Üst düzey yöneticilere kıyasla uzman hekimlerin sağlık hizmetlerinin sunumunda daha ön planda yer alması, iş yükü algılarının farklı olması ve örgütsel karar verme süreçlerinden çok klinik bakım kararları verme sürecinde aktif rol oynamaları şehir hastanelerine yönelik tutumlarında farklılıkların görülmesine sebep olabilmektedir.

Üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin meslekte çalışma süreleri incelendiğinde hem üst düzey yöneticilerin hem de uzman hekimlerin çoğunluğunun 21 ve üzeri yıl çalışma süresine sahip oldukları belirlenmiştir. Çalışma kapsamında yer alan üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin sağlık sektöründe uzun yıllar çalışmış tecrübeli, yönetim ve klinik bakım süreçlerine hakim, sağlıkta politika değişikliklerine yakından tanık oldukları fark edilmektedir. Üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin öğrenim durumları incelendiğinde ise üst düzey yöneticilerin %81,8'nin lisans ve tüm hekimlerin ise tıpta uzmanlık seviyesinde eğitim düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada yer alan yönetici ve hekimlerin çoğunluğunun mesleklerinin gerekliliklerini yerine getirebilecek eğitim donanımına sahip bir seviyede olduğunu söylemek mümkündür.

Üst düzey yönetici ve uzman hekimlerden oluşan katılımcıların şehir hastanelerine yönelik tutumları arasındaki ilişkiler boyutlar açısından incelendiğinde, tüm boyutlar arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,01$). Çalışma bulgularına göre bakım bileşenlerinin koordinasyonunun artması durumunda sağlık bakım kalitesi ve etkinliğinin de arttığını gözlemlenmiştir. Benzer şekilde bakım bileşenlerinin koordinasyonu ve disiplinlerarası bakım ekipleri arasında da güçlü ilişkiler olduğu görülmüştür. Sağlık hizmetlerinin uygun şekilde sunulmasını kolaylaştırmak için hasta bakımının organizasyonu olarak tanımlanan bakım koordinasyonunun sadece sağlık hizmeti sunucuları için değil aynı zamanda sağlık hizmetlerini planlayan ve koordine edenler için de büyük bir öneme sahip olduğu bilinmektedir (McDonald vd., 2014: 5; Busse ve Blümel, 2015: 97). Üst düzey yöneticiler ve uzman hekimlerin şehir hastanelerinde hastalara daha kaliteli ve etkin bir sağlık hizmeti sunabilmek için bakım koordinasyonuna önem verdikleri söylenebilmektedir. Antonelli ve arkadaşları (2009) bakım koordinasyonunu geniş bir bakım sistemine entegre etmenin en etkili yolunun disiplinlerarası bakım ekipleri ile mümkün olduğu görüşünü savunmuşlardır. Bu çalışmanın bulgularına göre şehir hastanelerinde sağlık hizmetlerinin sunumunda sağlık bakım kalitesi ve etkinliği, bakım bileşenlerinin koordinasyonu, disiplinlerarası bakım ekipleri ve sağlık hizmetlerinin entegrasyonu boyutları birbirleriyle güçlü ilişkiler içerisindedir. Rosen ve arkadaşları (2018) sağlık hizmetlerinde hizmet sunumunda ekip çalışması ve iletişim zorluklarının olmasının, bakım koordinasyonunda da sorunların çıkmasına sebep olduğunu vurgulamışlardır. Bu çalışmada klinik bakımın başlıca sunucuları olan uzman hekimlerin şehir hastanelerine yönelik tutumlarının sağlık bakım kalitesi ve etkinliği, bakım bileşenlerinin koordinasyonu, disiplinlerarası bakım ekipleri ve sağlık hizmetlerinin entegrasyonu boyutları itibarıyla güçlü ilişkilere sahip olduğunu söylemek mümkündür.

6. Sonuç

Bu çalışma sonucunda üst düzey yöneticilerin şehir hastanelerinin sağlık sektörü için uygunluğuna yönelik uzman hekimlerden daha olumlu bir görüşe sahip oldukları tespit edilmiştir. Üst düzey yöneticilerin sağlık sektöründe karar verici konumda olmaları ve değişen politika ve uygulamalara karşı hızlı adapte olabilmeleri şehir hastaneleri örneğinde olduğu gibi köklü değişimlere daha olumlu yaklaşıtlarını göstermektedir. Araştırma kapsamında üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin şehir hastanelerine yönelik tutumları sağlık bakım kalitesi ve etkinliği, bakım bileşenlerinin koordinasyonu, disiplinlerarası bakım ekipleri ve sağlık hizmetlerinin entegrasyonu boyutları açısından incelendiğinde hem üst düzey yöneticiler hem de uzman hekimler için bakım bileşenlerinin koordinasyonu konusundaki olumlu değerlendirmelerin ön plana çıktığı belirlenmiştir. Üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin şehir hastanelerine yönelik tutumlarının boyutlar arasındaki ilişkilere bakıldığında tüm boyutların aralarında anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin şehir hastaneleri ile ilgili değerlendirmelerinin boyutlar arasındaki ilişkileri incelendiğinde, bakım bileşenlerinin koordinasyonu ile sağlık bakım kalitesi ve etkinliği boyutları, bakım bileşenlerinin koordinasyonu ile disiplinlerarası bakım ekipleri boyutları arasındaki güçlü ilişkilerin varlığı dikkat çekicidir. Uzman hekimlerin uzmanlık türlerine göre şehir hastanelerine ilişkin genel değerlendirmelerinin ve sağlık bakım kalitesi ve etkinliği, bakım bileşenlerinin koordinasyonu, disiplinlerarası bakım ekipleri ve sağlık hizmetlerinin entegrasyonu boyutlarına ilişkin değerlendirmeleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Şehir hastaneleri gibi birçok disiplinin bir arada bulunduğu hastanelerde farklı uzmanlık alanlarına sahip hekimlerin sağlık sistemini farklı bakış açılarıyla değerlendirmeleri olağandır. Türk Sağlık Sistemi'nde son zamanların en önemli gündem maddelerinden biri olan şehir hastaneleri ile ilgili bundan yapılacak olan çalışmalarda üst düzey yönetici ve uzman hekimlerin görüşlerinin yanı sıra farklı meslek gruplarının da çalışma kapsamına dahil edilip bu meslek gruplarının şehir hastanelerinin organizasyonel, teknolojik ve finansal açılardan sürdürülebilirliğini değerlendirdiği çalışmaların tasarlanması önerilmektedir. Ayrıca hem KÖO modeli hem de geleneksel model ile inşa edilen hastanelerin performans ve maliyet etkinliğinin analiz edilerek Türkiye'de ve diğer ülkelerde yer alan sağlık kampüsleri örnekleri ile karşılaştırıldığı araştırmaların tasarlanması da önerilebilir.

Etik Kurul Onayı / Approval of Ethics Board

Bu araştırma kapsamında kullanılan verilerin toplanması için Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğü'nden E-35853172-050.06-00001845584 sayılı ve 02.11.2022 tarihli Etik Komisyon onayı alınmıştır. Ayrıca ilgili çalışmanın yürütüldüğü Elazığ İl Sağlık Müdürlüğü'nden de 20.12.2021 tarihinde gerekli izinler alınmıştır.

Çıkar Çatışması

Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Acartürk, E. ve Keskin, S. (2012). Türkiye'de Sağlık Sektöründe Kamu Özel Ortaklığı Modeli. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 25-51.
- Akdağ, R. (2011). T.C. Sağlık Bakanlığı Yataklı Sağlık Tesisleri Planlama Rehberi. Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Erişim Adresi <https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/25703,shgmyatirim.pdf.pdf?0>
- Alpar, R. (2020). *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlik (6. Baskı)*. Detay Yayıncılık. Ankara.
- Alonazi, W. B. (2017). Exploring Shared Risks Through Public-Private Partnerships in Public Health Programs: A Mixed Method. *BMC Public Health*, 17(1), 1-7.

- Alonso, J. M., Clifton, J. ve Díaz-Fuentes, D. (2015). The Impact of New Public Management on Efficiency: An Analysis of Madrid's Hospitals. *Health Policy*, 119(3), 333-340.
- Antonelli, R. C., McAllister, J. W. ve Popp, J. (2009). Making Care Coordination a Critical Component of the Pediatric Health System: A Multidisciplinary Framework. *The Commonwealth Fund*. Erişim Adresi https://www.commonwealthfund.org/sites/default/files/documents/media_files_publications_fund_report_2009_may_making_care_coordination_a_critical_component_1277_antonelli_making_care_coordination_critical_final.pdf
- Atasever, M., Gözlü, M., Özyayın, M. M., Güler, H., Örnek, M., Barkan, O. B., Kavak, Y. ve İlhan, N. (2018). *Şehir Hastaneleri Araştırması*. Sağlık-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi (SASAM) Enstitüsü Sağlık-Sen Yayınları.
- Baş, Ö. (2018). *Sağlık Sektöründe Kamu Özel Ortaklığı Modeli Hakkında Hizmet Sunucuları ve Hizmet Yararlanıcılarının Görüşlerinin Değerlendirilmesi: Yozgat İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Bult-Spiering, M. ve Dewulf, G. (2008). *Strategic Issues in Public-Private Partnerships in International Perspective*. Blackwell Publishing.
- Busse, R. ve Blümel, M. (2015). Payment Systems to Improve Quality, Efficiency, and Care Coordination for Chronically Ill Patients—A Framework and Country Examples. İçinde Mas, N. ve Wisbaum, W. (Ed.) *The Triple Aim for the Future of Health Care FUNCAS Social and Economic Studies* (ss. 83-100). Funcas, Madrid.
- Cangöz, M. C., Emek, U. ve Karaca, N. U. (2021). *Türkiye’de Kamu-Özel İşbirliği Modeli Uygulaması: Etkin Risk Paylaşımına Yönelik Bir Model Önerisi*. TEPAV Elektronik Yayınları.
- Chabrol, F., Albert, L. ve Ridde, V. (2019). 40 Years After Alma-Ata, is Building New Hospitals in Low Income and Lower-Middle-Income Countries Beneficial?. *BMJ Global Health*, 22(3), 1-5.
- Ciani, O., Torbica, A., Lecci, F., Morelli, M., Drummond, M., Tarricone, R., ... ve Bene, L. D. (2018). Myth #5: Health Care is Rightly Left to the Private Sector, for the Sake of Efficiency. İçinde Adinolfi, P. ve Borgonovi, E. (Ed.) *The Myths of Health Care*. (ss. 123-154). Springer, Switzerland.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Eltas, Ö. (2021). Biyoistatistik Çalışmalarında Kullanılan Küçük Örneklerde Mann-Whitney U Testi ve Bağımsız Örneklem T (Student’st Independent Test) Testinin Güç Yönünden Karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi Veteriner Bilimleri Dergisi*, 16(1), 88-94.
- Emek, U. (2017). Sağlık Sektöründe Kamu-Özel İşbirliği Sözleşmeleri: Beklenti ve Gerçekleşme. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 139-168.
- European PPP Expertise Centre (EPEC). (2022). Market Update Review of the European Public-Private Partnership Market in 2021. Erişim Adresi <https://www.eib.org/en/publications/ep-ec-market-update-2021>
- Eurostat. (2016). Frequently Asked Questions Public-Private Partnerships (PPPs) and Their Statistical Treatment in National Accounts (ESA2010). Erişim Adresi <https://ec.europa.eu/eurostat/web/governmentfinancestatistics/methodology/guidance-on-accounting-rules>
- Evren, Ç. C. (2016). *Kamu-Özel İş Birlikleri*. Birinci Baskı. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Falcone, R. E. ve Satiani, B. (2008). Physician as Hospital Chief Executive Officer. *Vascular and Endovascular Surgery*, 42(1), 88-94.

- Frederickson, H. G. (2016). Yeni Bir Kamu Yönetimine Doğru. In Shafritz, J. M. ve Hyde, A. C. (Ed.) *Kamu Yönetimi Klasikleri*. Çev. Kara, M. Global Politika ve Strateji Yayınları.
- Gokgoz, M. C., Ökçesiz, İ., Taşlı, H., Yiğit, Y. Ç. ve Taha, A. (2018). Akut Solunum Sıkıntısına Neden Olan Travmatik Tiroid Hematomuna Multidisipliner Yaklaşım: Olgu sunumu. *Dicle Tıp Dergisi*, 45(2), 223-227.
- Gottwald, M., Becker, A., Bahr, I. ve Mueller-Fahrnow, A. (2016). Public–Private Partnerships in Lead Discovery: Overview and Case Studies. *Archiv der Pharmazie*, 349(9), 692-697.
- Güler, E. (2016). *Sağlık Hizmetlerinde Kamu-Özel Ortaklığı Modeli (Bursa İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Hayran O. (2021). *Sağlık Yönetimi Yazıları*. SAGE Yayıncılık Reklam Matbaacılık (2. Baskı).
- Hodge, G. ve Greve, C. (2005). Public-Private Partnerships: A Policy for All Seasons?. İçinde Hodge, G. ve Greve, C. (Ed.) *The Challenge of Public-Private Partnerships: Learning from International Experience*. (ss. 332-349). Edward Elgar, Cheltenham.
- Hodge, G. A. ve Greve, C. (2007). Public–Private Partnerships: An International Performance Review. *Public Administration Review*, 67(3), 545-558.
- Independent Evaluation Group (IEG). (2016). *Public-Private Partnerships in Health: World Bank Group Engagement in Health PPPs an IEG Synthesis Report*. World Bank, Washington.
- Karasu, K. (2011). Sağlık Hizmetlerinin Örgütlenmesinde Kamu-Özel Ortaklığı. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(3), 217-262.
- Kayral, İ. H. (2019). Kırık Pencereler Teorisi, Şehir Hastaneleri Yönetim Modelinde Hasta Güvenliği İçin Kullanılabilir Mi?. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 22(3), 677-694.
- Kosycarz, E. A., Nowakowska, B. A. ve Mikołajczyk, M. M. (2019). Evaluating Opportunities For Successful Public–Private Partnership in the Healthcare Sector In Poland. *Journal of Public Health*, 27(1), 1-9.
- Marsilio, M., Cappellaro, G. ve Cuccurullo, C. (2011). The Intellectual Structure of Research into PPPS: A Bibliometric Analysis. *Public Management Review*, 13(6), 763-782.
- McCarthy, D. (2015). Integrated Healthcare Delivery Models in an Era of Reform. İçinde Shiver, J. M. ve Cantiello, J. (Ed.), *Managing Integrated Health Systems*. (ss. 1-24). MA: Jones and Bartlett, United States.
- McDonald, K., Schultz, E., Albin, L., Pineda, N., Lonhart, J., Sundaram, V., ... ve Davies, S. (2014). *Care Coordination Measures Atlas*. Agency for Healthcare Research and Quality U.S. Department of Health and Human Services, Rockville.
- Miguel, J. L. F., Fullana Belda, C. ve Rúa Vieites, A. (2019). Analysis of the Technical Efficiency of the Forms of Hospital Management Based on Public-Private Collaboration of the Madrid Health Service, as Compared with Traditional Management. *The International Journal of Health Planning and Management*, 34(1), 414-442.
- Montagu, D., Harding, A. ve Montagu, D. (2012). A Zebra or a Painted Horse? Are Hospital PPPs Infrastructure Partnerships with Stripes or a Separate Species. *World Hospitals and Health Services*, 48(2), 15-19.
- Nair, A. G., Jain, P., Agarwal, A. ve Jain, V. (2017). Work Satisfaction, Burnout and Gender-Based Inequalities Among Ophthalmologists in India: A survey. *Work*, 56(2), 221-228.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2010). *Dedicated Public-Private Partnership Units: A Survey of Institutional and Governance Structure*, OECD Publishing.

- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2012). *Recommendation of the Council on Principles for Public Governance of Public-Private Partnerships*. Erişim Adresi [https://www.oecd.org/gov/budgeting/oecd-principles-for-public-governance-of-public-private-partnerships.htm#:~:text=Public%2DPrivate%20Partnerships%20\(PPPs\),asset%-2C%20sharing%20the%20associated%20risks](https://www.oecd.org/gov/budgeting/oecd-principles-for-public-governance-of-public-private-partnerships.htm#:~:text=Public%2DPrivate%20Partnerships%20(PPPs),asset%-2C%20sharing%20the%20associated%20risks)
- Özdemir, H. (2018). Kamu-Özel Sektör İşbirliğinde Risk Yönetimi ve Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme. *Journal of Politics Economy and Management*, 1(2), 27-40.
- Özer, M. A. (2016). Sağlık Sektöründe Yeni Bir Hizmet Sunum Modeli: Kamu Özel Ortaklığı. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 6(1), 9-38.
- Palcic, D., Reeves, E., Flannery, D. ve Geddes, R. R. (2019). Public-Private Partnership Tendering Periods: An International Comparative Analysis. *Journal of Economic Policy Reform*, 1-17.
- Parlak, N., Köse, H. Ö. ve Toprak, M. (2020). Kamu-Özel İşbirliği Modeli ve Türkiye Uygulamaları: Sayıştay Raporları Işığında Uygulama Sonuçlarının Değerlendirilmesi. *Sayıştay Dergisi*, 31(119), 9-39.
- Raman, A. V. ve Björkman, J. W. (2015). Public-Private Partnerships in Healthcare. İçinde Kuhlmann, E., Blank, R. H., Bourgeault, I.L. ve Wendt, C. (Ed.) *The Palgrave International Handbook of Healthcare Policy and Governance*. (ss. 376-392). Palgrave Macmillan, London.
- Ricks, E., Van Rooyen, D., Gantsho, M. P. ve Ten Ham, W. (2013). Experiences of Managers and Healthcare Personnel Involved in a Functional Healthcare Public Private partnership. *Journal of Psychology in Africa*, 23(2), 297-301.
- Rosen, M. A., DiazGranados, D., Dietz, A. S., Benishek, L. E., Thompson, D., Pronovost, P. J. ve Weaver, S. J. (2018). Teamwork in Healthcare: Key Discoveries Enabling Safer, High-Quality Care. *American Psychologist*, 73(4), 433.
- Sağlıkta Kamu Özel İş Birliği Derneği, (2017). Sorularla Sağlıkla Kamu Özel İş Birliği/PPP, Ankara.
- Savaş, T., Keleş, R. ve Gökteş, B. (2020). Kamu Özel İşbirliği Modeli Ankara Şehir Hastanesi Örneği. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(2), 22-31.
- Sadeghi, A., Barati, O., Bastani, P., Jafari, D. D. ve Etemadian, M. (2016). Experiences of Selected Countries in the Use of Public-Private Partnership in Hospital Services Provision. *Journal of the Pakistan Medical Association*, 66(11), 1401-6.
- Tanner, G., Bamberg, E., Kozak, A., Kersten, M. ve Nienhaus, A. (2015). Hospital Physicians' Work Stressors in Different Medical Specialities: A Statistical Group Comparison. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 10(1), 1-8.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019). Dünyada ve Türkiye'de Kamu Özel İşbirliği Uygulamalarına İlişkin Gelişmeler Raporu 2018, Sektörler ve Kamu Yatırımları Genel Müdürlüğü.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2012). Dünyada ve Türkiye'de Kamu-Özel İşbirliği Uygulamalarına İlişkin Gelişmeler. Yatırım Programlama İzleme ve Değerlendirme Genel Müdürlüğü, Ankara.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2018) On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023 Sağlık Hizmet Kalitesi ve Mali Sürdürülebilirlik. Kamu Özel İşbirliği Uygulamalarında Etkin Yönetim Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No: 2991, Ankara.
- T.C. Sağlık Bakanlığı (2019). Sağlık Hizmet Bölgeleri. <https://rapor.saglik.gov.tr/TEKKANAT/saglikbolgeleri.html>
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2021a). Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2019. Erişim Adresi <https://sbsgm.saglik.gov.tr/Eklenti/40564/0/saglik-istatistikleri-yilligi-2019pdf.pdf>

- T.C. Sağlık Bakanlığı (2021b). Mersin Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi. Erişim Adresi <https://mersinsehir.saglik.gov.tr/TR,73211/tarihce.html>
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2021c). Sağlık Yatırımları Genel Müdürlüğü. Erişim Adresi <https://sygm.saglik.gov.tr/TR,33960/sehir-hastaneleri.html>
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2022). 2019-2023 Stratejik Planı Güncellenmiş Versiyonu. Erişim Adresi <https://sgb.saglik.gov.tr/TR-61668/tc-saglik-bakanligi-2019-2023--stratejik-plani-guncellenmis-versiyonu.html>
- Top, M. ve Şahin, B. (2004). Hastane Endüstrisinde Değişen Sınırlar: Avrupa Ülkelerinde Yaşanan Son Yirmi Yıllık Süreç. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7(1), 85-105.
- Top, M. ve Sungur, C. (2019). Opinions and Evaluations of Stakeholders in the Implementation of the Public-Private Partnership (PPP) Model in Integrated Health Campuses (City Hospitals) in Turkey. *The International Journal of Health Planning and Management*, 34(1), e241-e263.
- Uysal, Y. (2019). Kamu-Özel İşbirliği (Yap-Kirala-Devret) Modeli ve Şehir Hastanelerinin Sağlık Hizmetlerindeki Değişim ve Dönüşüm Üzerine Etkileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(3), 877-898.
- Uysal, Y. (2020). Kamu-Özel İşbirliği Modelinde Özel Sektör Teşvik Faktörleri: Şehir Hastaneleri Örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 386-401.
- Ünal, A. ve Ünal, A. K. (2017). Sağlık Sektöründe Kamu Özel Ortaklığına Yönelik Sağlık Yöneticilerinin Görüşleri. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 4(1), 51-56.
- Warsen, R., Nederhand, J., Klijn, E. H., Grotenbreg, S. ve Koppenjan, J. (2018). What Makes Public-Private Partnerships Work? Survey Research Into the Outcomes and the Quality of Cooperation in PPPs. *Public Management Review*, 20(8), 1165-1185.
- Weigl, M., Schneider, A., Hoffmann, F. ve Angerer, P. (2015). Work Stress, Burnout, and Perceived Quality of Care: A Cross-Sectional Study Among Hospital Pediatricians. *European Journal of Pediatrics*, 174(9), 1237-1246.
- World Bank. (2021). About Public-Private Partnerships. Erişim Adresi <https://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/about-public-private-partnerships>
- Yılmaz, F. Y. ve Karakaş, D. G. (2011). Devlet/Kamu Üzerine Yeniden Düşünmek. Sağlık Alanında Kamu Özel Ortaklığı Sempozyumu, 6(7), 29-83.
- Zvonkovic J.N. (2015). *Development of the Attitudes Toward Integrated Health Care Scale*. Yüksek Lisans Tezi, Southern Illinois University, Carbondale.

COMPARISON OF ATTITUDES OF SENIOR MANAGERS AND SPECIALIST PHYSICIANS TOWARDS CITY HOSPITALS

Extended Abstract

Aim: This study aimed to evaluate the attitudes of senior managers and specialist physicians working in city hospitals toward city hospitals. The findings obtained from these evaluations are evaluated according to professional groups and areas of expertise, in terms of health care quality and efficiency, coordination of care components, interdisciplinary care teams, and integration of health services. The study applied a face-to-face survey to 11 senior managers and 185 specialist physicians working at Elazığ Fethi Sekin City Hospital were included in the scope of the study.

Method(s): SPSS 25 was used in the analysis of the data obtained within the scope of the research, and first of all, the conformity of the variables to the normal distribution was examined using the Kolmogorov-Smirnov Z test and Shapiro-Wilk W tests. Mann Whitney U and Kruskal-Wallis analysis of variance tests were used to examine whether there is a difference between the attitudes of senior managers and specialist physicians towards city hospitals and whether there is a difference between the attitudes of specialist physicians towards city hospitals according to their specialties since the variables to be used in comparisons do not show normal distribution. Finally, the Spearman Rank Correlation coefficient, which is a kind of nonparametric correlation coefficient, was used to evaluate the relationships between the attitudes of senior managers and specialist physicians toward city hospitals.

Findings: According to the findings, it was determined that senior managers (100%) had a more positive opinion compared to specialist physicians (84.3%) in the evaluation of the suitability of city hospitals for the health sector. The rank averages of senior managers and specialist physicians were not statistically different in their overall assessments of city hospitals ($U=954.50$, $p>0.05$). Additionally, no statistically significant differences were observed in the rank averages of the attitudes of top-level executives and specialist physicians concerning health care quality and effectiveness ($U=1015.50$, $p>0.05$), coordination of care components ($U=1014$, $p>0.05$), interdisciplinary care teams ($U=994$, $p>0.05$), and integration of health services ($U=823$, $p>0.05$) in relation to city hospitals. Statistically significant mean rank differences were found between the general evaluations ($\chi^2=47.76$; $p<0.001$) of specialist physicians for city hospitals according to their fields of specialization and their evaluations in terms of health care quality and effectiveness ($\chi^2=47.76$; $p<0.001$), coordination of care components ($\chi^2=46.20$; $p<0.001$), interdisciplinary care teams ($\chi^2=33.27$; $p<0.05$) and integration of health services ($\chi^2=40.15$; $p<0.05$). In addition, when looking at the general evaluations of specialist physicians regarding city hospitals according to their specialization types, Anesthesiology and Reanimation 4,78 ($\pm 0,09$), Ophthalmology 4.69 (± 0.26), Cardiovascular Surgery and Cardiology 4,68 ($\pm 0,54$), Internal Medicine 4.66 (± 0.33) and Otorhinolaryngology 4.61 (± 0.67) specialist physicians' evaluations had the highest mean values, Orthopedics and Traumatology 3.76 (± 0.95) and Pediatrics 3.75 (± 0.77) specialist physicians' evaluations were found to have the lowest average values. When the relations between the sub-dimensions of the attitudes of senior managers and specialist physicians towards city hospitals were examined, it was determined that there were significant relations between all dimensions ($p<0.01$). Accordingly, it was determined that there was a powerful ($r_s=0.81$; $p<0.01$) relationship between the coordination of care components and health care quality and efficiency.

Conclusion: As a result of this study, it was determined that senior managers have a more positive opinion than specialist physicians about the suitability of city hospitals for the health sector. Within the scope of the research, when the attitudes of senior managers and specialist physicians towards city hospitals were examined in terms of four dimensions, it was determined that positive evaluations of the coordination of care components for both senior managers and specialist physicians came to the fore. Significant differences were found between specialist physicians'

general evaluations of city hospitals according to their specialty types and their evaluations regarding the dimensions of health care quality and efficiency, coordination of care components, interdisciplinary care teams, and integration of health services. In hospitals where many disciplines coexist, such as city hospitals, it is normal for physicians with different specializations to evaluate the healthcare system from different perspectives.



WORKPLACE ENVY, WORKPLACE INCIVILITY, AND JOB SATISFACTION: AN EMPIRICAL STUDY ON NURSES

Nida PALABIYIK¹, İbrahim YIKILMAZ², Lutfi SÜRÜCÜ³

Abstract

The aim of this study is to determine the effect of incivility and envy behaviors in the workplace on the job satisfaction of nurses. For this purpose, data were collected from 288 nurses working in a hospital in Erzurum with convenience sampling method. In line with the research model, correlation and multiple regression analysis were performed by means of scales whose validity and reliability were tested. As a result of the analysis, it was determined that workplace incivility and workplace envy had a negative effect on nurses' job satisfaction level.

Keywords: Job Satisfaction, Workplace Envy, Workplace Incivility

JEL Classification: D23, M12, M19

İŞYERİ KISKANÇLIĞI, İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİ VE İŞ TATMİNİ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Öz

Bu çalışmanın amacı; işyerinde nezaketsizlik ve kıskançlık davranışlarının hemşirelerin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu doğrultuda, kolayda örnekleme yöntemiyle Erzurum'daki bir hastanede çalışan 288 hemşireden veri toplanmıştır. Araştırma modeli doğrultusunda, geçerliliği ve güvenilirliği test edilen ölçekler vasıtasıyla korelasyon ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda, işyeri nezaketsizliğinin ve işyeri kıskançlığının hemşirelerin iş tatmini üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, İşyeri Nezaketsizliği, İşyeri Kıskançlığı

JEL Sınıflandırması: D23, M12, M19

¹Asst. Prof. Dr., Yozgat Bozok University, Vocational School of Health Services, Department of Management and Organization, nida.palabiyik@bozok.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8567-3711

² Asst. Prof. Dr., Kocaeli University, Business Management, Department of Business, ibrahimykilmaz@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1051-0886

³ Assoc. Prof., World of University of Cyprus, lutfi.surucu@wpu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6286-4184

1. Introduction

Due to the broad scope of the healthcare sector, institutions and businesses may face more significant challenges in terms of both responsibility and working conditions compared to other sectors. Rather than being solely focused on economic interests, the sector serves broader purposes such as providing healthcare, improving public health, contributing to scientific research, and training experts. These aims have a significant impact on society, and the healthcare sector is considered an essential indicator of a country's development level. The attitudes of healthcare professionals towards their jobs and workplaces are closely linked to the development of this sector. Workplace-related issues can affect employees' satisfaction with their jobs. This is important for sectoral development and the institutional management process. However, increasing job satisfaction of employees in the healthcare sector requires more effort due to the psychologically sensitive conditions of patients and patient relatives and the obligation to provide sustainable service. Moreover, issues such as duties, responsibilities, stress levels, and interaction with patients differentiate clinical and administrative staff, making management processes in the healthcare sector more complex. Additionally, the satisfaction levels of clinical staff may differ between physicians and nurses, even if they are subject to similar management practices. Job satisfaction, which expresses the level of employees' contentment with their jobs, work environment, leadership style, career opportunities, work-life balance, etc., can be influenced by various factors (Arnold and Feldman, 1986). While physicians in the healthcare sector are more likely to change institutions when their satisfaction levels decrease (Pathman et al., 2002: 594), nurses tend to opt for different professions (Halcomb et al., 2018: 137). This difference in behavior highlights that physicians are often dissatisfied with their workplaces, while nurses are unhappy with their jobs. This may also be because nurses have limited alternatives to changing workplaces compared to physicians. The pressure created by the lack of other options, combined with negative behaviors such as jealousy and incivility encountered in the workplace, can create job dissatisfaction. For these reasons, such behaviors that lead healthcare professionals, especially nurses, to dissatisfaction point to managerial gaps, such as lack of communication and coordination within the organization. This research was conducted with the goal of addressing these gaps. It is expected to have practical implications, particularly by guiding healthcare managers in helping nurses turn their inclination to switch professions into positive and constructive decisions, by focusing on reasons that reduce job satisfaction.

Working conditions in the healthcare sector involve intense stress due to aspects that touch human life, such as treating patients and improving their health status. However, nurses have to establish closer contact with patients compared to other healthcare professionals due to their responsibilities, such as conducting the necessary examinations, preparing the results, and implementing treatment processes. On the other hand, it is required to remain in constant communication with physicians in order not to cause any wrong practices during these processes. It can be said that working conditions are more stressful due to this bridging role between the doctor and the patient. Therefore, nurses' job dissatisfaction can cause consequences that endanger human life. However, they may have to endure administrative, legal, and conscientious sanctions. Within this context, the primary objective of this study is to examine situations that influence the job satisfaction of nurses.

Studies in the literature show that nurses are more likely to be exposed to workplace incivility and envy (Logan, 2016: 47). Workplace incivility can be defined as behaviors that violate workplace norms, such as constant criticism, non-cooperation, insults, verbal/physical aggression (Pearson and Porath, 2005: 8). A study examining scientific studies on workplace incivility in the national literature determined that health professionals were widely sample (Işıkay and Taslak, 2021: 534). This result points out that there is a general perception that workplace incivility may be more prevalent in the health sector. On one hand, workplace envy refers to the emotions, thoughts, and behaviors that arise in reaction to not achieving desired personal results and the perceived loss of social position (Vecchio, 2005: 69). This type of envy can be caused by various factors in the work

environment, such as competition, gossip, disdain, not sharing information, shadowing success, or damaging reputation. These factors can lead to various behaviors (Duffy et al., 2002: 332; Jones and George, 1998: 534). According to the literature, workplace incivility and envy may have a negative impact on job satisfaction. This study examines the effects of workplace incivility and envy on nurses' job satisfaction. Due to the above explanations, this study differs from other studies in the literature in that it is explicitly conducted for nurses and aims to see the effect of both variables on job satisfaction. If a negative impact is found, the study can help health managers increase job satisfaction by addressing issues of incivility and envy in the workplace.

Based on the explanations given above, the central question of this research is whether workplace incivility and workplace envy affect nurses' job satisfaction. The study has been conducted among nurses working in health institutions in Erzurum, Turkey. However, due to the impracticality of reaching the entire population, data were collected from nurses working in a hospital in Erzurum using the convenience sampling method. Based on the findings of the research, concrete suggestions were made to contribute to the literature and management practices, concluding the research. This study's results enhanced the literature by empirically examining the effects of newly developed concepts of workplace incivility and workplace envy on employee job satisfaction in the health sector. Additionally, the study provided insight for senior managers and policymakers to adopt effective management approaches and establish high employee satisfaction in health institutions.

2. Literature Review

This section of the research was discussing workplace envy, workplace incivility, and job satisfaction. To support the research hypotheses, this section was summarizing literature studies that discuss the variables together under a separate heading.

2.1. Workplace Envy

Envy is an emotion that can arise in individual and social environments. It is characterized as "negative emotions felt when the desired individual results or the superior quality and success of another cannot be achieved" (Parrott and Smith, 1993: 906). Envy experienced within an organization can lead to risks, uncertainty, competition, and challenges to unity of purpose. It is a common problem due to its pervasive nature. Identifying the causes of workplace envy and reducing its negative effects is considered part of the management process, rather than an individual effort. Thus, "workplace envy" is a concept specific to organizational life. Workplace envy is based on studies conducted by Vecchio (1995) and Bedeian (1995). According to these studies, workplace envy can be defined as "a model of emotion, thought, and behavior resulting from an employee's loss of self-confidence, or the loss of results related to the business relationship" (Vecchio, 2000: 162). The definition includes the perception that an opponent may intervene in the situation/event, which is perceived as a threat of loss. The perception of a rival reduces one's self-confidence or disrupts a valued relationship. Therefore, Vecchio (2000: 162) identified three elements underlying workplace envy: the employee, the competitor, and the valued target. Furthermore, Vecchio (2005) emphasized the multidimensional structure of envy in the workplace. He suggested that measuring envy requires considering both feeling envious and feeling envied. In terms of social status, if an employee perceives their colleagues to be in a higher position, they may experience "feeling envious," while if they are perceived by their colleagues to be in a higher position, they may experience "feeling envied" (Elçi et al., 2021: 212).

To identify necessary management practices and measure envy in the workplace, it is important to understand both the antecedents and consequences of envy. Workplace envy is a multifactor phenomenon that requires the evaluation of individual factors, work environment, and social interaction together. Several theories emphasize different aspects of workplace envy. For instance, the Social Comparison Theory put forward by Festinger (1954) emphasizes individual causes of envy. According to the Theory, people use social comparison when evaluating themselves. In other

words, employees compare factors such as wages, skills, success, and position with those of their fellow employees, which may result in feelings of envy. According to Adams' (1963: 423) Theory of Equity, inequality occurs when a person perceives a psychologically inverse relationship between their own inputs and/or outcomes and those of another employee. Tesser's (1988: 182) Self-evaluation Maintenance Theory on envy caused by social interaction suggests that a person evaluates themselves by comparing their performance to those they perceive as similar. In some cases, individuals may view themselves as successful or unsuccessful compared to a close colleague's high performance, leading to feelings of envy. While theories that focus on the causes of workplace envy are important, its results-oriented effects should also be considered. Envy can lead to positive behaviors such as perseverance, desire to work, and admiration. However, it can also lead to negative behaviors such as anger and gossip. It is important to recognize that workplace envy can be a functional management tool that energizes behavior and focuses on preserving valuable relationships and resources. However, extreme feelings of envy, whether positive or negative, have the potential to activate pathological reactions (Vecchio, 2000: 163).

2.2 Workplace Incivility

The concept of incivility refers to behaviors that exhibit indifference and lack of respect towards others, often ignoring social norms (Andersson and Pearson, 1999:454). Similarly, workplace incivility is characterized by behaviors that violate workplace norms and procedures, and demonstrate disregard for other people in the workplace (Andersson and Pearson, 1999: 455). However, it is important to note that workplace incivility is not a one-sided behavior. According to Carter (1998: 23), workplace incivility reflects an interactive situation involving two or more parties. The spiral of incivility explains that when one person acts rudely towards another, the target person perceives this behavior as incivility and reacts in kind. This ongoing negative interaction results in workplace incivility. Behaviors such as not greeting, ignoring, gossiping, interrupting, shouting, and others can be considered workplace incivility (Blau and Andersson, 2005: 597; Cortina et al., 2001: 67). However, simply encountering these behaviors does not always constitute workplace incivility. The target person must also perceive the situation as incivility (Lewis, 2009: 6). On the other hand, whether the spiral of incivility continues, reaches a tipping point, or ends depends on the quality and severity of the reaction to perceived incivility. In other words, the outcome of the spiral is mostly determined by the perceptions and reactions of the target person.

According to the spiral of incivility model, workplace incivility can be categorized into two types. Behavioral incivility refers to an employee's uncivil actions in the workplace, while experiential incivility relates to the perception of an employee's behavior as uncivil (Blau and Andersson, 2005). Although behavioral incivility is the primary factor in initiating the incivility process, experiential incivility has a more significant impact on determining the consequences, such as continuing the spiral, reaching the overflow point, or ending the incivility (Harold and Holtz, 2015: 16). However, incivility can be difficult to detect in this process, as it may also result from sloppy behavior or discourse between people. Additionally, managers may be inadequate in controlling this process (Baran and Karavelioglu, 2022: 2237).

2.3. Job Satisfaction

Job satisfaction is a reflection of the combination of positive and negative feelings towards one's job. It represents a process of harmony between a person's expectations and what they have achieved (Newstrom, 2006: 215). According to Argyris (1957), job satisfaction is achieved when a balance is established between what a job offers to the employee and the employee's expectations for their job within organizational boundaries. Similarly, Mumford (1972: 57) stated that if the mutual expectations between the organization and the employee are compatible and the level of meeting these expectations is high, the level of job satisfaction increases. According to Gibson et al. (2011: 102), job satisfaction is the result of an individual's evaluation of their job and working

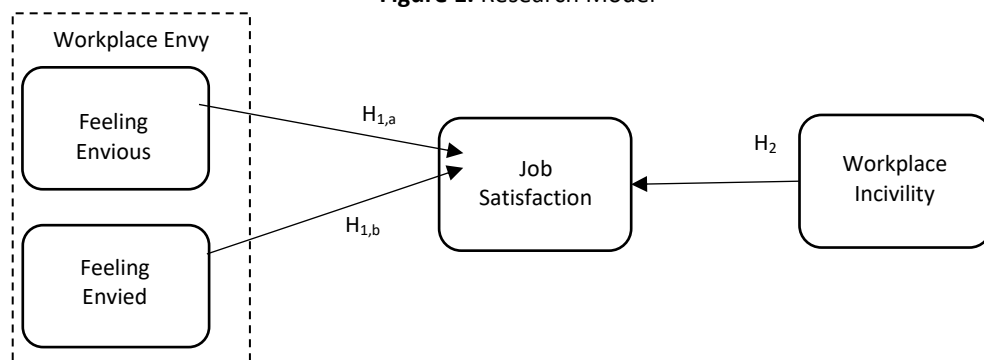
environment. As it reflects a subjective evaluation process, people in similar conditions can experience it at different levels.

Job satisfaction, which arises from employees' cognitive evaluation of their jobs, is influenced by many variables encountered during this process. As a result, it is dynamic and can be affected by situational and temporal changes in organizational processes. Therefore, ensuring job satisfaction for employees who contribute to organizational development during change processes is an important managerial issue. This is why the variables affecting job satisfaction are frequently studied in the literature. According to research, job conditions, wages, status, job characteristics, job security, organizational structure, rules, technology, and other internal and external organizational variables can affect job satisfaction (Dalkrani and Dimitriadis, 2018: 17; Larson and Luthans, 2006: 52; Mullins, 1996: 47). However, these variables can affect job satisfaction at different levels and aspects of the job. For example, employees need to provide information to colleagues, superiors, subordinates, and other types of work within the scope of their job. This can reflect their level of satisfaction with different approaches (Jones and George, 2000). Therefore, job satisfaction should be evaluated broadly, considering that it is related to one's evaluation of work conditions, co-workers, leadership style, and job satisfaction. In this context, Ostroff (1992: 963) emphasized that job satisfaction is important not only for employees, but also for the whole organization. Employees with high job satisfaction can achieve very successful results at the organizational level because they work happily and motivated. On the other hand, those with low job satisfaction may make it difficult to achieve desired results as they may avoid taking responsibility and working (Judge et al., 2001: 391).

2.4. Research Model and Hypotheses

Because workplace envy and incivility have strong emotional effects on employees, they can have significant negative consequences for organizations. Despite the negative impact of envy and incivility on employees, there are limited studies on the consequences of these issues within organizations (Çoban and Deniz, 2021; Meral et al., 2021). This study aims to contribute to the literature by investigating the effect of workplace envy and incivility on job satisfaction. The research model is presented in Figure 1.

Figure 1. Research Model



Employees who experience envy in their work environment may perceive themselves as unsuccessful in the face of others' success. As a result, intense envy can cause people to lose their motivation to work when they see others succeed, leading to decreased job satisfaction. Studies in the literature generally show that workplace envy has a negative effect on job satisfaction. In their study on the effect of workplace envy on group dynamics, Duffy and Shaw (2000: 18) discussed the negative impact of envy on job satisfaction. According to Achhane and Gupta (2022: 5223), their research yielded results indicating that job satisfaction is negatively impacted by feelings of envy. The study developed a theoretical framework on the antecedents and consequences of workplace envy. Similarly, Brown et al. (2007: 59) found that workplace envy decreased employees' job satisfaction and emotional commitment, while increasing their intention

to leave. While workplace envy and job satisfaction have been frequently examined in the context of different variables in national literature studies, there are very few studies in which they are discussed together. Bayram-Arılı et al. (2019: 32) found that workplace envy indirectly affects job satisfaction in white-collar employees.

The literature review indicates that there are studies investigating the impact of workplace envy on job satisfaction. However, conducting further research with a broader scope and higher quality would be advantageous. Furthermore, no study on this subject has been conducted in the health sector. Nurses, as employees in this sector, face a more intense and stressful working environment compared to other professions. Additionally, administrative, and clinical staff have different obligations, work intensities, salaries, and career paths. Therefore, it is more appropriate to compare employees based on variables. For this reason, nurses are more likely to experience workplace envy and a decrease in job satisfaction. Based on these considerations and the results of the literature review, the first hypothesis of this research is as follows:

H₁: Workplace envy in health institutions has negative impact on nurses' job satisfaction.

H_{1,a}: Feeling envious in health institutions has negative impact on nurses' job satisfaction.

H_{1,b}: Feeling envied in health institutions has negative impact on nurses' job satisfaction.

Workplace incivility is considered a source of relational stress that can negatively impact many variables, ultimately hindering the development of healthy workplace relationships (Khan et al., 2021: 1111). As a result, workplace incivility can lead to decreased job satisfaction. Several studies support this view. For example, a study conducted on nurses in Pakistan investigated the negative effect of workplace incivility on job satisfaction through emotional fatigue (Dahri et al., 2020:94). According to the findings, there was an adverse impact on job satisfaction due to workplace incivility. Similarly, Khan et al. (2021: 1107) concluded that workplace incivility negatively affects job satisfaction, and that subjective well-being plays a mediating role in this effect. A study conducted on Australian and Singaporean white-collar workers found that workplace incivility increases employee burnout, leading to job dissatisfaction (Loh et al., 2019: 305). This is consistent with the results of studies carried out in industrial enterprises by Cingöz and Kaplan (2015: 12) in the national literature, which also support the negative relationship between workplace incivility and job satisfaction.

A study conducted on newly employed nurses found that 90.4% of the participants experienced incivility from their colleagues (Vessey et al., 2009: 303). Given the correlation between incivility and job satisfaction in existing research, it is expected that this high percentage will result in high levels of job dissatisfaction among nurses. Therefore, the second hypothesis of this research is as follows:

H₂: Workplace incivility in health institutions has negative impact on nurses' job satisfaction.

3. Method

In this section, information about the data set used in the research is given.

3.1. Sampling and Data Collection

The study sample comprises nurses working at a hospital in Erzurum. First, the necessary ethical permissions were obtained from the Cyprus World Peace University Ethics Committee to start the research and collect data (WPU-ETK-2023-18). Next, the head physician of the hospital was interviewed, and the purpose of the research was explained while assuring the confidentiality of the data. After obtaining the necessary permission, a researcher and two interviewers from the authors conducted a questionnaire among the nurses. The survey was conducted on-site, and the data collection process lasted for two days. During the questionnaire application, participants were fully informed of their consent and provided with the opportunity to withdraw at any time. At the

end of the process, data were obtained from a total of 288 nurses by adopting the convenience sampling method.

3.2. Scales

The questionnaire form is divided into four parts. The first part covers a demographic information form, the second part covers workplace incivility, the third part covers workplace envy, and the last part is a job satisfaction scale. Information about the scales used in the study is presented below.

Workplace Incivility Scale: The one-dimensional Workplace Incivility Scale, developed by Cortina et al. (2001), was utilized. Kaya (2015) conducted a Turkish validity and reliability study on this seven-item scale, which uses a 5-point Likert-type response format. Sample items include "Did any of your colleagues exclude or ignore you from compliance and cooperation in the workplace during the last year you worked at this workplace?" and "Did he make derogatory statements?"

Workplace Envy Scale: The Workplace Envy Scale, developed by Vecchio in 2005, consists of two dimensions: feeling envious and feeling envied. Elci et al. conducted a Turkish validity and reliability study of the eight-item scale in 2021. The scale uses a 5-point Likert-type rating system. Sample items "Some of my co-workers are envious of my achievements" and "Most of my co-workers have better things than I do."

Job Satisfaction Scale: A one-dimensional job satisfaction scale, developed by Brayfield and Rothe (1951) and Judge et al. (1998), was used in this study. Keser and Bilir (2019) conducted a validity and reliability study of the scale in Turkish. The five-item scale uses a 5-point Likert-type response format. Sample items include "I am quite satisfied with my current job" and "I find my job enjoyable".

3.3. Sample

When examining the socio-demographic characteristics of the participants, it was determined that 218 were women and 50 were men. Additionally, 109 were married, and 159 were single. In terms of education level, 58 participants had a high school education, 55 had an associate degree, 130 had an undergraduate degree, and 25 had a postgraduate degree. Regarding work experience, 98 had a working period of 1-5 years, 68 had a working period of 6-10 years, and 102 had a working period of 10 years or more.

3.4. Validity and Reliability Analysis

To determine the validity of the scales, we examined convergence and discriminant validity. Convergent validity was assessed using the composite reliability (CR) and average variance extracted (AVE) values. The literature suggests that there is convergent validity if the CR value is greater than the AVE values and the AVE values are greater than 0.50 (Hair et al. 2018; Sürücü and Maslakçı, 2020; Sürücü et al., 2023). In addition to assessing convergent validity, it is also important to ensure discriminant validity of the scales. To do this, it is checked that the square root of the AVE value did not exceed 0.90, and that the square root of the AVE value was greater than the correlation values between the variables in the correlation table (Kline, 2011; Sürücü et al., 2023).

To determine the reliability of the scales, Composite Reliability and Cronbach's alpha values were calculated. For these values, a lower threshold of 0.70 is recommended to ensure consistent and reliable scales.

Table 1 presents the results of the analyses performed to determine the validity and reliability of the scales. Upon examination of Table 1, it becomes apparent that the scales have a Cronbach's alpha and CR value above 0.7. These findings provide strong evidence that the scales are reliable. The analysis shows the following CR values for the scales: 0.879, 0.836, 0.919, and 0.882. Additionally, the AVE values were determined to be 0.709, 0.508, 0.623, and 0.600. AVE values above 0.5 and CR values greater than AVE indicate convergent validity of the scales.

Table 1: Reliability and Validity Analysis of Variables

	Factor Loadings	Cronbach's Alfa	CR	AVE
<i>Workplace Envy: Feeling Envious</i>		0,811	0,879	0,709
WE1	0,811			
WE2	0,836			
WE3	0,877			
<i>Workplace Envy: Feeling Envied</i>		0,825	0,836	0,508
WE4	0,612			
WE5	0,711			
WE6	0,720			
WE7	0,825			
WE8	0,679			
<i>Workplace Incivility</i>		0,891	0,919	0,623
WI1	0,623			
WI2	0,725			
WI3	0,882			
WI4	0,806			
WI5	0,842			
WI6	0,822			
WI7	0,799			
<i>Job Satisfaction</i>		0,845	0,882	0,600
JS1	0,821			
JS2	0,809			
JS3	0,771			
JS4	0,725			
JS5	0,736			

Note: Workplace Envy: WE, Workplace Incivility: WI, Job Satisfaction: JS

The scales demonstrate discriminant validity, as indicated by the fact that the square root of the Average Variance Extracted (AVE) value is less than 0.90 and greater than the correlation values between variables in Table 2 (Kline, 2011; Sürücü et al., 2023). Additionally, standardized factor loads are expected to be above 0.50 (Hair et al., 2014; Sürücü et al., 2023), and Table 1 shows that factor loads are 0.612 and above. These high factor loadings suggest that the expressions represent the factors well.

Taken together, these findings indicate that the scales are both valid and reliable.

4. Findings

4.1. Correlation Analysis

In this study, correlation analysis was performed to determine the relationship and strength among the research variables. The results are presented in Table 2.

Table 2: Correlation Analysis Results

Variables	Mean	Sd.	1	2	3	4
1. Feeling Envied	2,71	0,85	1			
2. Feeling Envious	2,66	0,74	0,421**	1		
3. Workplace Incivility	2,64	0,91	0,263**	0,366**	1	
4. Job Satisfaction	3,29	0,82	-0,108**	-0,185**	-0,225*	1
Kurtosis			0,756	1,057	0,155	-0,253
Skewness			-0,565	-0,252	-0,521	0,637

Based on the results, it was found that feeling envied has a positive relationship with feeling envious ($r=0.421$, $p<0.01$) and workplace incivility ($r=0.263$, $p<0.01$), and a negative relationship with job satisfaction ($r=-0.108$, $p<0.01$). Similarly, it was found that feeling envious has a positive relationship with workplace incivility ($r=0.366$, $p<0.01$), and a negative relationship with job

satisfaction ($r=-0.185$, $p<0.01$). Additionally, workplace incivility was found to have a negative correlation with job satisfaction ($r=-0.225$, $p<0.05$).

4.2. Multiple Regression Analysis Results

It can be seen that there is no multicollinearity problem based on the tolerance and VIF values of all independent variables. Table 3 also presents the results of multiple regression analysis for testing hypotheses. Table 3 shows that feeling envied ($\beta = -0.119$, $t = -3.302$, $p=0.001$) and feeling envious ($\beta = -0.157$, $t = -2.510$, $p=0.012$) have a negative effect on job satisfaction. H_1 was accepted, which states that workplace envy in health institutions has negative impact on nurses' job satisfaction. Additionally, hypotheses $H_{1,a}$ (Feeling envious in health institutions has negative impact on nurses' job satisfaction.) and $H_{1,b}$ (Feeling envied in health institutions has negative impact on nurses' job satisfaction.) were also accepted. Another finding in Table 3 is that workplace incivility has a negative effect on job satisfaction ($\beta=-0.340$, $t=-6.529$, $p=0.000$). Consistent with this result, H_2 (Workplace incivility in health institutions has negative impact on nurses' job satisfaction.) was also accepted.

Table 3: Multiple Regression Analysis Results

	Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	β			Tolerance	VIF
Feeling Envied	-0,119	-3,302	0,001	0,708	1,413
Feeling Envious	-0,157	-2,510	0,012	0,709	1,411
Workplace Incivility	-0,340	-6,529	0,000	0,999	1,001

5. Conclusion

In management processes, various methods are adopted to enable employees to work more efficiently and produce quality results. At the organizational level, job satisfaction is a pivotal indicator of productivity and quality. As emotional reactions towards work, job satisfaction not only impacts, but also shapes behaviour. Therefore, managers seeking to harness their employees' knowledge and skills should prioritize this aspect.

Job satisfaction can be challenging to attain in specific sectors compared to others. It is crucial for these sectors to identify factors that diminish job satisfaction. The healthcare sector is one such field grappling with this challenge. Given the demanding nature of their work, variables affecting job satisfaction can exert a particularly significant influence on healthcare employees, including nurses. Job dissatisfaction among them can yield negative and multifaceted consequences for individuals, patients, and the organization as a whole, ultimately impacting patient safety and service quality within the healthcare system (Dahri et al., 2020:94). Therefore, it's imperative to pinpoint the variables affecting nurses' job satisfaction and take the necessary precautions.

This study's first finding suggests that workplace envy in the health sector has a negative effect on the job satisfaction of nurses. This effect is particularly pronounced in feelings of envious and envied among colleagues in the workplace. These findings are consistent with previous studies by Achhani and Gupta (2022), Bayram-Arılı et al. (2019), Brown et al. (2007), and Duffy and Shaw (2000), which found that workplace envy adversely affects job satisfaction among nurses. Moreover, workplace incivility in the health sector was found to have a negative effect on the job satisfaction of nurses. This finding is in line with similar research results in the literature, such as those of Dahri et al. (2020), Khan et al. (2021), Loh et al. (2019), and Cingöz and Kaplan (2015). These results, which enabled the hypotheses of the study to be accepted, guide health managers to the point that workplace incivility and envy should be taken into account while improving the job satisfaction of nurses.

This study makes several contributions to the literature and the field of application. Firstly, it emphasizes the importance of considering social relations within the organization, as well as its structure, when determining the factors affecting job satisfaction. Job satisfaction is an indicator

of emotional reactions towards work and is influenced by various circumstances, including the structure of the job, organizational structure, and working conditions. These variables can create emotional changes in employees. However, as job satisfaction has a multidimensional structure, it is not enough to examine only the interaction with the elements connected to the organizational structure. The study's findings showed that workplace incivility and envy can negatively affect job satisfaction in social relations. The negative impact of these factors on nurses' job satisfaction in the health sector was also revealed. This information can guide health managers in preventing such adverse effects within their organizations. Furthermore, it was found that incivility and envy behaviors negatively affect organizations, thereby pointing to additional problems that need to be addressed in the management process. These research findings contribute to the literature on job satisfaction among nurses. Most studies on the subject in the literature cover organizations outside the health sector, and there is not enough research on job satisfaction among nurses within the health sector.

This study found that nurses' job satisfaction decreases as incivility and envy behaviors increase. Thus, hospital management must recognize that these behaviors and their effects on job satisfaction can harm the hospital's sustainability if not addressed. Conversely, identifying these variables that reduce job satisfaction can benefit health managers in many ways. To reduce incivility and envy in the workplace, emphasis should be placed on employee development, training, and other human resources practices. It should also be recognized that these behaviors may be related to personality. Efforts by management to increase nurses' job satisfaction should not overlook their potential impacts at the individual, organizational, and societal levels.

It should be noted that the explanations based on the research findings have limitations. For instance, participants may have acted by social desirability bias. Additionally, the entire population could not be reached during the data collection process, and convenience sampling was used instead. Therefore, the generalizability of the findings obtained from the data collected from the hospitals in the sample may be limited. Conducting future studies with larger sample groups may help to enhance the generalizability of the results. It may also be worth investigating other factors that negatively affect job satisfaction in the health sector. Furthermore, it would be interesting to explore whether there is a difference in job satisfaction depending on whether clinical and administrative staff work together, and if so, what the reasons for this difference might be.

References

- Achhnani, B., and Gupta, B. (2022). Consequences of workplace envy and it's antecedents – A theoretical framework. *International Journal of Special Education*, 37(3), 5214-5235.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Andersson, L. M., and Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471.
- Argyris, C. (1957). *Personality and organization: the conflict between system and the individual*. Harper & Row, New York.
- Arnold, J., and Feldman, D. (1986). *Organizational behavior*. New York: McGraw- Hill Series International Edition Management.
- Baran, H., and Giderler-Karavelioğlu, C. (2022). İşyeri nezaketsizliğinin işe adanmaya etkisinde psikolojik sermaye bileşenlerinin rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 6(2), 2235-2259.
- Bayram-Arılı, N., Aydemir, M., and Çelik, E. (2019). The relationship between employee jealousy, job satisfaction, burnout and vigor: A study of white-collar employees. *Journal of Economy Culture and Society*, 59(31), 43.
- Bedeian, A. G. (1995). Workplace envy. *Organizational Dynamics*, 23(4), 49-56.

- Blau, G., and Andersson, L. (2005). Testing a measure of instigated workplace incivility. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4).
- Brayfield, A., and Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Brown, D., Ferris, D., Heller, D., and Keeping, L. (2007). Antecedents and consequences of the frequency of upward and downward social comparisons at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102(1), 59-75.
- Carter, S. L. (1998). *Civility: Manners, morals, and the etiquette of democracy*. New York: Basic Books.
- Cingöz, A., and Kaplan, A. (2015). The effect of workplace incivility on job satisfaction and organizational trust: A study of industrial enterprises in Turkey. *The 2015 WEI International Academic Conference*. The West East Institute, Vienna. Access address: <https://www.westeastinstitute.com/wp-content/uploads/2015/04/Ayşe-and-Asli.pdf>.
- Cohen-Charash, Y., and Mueller, J. (2007). Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 666-680.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., and Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
- Çoban, R., and Deniz, M. (2021). İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(34), 1224-1259.
- Dahri, A. S., Qureshi, M. A., and Mallah, A. G. (2020). The negative effect of incivility on job satisfaction through emotional exhaustion moderated by resonant leadership. *3C Empresa*, 9(4), 93-123.
- Dalkrani, M., and Dimitriadis, E. (2018). The effect of job satisfaction on employee commitment. *International Journal of Business & Economic Sciences Applied Research*, 11(3), 16-23.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., and Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *The Academy of Management Journal*, 45(2), 331-351.
- Duffy, M., and Shaw, J. (2000). The salieri syndrome: Consequences of envy in groups. *Small Group Research*, 31(1), 3-23.
- Durmaz, M. G., and Gümüştekin, G. (2021). Negatif duyguların bir yansıması olarak işyeri kıskançlığı. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5(2), 716-731.
- Elçi, M., İrge, Ş., Erdilek Karabay, M., and Erman, H. (2021). İşyerinde kıskanma ve kıskanılma: Ölçek uyarlama ve ölçüt bağımlı geçerliliği. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(2), 209-224.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(12), 117-140.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., and Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Boston: McGraw Hill.
- Hair, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., and Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26, 106-121.
- Halcomb, E., Smyth, E., and McInnes, M. (2018). Job satisfaction and career intentions of registered nurses in primary health care: an integrative review. *BMC Family Practice*, 19(1), 136-149.

- Harold, C. M., and Holtz, B. C. (2015). The effects of passive leadership on workplace incivility. *Journal of Organizational Behaviour*, 36, 16-38.
- Işıkay, Ç., and Taslak, S. (2021). İşyeri nezaketsizliği: Ulusal literatür üzerine bir içerik analizi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(39), 521-552.
- Jones, G. R., and George, J. M. (1998). The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and teamwork. *Academy of Management Review*, 23(3), 521-546.
- Jones, R., and George, M. (2000). *Contemporary management* (Cilt 9). New York: McGraw-Hill Education.
- Judge, T., Locke, E., Durham, C., and Kluger, A. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Judge, T., Thoresen, C., Bono, C., and Patton, G. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Kaya, E. (2015). İşyeri kabalığı, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmin değişkenleri arasındaki ilişkiler ve birbirleri üzerindeki etkileri: Yüksek öğretimde bir çalışma. *International Journal of Social Science*, 41, 55-78.
- Keser, A., and Öngen-Bilir, B. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Khan, M. S., Elahi, N. S., and Abid, G. (2021). Workplace incivility and job satisfaction: Mediation of subjective well-being and moderation of forgiveness climate in health care sector. *Eur J Invest Health Psychol Education*, 11(4), 1107–1119.
- Larson, M., and Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 75-92.
- Lewis, P. S. (2009). Individual and organizational factors that predict workplace incivility: Impact on costs, absenteeism, and productivity. Denton, Texas: Texas Woman's University.
- Logan, T. (2016). Influence of teamwork behaviors on workplace incivility as it applies to nurses. *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 2(1), 47-53.
- Loh, J. M., Thorsteinsson, E., and Loi, N. M. (2019). Workplace incivility and work outcomes: Cross-cultural comparison between Australian and Singaporean employees. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59, 305-329.
- Mullins, L. J. (1996). *Management and organizational behaviour* (4th ed.). London: Pitmon Publishing.
- Mumford, E. (1972). Job satisfaction: A method of analysis. *Personnel Review*, 1(3), 48-57.
- Newstrom, J. W. (2006). *Organizational behavior: Human behavior at work* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 963–974.
- Parrott, W. G., and Smith, R. H. (1993). Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 906-920.
- Pathman, D., Konrad, T., Williams, E., Scheckler, W., Linzer, M., and Douglas, J. (2002). Physician job satisfaction, dissatisfaction, and turnover. *J Fam Pract.*, 51(7), 593-601.

- Pearson, C. M., and Porath, C. L. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for "nice"? Think again. *The Academy of Management Executive*, 19(1), 7-18.
- Sürücü, L., and Maslakçı, A. (2023). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694-2726.
- Sürücü, L., Şeşen, H., and Maslakçı, A. (2023). *Regression, mediation/ moderation, and structural equation modeling with SPSS, AMOS, and PROCESS Macro*. France: Livre de Lyon.
- Tesser, A. (1988). *Toward a self-evaluation maintenance model of social behavior*. L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* in (Vol. 21, p. 181-227). Academic Press.
- Vecchio, R. P. (2005). Explorations in employee envy: Feeling envious and feeling envied. *Cognition and Emotion*, 19(1), 69-81.
- Vecchio, R. P. (2000). Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management*, 7(3), 161-179.
- Vecchio, R. P. (1995). It's not easy being green: Jealousy and envy in the workplace. *Research in Personnel & Human Resources Management*, 13, 201-244.
- Vessey, J. A., DeMarco, R. F., Gaffney, D. A., and Budin, W. C. (2009). Bullying of staff registered nurses in the workplace: A preliminary study for developing personal and organizational strategies for the transformation of hostile to healthy workplace environments. *Journal of Professional Nursing*, 25(5), 299-306.



ALGILANAN STRESİN ÖRGÜTSEL DİNÇLİK VE İŞE ODAKLANMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE RUMİNASYONUN ARACI ROLÜ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Zeynep KARAKAVAK¹, Selma TİRYAKİ², Fatma Gökçe MENTEŞE³

Öz

Araştırmada algılanan stres ile işe odaklanma ve örgütsel dinçlik ilişkisinde ruminasyonun aracı etkisi incelenmiştir. Araştırmaya yönelik veriler İstanbul ilinde farklı hastanelerde ve özel sağlık kuruluşlarında görev yapan hemşirelerden toplanmıştır. Toplam 223 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilmiş olan araştırmada yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21 paket programı ve SPSS Process kullanılmıştır. Araştırma bulguları hemşirelerin algıladıkları stres ile ruminasyon arasında anlamlı bir ilişkisinin olduğunu ve bu ilişkinin pozitif yönde olduğunu ortaya koymuştur. Algılanan stres ile işe odaklanma arasında anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır. Ruminasyon ile işe odaklanma arasında anlamlı ilişki bulunmuş ve ruminasyonun algılanan stres ile işe odaklanma arasında aracılık rolünün olduğu görülmüştür. Son olarak algılanan stres ile örgütsel dinçlik arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuş, ruminasyonun ise örgütsel dinçlik ile anlamlı ilişkisinin bulunmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Stres, İşe Odaklanma, Örgütsel Dinçlik, Ruminasyon

JEL Sınıflandırması: D23, M10, C12

THE MEDIATING ROLE OF RUMINATION IN THE EFFECT OF PERCEIVED STRESS ON ORGANIZATIONAL VIGOR AND WORK CENTRALITY: A STUDY ON NURSES

Abstract

The study examined the mediating effect of rumination on the relationship between perceived stress, work centrality and organizational vigor. The data for this research was collected from nurses employed at various hospital and private healthcare facilities located in İstanbul. The survey method was used in the study, which was carried out with the participation of 223 nurses in total. SPSS 21 package programme and SPSS Process were used to analyse the data. The research findings indicate a significant positive relationship between nurses' perceived stress and rumination. There was no significant association observed between perceived stress and work centrality. A significant correlation was observed between rumination and work centrality with rumination playing a mediating role in the association between perceived stress and work centrality. In conclusion, there was a negative relationship between perceived stress and organizational vigor, whereas no significant relationship was found between rumination and organizational vigor.

Keywords: Organizational Vigor, Perceived Stress, Rumination, Work Centrality

JEL Classification: D23, M10, C12

¹ Doktora Öğrencisi, Gümüşhane Üniversitesi, zeynepkarakavak@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3755-5221

² Doktora Öğrencisi, Gümüşhane Üniversitesi, selma198725@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-1052-4038

³ Doktora Öğrencisi, Gümüşhane Üniversitesi, gmentese28@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-8441-2306

1. Giriş

Algılanan stres kavramı, son yıllarda önemli ölçüde ilgi görmüştür. Stres etkeni olarak tipik bir tehdit ya da talep algılandığında veya bir sorunla ilgili başa çıkma kaynaklarının yetersiz olduğu durumlarda ortaya çıkar (Lee vd., 2013: 303). Kişinin yaşadığı durumların stresli olarak değerlendirilme derecesi şeklinde tanımlanan algılanan stres, stresli olaylara maruz kalmanın daha nesnel ölçütlerinin ötesinde bireyin stres faktörlerine ilişkin yorumunu ve bu tür zorluklarla başa çıkma beklentisini tanımlanması açısından fayda sağlamaktadır (Hu vd., 2014: 1). Algılanan strese yönelik yapılan ampirik çalışmalar, stresli durumlara verilen bilişsel-duygusal tepkinin, uyum sağlamada stres etkeninin kendisinden daha önemli bir rol oynadığına dikkat çekmektedir. Ruminasyon, yani sürekli aynı şeyler üzerinde düşünmek algılanan stres etkeninin önemini şiddetlendireceği için uyumsuz bir stres tepkisi olarak düşünülebilir (Kovacs vd., 2021: 2). Ruminasyon olumsuz bir ruh halidir (Michael vd., 2007: 308) ve iş dışındayken işle ilgili sorunlar hakkında uzun ve ısrarlı düşünceleri içerir (Kinnunen vd., 2017: 3). Ruminasyona dair düşünceler, mevcut işten çıkarmalar hakkında düşünmekten, işle ilgili bir görevi iyileştirmek için nasıl bir çözüm geliştirilebileceğine kadar birçok konuyu içerebilir (Deselms, 2016: 16). En belirgin özelliği, çalışanın görevle meşgul olduğunda değil, dinlenme halinde görülmesidir (Berman, 2011: 544).

Sanayileşme döneminde ve sanayileşme sonrası dönemde iş, bireylerin ve genel olarak toplumun yaşamında önemli bir rol oynamaktadır. Birçok insan çalışmayı ve sonuçlarını kimlik imajının oluşumu için önemli bir kaynak, temel ihtiyaçlarının karşılanması için bir gereksinim sağlamanın dışında hayatının merkezi bir yönü olarak görür. İşe odaklanma da işin herhangi bir zaman diliminde bireylerin yaşamlarında sahip oldukları önem derecesi şeklinde ifade edilir (Sharabi ve Harpaz, 2010: 379). İşe odaklanma, çalışmanın bireyin hayatında ne derece öneme sahip olduğuna ve bireylerin işin değerine yönelik bireysel inançları içerir. İşini hayatının merkezine alan kişiler, bu işin hayatlarının önemli bir parçası olduğuna ve kendi iyiliği için bu şekilde davranması gerektiğine inanır. Bu kişilerin rolleriyle özdeşleşmeleri daha fazladır (Hu vd., 2021: 208).

Çalışanların iş yerinde kendisi için belirlenen görevlere odaklanma ve stresli durumlarla başa çıkmak amacıyla zaman ve enerjiye ihtiyacı vardır. Bu bağlamda iş yerinde dinçlik enerjik doğası nedeniyle örgütler ve çalışanlar için önemlidir (Malik vd., 2021: 5). Dinçlik yüksek düzeyde enerji, işte hedeflere ulaşmak için motivasyon ve zorluklara direnme ve engellere rağmen hedeflere ulaşmaya çabalamaktan vazgeçmemedir. Adanmışlık, coşku ve önem duygularıyla birlikte kişinin işine güçlü bir şekilde dahil olmasını ifade eder (Shirom, 2003: 11). Bu araştırmada, algılanan stresin çalışanların örgütsel dinçlik ve işe odaklanmaları üzerindeki etkilerinde ruminasyonun aracılık rolüne değinilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Algılanan Stres

Bir olayın stres yaratıp yaratmayacağı, kişinin stres kaynağının oluşturduğu tehdit düzeyini nasıl algıladığına, bilişsel ve davranışsal olarak bu algıyı yönetme ya da ona uyum sağlama becerisine ilişkin algısal bir süreçtir (Wills ve Burnett, 2026: 484). İç veya dış kaynaklar sebebiyle algılan yüksek düzeyde stres dikkat ve konsantrasyonun azalmasına, hataların artmasına ve devamsızlık gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Saeed vd., 2016: 167). Stres kişilerin mutlulukları üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Stres düzeyleri arttıkça bireyler daha az mutlu olmaktadır (Schiffrin ve Nelson, 2010: 33). Hampel ve Petermann (2006) yaptıkları çalışmada, bireylerin problem odaklı ve duygu odaklı olarak problemlerle başa çıkma uğraşları onların duygusal ve davranışsal problemlerini azaltırken, algılanan stresi yüksek olan bireylerin problemlerle başa çıkma ve uyum sağlama problemlerini artırdığını ortaya koymuşlardır.

Algılanan stres çalışanların iş motivasyonlarını düşürmektedir. Aynı şekilde, doktorların algıladıkları iş stresi yenilikçi iş davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Algılanan stresin sağlık çalışanları arasında motivasyon ve yenilikçi iş davranışlarını azaltır (Saleem vd., 2015). Alan

yazınında yapılan bir diğer çalışmada, üniversite öğrencilerinden oluşan bir örnekleme algılanan stres ve ruminasyon benlik kavramının netliği ve öğrencilerin dayanıklılığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, algılanan stres önemli ölçüde ruminasyonu artırdığı ve öğrencilerin benlik kavramlarının netliğini azalttığı görülmüştür (Willis ve Burnett, 2016). Rees ve Cooper (1992), yaptıkları çalışmada sağlık sektöründe çalışanların diğer sektörlerde çalışanlara göre iş yerinde önemli ölçüde baskı altında hissettiklerini kaydettiler. Diğer yandan sağlık çalışanları örnekleminde ise, yönetici pozisyonunda çalışanların daha az iş baskısı hissettiği ve işe devamsızlıklarının daha düşük olduğunu diğer yandan iş doyumlarının yüksek olduğunu görmüştür. Bu örneklem içerisinde en fazla iş baskısı içeren grup ise hemşirelerdi.

2.2. Örgütsel Dinçlik

Dinçlik, bireylerin fiziksel güce, duygusal enerjiye ve bilişsel canlılığa sahip olduğuna yönelik duygularını ifade eder ve iş yerinde yaşanan orta yoğunluklu duygularını ifade etmektedir (Shirom, 2011: 50). Örgütsel dinçlik, iş yerinde hem bireysel hem de örgütsel anlamda önemli etkileri olan motivasyonel bir faktördür. Canlandırılmış çalışanlar bir dinçlik ve mutluluk duygusu oluşturur ve daha iyi bir çalışma ortamı oluşmasına neden olur (Carmeli vd., 2009: 1553). İş yerinde dinçliği, duygusal ve bilişsel kaynakları temsil eden olumlu bir duygusal durum şeklinde konumlandırabiliriz. Örgütlerde dinçlik, pozitif (örgütsel vatandaşlık davranışları) ve negatif (sapma) yönlü davranışları farklı şekillerde yönlendiren benzersiz, istisnai bir kaynaktır (Little vd., 2011: 465).

Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması, çalışanlarının görev ve sorumluluklarını yerine getirmek amacıyla gösterdikleri performans ve motivasyonlarından önemli ölçüde etkilenmektedir. Çalışanların hedeflere ulaşma motivasyonu, onların örgütün çıkarlarını desteklemek amacıyla bilinçli olarak hareket etmeye teşvik eden örgüte adanmışlığa bağlıdır (Jaya ve Ariyanto, 2021: 312). İşle ilgili olumlu bir etki olarak dinçlik üzerine yapılan araştırmalar sınırlı olsada, önceki araştırmalar, dinç bir çalışanın işle ilgili kritik sonuçlar üzerinde olumlu bir etki yaratacağını öne sürmektedirler (Wefald vd., 2017: 198). Örgütsel dinçliğin en önemli özelliği, bir çalışanın tüm gücünü, enerjisini ve yeteneklerini örgütünün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için içtenlikle, şevkle ve ön yargısız olarak ortaya koymasıdır (Jovari, 2023: 28). İş yerinde dinçlik, iş yerinde devam eden çeşitli etkileşimlerden oluşan olumlu bir duygudur. Fiziksel güç, bilişsel canlılık ve enerji gibi üç boyutu bulunmaktadır (Cortés-Denia vd., 2022: 2).

2.3. İşe Odaklanma

İşimiz hayatımızın büyük bir bölümünü oluşturur. İş hayatının merkezine alan bir kişi bilişsel ve tutumsal olarak işine gömülür ve bu nedenle bireysel kimliğinin bir kısmı işle ilgili deneyimlerden oluşur (Tziner vd., 2014: 557). İşe odaklanma, kişinin işi ne olursa olsun hayatı içerisinde işinin önemine olan inancını yansıtan tutumsal bir değişkendir (Uçanok Tan ve Karabatı, 2013: 90). Çalışmayı hayatlarının merkezine alan insanlar, işi hayatlarının önemli ve güçlü bir parçası olarak gördükleri için işle önemli düzeyde özdeşleşmişlerdir (Arvey vd., 2004: 405). Odaklanma, bireyin zihinsel süreçlerinde, diğer faaliyetlere göre işe gösterilen ilgi ve ilginin derecesinin daha fazla olması şeklinde tanımlanır (Manheim ve Rein, 1981: 222).

Bireylerin işteki rolleri genel rollerinin sadece bir yönünü oluşturmaktadır. İş yaşamının merkezine alma, bireylerin işteki rollerinde verimliliği ve psikolojik sosyal etkilerinin miktarını artırır (Kremer-Hayon ve Goldstein, 1990: 286). İşe odaklanma, kişinin kendini işine kaptırması ve iş yerine sadakat göstermesi şeklinde ortaya çıkar. Bu nedenle çalışanların iş doyumunu yüksek olur ve çalışanların işlerini bırakması konusundaki niyetleri daha düşüktür (Park vd., 2017: 97). Bu konuyla ilgili olarak, Harpaz ve Fu (1997), Japonya, Almanya, İsrail ve Amerika Birleşik Devletleri'nde işe odaklanmanın etkisini araştırmak amacıyla yaptıkları çalışmada ifade yönelimleri ve toplumsal normların işe odaklanma üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Diğer yandan, bu ülkelerde kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla işe odaklanmaya önem verdikleri görülmüştür.

2.4. Ruminasyon

Literatürde ruminasyon teriminin birçok tanımı mevcuttur. Ruminasyon düşüncelerin içeriğinden ziyade, kişinin duyguları ve sorunları hakkında tekrarlayıcı bir düşünme sürecinden oluşur (Noel-Hoeksema vd., 2008: 400). İş ruminasyonu, zihinsel olarak işten uzaklaşmama ve olumsuz duygu durumu yaratan işle ilgili inatçı düşünceler bütünüdür (Geisler vd., 2019: 2).

Bazı çalışanlar mesai saatleri dışında spor yapmak, televizyon izlemek, sosyal ilişkileri sürdürmek gibi eylemlerde bulunarak işle ilgili konulardan psikolojik olarak uzaklaşabilir. Ancak bazen çalışanlar işle ilgili konuları düşünmek için çalışma saatleri dışında da zaman ayırabilmektedirler. Bu işle ilgili düşünceler ruminatif bir yapıya sahiptir (Blanco-Encomienda vd., 2020: 888). Ruminasyon, işteki taleplerin bir uzantısı ve bir stres faktörü şeklinde tanımlanabilir (Querstret ve Copley, 2012: 343).

Boş zamanlarda işle ilgili konularla meşgul olmak, bir dizi sağlık sorunlarına sebep olmaktadır (Cropley vd., 2012: 23). İş dışında işle ilgili sorunlara kafa yoran çalışanlar, mesai saatleri içerisinde işle ilgili problemlerle uğraşanlara göre daha huzursuzdurlar (Vahle-Hinz vd., 2014: 225). Ruminasyonun çalışanların işten sonra dinlenme sürecini bozan potansiyel bir süreç olarak önemli bir rol aldığı öne sürülmektedir (Blanco-Encomienda vd., 2020: 887). İşle ilgili ruminasyon ve yönetimin işlevlerindeki eksiklikler zihinsel ve fiziksel sağlık sorunlarına, düşük iş performansına yol açan risk faktörleridir (Cropley ve Collins, 2020: 7).

2.5. Hipotez Gelişimi

Yaşadığı olaylar ve çevresel talepler bireyler için stres kaynakları yaratır. Bireyler bu olaylar ve çevresel faktörlerin yarattığı stresörlere karşı davranışsal, psikolojik ve fizyolojik olarak tepki verirler (Goldman vd., 2005: 94). Tüm iş sektörlerinde stresin varlığına dair birçok çalışma bulunmasına karşın sağlık çalışanlarının işlerinin doğası gereği stresle ilişkili hastalıklara yakalanma konusunda özellikle daha fazla eğilim gösterdikleri görülmektedir (Rees, 1995:4). Sağlık çalışanları açısından, genellikle günü hastanede geçirmeyi, akşamları konuları tekrar gözden geçirmeyi ve düzenli aralıklarla "nöbetçi" olmayı içeren klinik eğitimleri sırasındaki iş baskısı özellikle stres yaratan durumlar olarak adlandırılır (Radcliffe ve Lester, 2003: 34). Ağır iş yükleri hastanelerde çalışanlar açısından daha düşük performans ve iş tatminine sebep olmaktadır (Trivellas vd., 2013: 719).

Çalışanlar iş yerinde çabalarına yönelik engel oluşturan stresli durumlarla karşılaştıklarında, bu durumun olumsuz olduğunu hissedecek, bilişsel olarak başa çıkmaya yönelik daha az çaba harcayacaklar bunun sonucunda da örgütsel dinçlikleri azalacaktır (Lin vd., 2009: 1100). Literatür incelendiğinde algılanan stresin çalışanların örgütsel dinçliklerini azalttığı görülmüştür. Bu bağlamda oluşturduğumuz hipotez aşağıda görülmektedir.

H₁: Algılanan stres ve örgütsel dinçlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kremer-Hayon ve Goldstein (1990) yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin işe odaklanma, iş tatmini ve işle ilgili streslerinin derecelerini ve bu değişkenlerin ne ölçüde birbiriyle etkileşimde olduğunu araştırmışlardır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin mesleki gelişimleri için motivasyon ve işe yönelik düşünmek önemli bir temel sağlar. Yüksek düzeyde işe odaklanma öğretmenler için teşvik edici bir etkidir ve öğretmenler öğretimde başarıya oldukça önem verirler, çalışma saatleri dışında da öğretim konularıyla meşgul olurlar. Öğretmenler yüksek düzeyde işe odaklanma göstermiştir ve daha az stres yaşamıştır. Literatür incelendiğinde işe odaklanma ve algılanan stres üzerine yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu gözlenmiştir. Algılanan stres ile çalışanların işe odaklanmaları arasındaki ilişkiye yönelik hipotezimiz aşağıda verilmiştir.

H₂: Algılanan stres ve işe odaklanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tepki biçimleri kuramına göre, ruminasyon endişe semptomlarına ve bu semptomların olası neden ve sonuçlarına tekrarlayan pasif bir şekilde odaklanmayı içeren bir strese tepki verme

biçimidir. Problemler üzerinde uzun uzun düşünen insanlar, problem çözmeye yönelik harekete geçmekten ziyade probleme ve onun hakkındaki duygulara takılıp kalırlar (Noel-Hoeksema vd., 2008: 400). İşle ilgili konular üzerinde sürekli düşünme ve kaygı, yatma saatine yakın ortaya çıktıklarında uykuyu etkileyebilecek işle ilgili stresin göstergeleridir (Melo vd., 2021: 113). Kişi işten ayrıldıktan sonra işle ilgili stres faktörlerine karşı fizyolojik tepkisini sürdürüyorsa, bu durum uykuyu olumsuz yönde etkileyecektir (Quarstret ve Cropley, 2012: 343). Kaliteli uykunun yorgunluğu azaltarak işten sonra dinlenmeye yardımcı olabileceği durumlarda, ruminasyon uykusuzluğa yol açarak bu iyileşme sürecini engeller (Quarstret vd., 2016: 3). Bu bağlamda oluşturduğumuz hipotezimiz aşağıda verilmiştir.

H₃: Algılanan stres ve ruminasyon arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Ruminasyon, ortak bir amaçsal tema etrafında dönen ve sürekli tekrar eden bilinçli düşünceler sonucu ortaya çıkar. İnsanlar bir hedefi olduğunda o hedefe ulaşmak için çaba gösterirler. Bu çaba sonucunda başarılı olurlarsa, başka hedeflere geçilir. Hedefe ulaşamazsa, önüne çıkan engelleri nasıl aşacağını düşünmeye başlar. Bu sürekli düşünme eylemi ruminasyona neden olur. Ruminasyon dediğimiz duygu durumunda insan sürekli olarak akışın dışında kalır (Martin ve Tesser, 1996: 12). Önceki çalışmalar ruminasyonun olumlu tarafına daha az ilgi göstermiştir. Örneğin, bir birey fiziksel olarak işte olmadığı zamanlarda bile işte var olan bir probleme çözüm üretmeye yönelik derin düşünmeye dalabilir. Bu tür ruminasyona sahip bireyler, işle ilgili sorunlar hakkında düşünmeyi ilginç bulmakta ve çalışma saatleri dışında da iş hakkında düşünmeyi devam ettirmektedirler (Deselms, 2016: 19). Bu bağlamda oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

H₄: Ruminasyon ve işe odaklanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

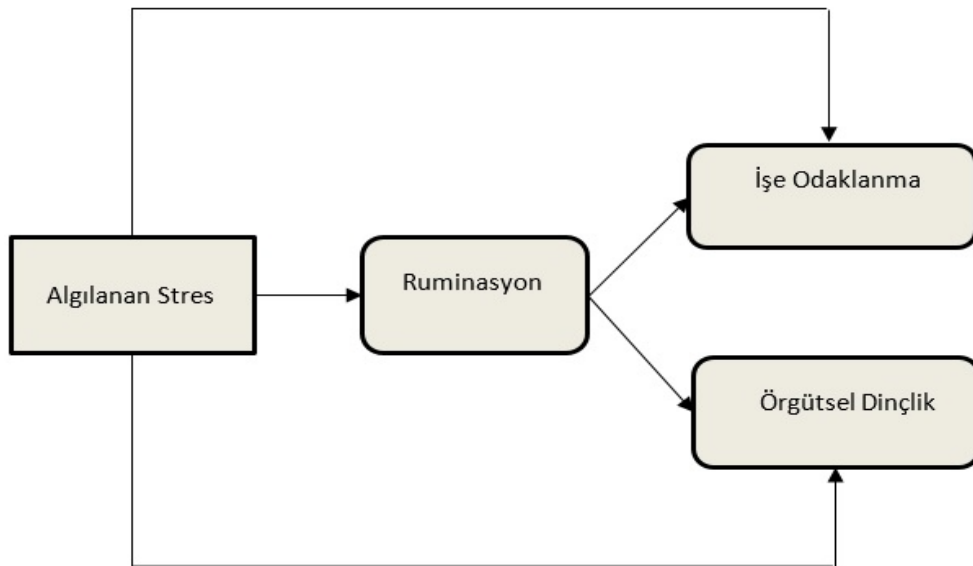
H₅: Ruminasyon ve örgütsel dinçlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₆: Ruminasyon algılanan stres ve örgütsel dinçlik arasındaki ilişkiye aracılık eder.

H₇: Ruminasyon algılanan stres ve işe odaklanma arasındaki ilişkiye aracılık eder.

Çalışmanın hipotezlerine yönelik oluşturduğumuz araştırma modelinde, algılanan stresin çalışanların işe odaklanmaları ve örgütsel dinçlikleri üzerindeki etkisine ve bu değişkenler arasındaki ilişkide ruminasyonun aracı rolüne değinilmektedir. Araştırma Modeli Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3. Yöntem

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırma İstanbul ilinde görev yapmakta olan 223 hemşireden yüz yüze anket toplanarak veri seti oluşturulmuştur. Araştırma verileri 20.06.2023-30.07.2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmanın gerçekleştirilmesi adına etik kurul izni Gümüşhane Üniversitesi, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 14.06.2023 tarih ve 2023/3 sayılı kararı ile alınmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Ankette katılımcıların demografik bilgilerini açıklayan 4 soru sorulmuştur. Algılanan stres değişkenini ölçmek amacıyla Wang vd., (2020) tarafından daha önce kullanılmış olan ve 13 maddeden oluşan algılanan stres ölçeği kullanılmıştır. Ruminasyon değişkenini Brinker vd., (2009) 6 maddeden oluşan ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel dinçlik değişkeninin ölçümü Shirom, (2003) tarafından geliştirilen 14 maddelik ölçek kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İşe odaklanmayı ölçmek için ise Arvey vd., (2004) tarafından daha önce literatürde kullanılan 6 maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler 5'li Likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) ölçek maddelerinden oluşmaktadır.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırmada algılanan stresin çalışanların örgütsel dinçlikleri ve işe odaklanma davranışları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide ruminasyonun aracılık rolünü tespit etmeye yönelik bir model oluşturulmuştur. Bu modelde değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla 7 farklı hipotez belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlik analizleri, normallik testleri, değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla korelasyon ve araştırma modelinin testi için SPSS 21 ve SPSS PROCESS paket programları kullanılmıştır.

4. Ampirik Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Türü	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	170	76,2
	Erkek	53	23,8
Yaş	18-24 yaş aralığı	12	5,4
	25-31 yaş aralığı	89	39,9
	32-38 yaş aralığı	61	27,4
	39-45 yaş aralığı	49	22,0
	46 yaş ve üzeri	12	5,4
Eğitim Düzeyi	Lise	18	8,1
	Önlisans	23	10,3
	Lisans	117	52,5
	Yüksek Lisans	59	26,5
Tecrübe	Doktora	6	2,7
	0-3 yıl arası	30	13,5
	4-6 yıl arası	28	12,6
	7-10 yıl arası	41	18,4
	11-15 yıl arası	35	15,7
	16 yıl ve üzeri	89	39,9

Araştırmaya katılım sağlayan hemşirelerin %76,2'si (n=170) kadın, %23,8'i (n=53) erkektir. Katılımcıların %5,4'ü (n=12) 18-24 yaş aralığında, %39,9'u (n=89) 25 ile 31 yaş aralığında, %27,4'ü (n=61) 32 ile 38 yaş aralığında, %22'si (n=49) 39 ile 45 yaş aralığında ve %5,4'ü (n=12) ise 46 yaş ve

üzeri yaş aralığında olduğu anlaşılmaktadır. Ankete katılanların %8,1'i (n=18) lise mezunu, %10,3'ü (n=23) yüksekokul mezunu, %52,5'i (n=117) fakülte mezunu, %26,5'i (n=59) yüksek lisans mezunu ve %2,7'si (n=6) de doktora mezunudur. Son olarak ankete katılanların kurumlarında çalışma süreleri bakımından dağılımı ise %13,5'i (n=30) 0 ile 3 yıl arasında, %12,6'sı (n=28) 4 ile 6 yıl arasında, %18,4'ü (n=41) 7 ile 10 yıl arasında, %15,7'si (n=35) 11 ile 15 yıl arasında ve %39,9'u ise (n=89) 16 yıl ve üzerinde olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmada yer alan ölçeklerin normal dağılıp dağılmadığını ölçmek amacıyla normallik testi yapılmıştır. Değişkenlerin normallik değerleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Değişkenlerin Normallik Değerleri

	Min.	Max.	Ortalama	Std.Sapma	Skewness	Kurtosis
1. Algılanan Stres Ölçeği	1,23	5,00	3,1273	0,89948	-0,297	-0,373
2. Ruminasyon Ölçeği	1,00	5,00	3,1525	1,04535	-0,296	-0,437
3. İşe Odaklanma Ölçeği	1,00	4,67	2,5411	0,90995	0,408	-0,414
4. Örgütsel Dinçlik Ölçeği	1,00	5,00	3,6057	0,86485	-0,473	0,063

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Skewness-Kurtosis değerlerine bakılmıştır. Bu amaçla literatürde Tabachnick ve Fidell, tarafından belirlenen basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1,5 ve + 1,5 değerleri arasında yer alması değişkenlerin normal dağıldığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlik analizlerine ilişkin sonuçlar Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Ölçeklerin Güvenirlik ve Geçerliklerine Yönelik Veriler

	Güvenilirlik (Cronbach Alfa)	Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) Ölçütü	Açıklanan Toplam Varyans
1. Algılanan Stres Ölçeği	0,905	0,904	57,321
2. Ruminasyon Ölçeği	0,905	0,834	60,406
3. İşe Odaklanma Ölçeği	0,808	0,782	63,299
4. Örgütsel Dinçlik Ölçeği	0,905	0,890	59,306

Araştırmada kullanılan ölçeklerden algılanan stres ölçeğinin Cronbach Alfa değerinin 0,905 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,904, Ruminasyon ölçeğinin Cronbach Alfa değerinin 0,905, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,834, işe odaklanma ölçeğinin Cronbach Alfa değerinin 0,808, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,782 olduğu ve örgütsel dinçlik ölçeğinin ise Cronbach Alfa değerinin 0,905 ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,890 olduğu görülmektedir. KMO değerleri kullanılan ölçeklerin faktör analizi için gerekli koşulları sağladığı görülmektedir (Akyüz, 2018).

Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin ilişkilerini test etmek amacıyla SPSS 21 paket programı kullanılarak korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7
1. Algılanan Stres	1						
2. Ruminasyon	0,592**	1					
3. İşe Odaklanma	0,057	0,311**	1				
4. Örgütsel Dinçlik	-0,245**	-0,217**	0,117	1			
5. Fiziksel Güç Boyutu	-0,201**	-0,156*	0,225**	0,896**	1		
6. Duyusal Enerji Boyutu	-0,190**	-0,255**	0,002	0,918**	0,717**	1	
7. Bilişsel Canlılık Boyutu	-0,277**	-0,170*	0,057	0,847**	0,605**	0,729**	1

N: 223, ** p<0,01, * p<0,05

Yapılan analizlerde bağımsız değişken algılanan stresin aracı değişken ruminasyon ile arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü ($r=0,592^{**}$) bir ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır. Değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. H_3 hipotezi desteklenmiştir. Algılanan stres ile işe odaklanma arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ($r=0,057$). Değişkenler arasında anlamsız ilişki olduğu görülmüştür. H_2 hipotezi desteklenmemiştir. Algılanan stres ile örgütsel dinçlik arasında negatif yönlü bir ilişki ($r=-0,245^{**}$) saptanmıştır. Algılanan stres değişkeni ile örgütsel dinçlik arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmüştür. H_1 hipotezi desteklenmiştir. Algılanan stres ile örgütsel dinçliğin boyutları arasında ise fiziksel güç boyutu ile ($r=-0,201^{**}$), duygusal enerji boyutu ile ($r=-0,190^{**}$) ve bilişsel canlılık boyutu ile ($r=0,277^{**}$) negatif yönlü ilişkisinin olduğu görülmektedir.

Araştırmanın aracı değişkeni ruminasyon ile işe odaklanma arasında pozitif yönde ($r=0,311^{**}$) ilişkisi bulunmuş ve örgütsel dinçlik ile arasında negatif yönlü bir ilişkiye ($r=-0,217^{**}$) sahip olduğu görülmüştür. Değişkenler arasındaki ilişki anlamlıdır ve H_4 ve H_5 hipotezleri desteklenmiştir. Ruminasyon ile örgütsel dinçliğin boyutları arasında ise fiziksel güç boyutu ile ($r=-0,156^{**}$), duygusal enerji boyutu ile ($r=-0,255^{**}$) ve bilişsel canlılık boyutu ile ($r=-0,170^{**}$) negatif yönlü ilişkisi bulunmuştur.

Araştırmanın bağımlı değişkenleri işe odaklanma ile örgütsel dinçlik arasında anlamlı bir ilişki ($r=0,117$) bulunmamıştır. İşe odaklanma ile örgütsel dinçliğin boyutları arasında ise fiziksel güç boyutu ile ($r=0,225^{**}$) pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu anlaşılmaktadır. İşe odaklanma ile duygusal enerji boyutu ($r=0,002$) ve bilişsel canlılık boyutu ile ($r=0,057$) anlamlı ilişki gözlenmemiştir.

Ruminasyonun Algılanan Stres ile İşe Odaklanma ilişkisinde aracılık etkisine ilişkin analiz sonuçları Tablo 5'te verilmiştir

Tablo 5. Ruminasyonun Algılanan Stres ve İşe Odaklanma Arasındaki İlişkide Aracılık Rolüne İlişkin Sonuçlar

	Effect	se	t değeri	P
Algılanan Stres-Ruminasyon	0,5923	0,0630	10,9296	0,000
Algılanan Stres-İşe Odaklanma	0,0570	0,0752	0,8494	0,397
Ruminasyon-İşe Odaklanma	0,4110	0,0756	5,4376	0,000
Algılanan stres-Ruminasyon-İşe Odaklanma	-0,2191	0,0878	5,4376	0,013
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Ruminasyonun Aracılık Etkisi	0,2829	0,0562	0,1699	0,3917

Algılanan stres ile işe odaklanma arasındaki ilişkide ruminasyonun aracı etkisini ortaya koymak amacıyla SPSS programı PROCESS (Hayes, 2018) uygulaması kullanılmıştır. PROCESS (Hayes, 2018) uygulamasında Model 4, Bootstrap tekniği, 5000 yeniden örneklem seçeneği ve %95 güven aralığında yapılan analizler sonucunda algılanan stres ve ruminasyon ilişkisinin olumlu yönlü anlamlı ($\beta=0,5923$, $p=0,000$) olduğu görülmektedir. Algılanan stresin işe odaklanma üzerinde anlamlı ($p=0,3971$) etkisine rastlanmamıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre ruminasyonun işe odaklanma üzerinde pozitif anlamlı ($\beta=0,4110$, $p=0,000$) etkisi bulunmuştur. Analiz bulgularında algılanan stres ile ruminasyonun birlikte işe odaklanma üzerinde etkisi incelendiğinde ise algılanan stresin direkt etkisinin negatif yönlü anlamlı olduğu ($\beta=-0,2191$, $p=0,0000$) görüldüğünden ruminasyonun algılanan stres ile işe odaklanma ilişkisinde tam aracılık etkisi olduğu ($\beta=0,2829$ SE=0,0562, LLCI=0,01669, ULCI=0,3917) söylenebilir. H_7 hipotezi kabul edilmiştir.

Ruminasyonun Algılanan Stres ile Örgütsel Dinçlik ilişkisinde aracılık etkisine ilişkin analiz sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Algılanan stres ile örgütsel dinçlik arasındaki ilişkide ruminasyonun aracı etkisi SPSS programı PROCESS (Hayes, 2018) uygulaması kullanılmıştır. PROCESS (Hayes, 2018) uygulamasında Model 4, Bootstrap tekniği, 5000 yeniden örneklem seçeneği ve %95 güven aralığında yapılan analizler sonucunda algılanan stresin ruminasyon üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi ($\beta=0,5923$, $p=0,000$)

görülmektedir. Algılanan stresin örgütsel dinçlik üzerinde negatif yönde ($\beta=-0,2446$ $p=0,0002$) etkisine rastlanmıştır. Analiz sonuçlarına göre ruminasyonun örgütsel dinçlik üzerinde anlamlı etkisi ($p=0,1707$) gözlenmemiştir. Analiz bulgularında algılanan stres ile ruminasyonun birlikte örgütsel dinçlik üzerinde etkisi incelendiğinde ise algılanan stresin direkt etkisinin negatif yönlü anlamlı olduğu ($\beta=-0,1719$, $p=0,0279$) görülmüştür. Ruminasyonun algılanan stres ile örgütsel dinçlik ilişkisinde güven aralığı sıfırı içerdiğinden aracılık etkisi bulunamamıştır ($\beta=0,0632$, $SE=0,0486$, $LLCI=-0,1618$, $ULCI=0,0295$). H_6 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 6. Algılanan Stres ve Örgütsel Dinçlik Arasındaki İlişkide Ruminasyonun Aracılık Rolüne İlişkin Sonuçlar

	Effect	se	t değeri	P
Algılanan Stres-Ruminasyon	0,5923	0,0630	10,9296	0,000
Algılanan Stres-Örgütsel Dinçlik	-0,2446	0,0627	-3,7502	0,002
Ruminasyon-Örgütsel Dinçlik	-0,1110	0,0668	-1,3744	0,170
Algılanan stres-Ruminasyon-Örgütsel Dinçlik	-0,1719	0,0777	-2,2134	0,027
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Ruminasyonun Aracılık Etkisi	-0,0632	0,0486	-0,1618	0,0295

5. Sonuç

Bu çalışmada algılanan stres ile işe odaklanma ve örgütsel dinçlik ilişkisinde ruminasyonun aracılık etkisi incelenmiştir. Bulgular algılanan stresin ruminasyon ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç literatürdeki sınırlı çalışma ile paralellik göstermiştir (Willis ve Burnett, 2016).

Araştırmanın bir diğer bulgusu algılanan stres ile işe odaklanma ilişkisinin anlamlı bir sonuç gözlenmediği yönündedir. Yapılan literatür çalışması bu sonucu destekleyebilecek bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın örnekleme olan hemşireler üzerinde yapılmış olmasının bu sonuç ile ilişkili olup olmadığı gelecek çalışmalar ile ortaya konabilir. Farklı meslek gruplarının algıladıkları stres ve stresle baş etme tarzlarını inceleyen çalışmada; sağlık çalışanlarının algıladıkları stres düzeyinde en yüksek üçüncü sektör grubunda yer almasına rağmen stresle baş etmede etkili olan sosyal desteğe başvurma, iyimser yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşımı kullanmada oranında ikinci sırada yer aldığı görülmektedir (Tekin vd., 2019). Bu sonuç göz önünde bulundurulduğunda hemşirelerin algıladıkları stresin işe odaklanma düzeylerini etkileyip etkilemediğini ortaya koymak konunun incelenmesinin önemini artırmaktadır.

Araştırmada ruminasyonun algılanan stres ile işe odaklanma arasında aracılık etkisi incelenmiştir. Bulgularda algılanan stresin işe odaklanma üzerindeki anlamsız etkisinin ruminasyon aracı değişkeni ile anlamlı bir etki ortaya çıktığı görülmüştür. Bu sonucun literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ruminasyon ile işe odaklanma arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkinin yönü pozitifdir. Ruminasyon genel olarak derinlemesine düşünme, düşünceye dalmak, düşünüp taşınmak veya bir konu üzerinde kafa yorma sürecini ifade edilmektedir (Cropley vd., 2016: 2). Bu tanımdan hareketle iş ile ilgili konularda çalışanların derinlemesine düşünmesi işe olan odaklanmaları arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olmasının bir nedeni olabilir. Bulguların desteklenebilmesi için farklı iş kollarında veya çalışma koşullarında yapılacak araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırma bulguları algılanan stres ile örgütsel dinçlik ilişkisinin negatif yönde ve anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu sonuç araştırmanın geçmiş çalışmalar ile benzerlik gösterdiğini ortaya koymaktadır (Lin vd., 2009). Ruminasyon ile örgütsel dinçlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Bu sonuca ilişkin literatürde çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın ortaya koyduğu sonuçlar yeni bakış açısı geliştirmek için oldukça önemli ve gelecek çalışmalar için kaynak sağlayabileceği düşünülmektedir. Ruminasyonun algılanan stres ile örgütsel dinçlik arasında aracılık etkisinin olmadığı görülmüştür.

Literatürde araştırma modelinde yer alan değişkenlerin bir arada bulunduğu bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma bu açıdan literatüre katkı sağlamaktadır. Araştırma ruminasyonun işe odaklanma ve örgütsel dinçlik ile ilişkisi önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Ruminasyonun etkileri hakkında literatür oldukça kısıtlıdır. Özellikle sağlık sektöründe yapılan çalışmanın bu çerçevede yeni bir sonuç ortaya koyması sağlanmıştır. Diğer yandan algılanan stres ile odaklanma arasındaki ilişkiye aracılık etmesi literatüre önemli bir katkı sağlayabilir. Geçmiş çalışmalarda ortaya konan bulgulara yeni bir aracı ya da düzenleyici değişken ile farklı bir bakış açısı getirmek literatüre teorik olarak katkı sunmaktadır (Colquitt ve Zapata-Phelan, 2007). Ruminasyonun iş yaşamındaki örgütsel çiktılarla ilişkilerinin incelenmesi kısıtlı literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akyüz, H. E. (2018). Yapı Geçerliliği için Doğrulayıcı Faktör Analizi: Uygulamalı Bir Çalışma. *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 7(2), 186-198.
- Arvey, R. D., Harpaz, I., ve Liao, H. (2004). Work Centrality and Post-award Work Behavior of Lottery Winners. *The Journal of Psychology*, 138(5), 404-420.
- Berman, M. G., Peltier, S., Nee, D. E., Kross, E., Deldin, P. J., ve Jonides, J. (2011). Depression, Rumination and The Default Network. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 6(5), 548-555.
- Blanco-Encomienda, F. J., García-Cantero, R., ve Latorre-Medina, M. J. (2020). Association between Work-related Rumination, Work Environment and Employee Well-being: A Meta-Analytic Study of Main and Moderator Effects. *Social Indicators Research*, 150(3), 887-910.
- Brinker, J. K., ve Dozois, D. J. (2009). Ruminative Thought Style and Depressed Mood. *Journal of Clinical Psychology*, 65(1), 1-19.
- Carmeli, A., Ben-Hador, B., Waldman, D. A. ve Rupp, D. E. (2009). How Leaders Cultivate Social Capital and Nurture Employee Vigor: Implications for Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1553.
- Cortés-Denia, D., Isoard-Gauthier, S., Lopez-Zafra, E. ve Pulido-Martos, M. (2022). Effects of Vigor at Work and Weekly Physical Activity on Job Stress and Mental Health. *Scientific Reports*, 12(1), 16025.
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., ve Millward, L. J. (2012). The Relation of Post-work Ruminative Thinking with Eating Behaviour. *Stress and Health*, 28(1), 23-30.
- Cropley, M., ve Collis, H. (2020). The Association Between Work-related Rumination and Executive Function Using The Behavior Rating Inventory of Executive Function. *Frontiers in Psychology*, 11, 821.
- Cropley, M., Zijlstra, F. R., Querstret, D. ve Beck, S. (2016). Is Work-Related Rumination Associated with Deficits in Executive Functioning?. *Frontiers in Psychology*, 7, 1524.
- Deselms, J. L. (2016). 911, What's My Emergency? Emotional Labor, Work-Related Rumination, and Strain Outcomes in Emergency Medical Dispatchers. Minnesota State University, Mankato.
- Geisler, M., Buratti, S., ve Allwood, C. M. (2019). The Complex Interplay Between Emotion Regulation and Work Rumination on Exhaustion. *Frontiers in Psychology*, 10, 1978.
- Goldman, N., Gleib, D. A., Seplaki, C., Liu, I. W. ve Weinstein, M. (2005). Perceived Stress and Physiological Dysregulation in Older Adults. *Stress*, 8(2), 95-105.
- Hampel, P., ve Petermann, F. (2006). Perceived Stress, Coping, and Adjustment in Adolescents. *Journal of Adolescent Health*, 38(4), 409-415.

- Harpaz, I., ve Fu, X. (1997). Work Centrality in Germany, Israel, Japan, and the United States. *Cross-Cultural Research*, 31(3), 171-200.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication monographs*, 85(1), 4-40.
- Hu, E., Koucky, E. M., Brown, W. J., Bruce, S. E. ve Sheline, Y. I. (2014). The Role of Rumination in Elevating Perceived Stress in Posttraumatic Stress Disorder. *Journal of Interpersonal Violence*, 29(10), 1953-1962.
- Hu, S., Jiang, L., Probst, T. M. ve Liu, M. (2021). The Relationship Between Qualitative Job Insecurity and Subjective Well-being in Chinese Employees: The Role of Work-Family Conflict and Work Centrality. *Economic and Industrial Democracy*, 42(2), 203-225.
- Isoard-Gauthier, S., Scotto-di-Luzio, S., Ginoux, C. ve Sarrazin, P. (2018). The Relationships Between Off-Job Physical Activity and Vigor at Work Across Time: Testing for Reciprocity. *Mental Health and Physical Activity*, 14, 47-51.
- Jaya, L. H. S. ve Ariyanto, E. (2021). The Effect of Vigor, Dedication and Absorption on The Employee Performance of PT Garuda Indonesia Cargo. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 311-316.
- Jovari, B. (2023). Organizational Vigor Creation Model in Universities. *International Journal of Management and Business Research*, 7(1), 28-49.
- Kinnunen, U., Feldt, T., De Bloom, J., Sianoja, M., Korpela, K., ve Geurts, S. (2017). Linking Boundary Crossing From Work To Nonwork To Work-Related Rumination Across Time: A Variable- and Person-Oriented Approach. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(4), 467
- Kovács, L. N., Baksa, D., Dobos, D., Eslári, N., Gecse, K., Kocsel, N., Juhasz, G., ve Kökönyei, G. (2021). Perceived Stress In The Time of COVID-19: The Association With Brooding and COVID-Related Rumination In Adults with and Without Migraine. *BMC Psychology*, 9(1), 68.
- Kremer-Hayon, L. ve Goldstein, Z. (1990). The Inner World of Israeli Secondary School Teachers: Work Centrality, Job Satisfaction and Stress. *Comparative Education*, 26(2-3), 284-298.
- Lee, J. S., Joo, E. J. ve Choi, K. S. (2013). Perceived Stress and Self-esteem Mediate The Effects of Work-related Stress on Depression. *Stress and Health*, 29(1), 75-81.
- Lin, L. I. N., Siu, O. L., Shi, K. ve Bai, X. W. (2009). Challenge and Hindrance Job Demands, Job Resource, and Their Relationships With Vigor and Emotional Exhaustion. In 2009 *International Conference on Management Science and Engineering* (pp. 1098-1106). IEEE.
- Little, L. M., Nelson, D. L., Wallace, J. C. ve Johnson, P. D. (2011). Integrating Attachment Style, Vigor at Work and Extra-role Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 464-484.
- Malik, O. F., Schat, A. C., Shahzad, A., Raziq, M. M. ve Faiz, R. (2021). Workplace Psychological Aggression, Job Stress and Vigor: A Test of Longitudinal Effects. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(5-6), NP3222-NP3240.
- Mannheim, B., ve Rein, J. (1981). Work Centrality of Different Age Groups and The Wish To Discontinue Work. *The International Journal of Aging and Human Development*, 13(3), 221-232.
- Martin, L. L., ve Tesser, A. (1996). Some Ruminative Thoughts. In. *RS Wyer (Ed.)*, Ruminative Thoughts (pp. 1-47).

- Melo, J. M., Campanini, M. Z., Souza, S. C. S., Andrade, S. M., González, A. D., Jiménez-López, E., ve Mesas, A. E. (2021). Work-related Rumination and Worry At Bedtime are Associated with Worse Sleep Indicators in Schoolteachers: A Study Based on Actigraphy and Sleep Diaries. *Sleep Medicine*, 80, 113-117.
- Michael, T., Halligan, S. L., Clark, D. M., ve Ehlers, A. (2007). Rumination in Posttraumatic Stress Disorder. *Depression and Anxiety*, 24(5), 307-317.
- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., ve Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking Rumination. *Perspectives on Psychological Science*, 3(5), 400-424.
- Park, J., Yoon, S., Moon, S. S., Lee, K. H., ve Park, J. (2017). The Effects of Occupational Stress, Work-centrality, Self-efficacy and Job Satisfaction on Intent To Quit Among Long-term Care Workers in Korea. *Home Health Care Services Quarterly*, 36(2), 96-111.
- Querstret, D., Cropley, M., Kruger, P., ve Heron, R. (2016). Assessing The Effect of a Cognitive Behaviour Therapy (CBT)-Based Workshop on Work-related Rumination, Fatigue, and Sleep. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(1), 50-67.
- Querstret, D., ve Cropley, M. (2012). Exploring The Relationship Between Work-related Rumination, Sleep Quality, and Work-related Fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 341.
- Radcliffe, C., ve Lester, H. (2003). Perceived Stress During Undergraduate Medical Training: A Qualitative Study. *Medical Education*, 37(1), 32-38.
- Rees, D. W. (1995). Work-related Stress in Health Hervice Employees. *Journal of Managerial Psychology*, 10(3), 4-11.
- Rees, D., ve Cooper, C. L. (1992). Occupational Stress in Health Service Workers in the UK. *Stress medicine*, 8(2), 79-90.
- Saeed, A. A., Bahnassy, A. A., Al-Hamdan, N. A., Almudhaibery, F. S. ve Alyahya, A. Z. (2016). Perceived Stress and Associated Factors Among Medical Students. *Journal of Family and Community Medicine*, 23(3), 166.
- Saleem, M., Tufail, M. W., Atta, A., ve Asghar, S. (2015). Innovative Workplace Behavior, Motivation Level and Perceived Stress Among Healthcare Employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(2), 438-446.
- Schiffirin, H. H., ve Nelson, S. K. (2010). Stressed and Happy? Investigating The Relationship Between Happiness and Perceived Stress. *Journal of Happiness Studies*, 11, 33-39.
- Sharabi, M. ve Harpaz, I. (2010). Improving Employees' Work Centrality Improves Organizational Performance: Work Events and Work Centrality Relationships. *Human Resource Development International*, 13(4), 379-392.
- Shirom, A. (2003). Feeling Vigorous at Work? The Construct of Vigor and The Study of Positive Affect in Organizations. In *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies* (pp. 135-164). Emerald Group Publishing Limited.
- Shirom, A. (2011). Vigor as a Positive Affect at Work: Conceptualizing Vigor, Its Relations With Related Constructs, and Its Antecedents and Consequences. *Review of General Psychology*, 15(1), 50-64.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2013). *Using Multivariate Statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: pearson.

- Tekin, E., Çilesiz, Z. Y., ve Selçuk, G. E. D. E. (2019). Farklı Mesleklerde Çalışanların Algılanan Stres Düzeyleri ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Üzerine Bir Araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 79-89.
- Trivellas, P., Reklitis, P. Ve Platis, C. (2013). The Effect of Job Related Stress on Employees' Satisfaction: A Survey in Health Care. *Procedia-social and Behavioral Sciences*, 73, 718-726.
- Tziner, A., Ben-David, A., Oren, L., ve Sharoni, G. (2014). Attachment To Work, Job Satisfaction and Work Centrality. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(6), 555-565.
- Uçanok Tan, B., ve Karabatı, S. (2013). The Effects of Values, Work Centrality, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors: Evidence From Turkish SMEs. *Human Resource Development Quarterly*, 24(1), 89-129.
- Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Dettmers, J., Friedrich, N., ve Keller, M. (2014). Effects of Work Stress on Work-related Rumination, Restful Sleep and Nocturnal Heart Rate Variability Experienced on Workdays and Weekends. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 217.
- Wang, F., Zhang, M., Das, A. K., Weng, H. ve Yang, P. (2020). Aiming at the Organizational Sustainable Development: Employees' Pro-social Rule Breaking as Response To High Performance Expectations. *Sustainability*, 13(1), 267.
- Wefald, A. J., Smith, M. R., Gopalan, N. ve Downey, R. G. (2017). Workplace Vigor as a Distinct Positive Organizational Behavior Construct: Evaluating The Construct Validity of The Shirom-Melamed Vigor Measure (SMVM). *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 29, 197-220.
- Willis, K. D., ve Burnett Jr, H. J. (2016). The Power of Stress: Perceived Stress and Its Relationship with Rumination, Self-Concept Clarity, and Resilience. *North American Journal of Psychology*, 18(3).

THE MEDIATING ROLE OF RUMINATION IN THE EFFECT OF PERCEIVED STRESS ON ORGANIZATIONAL VIGOR AND CENTRALITY: A STUDY ON NURSES

Extended Abstract

Aim: Several factors can state the emotional state of employees. Individuals working in the healthcare sector often experience heightened levels of stress due to the intensity and importance of their role. This study aims to determine the relationship between perceived stress, work centrality and organizational vigor and the mediating effect of rumination on this relationship. In order to reveal these relationships, data were collected from those working in hospitals and the health sector.

Method(s): The data belonging to the research were collected by the survey method. While creating the questionnaire form, the scales that were previously used in the literature. The questionnaire form consists of five parts as demographic characteristics, perceived stress scale, organizational vigor scale, work centrality scale and rumination scale. The answers to the questions measuring the perceived stress, work centrality, organizational vigor and rumination were formed in a 5-point Likert scale. A 5-point Likert type scale (1=strongly disagree, 5=strongly agree) was used to answer the questions.

The data for this research was collected from nurses employed at various hospital and private healthcare facilities located in İstanbul. The number of participants evaluated is 223. The data obtained underwent frequency, reliability and validity analyses using SPSS 21 and SPSS Process programme.

Findings: In the research, a model was created to determine the relationship between perceived stress and organizational vigor of employees and their work centrality behaviors and the mediating role of rumination in this relationship. The model generated 7 different hypotheses to test the relationships between the variables.

With the data obtained in the research, frequency analysis was carried out to determine the demographic characteristics of the participants. Out of the total participants, 170 (76.2%) were female and 53 (23.8%) were male. Most of the participants are aged 18 to 24 and have graduated from college. When the survey participants are categorized according to their tenure in their institutions, it is observed that nearly half of the employees possess 16 years or more of experience.

To examine the relationships between the variables in the research model, we conducted a correlation analysis using the SPSS 21 package program. In the analyses made, there is a negative relationship ($r=-0.245^{**}$) between perceived stress and organizational vigor. The relationship between the perceived stress variable and organizational vigor is significant. H_1 hypothesis was accepted. A statistically insignificant correlation was observed between perceived stress and work centrality ($r=0.057$). H_2 hypothesis was not supported. It was seen that there was a statistically positive ($r=0.592^{**}$) relationship between the independent variable perceived stress and the mediating variable rumination. A significant relationship between the variables was observed and H_3 hypothesis was accepted. The study found a significant positive relationship ($r=0.311^{**}$) between the mediating variable, rumination and work centrality and a significant negative relationship ($r=-0.217^{**}$) with organizational vigor. The study supports the significant relationship between the variables and H_4 ve H_5 hypotheses were accepted.

The relationship between rumination and perceived stress was not affected by mediation, as the confidence interval included zero ($\beta=0.0632$, $SE=0.0486$, $LLCI=-0.1618$, $ULCI=0.0295$). The H_6 hypothesis was not supported. When the impact of perceived stress and rumination on work centrality was analysed, it was found that perceived stress had a significant negative direct impact

($\beta=-0.2191$, $p=0.000$) and rumination fully mediated the relationship between perceived stress and work centrality ($\beta=0.2829$ SE=0.0562, LLCI=0.01669, ULCI=0.3917). H₇ hypotheses was accepted.

Conclusion: This study aimed to investigate whether rumination mediated the relationship between perceived stress and work centrality as well as organizational vigor. The research findings support the H₁, H₃, H₄ ve H₅ hypotheses while the H₂ and H₆ hypotheses was not supported.

The study examined the mediating effect of rumination between perceived stress and work centrality. The findings indicate that the insignificant effect of perceived stress on work centrality had a significant effect in conjunction with the rumination variable. This result is expected to make a significant contribution to the literature.



REFLECTIONS OF THE EGYPT-TÜRKİYE ALLIANCE ON THE ENERGY STRUGGLE AND POSSIBLE DEVELOPMENTS

İlteriş Kaan BARUN¹, Baybarshan Ali KAZANCI²

Abstract

The Eastern Mediterranean is one of the important regions in the international political arena. Considering the unexploited energy resources in the world, the Eastern Mediterranean basin has turned into a polarisation area of regional and global powers in the 21st century. With the polarisation in the basin, countries determine strategies through possible energy policies in the future. In addition, the political developments in the Eastern Mediterranean region and the strategies of Türkiye and Egypt to become energy supply centres constitute the field of investigation of this study. In this manner, it is aimed to make a qualitative comparative analysis of the energy struggle between Egypt and Türkiye. Therefore, seeking new ways out in the Egypt-Türkiye dilemma and determining the possible equations of interest in the future seems to be the most appropriate option to create the optimum benefit with the Win-Win strategy. In this context, it is understood that the Eastern Mediterranean energy struggle has a critical importance in Egypt-Türkiye relations and that the energy dilemma will be resolved through bilateral and multilateral cooperation.

Keywords: Eastern Mediterranean, Egypt, Energy Policy, Energy Security, LNG, Türkiye

JEL Classification: F51, F52, F53

MISIR-TÜRKİYE İTTİFAKININ DOĞU AKDENİZ'DEKİ ENERJİ MÜCADELESİNE YANSIMALARI VE MUHTEMEL GELİŞMELER

Özet

Doğu Akdeniz, uluslararası siyasi arenada önemli bölgelerden biridir. Dünyada çıkarılmamış enerji kaynaklarına bakıldığında Doğu Akdeniz havzası 21. Yüzyılda bölgesel ve küresel güçlerin kutuplaşma alanına dönüşmüştür. Havzadaki yaşanan kutuplaşma ile ülkeler; gelecekte olası enerji politikaları aracılığı ile stratejiler belirlemektedir. Ayrıca Doğu Akdeniz bölgesindeki politik gelişmeler ile Türkiye ve Mısır'ın enerji arz merkezi olma stratejileri bu çalışmanın inceleme alanını oluşturmaktadır. Böylece, Mısır ile Türkiye arasındaki enerji mücadelesinin niteliksel karşılaştırmalı bir analizi yapmak amaçlanmıştır. Dolayısıyla Mısır-Türkiye ikileminde yeni çıkış yolları aramak ve gelecekte olası çıkar denklemlerini belirlemek Kazan-Kazan Stratejisi ile optimum faydayı oluşturmak en uygun seçenek olarak gözükmektedir. Bu bağlamda Doğu Akdeniz enerji mücadelesinin Mısır – Türkiye ilişkilerinde kritik öneme sahip olduğu ve enerji çıkmazının ikili ve çoklu iş birliği ile çözüme kavuşacağı anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Doğu Akdeniz, Enerji Güvenliği, Enerji Politikası, LNG, Mısır, Türkiye

JEL Sınıflandırması: F51, F52, F53

¹Öğr. Görevlisi, Kırıkkale Üniversitesi, i.kaanbarun@kku.edu.tr, 0000-0002-5810-7869

² Dr. Öğr. Üyesi, Kırıkkale Üniversitesi, kazanci@kku.edu.tr, 0000-0002-3407-3692

1. Introduction

The Eastern Mediterranean is one of the regions that attracts attention in the international political arena and where dynamic politics are experienced in every period. With its hydrocarbon reserves, trade ports, economic cooperation and prosperity, it is a place that invites disputes and political conflicts. In other words, the fact that the Eastern Mediterranean is a gateway from Mesopotamia to the Middle East, the Suez Canal and the Persian Gulf allows us to better understand its geopolitical importance. It is a region of strategic importance in military, economic, political and cultural terms, as it is a key point of maritime communication among Asia, Europe and Africa and the countries bordering the Mediterranean. Due to this appearance, it is also important especially in terms of energy resources (Kazancı, 2015). One of the most important actors in the Eastern Mediterranean is Egypt, which has a place in world history with its deep-rooted civilisation.

Instead of analysing the political transformation of Egypt from past to present in a historical perspective, it would be healthier for the progress of our study to go deeper into the political turmoil in the region in recent times. For this reason, analysing what kind of changes Egypt has brought about in terms of international relations as a result of its policies after the British colonisation will reveal a more qualitative perspective. In addition, Egypt holds a strategic position by linking three continents, affecting regional dynamics with its historical political and policy shifts. On the other hand, Türkiye extensive Mediterranean coastline and recent exploration efforts in drilling have drawn international attention, especially in the realm of energy policies.

From the perspective of the Eastern Mediterranean, it would be appropriate to talk about the existence of a conflict of interest between Türkiye and Egypt. Although these two civilisations have faced each other many times in the pages of history, they have been influenced by each other in the socio-cultural context. From the reign of Yavuz Sultan Selim I to the World War I, it is possible to speak of a state of dependence between Anatolia and Egypt in many ways. Several examples can be given of the uprisings of Egypt, which was governed by a governorship under Ottoman rule, against the central authority. Despite the sense of Arab nationalism of the Egyptian people, the surrender of the Egyptian people to the colonial empires after the First World War and the influence of foreign political arguments in the region led to an unbridgeable disconnect between Egypt and Türkiye.

In 2013, Türkiye reacted to the change of political regime in Egypt due to the coup d'état, and economic and political relations have been severely damaged since that year. After seven years, the rapprochement between Ankara and Cairo started in late 2020. These developments are progressing positively with the commissions formed by the countries within the framework of common interests. The most obvious indicator of this situation is the observance of the continental shelf declared by Türkiye in Egypt's oil and gas tender in February 2021. Policies of geostrategic importance shed light on new political movements in the coming years.

The aim of this study is to examine the dynamic movements in the energy politics in the Eastern Mediterranean region, to search for new ways out of the Egypt-Türkiye dilemma and to examine possible mutual interest equations in the future. It also aims to identify the political and economic repercussions of the countries of the region in the Eastern Mediterranean energy struggle and the impact of these repercussions on the polarisation in the basin. In this study, it is aimed to make a qualitative comparative analysis of the energy struggle between Egypt and Türkiye. It also investigates the influence of other regional actors and global powers.

In this context, the first part of the study gives information about energy policy and energy security; underlines the significance of energy supply for countries and considers sustainable energy supply as an element of national security. In the second part, the effects of the administrative changes Egypt has undergone in the historical process on its foreign policy and its relations with Türkiye due to this administrative change are discussed. The third section analyses the political, military and economic relations of Egypt and Türkiye with the countries that are

regional actors. In the fourth section, the policies on the energy transport network in the region are discussed and ideas are presented on the consequences of these policies in terms of the interests of the two countries.

2. Energy Policy and Energy Security

International energy supply is very important for countries in the current period in terms of sustainable production and meeting human needs in full. For this reason, each country has its own energy policy and an action mechanism is formed in the perspective of this policy. In fact, while energy policies are shaped in this respect, they are divided into two as long and short term energy policies. Problems such as low carbon emission, aiming to offer a more livable world to future generations, global warming, greenhouse gases constitute the titles of long-term energy policy problems. Short-term energy policy can be associated with the creation of supply and demand balance (Bayraç, 2010: 118).

As the energy needs of developed and developing countries increased after the World War II, expansionist policies were implemented on energy-intensive countries. To make the concept of energy policy more understandable, although it may differ between countries, it is a set of strategies that includes obtaining maximum efficiency with the expectation of low carbon emissions, taking measures to enable production opportunities and implementing policies to reduce foreign dependency.

Energy policy has become a political argument that includes many more components with the latest technological developments, transport and transport. The existence of a sustainable and accessible energy source increases the possibility of making clear investment decisions for the future. This situation creates the problem of energy supply security for countries. Travelling the distance between the geography where energy is produced and the geography where it will be consumed constitutes the main problem and solution point of energy security. Especially for developing countries to maintain their growth and production trend, energy supply security is of vital importance. For this reason, the correct selection of energy transmission areas and the creation of alternative import channels is a form of management that minimises this problem (Bayraç, 2010: 119).

In today's world, energy exporting countries build their own energy routes and seek stakeholder countries in this regard, which brings out the importance of energy supply security. The recent increase in the problems in energy supply with the Russia-Ukraine crisis has created many equations for the solution of this issue. As of the point reached, it would not be a wrong judgement to explain the energy policies of the states as the reliable transport of sustainable energy resources to the mainland.

The milestone in the Eastern Mediterranean energy discoveries is the Tamar field. As a result of the discovery made in the Tamar field in 2009, hydrocarbon exploration efforts in the region gained momentum and these efforts have borne fruit. It is mentioned that there are 280 billion cubic metres of gas reserves in the Tamar field. In 2010, as a result of the researches carried out in other areas, a larger reserve resource was discovered in the Laviathan field. According to Texas-based Noble, Israel has become the owner of approximately 620 billion cubic metres of gas reserves. It is said that with this discovery, Israel's 40-year energy needs will be met. In the same years, the Greek Cypriot Administration of Southern Cyprus (GCASC) made a discovery of approximately 129 billion cubic metres in the field called Aphrodite. As a result of these two discoveries, other countries' objections were realised and problems regarding the violation of maritime jurisdiction areas were experienced (Can, 2019: 110-111).

In the light of the data from the reports of energy companies, the total natural gas reserves in the Eastern Mediterranean basin are said to be 3.45 trillion cubic metres. If it is necessary to mention the size of this figure, it will be sufficient to look at the natural gas reserves of Türkiye's neighbouring countries. Azerbaijan has 2.2 trillion cubic metres of natural gas reserves (Energy

Atlas, 2020). The development and progress of the countries in the region in line with this reserve amount is an indisputable fact.

3. Political Relations between Egypt and Türkiye in the Historical Process

The Eastern Mediterranean region is an ancient geography where numerous bordering and non-bordering states formulate policies to assert their influence. In addition, this region serves as a crucial link between world continents, and stands as the focal point of maritime trade. As a result of the development of technology and science, the Eastern Mediterranean region today stands out in terms of hydrocarbon energy resources. With the presence of hydrocarbon reserves, polarisations have started in the region in a sense and as a result of bilateral agreements, chaos has been prepared (Barun, 2020: 26-27). The world is like a chessboard where countries that hold a large part of the world's hydrocarbon resources and have a say in the world politically and countries that struggle to catch the trend of industrialisation and development face each other.

In this respect, Egypt's regional policies within the scope of the Eastern Mediterranean energy struggle are formed as required by international politics. The national feelings of Egypt, which struggled for independence by getting rid of the British hegemony, caused it to assume the role of the leadership of the Arab states in the geography in which it is located for the same reason. In 1948, the absolute defeat in the war with Israel resulted in the seizure of power by the nationalist officers in the country. With this coup d'état, even though the republican regime was adopted, an authoritarian political pressure prevailed. In 2011, the democratisation movement known as the Arab Spring took its place in Egypt's political history (Tamçelik and Kurt, 2015).

The reflections of the movement called the Arab Spring on Egypt's governance and political understanding are also closely related to Türkiye's policies in the region. With the democratisation movement, the political formation known as the Muslim Brotherhood came to power in Egypt for the first time with the participation of the people in elections. In this process, the policies carried out in parallel with Europe and the United States of America (USA) were partially distanced and more Ottomanist policies were pursued in the region. Negotiations with the GCASC and Greece were suspended with Türkiye's warnings and efforts were made to conclude mutual Exclusive Economic Zone (EEZ) agreements. This axis shift has led Egypt to assume a multi-equation role. Efforts to integrate the Turkish Republic of Northern Cyprus (TRNC) into regional projects and to observe the TRNC's rights regarding maritime jurisdiction areas are foreseen in the coming years (Tanchum, 2021).

If the results of these changes are analysed carefully, the reflections of Egypt's historical and political image affect the mechanism of action. In addition, Egypt has a geostrategic position in regional and global terms. The existence of the Suez Canal constitutes one of Egypt's trump cards as an argument with limited substitutes in the world in terms of maritime trade. Being the owner of such an important commercial route brings with it the necessary privileges in the region. The Port of Alexandria has been the gateway of the east to the west and a privileged point where important developments have taken place in recent years to become the centre of hydrocarbon transportation.

The prominence of the port of Alexandria in terms of hydrocarbons has been exacerbated by the recent discoveries in the region. The first natural gas discovery was made by Phillips Petroleum in 1969 in the depths of the Nile River, and then large companies carried out hydrocarbon exploration studies in the waters called the Egyptian Exclusive Economic Zone. The reserves extracted as a result of these discoveries are transported to land via pipelines (Balkaş, 2019: 12-14). Exploration activities and the discoveries made in the region at levels that can be exported as a result of these studies have increased Egypt's aspiration to become an international energy country. Agreements have been made with major companies for the export of hydrocarbons to European countries and initiative have been prepared. However, the variability of commercial and

economic understanding, international diplomatic ties and conflicts of interest by changing governments have led to a regional chaos.

Within the scope of Türkiye's policy produced before 2020, Egypt-Türkiye relations have been interrupted, and political relations have reached a breaking point due to the Eastern Mediterranean energy struggle. The war of succession over Libya has caused the Sisi administration to harden its stance. As it will be remembered, Egypt and Türkiye took sides in the clashes between Haftar forces, who attempted a coup on Libyan soil, and the UN-recognised Government of National Accord (GNA) (Republic of Türkiye Ministry of Foreign Affairs, 2020). Now, at least for Libya, is the most favourable time for Türkiye and Egypt to separate and move on. Libya could be a bridge rather than an obstacle in improving Ankara-Cairo relations (Parchami 2012).

At a time of heightened political and policy concerns and conflicts of interest, meetings between the officials of the two countries have become more frequent. Today, efforts to establish more rational relations continue. At this point, the energy concern that started with the Russia-Ukraine war is one of the most urgent issues awaiting urgent solutions in European countries. Europe acts with the motive of solving the energy problem in the most optimal way. In this context, there has been an effort to create alternative energy supply areas. Eastern Mediterranean energy resources are one of these alternative solutions. With the aim of creating a common denominator by ignoring political differences with the possible Russian energy crisis, Türkiye - Egypt officials are trying to develop policies that provide political and economic gains.

In reference to these developments, if we touch upon the last point brought to us by bilateral negotiations in the recent period; In early 2022, the meetings between the officials of the two countries gained frequency and the deteriorated diplomatic relations started to be re-allocated. The meetings held at the ministerial level upon the invitation of the Union of Chambers and Commodity Exchanges of Türkiye (TOBB) have created a positive atmosphere for the increase in export and import rates experienced in trade between the countries to continue in the coming years (TOBB, 2022). Again, one of the biggest problems between the two countries that has not been solved recently is that members of the Ikhwan al-Muslim are living in Türkiye. In this context, the demands of Egyptian intelligence officials for the extradition of these people in Türkiye to Egypt and the rejection of these demands by the Turkish authorities stand before us as an important argument that cannot be resolved (Esen, 2022). As it is known, the Ikhwan al-Muslim, also known as the Muslim Brotherhood, which dates back to before the Arab Spring movement, is one of the most important threats to the survival of the country in the eyes of the Egyptian government. It would not be absurd to liken this situation to the structure of terrorist organisations in other countries, which is one of the most important problems of Türkiye, and with this inference, to Türkiye's attitude towards Finland and Switzerland regarding membership in the North Atlantic Treaty Organisation (NATO).

When considering current, even if the issues waiting to be resolved between Türkiye and Egypt are seen as minor, they appear before us as a series of events that escalate the tension in terms of political arguments. There is no doubt that in the event of an agreement, there will be a result with a high gain for both countries.

4. Regional Actors in the Eastern Mediterranean Energy Struggle: The Role of Egypt and Türkiye

Countries have administrative habits from the past to the present. This understanding, which is an inherited characteristic, preserves its temperament even in the change of form. In relatively weak states, this temperament differs according to regional and global changes. Egypt's struggle for sovereignty in North Africa has been permanent from ancient times to the present day. Egyptian lands, which were governed in the status of governorship during the period of Turkish rule, have witnessed revolts many times with a sense of nationalism. With the period of Europe's colonial races, Egypt's sovereignty was further disrupted and the fuses of a new formation were

ignited with a sense of nationalism. When the recent history is examined, the erosion of Egypt's democratic structure has brought along economic, political and sociological problems. In this context, if we examine the chronological flow of events from the past to the present from the Eastern Mediterranean, it will be understood that Egypt's political manoeuvres are according to the slippery balance of power in the regional sense. Based on the regime change in Egypt, it will be easier to analyse the political planning of European countries, Israel and Russia on the region and to make inferences on this issue.

When the strategic structuring of other states other than Egypt is examined, a study was carried out to determine the maritime jurisdiction areas of the European Union (EU) countries initiated in Spain under the leadership of the University of Seville of the EU, which carried out an effective political search on the region in question. As a result of the study, the Seville Map has taken its place on the world political agenda. In the context of the scope and impact of this study, the problems between Greece and Türkiye in terms of maritime jurisdictions have deepened and the Republic of Türkiye has been left alone with the project of being confined to a small area in this map. In order to ensure the border security of Türkiye, an aggressive political attitude has been pursued against Türkiye in the Eastern Mediterranean, taking advantage of the land operations carried out on the borders of Syria and Iraq. In the face of this attitude, the Republic of Türkiye signed a mutual EEZ agreement with Libya and the Seville Map was rendered null and void (Kozanhan, 2022: 64-65).

Countries that shape world politics want to continue to be a part of the control mechanism of international trade with the strategies they have developed through the Eastern Mediterranean. On the threshold of all these struggles, Egypt's highly volatile political and military behaviour has become one of the most important variations of regional changes. In particular, Egypt has adopted an attitude parallel to the EU-orientated Eastern Mediterranean policy of Greece together with the GCASC, and has established close contacts with Russia, which has integrated into the region by increasing its influence over Syria.

If Egypt's temporally changing foreign policies are examined in terms of defence expenditures, while US-oriented defence imports were in the first place between 1980 and 2014. After the 2013 change of government, Egypt's defence imports continued in the Russian orbit against the threat of cross-border expansionism and the security of its borders. (Stockholm International Peace Research Institute [SIPRI], 2020) The main reason for this situation is that Russia, which is the most important supporter of the change of government after the military coup, provides the Sisi administration with a wide range of movement opportunities in North Africa.

Focusing at the founding purpose and objectives of the European Union, it is necessary to see trade as a result of triggering and encouraging unity and to interpret the future planning of the EU in this direction. In this respect, EU countries have attached great importance to commercial and political cooperation with North African countries in line with their own interests. The main reason for this is the desire to continue their colonial activities in these lands during the industrialisation process within the framework of international law rules from today's political perspective.

In the 1970s, the European Community countries in North Africa attempted to establish a free trade zone in order to increase Egypt's trade volume and to help Egypt gain an important momentum in foreign trade. After these attempts, as a result of Egypt's lack of production, the balance changed in favour of Egypt and the agreement did not succeed (Kurtbag, 2003). To give another example, the European - Mediterranean Partnership, also known as the Barcelona Process, started in 1995 with the uneasiness of the emergence of major problems in the future such as the flow of migrants to Europe, the supply of weapons of mass destruction and the increase in informal trade as a result of the impact of the socio-cultural backwardness of the Mediterranean countries, which are the neighbours of Europe, which have completed their development trend, in the 1990s. (Orhan, 2018) This formation, defined as the Barcelona Process, aimed to significantly increase

regional development and capital mobility by creating an integration union of European countries in the field of trade and energy on the Eastern Mediterranean in 2008.

5. Egypt and Türkiye's Arguments on Energy Transport

Starting in 1969 with Egypt's first hydrocarbon discovery and continuing with the explores by the countries in the Eastern Meditterian, the process has not been able to get out of the unresolved situation with alliances that include many variables. Many studies have been conducted and reports have been issued on the amount of energy reserves. The US Geological Survey reported that the Levant Basin has approximately 1.7 billion barrels of oil and 122 trillion cubic metres of natural gas reserves (U.S. Department of the Interior, 2010). Since the first hydrocarbon discovery, many energy companies have expanded their energy exploration activities in the region and with these developments, licensing initiatives have accelerated (Barun, 2020: 33).

As a result of positive changes in regional integration and development mobility, technological progress has been the harbinger of significant changes in the region. In this context, there are speculations about the amount of reserves in the process from the first energy discovery to the present day. Along with these speculations and the policies of large energy companies on the region, many political propaganda is being pursued in the region. As a result of these propaganda and strategic manoeuvres, political, military, economic and political unions are established between countries. In addition, the fact that countries with deterrent economic and political superiority as a power factor have allocated the Mediterranean political union and shared some projects with the public with this union has also escalated the tension in the region (Acer, 2020).

The emergence of mega projects on a regional scale has brought about large-scale effects in the international arena. The most important of these projects is undoubtedly the "EastMed Project". The project, which is characterised as a mega project, aims to transfer the Eastern Mediterranean energy resources from Greece to Europe through a pipeline. The idea of Europe, which has the largest share in the energy demand market, to obtain the highest efficiency from the region is based on a strategic alliance between the countries of the region. The most important obstacle to these steps taken towards becoming an energy exporter country in terms of the region is the declaration of EEZ in the region and the dispute over maritime jurisdiction areas. In accordance with the United Nations Convention on the Law of the Sea, the states of the region are entitled to hydrocarbon resources in the Eastern Mediterranean region based on the legal infrastructure (Yorulmaz, 2019).

Figure 1: EastMed Pipeline Route



Resource: TIMETURK, accessed from <https://www.timeturk.com/dunya/abd-nin-eastmed-den-destegini-cekmesi-atina-yi-hayal-kirikligina-ugratti/haber-1718362> on 22.11.2022)

In the projects emerging within the framework of the United Nations Convention, strategies are observed to leave Türkiye in the background. Israel sees a pipeline project through Türkiye as a logical option in order to transport its energy resources to Europe in the most appropriate way. Likewise, Egypt's energy exports to Europe using the same pipeline is seen as a safer and economic step. Political unresolvability between Greece and Türkiye, such as the Cyprus problem and the islands issue, has brought the EastMed project to the agenda with Europe's desire to reduce its dependence on Russian energy. Multinational companies and powerful extra-regional countries (Russia, USA) and; regional countries such as the GCASC, Greece, Israel and Egypt, have agreed on this economically and legally challenging project (Acer, 2020).

Nevertheless, the transformation of national interests into an argument over energy resources in the region has led the countries of the region to a deadlock. Even though we underline that Europe is working on the region in line with its economic interests, they are numerically aware that their energy dependence on Russia cannot be ended within the scope of the EastMed project. The transport of 12 billion cubic metres of gas per year to Europe meets a very small amount of the average natural gas demand of 550 billion cubic metres. This situation proves that there is no alternative project to Russia (Şahin, 2021).

Another project that will realise Egypt's goal of becoming an energy exporter is the transfer of energy resources in the region to Europe by tankers. This method involves the transport of energy as liquefied natural gas (LNG). It is the process of storing natural gas cooled to -162°C and liquefied in an atmospheric environment. LNG refers to the overseas shipment of liquefied natural gas by tankers. At the destination, it is converted back into gas at the facilities (Shell, 2020). Recently, it is one of the most widely used methods for the transportation of energy to the market in the world. In terms of Egypt, the SAGAS LNG Complex operates in Damietta, known as the port city of Egypt. The terminal, with an annual production volume of 6.75 billion cubic metres, is of great importance for energy deliveries to Europe (Energy Diary, 2021).

At the point where LNG is considered within the scope of the Eastern Mediterranean energy struggle, Türkiye's external dependence on energy is an inevitable fact. According to data from the Turkish Energy Market Regulatory Authority (EMRA), pipeline energy imports outpaced LNG imports in March 2020. Due to its geopolitical position, Türkiye is a transit point for commercial products between east and west. The rapid development of LNG technology and its integration into world energy markets has led Türkiye to increase its investments in this field (Temizer, 2022). One of the main objectives of these investments is the construction of conversion terminals within the borders of the country for the conversion of liquefied gas back into gas. The process of converting the natural gas purchased from energy exporting countries via pipeline and LNG into gas at the terminals and exporting it to the West via pipelines is a political, economic and political instrument for Türkiye.

Some of Türkiye and Egypt's political and leadership differences may have negative effects on relations, but productive discussions at the lower level are not stopped. The geographical backdrop and deep cultural and historical ties between the two countries are not more important than ideological differences. Egypt's long-term interests would bring a Turkish-Egyptian partnership even greater than Cairo's current alliance with Abu Dhabi and Riyadh (Al-Fawwaz, 2021: 358).

6. Possible Scenarios and Regional Interactions in the Egypt - Türkiye Energy Equation

It is insufficient to evaluate the energy struggle between Türkiye and Egypt in the Eastern Mediterranean solely through bilateral relations. In this region, there are numerous indirect and direct mechanisms of interests of global and regional powers that do not have a Mediterranean coastline. The complexity of the economic interests of Greece, Israel, Syria and the GCASC also complicates the mutual interests and political disputes between Egypt and Türkiye, which are on the Mediterranean coast. Moreover, factors such as the EU's external dependence on natural gas and its efforts to intervene in the region through Syria trigger a deepening in terms of economic

policies and interests. Hydrocarbon reserves lie at the heart of these conflicts of interest. For this reason, the movements of both countries are carefully monitored in the entire Mediterranean basin and third countries continue to take positions according to these moves.

Egypt, as a country linked to oil and gas production in the past, has the possibility of being connected to Israel and Jordan through two pipelines to export gas. However, it has recently become a net gas importer as a result of declining production and increasing domestic demand. However, the discovery of 845 billion cubic metres of gas reserves in the Zohr field discovered in the Mediterranean in 2015 has created a situation in Egypt's favour (Karbuz and Baccarini, 2017: 3). On the other hand, Türkiye, especially since 2010, has focused on oil and gas exploration activities to change the balance of power in its energy policy. The wells drilled by the Turkish Petroleum Corporation (TPAO) have yielded small reserves and a total of 1.5 billion profits between 2012 and 2021 (Yılmaz, 2022). In order to increase offshore drilling, four new drillships were purchased in the 2017-2022 period and economic benefits were achieved with the natural gas reserves discovered in the Black Sea. Natural gas discoveries in the Aegean and the Mediterranean caused international reactions and led to the formation of anti-Türkiye policies. These policies have led to the emergence of the Greece-GCASC-Egypt and Greece-GCASC-Israel trilateral alliances and aim to remove Türkiye, which is considered a regional power, from the Eastern Mediterranean (Karbuz and Baccarini, 2017: 4).

The policy tensions between Türkiye and Egypt are one of the important reasons for the trilateral partnerships. Türkiye's geopolitical position and its status have worried Greece in the region. While cooperating with Israel, Greece has also strengthened its relations with GCASC and Egypt. Although this situation has fuelled the controversial relations between Türkiye's neighbours in the Eastern Mediterranean, Egypt and Israel, it is acknowledged that it is difficult to build tactics without Türkiye. Therefore, relations between the two countries should be brought into a certain balance. Türkiye is an important country in the Eastern Mediterranean that cannot be excluded economically, militarily and politically. However, the disputes will not bring gains for the countries in the region, on the contrary, it will trigger the ongoing vicious circle. Therefore, one of the possible policies is for Egypt and Türkiye to cooperate with each other in energy activities (pipeline projects, energy exploration) with a win-win strategy. The mandatory resumption in 2021 of Türkiye- Egypt relations, which deteriorated in 2013, is indicative of this phenomenon. This approach means the distribution of new policy cards in the Eastern Mediterranean in the next decade. Positive developments in energy policies can diversify mutual relations by increasing bilateral and multiple trade (Kalyoncuoğlu, 2022: 24-25).

From a security perspective, it is also necessary to look at the sphere of influence of Egypt and Türkiye. In addressing the persistent terrorist threat affecting the Middle East and North Africa region, Türkiye and Egypt can utilise their positions to create a regional security umbrella. A coherent counter- terrorism strategy involving the cooperation of the military, intelligence, law enforcement and diplomatic sectors can benefit the region and help restore stability through synchronised collective action (Jones, 2014).

7. Conclusion

This study has made a qualitative comparative analysis of the energy struggle between Egypt and Türkiye. Additionally, it delves into the influence of other regional actors and global powers. Moreover, the existing studies on these two countries are deemed insufficient, and disregarding international politics and regional political developments may yield misleading results. Especially the effects of the war between Russia and Ukraine show that the solution of energy problems in European countries may take a long period of time.

In the current situation, the importance of energy supply and transport on a regional basis should be emphasised. Türkiye's being a strong stakeholder in the regional and international context will have stronger economic and political effects in the context of energy exports with the

Türkish Stream projects. In this process, Türkiye should find regional and international stakeholders by applying a solution partnership and win-win policy. However, the agreements made by regional states with extra-regional actors increase Türkiye's obligations.

The declaration of the EEZ, based on the United Nations infrastructure, provides Türkiye with access to rich resources and enables the transfer of energy resources of other countries in the region. The disruptions in the Nord Stream projects increase the importance of Türkiye as a transit point and ensure the smooth transport of energy resources from other regions and the Eastern Mediterranean to Europe. In this process, Türkiye's political reflexes and efforts to minimise conflicts of interest will contribute to shaping the complex solution environment in the region. Commercial agreements with regional actors such as Israel, Syria and Libya will facilitate the transfer of energy flow to markets through pipelines and LNG transport. Thanks to these developments, the international influence of the Ceyhan port will increase and Türkiye will become a stronger energy-based country.

However, the delays in the resolution of the Egyptian-Turkish problems and the conflicts of interest arising from the political expectations of the governments of the two countries have created a tense web of relations. This situation appears as an important unresolved problem in the region. Therefore, in line with international politics and national interests, Türkiye should take steps to resolve the deadlock with Greece through moderate political manoeuvres. Such solution-oriented policies will contribute to Türkiye's gaining a positive reputation in the international arena. Creating a basis for an agreement where the interests of all riparian states are taken into consideration will be possible through solution-oriented political interventions of Türkiye and Greece.

Considering the possible scenarios from another perspective, it has been observed that an agreement ground has been formed with the countries of the region, the EU and the USA for the safe extraction and export of the Eastern Mediterranean hydrocarbon reserves and that Türkiye may be excluded based on this agreement. Such exclusion may lead to aggressive and self-interested search for solutions. Therefore, it is important that the agreements and projects are inclusive of the entire region. Türkiye's political steps with the temperament of a pioneering state and eliminating conflicts of interest will pave the way for economic, political and political gains.

In conclusion, the energy struggle in the Eastern Mediterranean is complex and is not limited to bilateral relations between Egypt and Türkiye. Therefore, it is important to adopt a holistic approach in the regional and international context. Türkiye's strong position in energy policies and solution-oriented policies will contribute to regional energy security and make Türkiye an important actor in the region. At this point, acting on the basis of co-operation and considering the interests of all countries in the region seem critical for ensuring regional stability and prosperity.

References

- Acer, Y. (2020). Doğu Akdeniz'de Yunanistan-Mısır Deniz Sınırı Antlaşması ve Türkiye. *SETA Perspektif*, 293, 1-5.
- Al-Fawwaz, A. (2021). Egypt-Turkey Relations Towards Libya: Political and Economic Dimensions. *Journal of Liberty and International Affairs*, 7(3), 356-372.
- Balkaş, Ö. (2019). Doğu Akdeniz'de Doğalgaz Keşifleri, Pazarlama Senaryoları, Enerji Güvenliği ve Jeopolitika. *TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası*, 12-14.
- Barun, İ. K. (2020). Doğu Akdeniz Enerji Mücadelesi Kapsamında Türkiye'nin Stratejik Yapılanması. Graduate Thesis, Kırıkkale University Social Sciences Institute, Kırıkkale.
- Bayraç, N. (2010). Küresel Enerji Politikaları ve Türkiye: Petrol ve Doğalgaz Kaynakları Açısından Bir Karşılaştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 115-142.

- Can, F. (2022). Doğu Akdeniz'de Ne Kadar Doğal Gaz Rezervi Var?. Euronews, Access Address: <https://tr.euronews.com/2019/12/31/dogu-akdeniz-ne-kadar-dogal-gaz-rezervi-var-en-buyuk-payi-hangi-ulkeler-alacak>
- Enerji Atlası. (2023). Ülkelere Göre Dünya Doğalgaz Rezervi. Access Address: <https://www.enerjiatlas.com/rezerv/dunya-dogalgaz-rezervi.html>
- Enerji Günlüğü. (2023). Eni Mısır'daki LNG Tesisinde Yeniden Üretime Başladı. Access Address: <https://www.enerjigunlugu.net/eni-misirdaki-ling-tesisinde-yeniden-uretime-basladi-41561h.htm#:~:text=M%C4%B1s%C4%B1r'%C4%B1n%20devasa%20do%C4%9Fal%20gaz,ilk%20kargonun%20yola%20%C3%A7%C4%B1kt%C4%B1%C4%9F%C4%B1n%C4%B1%20a%C3%A7%C4%B1klad%C4%B1>
- Esen, M. E. (2022). Türkiye-Mısır Müzakereleri Ne Aşamada?. Access Address: <https://www.institu.de.org/opinion/turkiye-misir-muzakereleri-ne-asamada>
- Kalyoncuoğlu, S. (2022). Enerji güvenliği bağlamında Doğu Akdeniz'deki gelişmeler: Türkiye-Mısır ilişkileri. *Türkiye Politik Çalışmalar Dergisi*, 2(1), 19-29.
- Karbuş, S. and Baccarini, L. (2017). East Mediterranean Gas: Regional Cooperation or Source of Tensions?. *Notes Internacionals CIDOB*, 173, 1-6.
- Kazancı, B. A. (2015). Son Dönemlerde Değişen Enerji Politikalarının Türkiye'ye Yansımaları. Graduate Thesis, Kırıkkale University Social Sciences Institute, Kırıkkale
- Kozanhan, M. K. (2022). Enerji Politikaları ve Güvenlik Bağlamında Doğu Akdeniz. *Anadolu Strateji Dergisi*, 3(2), 55-75.
- Kökyay, F. (2021). Enerji Güvenliği Ekseninde Doğu Akdeniz Gaz Formu. *Ekonomi Politika & Finans Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 216-239.
- Kurtbağ, Ö. (2003). Avrupa-Akdeniz Ortaklığı: Barcelona Süreci. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 3, 73-92.
- Orhan, D. D. (2018). Avrupa Birliği'nin Güney Akdeniz Politikasında Güvenlik - Demokrasi İkilemi: Arap Baharı Sonrası Kurumsal Girişimler. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(24), 44-68.
- Parchami, A. (2012). The 'Arab Spring': The view from Tehran. *Contemporary Politics*, 18(1), 35-52. <https://doi.org/10.1080/13569775.2012.651272>
- Shell. (2020). Sıvılaştırılmış Doğal Gaz LNG. Access Address: <https://www.shell.com.tr/kurumsal-musteriler/shell-ling/liquefied-natural-gas-ling.html>
- SIPRI (2020). Trends in International Arms Transfers. SIPRI Fact Sheet, Access Address: https://www.sipri.org/sites/default/files/2020-03/fs_2003_at_2019.pdf
- Şahin, İ. (2021). Doğu Akdeniz Krizinde Bölgesel Aktörler ve Beklentiler. *International Conference on Empirical Economics And Sciences*, 106-113.
- Tanchum, M. (2021). The Geopolitics of the Eastern Mediterranean Crisis: A Regional System Perspective on the Mediterranean's New Great Game In M. Tanchum (Ed.), *Eastern RMediterranean in Uncharted Waters: Perspectives on Emerging Geopolitical Rivalries* (pp. 7-17). Ankara: Konrad-Adenauer-Stiftung Association Türkiye Representative.
- Tamçelik, S. and Kurt, E. (2015). Değişen Doğu Akdeniz Denklemine Mısır'ın Hidrokarbon Politikası ve Türkiye'ye Yansımaları. 1. *Uluslararası Avrasya Enerji Sorunları Sempozyumu*, 445-462.
- Temizer, M. (2022). Türkiye Kaynak Çeşitlendirmesiyle Doğal Gaz Tedarikinde İstikrarı Hedefliyor. Anadolu Ajansı, Access Address: <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/turkiye-kaynak-cesitlendirmesiyle-dogal-gaz-tedarikinde-istikrari-hedefliyor/2473724>

- Türkiye Republics Ministry of Foreign Affairs. (2022). Türkiye-Mısır Siyasi İlişkileri. Access Address: https://www.mfa.gov.tr/turkiye-misir_siyasi-iliskileri-.tr.mfa
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği. (2023). Mısır Ticaret Odaları Federasyonu Heyeti ile Ticaret Bakanlığı Ziyareti. TOBB, Access Address: <https://www.tobb.org.tr/Sayfalar/Detay.php?rid=27299&lst=MansetListesi>
- U.S. Department of the Interior. (2022). Assessment of Undiscovered Oil and Gas Resources of the Levant Basin Province, Eastern Mediterranean. Access Address: <https://pubs.usgs.gov/fs/2010/3014/>
- Yılmaz, Ö. (2023). 150 Kuyuyla Meydan Okuma. Milliyet, Access Address: <https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/150-kuyuyla-meydan-okuma-6753208>
- Yorulmaz, R. (2019). Sıcak gündem: Doğu Akdeniz. *Ortadoğu Analiz Uluslararası Siyaset Dergisi*, 10(88), 80-83.



DESTİNASYON PAZARLAMASI KAPSAMINDA ALGILANAN HİZMET KALİTESİNİN TEKRAR SATIN ALMA NİYETİNE ETKİSİNDE MARKA AŞKININ ROLÜ

Şerife SALMAN¹, İlknur AYAR²

Öz

Bu çalışmanın temel amacı yerli turistlerin otel işletmelerine yönelik algılanan hizmet kalitesinin tekrar satın alma niyeti arasındaki teorik ilişkiyi araştırmak ve bu ilişkide marka aşkının rolünü ampirik olarak test etmektir. Araştırmanın birincil verileri anket yöntemi ile elde edilmiştir. Anket Türkiye’de Akdeniz Bölgesindeki otellerde daha önce konaklamış olan otel müşterilerine uygulanmıştır. Toplamda 389 anket veri analizi için kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ile tüm yapıların güvenilirliği ve geçerliliği incelenmiş ve araştırma modelini test etmek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucunda teorik model desteklenmiştir. Hizmet kalitesinin tekrar satın alma niyeti ile ve marka aşkı ile ilişkisi istatistiksel olarak anlamlıdır. Hizmet kalitesinin tekrar satın alma niyeti ile olan ilişkisinde marka aşkı değişkeni modele girdiğinde satın alma niyeti üzerindeki etkisi düşmektedir. Bu durum marka aşkının bu ilişkide kısmi aracılık rolünü açıklar. Bu araştırma bulguları, önemli bir pazarlama konusu olan marka aşkının bu ilişkilerle henüz çalışılmamış olan destinasyon pazarlaması alanında alanyazına katkıda bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Hizmet Kalitesi, Hizmet Pazarlaması, Marka Aşkı, Tekrar Satın Alma Niyeti,
JEL Sınıflandırması: L83, M31, M39, Z33

THE ROLE OF BRAND LOVE IN THE EFFECT OF PERCEIVED SERVICE QUALITY ON REPURCHASE INTENTION IN DESTINATION MARKETING

Abstract

The main purpose of this study is to investigate the theoretical relationship between tourists' destination perceived service quality and repurchase intention and to empirically test the role of brand love in this relationship. The primary data of the study were obtained through a questionnaire survey. The research questionnaire was administered to hotel customers who had previously stayed in hotels in the Mediterranean Region in Turkey. 389 qualified questionnaires were used for data analysis. A structural modeling approach was used to test the proposed research model after the reliability and validity of all constructs were examined using confirmatory factor analysis (CFA). As a result of the research, the theoretical model was supported. The relationship between service quality and repurchase intention and brand love is statistically significant. When brand love variable enters the model in the relationship between service quality and repurchase intention, its effect on repurchase intention decreases. This explains the partial mediating role of brand love in this relationship. These research findings contribute to the literature in the field of destination marketing, where brand love, which is an important marketing issue, has not yet been studied with these relationships.

Keywords: Brand Love, Repurchase Intention, Service Marketing, Service Quality,
JEL Classification: L83, M31, M39, Z33

¹ Öğr. Gör., Çankırı Karatekin Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, serifesalman@karatekin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3979-1925

² Dr. Öğr. Üyesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, ilknurkilic@karatekin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6870-5571

1. Giriş

Türkiye’de turizm ekonomiye olumlu etki yapan ve giderek önem kazanan bir sektördür. TÜİK verilerine göre 2023 yılının ikinci çeyreğinde yurt içinde ikamet eden turistlerin seyahat sayısı bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %41 artmıştır. 16 milyon 84 bin seyahat kaydı gerçekleşmiştir. Yerli turistlerin yurt içinde yaptıkları seyahat harcamaları 2023 yılının ikinci çeyreğinde önceki yıla göre %142,5 artarken, seyahat başına yapılan ortalama harcama ise 2 bin 971 TL olmuştur. Yurtiçi seyahat harcamalarında en fazla pay yeme içme harcamalarına aittir (%32,9), bunu ulaştırma harcamaları (%26,4) ve konaklama harcamaları (%14,4) takip etmektedir (TÜİK, 2023).

Türkiye iç turizm hareketliliği açısından değerlendirildiğinde iç turizm potansiyelinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Nüfus itibarıyla da Türkiye oldukça büyük bir iç turizm pazarına sahiptir. Turizm işletmelerinin yabancı turistler gibi yerli turistlerin de tatillerini yapabilmeleri için çekicilik yaratmaları iç turizm açısından önem arz etmektedir (Güzel, 2011). Destinasyonların yerli turisti çekmek için onların zihninde güçlü bir imaj yaratacak ve iyi bir izlenim bırakacak faaliyetlerde bulunmaları gerekmektedir (Cinnioğlu ve Gündoğdu, 2023). Tüketici zihninde güçlü imaj yaratacak unsurlardan biri kalitedir (Yalman, 2023). Kalite çoğu zaman tüketici memnuniyeti için en önemli faktörlerden biridir (Kılıçlı, 2023). Hizmet kalitesi ise hizmet ve performansı sağlayarak turistlerin tekrar ziyaret niyetlerini artıran unsurlardandır. Algılanan hizmet kalitesi, Parasuraman vd., (1988) tarafından alınacak hizmete ilişkin müşteri beklentileri ile alınan gerçek hizmete ilişkin algıları arasındaki fark olarak tanımlanmaktadır. Parasuraman vd. (1988) hizmet kalitesini ölçmek için müşteri odaklı metriklerin kullanıldığını belirtmektedir. Bu bağlamda hizmet kalitesinin 5 ana bileşeni vardır: bunlar, güvenilirlik, yanıt verebilirlik, güvence, empati ve fiziksel görünümdür. Daha önce yapılan bir dizi çalışma, hizmet kalitesinin tekrar satın alma niyetinin önemli bir açıklayıcısı olduğunu göstermektedir (Boshoff ve Gray, 2004; Srivastava ve Sharma, 2013; Çabuk vd., 2013; İnan vd., 2016; Çavuşgil vd., 2021). Yapılan daha önceki araştırmalar algılanan hizmet kalitesinin marka aşkı ile (Yang, 2010; Polat ve Çetinsöz, 2021), marka aşkının tekrar satın alma niyeti ile (Aureliano-Silva vd., 2022; İsmail, 2022) ilişkisini göstermektedir. Bu ilişki ile birlikte araştırmaya marka aşkı dahil edilmiştir. Duyguların müşterilerin karar verme süreçlerinde rol oynaması nedeniyle marka aşkı önemli bir pazarlama konusu haline gelmiştir (Ahuvia vd., 2014). Marka aşkı bir tüketicinin bir markaya olan tutkulu, duygusal bağlılığı ile ilgilidir. Markaya aşk boyutunda sevgi duygusu taşıyan tüketici yeniden satın alma niyetine sahip olmaktadır. Bunun yanında olumsuz marka bilgisine karşı direnç göstermektedir. Ayrıca tüketiciler marka aşkı ile bağlı oldukları markaları kaliteli olarak algılamaktadırlar (Batra vd., 2012).

Bu araştırmada iç turizm açısından ilk olarak, yerli turistlerin konaklama hizmetine yönelik algılanan hizmet kalitesinin, yeniden satın alma niyetleri üzerindeki etkisi araştırılarak, marka aşkının dahil edilmesi ile oluşturulacak model test edilmiştir. Bu araştırmanın amacı, Türkiye’deki yerli turistlerin konaklama hizmeti kalitesi algıları ile tekrar satın alma niyetleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Çalışma algılanan hizmet kalitesi ile tekrar satın alma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koyarken, marka aşkının rolünü inceleyen bir model test etmeyi amaçlamaktadır. Daha önceki araştırmalar tüketicilerin tekrar satın alma niyetinin bir belirleyicisi olarak hizmet kalitesinin önemini vurgulamaktadır. Konaklama sektöründe hizmet kalitesi ile tekrar ziyaret niyeti ve tekrar satın alma niyeti ilişkisi araştırmalarda ortaya konulmuştur. Bu araştırma, tekrar satın alma niyeti ile hizmet kalitesi ilişkisini ortaya koyarken, yeni bir değişken olarak marka aşkının rolünü test edecektir. Konaklama işletmelerinin turistlerin tekrar satın alma niyetlerini tahmin edebilmeleri için ek faktörlerin bilinmesine ihtiyaç vardır. Marka aşkı bu araştırma sonuçlarını daha önceki araştırmalardan farklı kılmaktadır. Marka aşkının satın alma niyetine etkisi önce çalışmalarda araştırılırken (Aureliano-Silva vd., 2022; İsmail, 2022) konaklama sektöründe araştırma boşluğu vardır.

Bu çalışmada cevap aranacak araştırma problemleri aşağıdaki gibidir:

1: Algılanan hizmet kalitesinin tekrar satın alma niyetine etkisi var mıdır?

2: Marka aşkının algılanan hizmet kalitesi ve tekrar satın alma niyeti arasındaki ilişkide rolü nedir?

Bu çalışmada ilk olarak bu araştırmanın kavramsal modeli vurgulanarak literatür özeti verilmiştir. Daha sonra araştırma metodolojisi ele alınmıştır. Son olarak tartışma, sonuç ve öneriler ile araştırma tamamlanmaktadır.

2. Literatür Özeti

2.1. Satın alma niyeti

Satın alma niyeti gerçek satın alma davranışı tahmin etmek için kullanılan ve pazarlama literatüründe önemli yeri olan bir kavramdır (Morrison, 1979). Tüketici satın alma niyeti, tüketici satın alma davranışının bir tür somut örneğidir. Satın alma niyeti genellikle tüketicileri ürün ve hizmetleri fiilen satın almaya teşvik etmek için bir ön koşul olarak tanımlanmaktadır (Zhuang vd., 2021). Pazarlama literatüründe birçok çalışma tüketicilerin gerçek davranışlarını tahmin etmek için satın alma niyetini araştırmaktadır (Park vd., 2007; Peña-García vd., 2020; Dash vd., 2021; Liao vd., 2022). Turizm bağlamında satın alma niyetini etkileyen faktörleri araştıran birçok çalışma bulunmaktadır (Yazgan-Pektas ve Hassan, 2020; Palazzo vd., 2021; Alsoud vd., 2023). Tekrar satın alma niyeti ise tüketicilerin aynı ürün veya hizmeti tekrar tekrar satın alma olasılığı olarak tanımlanmaktadır (Quan vd., 2020). Tüketicilerin tekrar satın alması, pazarlamanın başarısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Müşteri sadakatinin önemli bir göstergesidir (Uslu ve Huseynli, 2018). Aynı zamanda tekrar satın alma niyetine ilişkin araştırmalar, potansiyel geliri tahmin edebildiği için de önemlidir (Laparojkit ve Suttipun, 2022). Satın alma niyeti, kişilik özellikleri, tüketici ilgilenimi, marka değeri, memnuniyet-tatmin, işletme ile iletişim ve ürün ve hizmet kalitesi gibi pek çok faktörden etkilenmektedir. Bu çalışmada algılanan hizmet kalitesi ve marka aşkı kavramları tatil satın alma niyetini etkileyen faktörler olarak araştırılmaktadır.

2.2. Algılanan Hizmet Kalitesi

Kalite kavramı özellikle hizmetlerle ilgili olarak çok tartışılan bir kavramdır. Crosby, kaliteyi spesifikasyonlara uygunluk olarak tanımlamıştır (Crosby, 1979). Deming kaliteyi müşterinin ihtiyaç ve beklentilerine uygunluk olarak tanımlamaktadır (Deming, 1986). Juran, müşteri ihtiyaç ve beklentilerine uygunluğun yanı sıra spesifikasyonlara uygunluğu da kalite tanımına aktarmıştır (Juran ve Gryna, 1988). Hizmet kalitesi ise hizmetlerin sunulmasında müşterinin talep ve beklentilerine uyum olarak tanımlanırken, tüketici beklentileri ve hizmet sağlayıcıların sunduğu hizmet düzeyi ile ölçülmektedir (Serhan ve Serhan, 2019). Bir müşterinin bir hizmet deneyiminde memnuniyeti hem nihai durum hem de süreç yargılarını içerir. Hizmet kalitesi bu hizmet deneyimlerine maruz kalmanın yarattığı duygusal zihin durumlarını yansıtır (Kim vd., 2013). Parasuraman, Zeithaml ve Berry (1988)'ye göre algılanan hizmet kalitesi, müşterinin söz konusu hizmetten beklentileri ile aldıkları gerçek hizmete ilişkin algıladıkları arasındaki farktır. Bu tanım kapsamında araştırmacılar tarafından geniş çapta kabul görmüş ve hizmet pazarlaması literatüründe popülerlik kazanmış olan SERVQUAL ölçeğini geliştirmişlerdir. Ölçek, güvenilirlik, güvence, yanıt verebilirlik, empati ve fiziksel görünüm olarak ifade edilen beş kalite boyutunu içermektedir. Ölçeğin yaygın kullanımıyla birlikte eleştiriler de vardır. Cronin ve Taylor (1992) beklenti puanlarının zamanla değişebileceğini ve ölçeğin bu değişen beklentileri ölçmekte başarılı olmadığını belirtmiştir. Bu yaklaşımla SERVPERF modeli ortaya atılmıştır. Model sadece performans yaklaşımını desteklenmektedir. SERVPERF ölçülmesi gereken madde sayısını azalttığından dolayı uygulamada daha pratiktir. Otel kalitesinin değerlendirilmesinde konaklama endüstrisinin kendine has doğasını yansıtan özelliklerin ölçülmesi gereklidir (Su vd., 2016). Bu çalışmada SERVQUAL'e dayanan otel kalitesinin değerlendirilmesi amacıyla özel olarak tasarlanan Getty ve Getty (2003)'ün konaklama kalitesi endeksi (LQI)'ne dayanan Su vd., (2016) tarafından geliştirilmiş ölçek kullanılmıştır.

Satınalma niyeti satın alma davranışının önemli yordayıcısıdır. Bu nedenle özellikle hizmet sektöründe işletmeler müşterilerin satın alma niyetlerine büyük ilgi duymaktadır. Araştırmalar,

müşterilerin hizmet deneyimlerinin kalitesine bağlı olarak satın alma niyeti geliştirdiklerini göstermektedir (Sánchez Pérez vd., 2007; Carrillat vd., 2009; Choudhury, 2013; Radić vd., 2019). Korkmaz vd., (2015) havayolları iç hatlarda algılanan hizmet kalitesinin tekrar satın alma davranışına önemli bir etkisinin olduğunu keşfetmiştir. Sarıgül ve Ayyıldız (2022) hizmet kalitesinin hem müşteri tatmini hem de tekrar ziyaret etme niyeti üzerinde doğrudan etkisi olduğunu vurgulamışlardır. Polat (2021) araştırmasında yüksek hizmet kalitesi algısına sahip ziyaretçilerin tekrar ziyaret etme niyetinin de bu doğrultuda yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Bu çalışmada algılanan hizmet kalitesinin tekrar satın alma niyeti ile ilişkisini açıklamak üzere aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

H1: Algılanan hizmet kalitesi tekrar satın alma niyeti üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

2.3. Marka Aşkı

Müşteri ile marka arasındaki güçlü ilişki için tatmin artık yeterli bir kavram değildir (Palusuk vd., 2019). Marka ile tüketici arasındaki güçlü bağın oluşması için tüketicilerin markaya karşı hissettiği derin takdir ve sadakati ifade eden kavramın açıklanmasına gereksinim duyulmaktadır. Fournier (1998) çalışmasında güçlü marka ilişkilerinin temelinde kişiler arası alandaki sevgi kavramına benzeyen zengin bir duygunun yattığına vurgu yapmaktadır. Markaya duyulan bu sevginin etkisi basit marka tercihi kavramlarının ima ettiğinden çok daha büyüktür. Bu zengin duygu marka aşkı olarak literatürde yer almaktadır. Marka aşkı, bir tüketicinin belirli bir markaya duyduğu tutkulu duygusal bağlılığın derecesi olarak tanımlanmaktadır (Carroll ve Ahuvia, 2006). Marka aşkına sahip tüketiciler markayı kullanmadıklarında eksiklik hissederken, bazılarında bu duygu saplantılı tutkulara kadar gitmektedir (Fournier, 1998). Langner vd., (2015) marka aşkı ile kişilerarası aşkın duygusal doğalarında farklılıklar olduğunu bu nedenle araştırmacıların kişilerarası sevgi teorilerini marka aşkı araştırmalarına doğrudan aktarırken dikkatli olmaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Yazarlar marka aşkının kişiler arası aşka kıyasla ürün kalitesi gibi rasyonel faydalar tarafından etkileneceğini vurgulamışlardır. Yüksek duygusallığa rağmen marka aşkı yine de bir tür mübadele ilişkisinin mevcudiyetini yok sayamaz. Markaya karşı hissedilen aşk duygusu birçok nedenden kaynaklanmaktadır. Marka aşkı ürünün veya hizmetin özelliklerinden etkilebilirken, ürün veya hizmetin algılanan kalitesinin etkisi de söz konusudur. Tüketicinin bir markaya güvenebileceğine dair inancı da o markaya aşk duymasına sebep olmaktadır. Batra vd. (2012) araştırmalarında, yüksek sevgi duyulan markalara göre düşük sevgi duyulan markalarda, markalara yönelik yüksek kalite algısının etkisini daha yüksek bulmuşlardır. Araştırmacılar bunun teorik olarak anlamlı olduğunu vurgulamışlardır. Çünkü yüksek sevgi duyulan markalar için, marka sevgisinin marka kişilik entegrasyonu ve olumlu duygusal bağ gibi yönleri nispeten daha fazla etkiye sahip olmalıdır.

Ancak Albert ve Merunka (2013) ise farklı bir etkiden bahsetmektedirler. Araştırmacılar marka güveninin marka aşkını etkilediğinden dolayı ürün kalitesinin burada bir sorun olduğuna işaret etmektedirler. Müşteri ihtiyaçlarının karşılanması, hizmet kalitesi ve satış sonrası hizmet gibi kalite kavramlarının markaya duyulan güveni etkileyeceği dolayısıyla marka aşkını da etkileyeceğini vurgulamışlardır. Ancak marka aşkı yalnızca marka özelliklerinden ya da tüketici özelliklerinden değil, tüketici marka ilişkilerinden de kaynaklanmaktadır (Albert ve Merunka, 2013). Buradan hizmet kalitesi ile marka aşkı ilişkisinin tekrar satın alma niyeti ile olan bağlantısına çıkarım yapılabilir. Rather ve Camilleri (2019) araştırmalarında ağırlama işletmelerinin yüksek hizmet kalitesi sunmasını, tüketici-marka özdeşleşmesi ve katılımının önemli öncülü olarak bulmuşlardır. Markaya duyulan aşk marka ile uzun vadeli ilişkinin sürdürülmesini sağlamaktadır. Marka duyulan aşk ile tüketiciler yüksek fiyat seviyelerinde de olsa markadan satın almaya devam ederler. Böylelikle marka sadakati üzerindeki etkisinden bahsedilir (Batra vd., 2012; Albert ve Merunka, 2013).

Marka aşkı duygusu yüksek tüketiciler sevdikleri ürün ve hizmetleri tekrar satın alma yoluna giderken aynı zamanda başkaları ile paylaşma, tavsiye etme eğilimi gösterecektir (Albert ve Merunka, 2013). Bu nedenle marka aşkı tekrar satın alma eğilimi ile kendini gösteren ağızdan ağıza iletişim ile de tam olarak bağlantılıdır. Yüksek düzeyde pozitif ağızdan ağıza iletişim marka aşkı ile

ilişkilendirilmelidir. Çünkü tüketiciler sevdikleri, kendi kimliklerini açığa çıkarttığını düşündükleri ürün hakkında konuşma eğilimindedirler (Batra vd., 2012; Karjaluooto vd., 2016). Tüm bunların yanında Wallace vd., (2014) markaya karşı sevgi duygusu yüksek olan tüketicilerin marka hakkındaki olumsuzluklara karşı daha ılımlı olduklarını, markanın çıkaracağı yeni ürünleri denemeye daha yatkın olduklarını ifade etmişlerdir. Marka aşkı önemli bir pazarlama konusudur. Sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak için işletmelerin marka sadakati oluşturarak uzun vadeli müşteri ilişkileri geliştirmesi pazarlamanın ana teması haline gelmiştir. Bu nedenle bu konuda yapılmış oldukça çalışma mevcuttur (Albert vd., 2008; Ahuvia vd., 2009; Ahuvia vd., 2014). Marka aşkını ölçmek üzere araştırmalarda boyutları ve uzunlukları bakımından farklılık gösteren çeşitli ölçekler kullanılmaktadır. Bu araştırma Carroll ve Ahuvia (2006) tarafından uygulanmış tek boyutlu yapıdan uyarlanmıştır. Diğer ölçeklerin çoğunluğu farklı boyutları araştıran çok boyutlu yapılardır (Batra vd., 2012; Albert ve Merunka, 2013; Bagozzi vd., 2017).

Bu bilgilere dayanılarak aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

H2: Algılanan hizmet kalitesi marka aşkı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

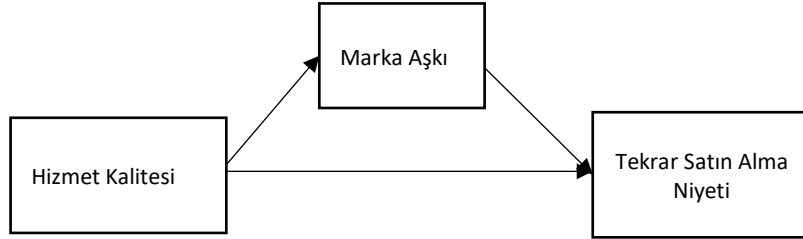
H3: Marka aşkı tekrar satın alma niyeti üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H4: Algılanan hizmet kalitesinin tekrar satın alma niyeti üzerindeki etkisinde marka aşkının aracılık rolü vardır.

3. Yöntem

Bu araştırmada, literatür özetinde incelenen araştırma değişkenlerini analiz etmek için bir model geliştirilmiştir. Şekil 1, araştırma değişkenlerini gösteren kavramsal çerçevenin bir sunumunu veren araştırma modelini göstermektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3.1. Ölçüm Aracı

Tüm yapılar, önceki çalışmalardan uyarlanan ölçekler kullanılarak ölçülmüştür. Tekrar satın alma niyeti değişkenleri Lee vd. (2000), marka aşkı değişkenleri Carroll ve Ahuvia (2006), algılanan hizmet kalitesi değişkenleri Su vd., (2016) tarafından geliştirilmiş ölçeklerden türetilmiştir. Yanıtlar, 1 ("kesinlikle katılmıyorum") ile 5 ("kesinlikle katılıyorum") şeklinde beşli Likert ölçeğinde kategorize edilmiştir. Tüm anket maddeleri, kabul edilen çeviri ve geri çeviri teknikleri kullanılarak İngilizce 'den Türkçe' ye çevrilmiştir. Araştırma için etik kurul izni, Çankırı Karatekin Üniversitesi Etik Kurulu'nun 18.01.2023 tarihli 30 sayılı toplantı kararıyla alınmıştır. Bu çalışmada veriler, Şubat-Mayıs 2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Çalışma etik kurallara dikkat ederek hazırlanmıştır.

3.2. Veri Toplama

Bu araştırmada birincil verilerin elde edilmesi için anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma anketi Türkiye'de Akdeniz Bölgesi otellerinde daha önce konaklamış olan otel müşterilerine online olarak uygulanmıştır. Ayrıca anketin başında 'daha önce Akdeniz Bölgesi otellerinde konakladınız mı?' tarama sorusu sorulmuştur. 'Evet' yanıtı veren uygun katılımcılar devam edebilmiştir. Akdeniz Bölgesinde konakladıkları ve duygusal bağ kurdukları-etkilendikleri otele göre anketi yanıtlamaları istenmiştir. Nihai veri seti 389 geçerli yanıtta oluşmaktadır. Sekaran ve Bougie (2016)'nın

çalışmasında verilen nüfus için örnek hesaplama tablosunu kullanarak 384 örnek 1 milyon veya daha fazla nüfusu doğru bir şekilde yansıtabilir. Araştırmanın örneklem sayısı örneklem tablosuna ve yapısal eşitlik modellemesi için yeterli örnek büyüklüğüne uygundur.

3.3. Veri Analizi

Veriler bilgisayar ortamında, istatistik paket programları (SPSS ve AMOS) kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma değişkenleri arasındaki yapısal model Amos paket programı ile test edilmiştir. İlk olarak, tüm yapıların güvenilirliği ve geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılarak incelenmiştir. Daha sonra önerilen araştırma modelini test etmek için bir yapısal modelleme yaklaşımı kullanılmıştır.

4. Bulgular

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların demografik profilleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Tanımlayıcı Bilgiler

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	263	67,6
	Erkek	126	32,4
Medeni Durum	Evli	161	41,4
	Bekar	228	58,6
Eğitim Durumu	İlköğretim	4	1,0
	Lise	12	3,1
	Önlisans	25	6,4
	Lisans	158	40,6
Yaş	Lisansüstü	190	48,8
	25 ve altı	121	31,1
	26-54	256	65,8
	55 üstü	12	3,1
Gelir Durumu	0-5000	87	22,4
	5001-10.000	67	17,2
	10.001-20.000	140	36,0
	20.001-30.000	68	17,5
	30.001 ve üstü	27	6,9
Otel markasını tercih etmede ön önemli unsur	Fiyatı	100	25,7
	Hizmet Kalitesi	213	54,8
	Marka İmajı	20	5,1
	Prestij sağlaması	7	1,8
	Reklam	3	,8
	Sosyal medya paylaşımları	2	,5
	Sosyal Sorumluluğu	3	,8
	Ulaşılabilirliği	5	1,3
	Yeri (konumu)	36	9,3

389 katılımcının 67,6'sı kadın ve %32,4'ü erkektir. Araştırmaya katılanların yarısından fazlasını (58,6) bekar katılımcılar oluştururken, katılımcıların neredeyse yarısı lisansüstü eğitime sahiptir (48,8). 65,8 oran ile katılımcıların büyük çoğunluğu 26-54 yaş aralığındadır.

Katılımcılara tatillerini geçirmek amacıyla tercih ettikleri otel için en önemli unsur sorulduğunda, %54,8 ile yarısından fazlasının hizmet kalitesi cevabı verilmiştir. Hizmet kalitesini takip eden unsur %25,7 ile fiyat olurken; reklam, sosyal medya paylaşımları ve sosyal sorumluluk unsurları en düşük orana sahip olanlardır.

4.2. Ölçüm Modeli

Analizler yapılmadan önce madde dağılımı kontrol edilmiştir.

Tablo 2: Faktör Yükleri

Değişkenler	Madde	Faktör Yüğü
NYT (Ort: 3,862 Ss:0,804)	NYT1	0,650
	NYT2	0,901
	NYT3	0,801
	MA1	0,793
MA (Ort: 3,751 Ss: 0,811)	MA2	0,869
	MA3	0,847
	MA5	0,858
	MA6	0,878
	MA7	0,643
	HK1	0,601
HK (Ort: 4,063 Ss: 0,673)	HK2	0,756
	HK3	0,840
	HK4	0,863
	HK5	0,790

Notlar: NYT, tekrar satın alma niyeti; MA, marka aşkı; HK, hizmet kalitesi.

Sonuçlar, tüm maddelerin mutlak çarpıklık ve basıklık değerleri ± 2.0 arasında bir değer taşımaktadır. Birçok durumda ± 2.0 arasındaki bir değer normal dağılım için kabul edilebilir (George ve Mallery, 2012). Araştırmada kullanılan ölçekler önceki araştırmalarda geçerlik güvenilirliği sınındığı için bu çalışmada geçerlilik için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Standartlaştırılmış değerlerin analizine göre gizil değişkenlerin faktör yüklerinin 0.601 ile 0.901 arasında değiştiği sonucuna (Marka aşkı madde 4, madde 8 ve madde 9'a ait faktör yükü 0.6'dan düşük olduğu için analizden çıkarılmıştır. Böylelikle marka aşkı 6 madde üzerinden analize devam edilmiştir.) ulaşılmıştır (Tablo 2).

Tablo 3: Ölçüm Modelinin Değerlendirmesine İlişkin Sonuçlar

Değişkenler	CR	AVE	Cronbach's alpha	Yapı yüklemeleri
NYT	0,924	0,670	,848	0,650-0,901
MA	0,831	0,625	,919	0,643-0,878
HK	0,881	0,601	,871	0,601-0,863

Tüm maddelerin, 0,7'den büyük bir CR'ye ve 0,5'ten büyük bir AVE'ye sahip olduğu görülmüştür. (Tablo 3) Böylece bu çalışmadaki verilerin yeterli yakınsak geçerliliğe sahip olduğu söylenebilir (Hair ve diğerleri, 2016). Tablo 3'te görüldüğü üzere modeldeki gizil değişkenlerin bileşik güvenilirlikleri ve Cronbach alfa değerleri kabul edilebilir aralıktadır. Marka aşkı değişkeninin 4, 8 ve 9. maddelerinin olmadığı 14 maddelik model kabul edilebilir bir uyum göstermektedir ($\chi^2/df= 2,848$; $p<0.01$; GFI= ,927; CFI= ,968, AGFI= ,891, RMSEA = ,069).

4.3. Hipotez Testlerine Yönelik Bulgular

Ölçüm modelini analiz etmek ve önerilen hipotezleri test etmek için bir Yapısal Eşitlik Modeli tekniği kullanılmıştır. Marka aşkının, hizmet kalitesi ile tekrar satın alma niyeti arasındaki ilişkide aracı etkisini test etmek üzere, Baron ve Kenny (1986) yaklaşımı kullanılmıştır. Baron ve Kenny (1986)'ya göre aracı etki için üç durumun var olması gereklidir. Birincisi bağımsız değişkenin (hizmet kalitesi) aracı değişken (marka aşkı) üzerinde bir etkisi olmalıdır; ikincisi bağımsız değişkenin (hizmet kalitesi) bağımlı değişken (Niyet) üzerinde bir etkisi olmalıdır; son olarak aracı değişkenin (marka aşkı) dahil edilmesi ile bağımsız değişkenin (hizmet kalitesi) bağımlı değişken (niyet) üzerindeki etkisi düşerken, aracı değişkenin (marka aşkı) de bağımlı değişken (niyet) üzerinde anlamlı etkisi olmalıdır. Tam aracılık etkisinden söz edebilmek için, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamsızlaşması gerekirken, etkinin derecesinin düşmesi kısmi aracılık etkisini ifade etmektedir (Baron ve Kenny, 1986, s. 1177). Yapılan analiz sonucunda hizmet

kalitesinin hem marka aşkı hem de niyet üzerinde etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. (Tablo 3) Aracılık etkisini gösteren birinci ve ikinci koşul gerçekleşmiştir. Aracı değişken olan marka aşkının dahil edilmesi ile hizmet kalitesinin niyet üzerindeki etkisi düşerken ($\beta = 0,564$), marka aşkı ile niyet arasındaki ilişki devam etmektedir ($\beta = 0,399$) ($p < 0,01$). Sonuç olarak, marka aşkı, hizmet kalitesi ile yeniden satın alma niyeti arasındaki ilişkiye kısmen aracılık etmektedir. Yapısal Eşitlik Modeli analiz değerleri, 'veri ve model arasında kabul edilebilir bir uyum' göstermiştir ($\chi^2/df = 2,796$, $p < 0,01$; GFI = ,929, CFI = ,969, AGFI = ,893, RMSEA = ,068).

Tablo 3: Hipotezlere İlişkin Sonuçlar

Doğrudan İlişkiler	Std RW	CR	p-value	Destek
H1: HK → NYT	0,872	9,465	***	Evet
H2: HK → MA	0,758	10,503	***	Evet
H3: MA → NYT	0,822	12,793	***	Evet
Dolaylı İlişkiler				
H4: HK → NYT	0,564	7,178	***	Evet

Notlar: Std RW, standardize regresyon ağırlıkları; CR, kritik oran. *** $p < 0,01$

5. Sonuç

Hizmet kalitesi, işletmelerin rakiplerine karşı farklılaşarak, rekabet avantajı elde etmelerini sağlayan kritik bir faktördür. Özellikle hizmet sektöründe verilen hizmetin kalitesi rekabetçi bir kurumsal strateji açısından hayati öneme sahip bir kavramdır. Tüketici açısından değerlendirildiğinde, hizmet kalitesi satın alma niyetlerini açıklamada kilit bir faktör olarak öne sürülmüştür (Cronin ve diğerleri, 2000). Yani, işletmeler daha yüksek hizmet kalitesine sahip olduğunda tüketicilerin satın alma niyeti daha yüksek olacaktır (Huang vd., 2014). Araştırma sonuçları bu önermeyi desteklemektedir (H1). Tüketicilerin hizmet kalitesi algısı ile tekrar satın alma niyetleri arasında anlamlı ilişkiye rastlanılmıştır. Bu ilişki daha önceki araştırmalarda ortaya konulmuştur (Yang, 2010; Khamwon ve Pathchayapanuchat, 2020). Yang (2010) çalışmasında algılanan kalite ve algılanan değer marka aşkını geliştirebileceğini öne sürmüştür. İşletmeler tüketicilerin markalarına sevgi duygusu beslemesini istiyorlarsa markalarının daha yüksek kalitede algılanmasına odaklanmalıdırlar. Araştırma sonuçları bu yargıyı desteklemektedir. Hizmet kalitesinin marka aşkına etkisine rastlanılmıştır (H2). Prentice, Wang ve Loureiro (2019) havayolu operasyonları üzerine yaptıkları araştırmada, yolcular tarafından değerlendirilen uçak içi hizmetlerin kalitesinin marka deneyimi, marka sevgisi ve müşteri katılımı zincir ilişkisinde düzenleyici bir rol oynadığını önermektedir. Bairrada, Coelho ve Coelho (2018) algılanan kalitenin marka sevgisine doğrudan etkisinin olmadığı, ancak kalitenin marka sevgisi üzerindeki dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucunu bulmuşlardır. Dolayısıyla marka sevgisi için kalite önemlidir. Daha önceki araştırmalar marka aşkı ile tekrar satın alma ilişkisini göstermektedir (Aureliano-Silva vd., 2022; Ismail, 2022). Bu araştırma sonuçları bu ilişkiyi doğrulamaktadır (H3). Aro vd., (2018) marka aşkını turistlerin tekrar ziyaret niyetini etkileyen davranışsal bir değişken olduğunu araştırmalarında öne sürmektedir. Ayrıca araştırmacılar yüksek fiyata rağmen katılımcıların ziyaret niyetlerinin etkilenmediğini, böylece marka aşkının fiyat duyarsızlığına neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmanın bir diğer hipotezi olan (H4) algılanan hizmet kalitesinin tekrar satın alma niyeti üzerindeki etkisinde marka aşkının aracılık rolü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Marka aşkının hizmet kalitesi ile tekrar satın alma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisi söz konusudur. Albert ve Merunka (2013) markaya duyulan güvenin marka aşkını etkilediğinden dolayı, müşteri ihtiyaçlarının karşılanması, hizmet kalitesi ve satış sonrası hizmet gibi kalite kavramlarının markaya duyulan güveni etkileyeceği dolayısıyla marka aşkını etkileyeceğini vurgulamışlardır. Memnuniyet ve güven marka aşkının öncüllerinden olduğundan dolayı destinasyonlarda sunulan hizmet kalitesine önem verilmelidir.

Bir tüketici bir ürünü kullandığında diğer ürünlere nazaran ayrıcalıklı bir mutluluk yaşıyorsa ürüne karşı sevgi duygusu gelişir. Marka aşkını oluşturmak için işletmeler tüketiciler tarafından sahiplenilen değerlerle bağlantılı marka bağlantıları oluşturmalıdır. Böylelikle işletmelerin marka

aşkı oluşturmak için tüketicilerde olumlu duygusal bağlantılar kurma, tutku yaratma ve marka kişi entegrasyonu gibi konulara odaklanmaları gerekmektedir. Ürün ve hizmet tasarımı bakımından, tüketiciye daha fazla kişiselleştirme imkânı sağlanmalıdır. Tüketicilere ürün ve hizmetler için çeşitli modül ve seçenekler sunma, daha fazla hizmet sağlama yoluna gidilmelidir (Batra vd., 2012). Konaklama sektörü için örnek olarak, turistik tüketiciye daha farklı deneyimler yaşayabilecekleri seçenekler (mimari, iç mekân düzenlemeleri, odada kullanılan renkler, mobilyalar, farklı banyo seçenekleri, temalı oda ve restoranlar vb.) sunulabilir. Yöneticiler markalar ve tüketiciler arasındaki bağları güçlendirmek için hem işlevsel hem de duygusal/sembolik yönleri vurgulamalıdır. Aro vd., (2018) araştırmalarında bir destinasyona duyulan aşkın insanlar tarafından farklı şekillerde hissedildiğini ayrıca bir kişinin bir destinasyona duyduğu sevginin zamanla değişebileceğini ifade etmektedir. Bu durum işletmelerin ilişki sürdürmeye odaklanmaları, turistlerin marka ile özdeşleşmesine, turistler ile sürekli etkileşime yönelik stratejiler geliştirmesinin gerekliliğinin önemini ortaya koymaktadır.

Bu araştırma Türkiye’de yerli turistler üzerinde yapılmıştır. Araştırmacılar yabancı turistlerin marka aşkı belirleyicileri ve marka aşkının sonuçları üzerine yeni araştırmalar ile sonuçları genişletebilir. Bu araştırmada nicel yöntem kullanılmıştır. Daha sonraki araştırmalarda nitel ve karma yöntemler ile marka aşkı daha kapsamlı olarak incelenebilir. Marka aşkı Türkiye’de destinasyon markalaşması alanında çok az çalışılmış önemli bir pazarlama kavramıdır. Yeni değişkenler ile bu kavram üzerine araştırmalara ihtiyaç vardır.

Kaynakça

- Aaker, D. A. (1996). Measuring Brand Equity Across Products and Markets. *California Management Review*, 38(3), 102-120. <http://dx.doi.org/10.2307/41165845>
- Ahuvia, A. C., Batra, R. and Bagozzi, R. P. (2014). Love, Desire and Identity: A Conditional Integration Theory of the Love of Things. In *Handbook of brand relationships* (pp. 364-379). Routledge.
- Albert, N., Merunka, D. and Valette-Florence, P. (2008). When Consumers Love Their Brands: Exploring the Concept and its Dimensions. *Journal of Business research*, 61(10), 1062-1075. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.09.014>
- Alsoud, M., Alfdool, S., Trawnih, A., Helalat, A. and Mahrakani, N. (2023). Social Media Marketing Activities and Tourists’ Purchase Intention. *International Journal of Data and Network Science*, 7(2), 677-686.
- Aro, K., Suomi, K. and Saraniemi, S. (2018). Antecedents and Consequences of Destination Brand Love—A Case Study from Finnish Lapland. *Tourism Management*, 67, 71-81. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.01.003>
- Aureliano-Silva, L., Spers, E. E., Lodhi, R. N. and Pattanayak, M. (2022). Who Loves to Forgive? The Mediator Mechanism of Service Recovery Between Brand Love, Brand Trust and Purchase Intention in the Context of Food-Delivery Apps. *British Food Journal*. (124)12, 4686-4700. <https://doi.org/10.1108/BFJ-07-2021-0819>
- Bairrada, C. M., Coelho, F. and Coelho, A. (2018). Antecedents and Outcomes of Brand Love: Utilitarian and Symbolic Brand Qualities. *European Journal of Marketing*, 52(3/4), 656-682. <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2016-0081>
- Batra, R., Ahuvia, A. and Bagozzi, R. P. (2012). Brand Love. *Journal of marketing*, 76(2), 1-16. <https://doi.org/10.1509/jm.09.0339>
- Boshoff, C. and Gray, B. (2004). The Relationships Between Service Quality, Customer Satisfaction and Buying Intentions in the Private Hospital Industry, S. *Afr. J. Bus. Manage.*, 35,27-37 <https://doi.org/10.4102/sajbm.v35i4.666>

- Carrillat, F. A., Jaramillo, F. and Mulki, J. P. (2009). Examining the Impact of Service Quality: A Meta-Analysis of Empirical Evidence. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 17(2), 95–110. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679170201>
- Carroll, B. A. and Ahuvia, A. C. (2006). Some Antecedents and Outcomes of Brand Love. *Marketing Letters*, 17(2), 79–89 <http://dx.doi.org/10.1007/s11002-006-4219-2>
- Choudhury, K. (2013). Service Quality and Customers' Purchase Intentions: An Empirical Study of the Indian Banking Sector. *International Journal of Bank Marketing*, 31(7), 529-543. <https://doi.org/10.1108/IJBM-02-2013-0009>
- Cinniöđlu, H. And Gündoğdu, M. (2023). Yerli Turistlerin Algıladıkları Gastronomi İmajının, Turist Memnuniyeti ve Destinasyon Sadakatine Etkisi: Hatay Örneği, *Turizm Akademik Dergisi*, 10 (1), 35-52.
- Cronin Jr, J. J., Brady, M. K. and Hult, G. T. M. (2000). Assessing the Effects of Quality, Value, and Customer Satisfaction on Consumer Behavioral Intentions in Service Environments. *Journal of Retailing*, 76(2), 193-218. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(00\)00028-2](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(00)00028-2)
- Cronin, J. J. and Taylor, S. A. (1994). Servperf Versus Servqual: Reconciling Performance-Based and Perceptions-Minus-Expectations Measurement of Service Quality. *Journal of Marketing*, 58(1), 125–131. <https://doi.org/10.1177/002224299405800110>
- Crosby, P.B. (1979) *Quality Is Free: The Art of Making Quality Certain*. McGraw-Hill, New York.
- Çabuk, S., Nakıboğlu, B. ve Canođlu, M. (2013). Algılanan Otel İmajı ve Hizmet Kalitesi ile Tekrar Satın Alma Niyeti Arasındaki İlişkiler . *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24 (1) , 96-108 <https://dergipark.org.tr/en/pub/atad/issue/16805/174582>
- Çavuşđil, B. ve Erden Ayhün, S. (2021). Hizmet Kalitesi ve Müşteri Tatmininin Tekrar Satın Alma Niyetine Etkisi: Z Kuşağı Kahve Dükkânı Müşterileri Üzerine Bir Araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 2067–2085. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.835>
- Dash, G., Kiefer, K. and Paul, J. (2021). Marketing-to-Millennials: Marketing 4.0, customer satisfaction and purchase intention. *Journal of Business Research*, 122, 608-620.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. Cambridge, MA: Center for Advanced Engineering Study, Massachusetts Institute of Technology.
- Geissler, G. L. (2005). An Examination of the Golf Vacation Package-Purchase Decision: A Case Study in the US Gulf Coast Region. *Journal of Hospitality and Leisure Marketing*, 13(1), 65-82.
- George, D. and Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Güzel, Ö. (2013). Türkiye'de İ Turizm Pazarı Analizi ve Pazarı Canlandırmaya Yönelik Alternatif Turizm Olanakları. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 127-144. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mkusbed/issue/19554/208304>
- Huang, C. C., Yen, S. W., Liu, C. Y. and Huang, P. C. (2014). The Relationship Among Corporate Social Responsibility, Service Quality, Corporate Image and Purchase Intention. *International Journal of Organizational Innovation*, 6(3).
- Ismail, I. J. (2022). I Trust Friends Before I Trust Companies: The Mediation of WOM and Brand Love on Psychological Contract Fulfilment and Repurchase Intention. *Management Matters*, (19)2, 167-186. <https://doi.org/10.1108/MANM-02-2022-0033>

- İnan, H. , Zeren, D. ve Doğan, H. (2016). Hizmet Sektöründe Tekrar Satın Alma Niyeti Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2) , 41-52. <https://dergipark.org.tr/en/pub/cuiibfd/issue/34645/386788>
- Juran, J.M. and Gryna, F.M. (1988) *Juran's Quality Control Handbook*. 4th Edition, McGraw-Hill, New York.
- Karjaluoto, H., Munnukka, J. and Kiuru, K. (2016). Brand Love and Positive Word of Mouth: The Moderating Effects of Experience and Price. *Journal of Product and Brand Management*, 25(6), 527-537. <https://doi.org/10.1108/JPBM-03-2015-0834>
- Khamwon, A. and Pathchayapanuchat, N. (2020). Service Quality, Customer Experience Quality, Brand Love, and Brand Advocacy: A Case of Counter Brand Cosmetic. *International Journal of Business and Economy*, 2(3), 26-33. <https://myjms.mohe.gov.my/index.php/ijbec/article/view/10772>
- Kılıçlı, Y. (2023). The Investigation of the Relationship Between Service Quality and Customer Satisfaction in Accommodation Businesses with a Meta-Analytical Approach. *Journal Of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 6(2). doi: 10.33083/joghat.2023.305
- Kim, S. H., Holland, S. and Han, H. S. (2013). A Structural Model for Examining How Destination Image, Perceived Value, and Service Quality Affect Destination Loyalty: A Case Study of Orlando. *International Journal of Tourism Research*, 15(4), 313-328. <http://dx.doi.org/10.1002/jtr.1877>
- Korkmaz, H, Giritöğlü, İ. ve Avcıkurt, C, (2015), Havayolları İç Hatlarda Algılanan Hizmet Kalitesinin Müşteri Memnuniyeti ve Tekrar Satın Alma Davranışına Etkisi, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2015, 5 (2), 248-265 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/295667>
- Langner, T., Schmidt, J. and Fischer, A. (2015), Is It Really Love? A Comparative Investigation of the Emotional Nature of Brand and Interpersonal Love. *Psychol. Mark.*, 32: 624-634. <https://doi.org/10.1002/mar.20805>
- Laparojkit, S. and Suttipun, M. (2022). The Causal Factors Influencing Repurchase Intentions of Local Tourists in Thailand During COVID-19 Crisis. *Journal of Tourism Futures*, ahead-of-print, <https://doi.org/10.1108/JTF-05-2021-0122>
- Lee, H., Lee, Y. and Yoo, D. (2000). The Determinants of Perceived Service Quality and its Relationship with Satisfaction. *Journal of Services Marketing*, 14(3), 217-231. <https://doi.org/10.1108/08876040010327220>
- Liao, S.-H., Hu, D.-C. and Chou, H.-L. (2022). Consumer Perceived Service Quality and Purchase Intention: Two Moderated Mediation Models Investigation. *SAGE Open*, 12(4). <https://doi.org/10.1177/21582440221139469>
- Long-Tolbert, S. J. and Gammoh, B. S. (2012). In Good and Bad Times: The Interpersonal Nature of Brand Love in Service Relationships. *Journal of Services Marketing*, 26(6), 391-402. <https://doi.org/10.1108/08876041211257882>
- Morrison, D. G. (1979). Purchase Intentions and Purchase Behavior. *Journal of Marketing*, 43(2), 65-74. <https://doi.org/10.1177/002224297904300207>
- Palazzo, M., Foroudi, P. and Ferri, M. A. (2021). Examining Antecedents and Consequences of Perceived Service Quality in the Hotel Industry: a Comparison Between London and New York. *The TQM Journal*, 33(7), 193-221. <https://doi.org/10.1108/TQM-09-2020-0203>

- Palusuk, N., Koles, B. and Hasan, R. (2019). 'All You Need is Brand Love': A Critical Review and Comprehensive Conceptual Framework for Brand Love. *Journal of Marketing Management*, 35(1-2), 97-129. <https://doi.org/10.1080/0267257X.2019.1572025>
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A. and Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12–40.
- Park, D. H., Lee, J. and Han, I. (2007). The Effect of On-Line Consumer Reviews on Consumer Purchasing Intention: The Moderating Role of Involvement. *International Journal of Electronic Commerce*, 11(4), 125-148.
- Peña-García, N., Gil-Saura, I., Rodríguez-Orejuela, A. and Siqueira-Junior, J. R. (2020). Purchase Intention and Purchase Behavior Online: A Cross-Cultural Approach. *Heliyon*, 6(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04284>
- Polat, A.S. and Çetinsöz, B.C. (2021). The Mediating Role of Brand Love in the Relationship Between Consumer-Based Brand Equity and Brand Loyalty: a Research on Starbucks. *Journal of Tourism and Services*, 22(12), 150-167. doi:10.29036/jots.v12i22.252
- Polat, M. (2022). Hizmet Kalitesinin Tekrar Ziyaret Niyetine Etkisi: Kahramanmaraş Yedekyular Kayak Merkezinde Bir Araştırma. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, (1), 161-174. <https://doi.org/10.29228/ijbemp.50934>
- Prentice, C., Wang, X. and Loureiro, S. M. C. (2019). The Influence of Brand Experience and Service Quality on Customer Engagement. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 50, 50-59. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2019.04.020>
- Quan, N., Chi, N. T. K. C., Nhung, D., Ngan, N. and Phong, L. (2020). The Influence of Website Brand Equity, E-Brand Experience on E-Loyalty: The Mediating Role of E-Satisfaction. *Management Science Letters*, 10(1), 63-76. doi: 10.5267/j.msl.2019.8.015
- Radić, A., Björk, P. and Kauppinen-Räsänen, H. (2019). Cruise Holidays: How On-Board Service Quality Affects Passengers' Behavior. *Tourism in Marine Environments*, 14(1-2), 45-59. <https://doi.org/10.3727/154427319X15471581334642>
- Rather, R. A. and Camilleri, M. A. (2019). The Effects of Service Quality and Consumer-Brand Value Congruity on Hospitality Brand Loyalty. *Anatolia*, 30(4), 547-559. <https://doi.org/10.1080/13032917.2019.1650289>
- Sánchez Pérez, M., Carlos Gázquez Abad, J., María Marín Carrillo, G. and Sánchez Fernández, R. (2007). Effects of Service Quality Dimensions on Behavioural Purchase Intentions: A Study In Public-Sector Transport. *Managing Service Quality: An International Journal*, 17(2), 134-151. <https://doi.org/10.1108/09604520710735164>
- Serhan, M. and Serhan, C. (2019). The Impact of Food Service Attributes on Customer Satisfaction in a Rural University Campus Environment. *International Journal of Food Science*, 2019, 154548. <https://doi.org/10.1155/2019/2154548>
- Srivastava, K. and Sharma, N. K. (2013). Service Quality, Corporate Brand Image, and Switching Behavior: The Mediating Role of Customer Satisfaction and Repurchase Intention. *Services Marketing Quarterly*, 34(4), 274-291. <https://doi.org/10.1080/15332969.2013.827020>
- Su, L., Swanson, S. R. and Chen, X. (2016). The Effects of Perceived Service Quality on Repurchase Intentions and Subjective Well-Being of Chinese Tourists: The Mediating Role of Relationship Quality. *Tourism Management*, 52, 82-95. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.06.012>
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2023). Erişim Adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Yurt-Ici-Turizm-II.-Ceyrek:-Nisan---Haziran,-2023-49550>

- Uslu, A. and Huseynli, B. (2018). Impact of Price Sensitivity on Repurchase Intention in terms of Personality Features. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17, 515-532. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.434866>
- Yalman, F. (2023). Termal Sağlık Turizminde Hizmet Kalitesi, Destinasyon İmaji, Yeniden Ziyaret Niyeti ve Destinasyona Güven Arasındaki Yapısal İlişkilerin Tespit Edilmesi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(3), 863-879. <https://doi.org/10.33712/mana.1325948>
- Yang, D. (2010). The Effect of Perceived Quality and Value in Brand Love. 2010 International Conference on Management and Service Science. doi:10.1109/icmss.2010.5577615
- Yazgan-Pektas, S. and Hassan, A. (2020). The Effect of Digital Content Marketing on Tourists' Purchase Intention. *Journal of Tourismology*, 6(1), 79-98. <https://doi.org/10.26650/jot.2020.6.1.0011>
- Zhuang, W., Luo, X. and Riaz, M. U. (2021). On the Factors Influencing Green Purchase Intention: A Meta-Analysis Approach. *Frontiers in Psychology*, 12, 644020. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.644020>

THE ROLE OF BRAND LOVE IN THE EFFECT OF PERCEIVED SERVICE QUALITY ON REPURCHASE INTENTION IN DESTINATION MARKETING

Extended Abstract

Aim: A growingly significant industry in Turkey that benefits the economy is tourism. Turkey's potential for domestic tourism is quite significant when considered in terms of domestic travel mobility. It is important for tourism enterprises to create attractiveness for domestic tourists to make their vacations as well as foreign tourists in terms of domestic tourism. The purpose of this study is to determine the relationship between domestic visitors' perceptions of the quality of hotel services and their repurchase intentions. The purpose of this study is to test a model that examines how brand love influences repurchase intentions and perceptions of service quality. In the hospitality sector, the relationship between service quality and revisit intention and vacation repurchase intention has been revealed in research. This research will test the role of brand love as a new variable while revealing the relationship between repurchase intention and service quality.

Method(s): The study's primary data were collected using the questionnaire approach. Customers of hotels who had previously stayed in accommodations in Turkey's Mediterranean region were given the survey form online. At the beginning of the questionnaire, the screening question 'have you stayed in hotels in the Mediterranean Region before?' was asked. Those who answered 'yes' were made readable in an appropriate way. They were asked to answer the questionnaire according to the observations that they have stayed in the Mediterranean Region and established emotional bonds and influences. The measurement model was examined using a structural equation modeling technique, and the proposed hypotheses were then put to the test. To examine the mediating role of brand love in the link between service quality and repurchase intention, Baron and Kenny's (1986) technique was adopted.

Findings: The item distribution was checked before the analyses were conducted. The results show that the absolute skewness and kurtosis values of all items have a value between ± 2.0 . Since the scales used in the study were tested for validity and reliability in previous studies, confirmatory factor analysis was used for validity in this study. The 14-item model without items 4, 8 and 9 of the brand love variable had an acceptable fit. The investigation revealed a significant relationship between service quality and brand love as well as intention. It was possible to fulfill the first and second criterion demonstrating the mediation effect. With brand love included as a mediating variable, the impact of service quality on intention is lessened, but the association between brand love and intention remains. As a result, brand loyalty mediates the connection between service quality and intention to repurchase to some extent. The analytical results for the structural equation model demonstrated a "acceptable fit between the data and the model."

Conclusion: The results of this study revealed a substantial correlation between consumers' perceptions of service quality and their intentions to make additional purchases. Previous studies have shown a lot of support for this association. The effect of service quality on brand love was found. If businesses want consumers to feel affection for their brands, they need to focus on higher quality perceptions of their brands. More options should be available to consumers in terms of the design and quality of goods and services. Businesses must concentrate on establishing passionate and positive emotional relationships with customers in order to foster brand love. The results of this research, as supported by previous research, show the relationship between brand love and repurchase. This circumstance highlights how crucial it is for businesses to concentrate on relationship maintenance, build tactics to help tourists associate with the brand, and develop systems for ongoing communication with tourists. Businesses must establish linkages between their brands and the values that customers uphold in order to foster brand loyalty. As a result, in order to increase brand loyalty, companies must concentrate on developing strong emotional bonds with customers and inspiring enthusiasm and brand-person integration. More personalisation should be offered to customers in terms of product and service design.



COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE E-TİCARET VE DİJİTAL PAZARLAMANIN TÜRKİYE'DEKİ ÖNEMİ

Remzi Reha DURUCASU¹

Öz

Dijital dönüşüm ile birlikte ortaya çıkan dijital pazarlama, işletmeler için vazgeçilmez mecralar sunmaktadır. Günümüzde insanların akıllı telefon ve tablet gibi internet temelli cihazlar ile çevrimiçi çok fazla vakit geçirmektedir. Bu durum işletmelerin zaman ve mekândan bağımsız olarak tüketici ile etkileşim kurma kabiliyetini ortaya çıkarmıştır. Hala etkisi devam etmekte olan Covid-19, toplumun yaşama şekillerinde büyük değişiklikler meydana getirmiştir. Dijital pazarlama ve buna bağlı olarak elektronik ticaret faaliyetlerini doğru yöneten işletmelerin bu süreçte ayakta kalmayı başardığını ve hatta büyüdüğünü iddia etmek mümkündür. Bu çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu'ndan (TÜİK) elde edilen; bireylerin interneti kullanma amacı ve bireylerin internette alışveriş yapma oranı gibi veriler ışığında öncelikle betimleyici istatistiklere yer verilmiştir. Daha sonrasında ise bütünlük veri analizi yapılmıştır ve analiz sonucunda toplumun teknolojik alışkanlıklarına göre mevcut ve yeni kurulacak işletmeler için dijital pazarlamanın önemi ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Bütünlük Veri Analizi, Dijital Pazarlama, E-Ticaret
JEL Sınıflandırması: C10, M30, M31

THE IMPORTANCE OF E-COMMERCE AND DIGITAL MARKETING IN TÜRKİYE DURING THE COVID-19 PANDEMIC PROCESS

Abstract

Digital marketing, which emerged with the digital transformation, offers indispensable channels for businesses. Today, people spend a lot of time online with internet-based devices such as smartphones and tablets. This has created the ability for businesses to interact with consumers regardless of time and place. Covid-19, whose impact is still ongoing, has brought about major changes in the way society lives. It is possible to claim that businesses that manage digital marketing and related electronic commerce activities correctly have managed to survive and even grow in this process. In this study, in the light of the data obtained from the Turkish Statistical Institute such as the purpose of individuals using the internet and the rate of online shopping of individuals, descriptive statistics were firstly included. Then, compositional data analysis was conducted and as a result of the analysis, the importance of digital marketing for existing and new businesses was revealed according to the technological habits of the society.

Keywords: Compositional Data Analysis, Digital Marketing, E-Commerce
JEL Classification: C10, M30, M31

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Anadolu Üniversitesi EMYO, rehadurucasu@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4491-9671

1. Giriş

Günümüz toplumu bilgi toplumu haline gelmeden önce birçok dönüşüm geçirmiştir. Öncelikle beslenme temelli olarak tarım toplumu şeklinde adlandırılan toplum, daha sonra makineleşme ile birlikte sanayi toplumuna dönüşmüştür. Son dönemde ise bilgi ve teknolojinin hız kazanması ile birlikte bilgi üretme ve paylaşımı ihtiyacını karşılamak üzere bilgi toplumu kavramı ortaya çıkmıştır (Garret, 2006: 202). Pazarlama, tüketici ile doğrudan ilişkili olan bir kavram olarak, kullanılmaya başlandığı ilk günden bu yana toplum ile birlikte dönüşmüş ve güncellenmiştir. Bilgi toplumu temelinde; bilgi ve iletişim teknolojilerinin geldiği son duruma bakıldığında işletmeler tüketicileri ile internet temelli bir ticaret gerçekleştirmektedir (Allen ve Fjermestad, 2001: 15). Buna kısaca elektronik ticaret (e-ticaret) denilmektedir. E-ticaretin gelişmesi ve büyümesi pazarlamacılar için yepyeni bir bakış açısı sağlamış ve pazarlamacıların tüketiciyle kurdukları etkileşimi geleneksel mecraların yanına ek olarak sanal dünyada da kurmalarını gerekli kılan dijital pazarlama kavramı ortaya çıkmıştır (Duffy, 2005: 162).

Çalışmada öncelikle bilgi toplumu, e-ticaret ve dijital pazarlama kavramları ele alınmıştır; araştırma kısmında ise TUIK'ten elde edilen verilere göre bir inceleme yapılmıştır. Verilerin öncelikli olarak tablolaması yapılmış daha sonra bütünlük veri analizi yardımıyla değişkenlerin yıllara göre durumu ele alınmıştır. Covid-19 pandemi sürecinin etkisini ortaya koyan sosyal bilimler kapsamında birçok akademik çalışma yapılmıştır. Araştırma özelinde ise e-ticaret ve dijital pazarlamaya ilişkin çalışmalar literatürde taranmıştır. Buna göre; Gündüz ve Kocabaşa (2022) Covid-19 sürecinde tüketicilerin hangi e-ticaret sitelerini ve neden tercih ettiklerini belirlemeye çalışmıştır. Çalışmanın kapsamında e-ticaret sitelerinin neden tercih edildikleri ve bu sitelere ait tercih edilme oranları ortaya konmuştur. Akben ve Çelebi (2022) çalışmalarında Covid-19 pandemi döneminin e-ticaret ve e-lojistiğe etkilerini belirlemeye çalışmıştır. Çalışma sonucunda çalışmaya konu olan firmalar da dahil olmak üzere birçok firma tarafından e-ticaret sistemlerine gösterilen ilginin, arttığı ortaya konmuştur. Toplu Yılmaz ve Bayram (2020) yaptıkları çalışmada Covid-19 pandemi dönemindeki Türkiye'deki e-ticaretin seyrini ele almıştır. Çalışmanın sonucunda hazır giyim en çok e-ihracatı yapılan ürün kategorisi olarak tespit edilmiştir. Kaptanoğlu ve Geçit (2021) araştırmalarında Covid-19 sürecinin dijital pazarlamaya etkilerini belirlemeye çalışmışlardır. Araştırmaya göre internet ortamında gerçekleştirilen toplantılar, görüntülü konuşmaların artmasıyla; omni-channel pazarlama gibi çok kanallı pazarlama yöntemleri ile birlikte geleneksel pazarlama yöntemlerini harmanlamak; işletmelere rekabet avantajı sağlayacaktır. Çifcisoğlu ve Kartal (2022) yaptıkları çalışmada ülkelerin e-ticaret büyüklüklerindeki değişimi dijital pazarlama boyutuyla ele almışlar ve buna bağlı olarak meydana gelen değişiklikleri incelemeye çalışmışlardır. Araştırma sonucunda Covid-19 sürecinde tüketicilerin beslenme alışkanlıkları ve yaşam tarzlarında birçok değişikliğin meydana geldiği görülmüştür. Bu da farklı tüketim alışkanlıklarını ortaya çıkarmıştır.

Yukarıdaki çalışmalar ele alındığında Covid-19 pandemi süreci öncesi, esnası ve devamındaki sürece özgü karşılaştırmalı bir araştırma yapma gerekliliği doğmuştur. Bu çalışmada dijital pazarlama kavramı ile bu kavramın ortaya çıkmasında büyük etken olan e-ticaret kavramı bir arada ele alınmıştır. Araştırmanın amacı Covid-19'un e-ticaret ve dijital pazarlama faaliyetlerine etkisini geniş açıdan ele almaktır. Bu sayede hemen her sektörün Covid-19 öncesi, süresince ve devamında tüketicilerin e-ticaret ve dijital pazarlama alışkanlıklarını gözlemleyip, farklılıklar ve benzerlikleri dikkate alarak; sektörlerin işletme ve pazarlama faaliyetlerine yönelik en doğru bakış açısına sahip olmaları hedeflenmektedir.

2. Literatür

Araştırma kapsamında TUIK'ten elde edilen verilerin içeriğinde; bilgi toplumu ve e-ticaret kavramları yer aldığı için verileri analiz edip yorumlayabilmek adına bilgi toplumu ve e-ticaret kavramlarına değinilecektir. Ardından e-ticaret ile birlikte yaygınlaşan dijital pazarlama kavramı hakkında çeşitli bilgilere yer verilecektir. Literatür kapsamında sunulan bu bilgilerin TUIK verileri ile dijital pazarlama arasında bir köprü kurması beklenmektedir.

2.1. Bilgi Toplumu

Toplumdaki bilgi ihtiyacı insanoğlunun doğuşundan beri devam etmektedir. Bilgiye duyulan ihtiyaç ise her geçen gün artmaktadır. İnsanlığın bilgi toplumu olarak ele alınması, bir dönüşümün göstergesidir. Bilgi toplumu kavramı Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından “Bilgiyi araştırmaya ve incelemeye önem veren, bilgi teknolojilerini kullanmayı öne çıkaran toplum” olarak ifade edilmiştir (Bayraç, 2003).

Bilgi toplumu, teknolojinin gelişmesiyle beraber ortaya çıkan hem internet öncesi hem de internet sonrasını da kapsamak üzere bilgisayar ve bilgisayar temelli çalışan bireysel ve kitlesel iletişimi, küreselleşme fikrinin de desteğiyle sınır ötesine geçirmiştir. Bu toplumda ekonomi yönetimi bilgi kavramı üzerinde kurulmuş ve sermaye olarak insan unsurunun önemi artmıştır. Ayrıca bir hizmet türü olarak tüketici ile üreticiyi bir araya getiren bilgi hizmetleri kavramı ortaya konmuştur. Buna göre bilgi toplumu yaşam boyu eğitim kavramını benimsemiş ve bilgiyi üreten-tüketen her bir birimin önem kazandığı, bilgiye sahip olmak ve onu yönetmek için dünya çapında organizasyonların kurumlaştığı bir toplum şeklindedir (Yeşil, 2010).

Bilgi toplumu; tarım toplumu ve sanayi toplumundan sonra ortaya çıkan bir kavramdır. Bu doğrultuda bilgi toplumu kavramını anlamak için sanayi toplumu ile arasındaki farkları ortaya koymak uygun olacaktır. Buna göre sanayi toplumunda görülen kitlesel boyuttaki üretim ve buna bağlı tüketim, standartlaşma ve merkezileşme anlayışı; bilgi toplumu ile birlikte bireyselleşmenin ön plana çıktığı, yerel kültür öneminin arttığı ve bilimin sorgulandığı bambaşka bir toplum yapısına dönüşmüştür (Bozkurt, 1998). 1900’lü yıllarda ve özellikle bu yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkan bilgi patlaması ile bilgisayar ve haberleşme sistemlerinde devrim niteliğinde değişim meydana gelmiştir. Artık günümüzde internet, yazılım ve akıllı telefon gibi kavramlar toplumlarda dillere pelesenk olmuştur. Bu değişim ile erişilebilir bilgi miktarı uçsuz bucaksız bir şekilde artmış ve çok çeşitli hale gelmiştir. Bilgi patlaması toplumdaki önceki politikaları, ekonomideki geleneksel yaklaşımları geride bırakmıştır. Bilgi toplumu kavramı işletmeler, askerler ve siyasiler tarafından kullanıldığı gibi, sosyal bilimcilerin de önemsedığı ve benimsediği bir kavram haline gelmiştir.

2.2. Bilgi Teknolojisi ve E-Ticaret

Bilgi toplumunun temellerinin oluşmasında ve her geçen gün gelişmesinde bilişim teknolojileri önemli bir unsurdur. Bu unsur literatürde birbirinden farklı şekillerde tanımlanmıştır. Tekin vd. (2002) bilişim teknolojilerini “bilginin toplanması, işlenmesi, saklanması gibi adımları kapsayan ve buna ek olarak gerektiğinde iletilmesini sağlayan teknolojiler” olarak ifade etmiştir. Bilgi ekonomisine yönelik olarak bilginin yönetilmesi, saklanması ve paylaşılması faaliyetleri bir ekonomik düzen içerisindeki en önemli işlevler olarak değerlendirilmektedir (Stewart, 1997).

Bilgi toplumu beraberinde bilgi teknolojisi (IT: information technology) kavramını getirmiştir. Bilgi teknolojisi kavramı ise şu şekilde tanımlanmaktadır: “akla yatkın bir yargıya veya tecrübeye dayalı sonucu ortaya koyan ifadelerin, bir iletişim aracının yardımıyla başkalarına iletilmesi.” Ancak günümüzde bu kavram bilgi ve iletişim teknolojilerinin (IT’ye iletişim kelimesinin İngilizce karşılığı olan Communication kelimesinin baş harfinin eklenmesiyle ICT: Information and Communication Technology kavramı ortaya çıkmıştır) birleşmesiyle birlikte bilişim teknolojileri olarak ifade edilmektedir (URL-1).

Bilişim teknolojilerinin yarattığı ivme bilgi toplumunun gelişimine katkı sağlayan önemli bir faktör olarak ele alınmaktadır. Tekin vd.’ye (2002) göre bilişim teknolojileri “bilginin bir araya getirilmesi, işlenmesi, depolanması ve ihtiyaç durumunda aktarılmasını sağlayan teknolojilerdir”. Bilişim teknolojilerinde meydana gelen karşı konulamaz gelişmeler, işletmelerin operasyonlarını yerine getirme biçimlerini kökten değiştirerek bilişim çağına girilmesini sağlamıştır (Akin, 2001). Bilişim çağı ile birlikte bilginin ortaya konması, değerlendirilmesi, uygulanması ve iletilmesi hız kazanmıştır. Bu hıza ayak uyduran işletmeler yapısını koruyup hatta büyüdüğü gibi; ayak uyduramayan işletmeler ise küçülüp, kapanma durumunda kalmıştır. Bu değişim, işletmeleri “sanal”, “elektronik” ve “dijital” kavramları ile baş başa bırakmıştır. İlgili kavramlar temelinde sanal

ürün, dijital dünya, e-ticaret, blockchain ve metaverse gibi yepyeni kavramlar ortaya çıkmıştır (Çavuşoğlu, 2004). Günümüzde alıcı ve satıcı arasındaki iletişim bilgi ve veri ağırlıklı bir kanal üzerinden yapılıyorsa; bunu bilişim teknolojilerinin önemli bir faydası olarak kabul etmek doğru olacaktır. Dolayısıyla bilişim teknolojilerinin dijital pazarlamayı ortaya çıkardığını söylemek mümkündür. Günümüzde bilgi, işletmeler ve pazarlama departmanları için üretilen, fiyatlanan, satılan, saklanan ve paylaşılan her şeyi temsil etmektedir.

Bir toplumun içinde bulunduğu yapıyı o günün şartlarına uyarlayabilmesi için teknolojiye ayak uydurmaya çalışması gerekmektedir. Bir diğer deyişle toplum teknolojik bir değişimi tecrübe etmelidir. Bu değişimi mümkün kılmak ancak bilişim teknolojisi ile sağlanabilir. Çünkü bilgilerin çok hızlı bir şekilde üretilmesi içinde bulunulan çağın belki de en önemli özelliğidir. Tablo 1’de işletmelerin bilişim teknolojileri sayesinde sahip oldukları rekabet üstünlükleri gösterilmiştir.

Tablo 1: **Bilişim Teknolojilerinin Sağladığı Rekabet Üstünlükleri**

Rekabet Unsuru	Yöntem	Rekabet Üstünlükleri
Yeni girenler/İkame Ürün	İnternet, E-ticaret	Giriş maliyetlerinin azalması Yeni satış kanalları Yeni hizmet fırsatları
Tedarikçiler ve Ticari Alıcılar	E-ticaret, Lojistik	Maliyetlerin azalması Çabuk yanıt yeteneği Sistem içerisinde kalabilme ve minimum hata
Alıcılar ve Tüketiciler	İnternet, E-ticaret	Yeni satış kanalları Aracıyı aradan çıkarma Müşteri bilgisi
Rekabet Edenler	İnternet	Maliyet liderliği Farklılaşma Odaklanma

Kaynak: (Whiteley, 2006:32)

Bilişim teknolojileri sayesinde bilgi eskiye göre çok daha etkin ve verimli bir şekilde kullanılmaktadır. Bu imkân her alanda tüm gelişmelerin daha hızlı yaşanmasına olanak sağlamaktadır. Bir ülkenin gelişmişlik göstergesi bilişim teknolojilerini kullanma yoğunluğu ile doğru orantılıdır. Günümüzde teknolojinin etkisini ölçmek için, işi yapacak kişiye ne kadar katkı sağladığına bakılmaktadır. Burada o kişinin sahip olduğu yetenekleri artırma bir diğer deyişle çalışanın kapasitesini artırma oranı ilgili teknolojinin sunduğu etkiyi göstermektedir. Örneğin, sanayi devrimine yol açan buharlı makine aslına bakılacak olursa bir insandan elde edilebilecek verimi kat be kat artırmıştır. Benzer şekilde ve hatta çok daha fazlası olarak bilgi teknolojilerinin bilginin toplanması, düzenlenmesi, işlenmesi ve saklanması konusunda insanların yeteneğini belki de milyonlarca kat artırmıştır. İnsan yeteneğindeki bu artış özellikle elektrik, su, doğalgaz gibi hayatımızın en önemli ihtiyaçlarından biri haline gelen internetin hayatımızda kapladığı alanın artmasıyla birlikte bilgi toplumuna dönüşümü hızlandırmıştır (Tonta ve Küçük, 2005). Günümüzde bilgi ekonomisinin temelini bilgi ve iletişim teknolojileri olarak ifade edilen bilişim teknolojileri oluşturmaktadır. Dolayısıyla bilişim teknolojileri altyapısının gelişmesi; sağlık sektörünü güçlendirecek, ülke ekonomilerine katkı sağlayacak, küresel pazarları canlandıracak, rekabeti artıracak ve eğitimin iyileşmesine yardımcı olacaktır. Bu durum bilişim teknolojilerinin kullanımını da yaygınlaştıracaktır. Bilişim teknolojilerini yaygınlaştırılması da küresel ekonomiye doğrudan etki edip, maliyetlerin düşürülmesini ve insanların dünyanın bir ucundan başka bir ucuna ürün sipariş vermesini sağlamaktadır. Bilişim teknolojileri e-ticaret kavramını ortaya çıkmasına sebep olmuş ve Dünya’yı tek bir pazar olarak gören küreselleşmeyi hızlandırmıştır.

Ülkemizde hemen herkes e-ticaretin bir oyuncusu konumuna gelmiştir. Eskiden güven duyulmayan internet alışverişi günümüzde sıradan eyleme dönüşmüştür. E-ticaret işlemlerini geniş ve dar olmak üzere iki açıdan ele almak mümkündür. Geniş açıdan ele alındığında e-ticaret, internet üzerinden yapılan her türlü ürün ve hizmet alımı ile satımını; işletmeleri, kişileri, hükümetleri, ev halkı hane üyelerini, kamu ve özel kuruluşları kapsayacak şekilde yapılan tüm işlemlere verilen

addır. Dar açıdan ele alındığında ise günlük hayatta kullandığımız şekliyle e-ticaret internet işlemlerini kapsamaktadır. E-ticaret sürecinde satın alım yapmak üzere siparişler internet üzerinde verilir. Verilen sipariş üzerine ödemeler de internet üzerinden yapılmaktadır. Siparisi verilen ürünün dağıtımı ise kargo ile yapıldığı gibi, eğer alınan dijital bir ürün ise (konsol oyunu veya mobil oyun gibi) ürünün dağıtımı da internet üzerinden yapılabilir. Bu sayede tüketici bir oyuna somut olarak bir depolama aygıtında kargo aracılığıyla erişebileceği gibi; internetten bedeli karşılığında indirerek de oyunu oynayacağı mecrada bulundurabilir.

E-ticaret için yapılan bazı tanımları ele almak gerekirse; Dünya Ticaret Örgütü (WTO), pazarlama karması elemanları olarak ele alınan ürünlerin; üretimlerinin, tutundurulmasının, dağıtılmasının ve fiyatlandırılmasının internet altyapısı olarak ifade edilen telekomünikasyon ağlarıyla yapılması şeklinde bir tanım ortaya koymuştur (Marangoz, 2011). Birleşmiş Milletlerin e-ticaret ile ilgilenen komisyonu ise e-ticareti, "elektronik yöntemler aracılığıyla iş kapsamındaki faaliyetlerin yerine getirilmesi" olarak tanımlamıştır. Türkiye Elektronik Ticaret Koordinasyon Kurulu (TETKK) da e-ticaret için bir tanım ortaya koymuştur. Buna göre e-ticaret "sayısal bilgi olarak ifade edilebilen ses, yazı ve görüntülerin işlenmesi, saklanması ve iletilmesi suretiyle katma değer sağlayabilmek için internet altyapısı kullanarak gerçekleştirilen tüm ticari işlemler" olarak ifade edilmiştir (Marangoz, 2011).

Bu tanımlardan yola çıkarak e-ticareti, uluslararası ağlar üzerinde dijital olarak gerçekleşen bütün ticari işlemler olarak kısaca ifade etmek mümkündür. E-ticaret işletmelere yönelik olarak tüketicilerle karşılıklı bilgi transferini sağlayan; ticari işlemleri gerçekleştirirken ise etkinliği ve güvenliği sağlayan bir teknolojidir. E-ticaret işletmelerin kendi aralarındaki etkileşimi hızlandırdığı gibi; tüketiciyle kurulan iletişimi dijital ortamda gerçekleştirdiği için, tüketici ile arasındaki bağlantıları en aza indirmektedir. Sözleşme okuma, imzalama gibi vakit alan evrak işlerinin de hızlı ilerlemesini sağlamaktadır. Ayrıca e-ticaret, elektronik olarak iletilen ve içerisinde birçok teknik içeriği barındıran ticari aktiviteleri tanımlamaktadır (Gökmen, 2019). Belirtilen tanımlar ele alındığında e-ticaret için hem yerel hem de uluslararası ağlar üzerinde dijital olarak yerine getirilen tüm ticari faaliyetleri kapsadığı için birden çok tanımın geçerli olduğunu söylemek mümkündür. E-ticaret pazarlamacıların elini güçlendirmiştir. Öyle ki, bu sayede uluslararası sınırlar ortadan kalkmış, her ülkeden bir satıcı herhangi bir ülkeden birçok alıcıya erişebilir hale gelmiş, ayrıca e-ticaret alıcılara zaman ve mekândan bağımsız olarak sınırsız sayıda ürüne ulaşabilme imkânı sunmuştur (Hudak vd., 2017: 342). Bu durum cümle içinde kolayca ifade edilebilir ancak uygulamada adeta bir devrim niteliğindedir. E-ticaret sunduğu teknolojik imkanların sağladığı maliyet avantajlarıyla, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin (KOBİ) çok daha kolay bir şekilde ihracat yapmasına olanak sunmuş hatta bir KOBİ'nin doğrudan küresel bir işletme olarak kurulmasını sağlamıştır.

Günümüzde kişiler, işletmeler ve devletler e-ticaret sayesinde sınırsız bir şekilde birçok işlemi gerçekleştirmektedir. İşlem sayısı her geçen gün artarak beraber; sipariş verme ve alma, tanıtım, reklam ve bilgilendirme; dijital olarak üretim ve sevkiyat takibi, dijital olarak kamu alımları; güvenli bir şekilde yapılan e-imza işlemleri; gümrükleme hizmetleri vb. en çok gerçekleştirilen işlemlerden bazılarıdır (Ankara Ticaret Odası, 1999).

E-ticaret sağladığı kolaylıklar ve giderek daha da yaygınlaşması ile tüm dünya ekonomilerinin her bir boyutunda kendine yer edindiği gibi; zaman içerisinde kendisini geliştirmeye devam etmiştir. Bir dönem sıklıkla masaüstü bilgisayarlar üzerinden gerçekleştirilen bankacılık işlemlerinin günümüzde akıllı telefonlar aracılığıyla gerçekleştirilmesi bu gelişmeye örnek teşkil etmektedir. E-ticaretin internet mecrasında gerçekleştiriliyor olması ve artık hemen herkesin elinin altında olması da e-ticaretin gelişmeye, yenilenmeye ve büyümeye devam edeceği anlamına gelmektedir. E-ticaretin sahip olduğu özellikler ile herkesin günlük hayatta bundan faydalanması amaçlanmaktadır. Dolayısıyla gerek örgütsel gerekse de bireysel boyuttaki tüm ticari faaliyetlerle ilgili işlemler e-ticaret ile gerçekleştirilmektedir. Ticarete ve pazarlamaya farklı bir soluk getiren e-ticaret; araştırma, eğitim, iletişim, vergi ödeme vb. ticaret dışı faaliyetlerde de kullanılmaktadır.

Kamuya hizmet vermek üzere oluşturulan turkiye.gov.tr buna örnek teşkil etmektedir. Önceden belirtildiği üzere e-ticaretin doğuşu, internetin keşfi ile ortaya çıkmıştır. İnternetin gelişimi ve dönüşümü devam etmektedir. İnternet ilk olarak Amerika Birleşik Devletleri (ABD) tarafından bir savunma araştırma projesi kapsamında haberleşme kanalı olarak kullanılırken; daha sonra elektronik katalog oluşturmayla başlayan e-perakendeciliği doğurmuş ve günümüzde ise özellikle sosyal medyanın devreye girmesiyle birlikte dijital pazarlama kavramını ortaya çıkarmıştır. Toplumun yapısını temelden değiştiren ve bilgi toplumunun dönüşmesinde büyük katkısı olan e-ticaret, günümüze kadar gelen süreçte birçok araç sayesinde insanlar tarafından kullanılmıştır. Bu araçları; internet, telefon, para transfer sistemleri, faks, televizyon, bilgisayar (ayrıca akıllı telefon ve tabletler) ve elektronik veri değişimi (EDI) şeklinde sıralamak mümkündür (Gökmen, 2019).

Yukarıda belirtilen araçlar günümüzde kullanılmaya devam etmektedir. Özellikle internetin cep telefonları aracılığıyla kullanılmasıyla birlikte, faks makinesi ve sabit telefonların kullanımı giderek azalmaktadır.

E-ticaret işlemlerinin gerçekleşmesi için yukarıda belirtilen araçlar kadar, bu araçları kullanması gereken taraflar da vardır. E-ticarette temel olarak bu taraflar; Devlet (Government), İşletme (Business) ve Tüketicidir (Consumer). E-ticaret işlemleri Tablo 2’de verilen tarafların birbiriyle eşleşmeleri sonucunda dokuz farklı şekilde ortaya çıkmaktadır (Aydemir, 2004).

Tablo 2. E-Ticaretin Tarafları ve Türleri

E-ticaretin Türleri	Talep Eden			
	Devlet	İşletme	İşletme	Tüketici
Arz Eden	Devlet	G2G	G2B	G2C
	İşletme	B2G	B2B	B2C
	Tüketici	C2G	C2B	C2C

Kaynak: (Aydemir, 2004).

Tablo 2’ye göre bu dokuz karşılaşmaya göre oluşan e-ticaret türleri şu şekilde sıralanabilmektedir:

- G2G: Devletten devlete koordinasyon
- G2B: Devletten işletmeye enformasyon
- G2C: Devletten tüketiciye enformasyon
- B2G: İşletmeden devlete satın alma
- B2B: İşletmeden işletmeye e-ticaret
- B2C: İşletmeden tüketiciye e-ticaret
- C2G: Tüketiciden devlete vergi ödeme
- C2B: Tüketiciden işletmelere fiyat karşılaştırma
- C2C: Tüketiciden tüketiciye müzayedede

E-ticaret’in yaygın ve verimli kullanılması ülke ekonomisinden, tüketicinin yaşam kalitesine kadar olumlu uzanan geniş bir çapta fayda sağlamaktadır. Bir ülkede e-ticaretin yaygınlaşması ve ülkeye faydalı hale gelebilmesi için ona destek olabilecek birtakım veriler söz konusudur. Bu verileri; lojistik altyapı, kişi başına düşen gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH), internetin, mobil cihazların, sosyal medyanın ve kredi kartı kullanımının yaygınlığı, şeklinde sıralamak mümkündür (Afra, 2014).

Yukarıdaki veriler bir ülkedeki e-ticaret kullanımının ne kadar yaygın olabileceği konusunda fikir vermektedir. Özellikle Covid-19 pandemi döneminde Türkiye’de internet kullanımının ne kadar yaygın olduğu ve bunun e-ticarete etkisi gözler önüne serilmiştir.

İşletmelerin faaliyetlerini yerine getirebilmesi için birtakım işlemler yapması ve bu işlemlerin maliyetine katlanması beklenmektedir. Geleneksel ticaret ve e-ticaret arasında en dikkat çeken maliyet iş kurma maliyeti olacaktır. İşe başlama ya da kuruluş maliyeti olarak da adlandırılan iş kurma maliyeti ele alındığında e-ticaretin, geleneksel ticarete göre belirgin bir maliyet tasarrufu

oluşturduğu aşikardır. E-ticaret yapmak için bir mağaza tutup yüksek kira vermek, çok sayıda çalışana iş vermek vb. maliyetlere katlanmaya gerek yoktur. Ürünlerin sağlıklı bir şekilde saklanabileceği bir depo ve mağazadaki ürünlerden belki çok daha fazlasının sunulabileceği bir web sitesi yeterli olmaktadır. Hatta günümüzde web sitesi olmaksızın basit bir sosyal medya sayfası ile işletmelerin e-ticaret yaparak müşteri ile etkileşime girmeleri mümkündür. Bu sayede işletmeler ürünlerini çok daha uygun bir şekilde pazarlayabilir, hedef kitlesine çok daha ucuza erişebilir ve daha tasarruflu reklamlar yapabilir (Sesliokuyucu, 2012).

2.3. Dijital Pazarlama

İnternetin yaygınlaşması e-ticareti daha da güçlendirmiş ve işletmelerin başarılı olabilmeleri için müşteriye yönelik bilgi akışı ve analizini sağlayan yazılımları kullanmasını gerekli kılmıştır. Bu da bir anlamda işletmelerin dijital çağa ve bilgi teknolojilerine adapte olması anlamına gelmektedir. (Huang ve Wang, 2013). Sosyal medya, web sitesi, akıllı telefon, yapay zekâ, artırılmış gerçeklik vb. dijital araçlar ve yöntemler; pazarlama ve bilgi teknolojilerinin birbirleriyle entegre olup, ortak paydada bulunmalarını sağlamaktadır. Bu gereklilik pazarlamayı dijitalleştirmektedir (Smith, 2011; Demirci ve Uğurluoğlu, 2020). Dijital pazarlamanın kendine özgü teknik ve kanalları olsa da geleneksel pazarlama tekniklerine ek olarak kullanılmaktadır (Kannan, 2017: 23). Dijital pazarlama sadece sosyal medya platformlarını değil; bunun yanı sıra web siteleri, dijital TV kanalları, mobil uygulamalar, e-posta, bloglar, çevrim içi reklamlar ve video paylaşım siteleri gibi dijital pazarlama kanallarını kullanarak müşterilere erişilmesini sağlamaktadır (Dahiya ve Gayatri, 2018; Taiminen ve Karjaluo, 2014).

Dijital pazarlama hem tüketicilere hem de işletmelere birtakım faydalar sağlamaktadır. Tüketicilere özellikle zaman, mekân ve ulaşım konusunda kolaylık sağlamaktadır. Çünkü kullanıcı oturduğu yerden istediği saatte, talep ettiği ürüne yönelik bilgi alabilir hatta bir adım ileriye gidip o ürünü satın alabilir. İşletmeler ise tüketicileri ile toplu bir kitle olarak değil; bireysel olarak etkileşim kurarak müşteri ilişkilerini hızlıca geliştirebilir. İşletmeler dijital dünyanın sunduğu araçlar yardımıyla tüketici ile etkileşim kurabilmektedir. Bu etkileşim geribildirime dönüşmekte ve bu sayede tüketicinin talebi üzerine ürün ve hizmetlerde birtakım iyileştirmeler bir an evvel gerçekleştirilebilmektedir. Ek olarak işletmeler sahip oldukları dijital güç ile sundukları hizmetleri kişiselleştirilmiş mesajlarla tüketicilere göndererek mevcut iletişimlerini güçlendirmektedir (Odabaşı ve Oyman, 2017). Bu sayede işletme dijital pazarlamanın sunduğu kanallar aracılığıyla zaman ve maliyet tasarrufu sağlayarak hedef kitlesine erişir ve müşterileri için farklı bir deneyim sunmaktadır (Bulunmaz, 2016; Mert, 2018).

İşletmeler açısından teknolojiye öncü olmak çoğu zaman başarıyı beraberinde getirmiştir. Dijital pazarlamayı erken benimseyen işletmeler, tüketicilerin arzuladığı dijital platformda alışveriş, hız, zaman ve maliyet avantajı gibi gerekçeleri dikkate alarak, tercih sebebi haline gelmiştir (İzgi ve Şahin, 2013; Zeren ve Kaya, 2020). Günümüzde dijital pazarlamanın ne kadar güçlü bir silah olduğu aşikardır ve buna bağlı olarak pazarlamacılar dijital pazarlamanın gelişebilmesi için yatırım yapmaktan kaçınmamaktadır (Tiago ve Verissimo, 2014). Dijital pazarlama homojen hedef kitleyi heterojen alt gruplara ayırma konusunda fayda sağladığı gibi; kolay ve hızlı bir ölçümleme imkânı da sunmaktadır. Dijital pazarlamanın tüketicilerin ortak bir konuda paylaşım yapabilmeleri için sanal topluluklar oluşturması kabiliyeti; tüketicilerin dijital platformlarda kendilerini daha net ifade edebilmelerini ve birlik olarak hareket etmelerini sağlamaktadır (Wind ve Mahajan, 2002).

Dijital pazarlama bir süreç olarak ele alındığında; dört aşamadan söz etmek mümkündür. Bu aşamalar aşağıda açıklanmıştır:

Elde Et: Tüketiciyi satışın gerçekleştirildiği ortama çekebilmek adına yapılan faaliyetlerdir. Burada amaç tüketiciye erişip, ona ürün ve hizmetlerin tanıtımını yapmaktır. Böylece tüketiciyi ürün ve hizmetlerin sunulduğu web sitelerine ve sosyal medya hesaplarına çekmek mümkün olmaktadır.

Kazan: İşletme tüketiciyi hedeflediği ortama çektikten sonra, tüketiciyi potansiyel ya da gerçek müşteri haline getirmeyi hedefler. Tüketici, ürün veya hizmetin web sitesinde ya da sosyal medya

hesaplarında gezinmeye başlaması ve bunu alışkanlık haline getirmesi durumunda potansiyel müşteriye dönüşür. Daha sonra potansiyel müşteri etkileşime geçerek gerçek müşteri haline gelebilir.

Ölçüm ve Optimizasyon: Yapılan faaliyetlerin başarısını ortaya koymak üzere; bu faaliyetlere yönelik yapılan seçimlerin doğruluğunun sayısal bir temelde ifade edilmesi gerekmektedir. Bu tespit gelecekteki faaliyetlerin başarısı için nasıl hareket edilmesi gerektiği konusunda sistemsel bir plan oluşturulmasını sağlayacaktır.

Sürdür ve Büyüt: Yapılan faaliyetler doğrultusunda işletme tüketicileri ilgili site ve sosyal medya hesaplarına çektikten sonra, tüketici potansiyel ya da gerçek müşteri konumuna dönüştü ise, işlemlerin başarılı olduğu kabul edilmektedir. Bu aşamada yapılması gereken gerçek müşterilerin sadık ve devamlı müşteriler haline gelmesini sağlamaktır.

E-ticarete sürekliliği sağlamak isteyen işletmelerin dijital pazarlama kanallarına vakıf olması gerekmektedir. Faaliyet gösterdiği alana göre önem sırası değişebilecek olan dijital pazarlama kanallarına her geçen gün bir yenisi eklenebileceği gibi; güncelliğini yitiren bazı kanalların da önemini yavaş yavaş yitirmesi kaçınılmazdır. Günümüzde en çok kullanılan dijital pazarlama kanalları; e-posta pazarlaması, görüntülü reklamlar, satış ortaklığı pazarlaması, arama motoru optimizasyonu (SEO), arama motoru pazarlaması (SEM), mobil pazarlama, sosyal medya pazarlaması, Influencer (fenomen) pazarlama ve remarketing olarak sıralanabilir (Taiminen ve Karjaluo, 2014; Bala ve Verma, 2018; Srivastav ve Gupta, 2021).

3. Yöntem

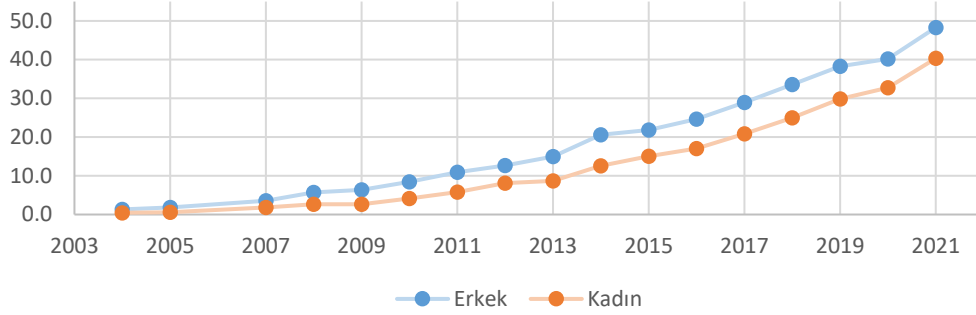
Yapılan araştırma ile Covid-19 pandemi sürecinde Türkiye'deki dijital pazarlamanın önemi ortaya konmaya çalışılmıştır. Buna göre TÜİK'ten elde edilen "bireylerin interneti kullanma amacı" ve "bireylerin internetten alışveriş yapma oranı" verileri kullanılmıştır. 2017 yılından başlayarak 2021 yılına kadar elde edilen bu veriler arasında pandemi etkisini belirlemek için özellikle pandemi öncesi 2019 yılı; pandemi süreci ve sonrasına denk gelen 2020 ve 2021 yılları ele alınmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler ışığında pandemi öncesi ve sonrasında karşılaştırmalı olarak, dijital tüketicinin interneti kullanım amaçları ve dijital pazarlamanın tüketicilerin satın alma alışkanlıklarına etkisi gibi konular araştırılmıştır. Buna bağlı olarak günümüzdeki ve gelecekteki tüketicilerin dijital dünyadaki yeri konumlandırılmaya çalışılmıştır. Verilerin tek bir kuruluştan elde edilmesi bu araştırma için bir kısıt olarak ifade edilebilir. Ayrıca ilgili verilerde ifade edilen amaç sayısının yıllara göre değişiklik göstermesi ortak amaçları kıyaslama açısından bir başka kısıt oluşturmuştur. Araştırma sonucuna göre işletmeler için dijital pazarlamanın önemi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Tüketicilerin pandemi öncesinde ve sonrasında interneti kullanma amaçlarını karşılaştırma üzere bütünlük veri analizi yapılmıştır. Bütünlük veri analizi; her bir k kategorisinin kısmi katılımlarını bütüne tamamlamayı ifade eden orantı vektörleridir (Lezki vd. 2015). Bütünlük veri analizi yardımıyla birbirinden farklı kategorik değişkenlerin diğer bir değişkenin seviyeleri bakımından ortaya çıkan benzerlik ve farklılıklar gözlemlenebilir. Özellikle elde edilen biplot grafiği yorumlama işlemini kolaylaştırmaktadır. Bütünlük veri analizinde değişken seçimi, veri yapısının yorumlanmasını basitleştirmeye yardımcı olur. Ayrıca bütünlük veri analizinin altında yatan temel ilke, alt bütünsel tutarlılıktır. Parçalar arasındaki ilişkiler, bütünlükte bulunan diğer parçalara bakılmaksızın sabit kalmalıdır (Greenacre, 2021: 295). Bu bağlamda bütünlük veri analizi; TÜİK'ten elde edilen verilerde yer alan amaçların yıllara göre değişimi ele alınırken; birbirinden farklı çok sayıda amacı ortak daha az sayıda amaca bütünlükte sağlanmaktadır.

4. Bulgular

Şekil 1'den görülebileceği gibi bireylerin internet üzerinden mal veya hizmet satın alma durumları incelendiğinde cinsiyete göre bir farklılık olmadığı ve hem erkek hem de kadınlar için artış hızının ortalama olarak aynı olduğu görülmektedir. Serinin başladığı 2003 senesinde erkekler için oran %0,4 iken kadınlar için %0,5 olarak gerçekleşmektedir. Zaman içerisinde sunulan internet hizmetlerinin kalitesinin artması ve internetten sağlanan hizmet miktarının artması bu duruma

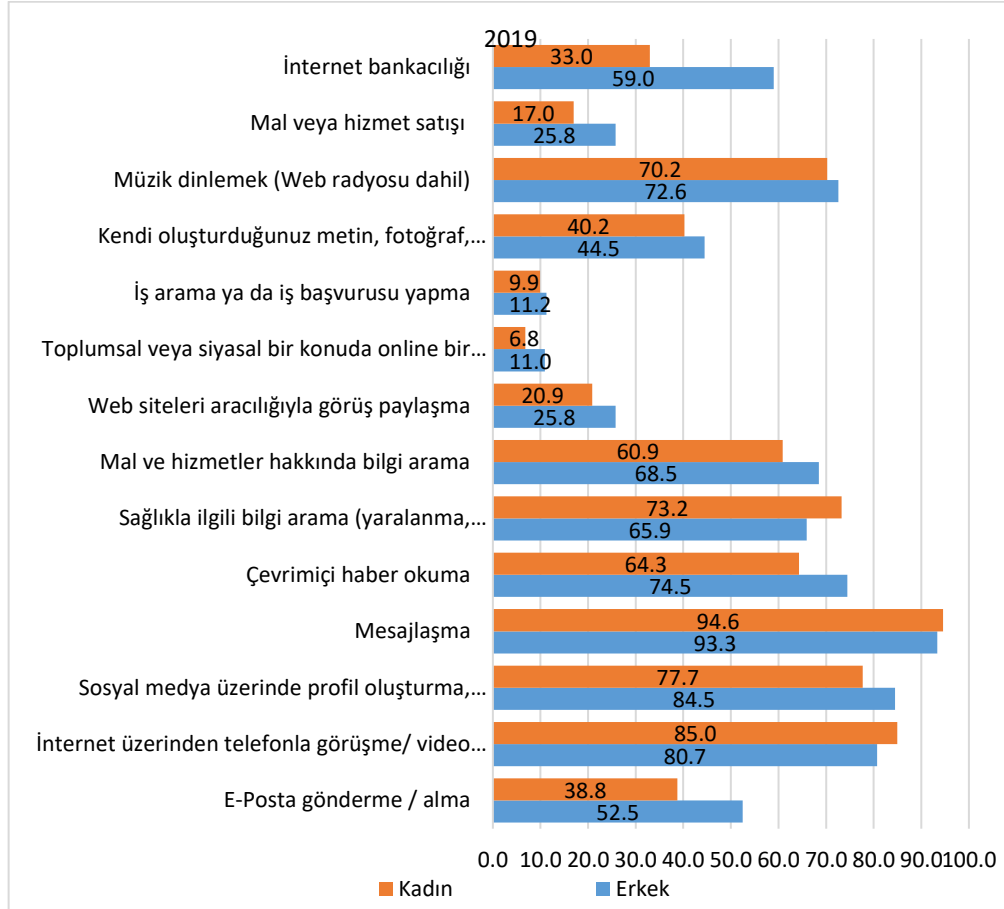
katkı sağlamaktadır. 2021 istatistiklerine göre internetten kendi özel ihtiyaçlarını karşılayan erkek oranı %48,3'e ve kadın oranı ise %40,3'e ulaşmıştır.

Şekil 1: İnternette Mal veya Hizmet Alımı



Tüketicilerin interneti kullanma amaçları Covid-19 pandemi süreci dikkate alınarak yıllara göre gruplandırılıp sırasıyla Şekil 2, Şekil 3 ve Şekil 4'te verilmiştir. Buna göre Şekil 2 2019 yılına ait bireylerin cinsiyete göre internet kullanım amaçlarını göstermektedir.

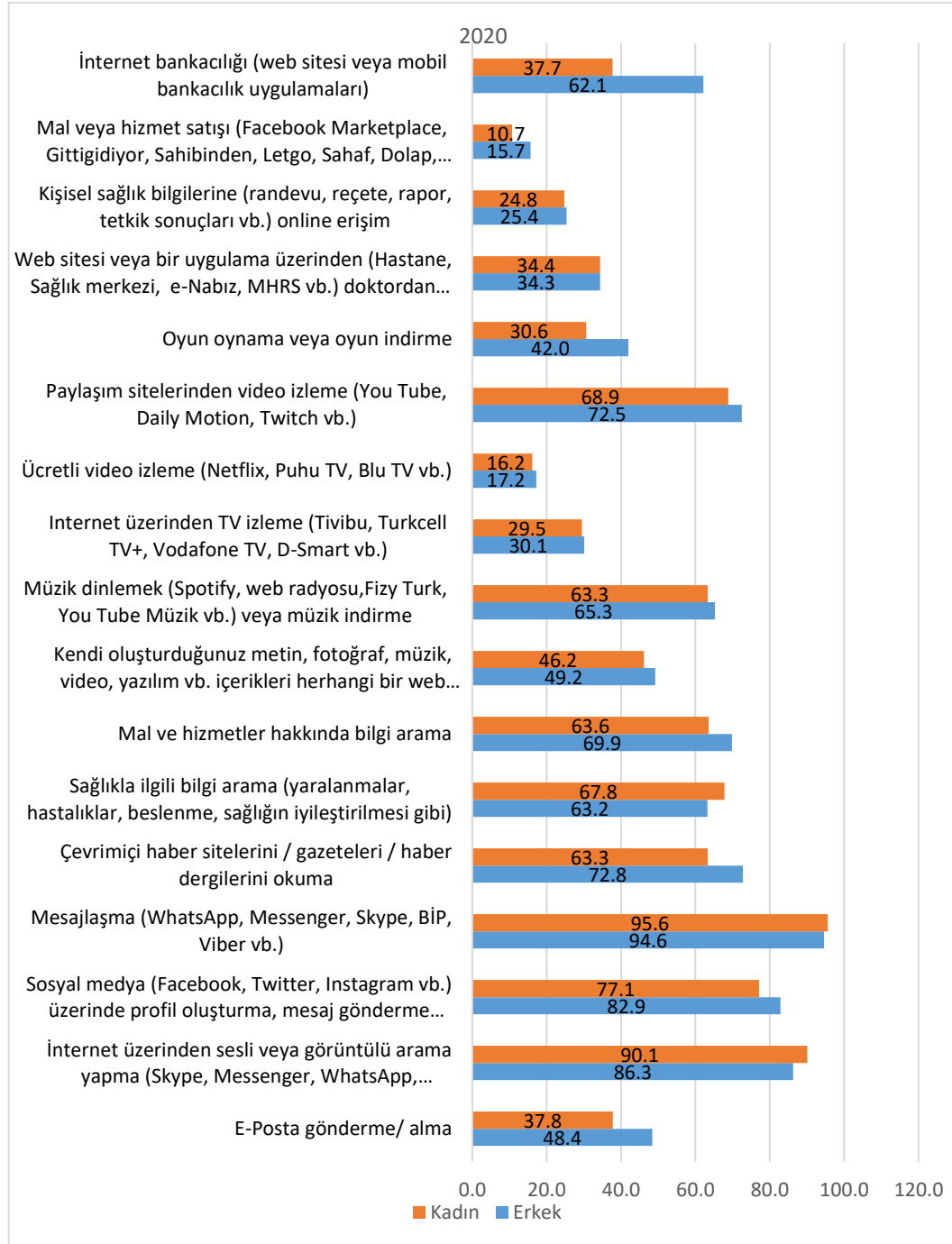
Şekil 2: Bireylerin İnterneti Kullanma Amaçlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (2019)



2019 yılındaki bulgulara göre; bireylerin interneti en çok mesajlaşma amacıyla kullandıkları görülmektedir. En az kullanım amacı olarak ise toplumsal ve siyasi bir konu hakkında çevrimiçi oylamaya katılma göze çarpmaktadır. Sırasıyla mesajlaşma, internet üzerinden telefon ya da video

ile görüşme ve sağlıkla ilgili bilgi arama amaçlarına bakıldığı zaman kadınların erkeklere oranla bu amaçlarla interneti daha fazla kullandıkları görülmektedir. Eposta gönderme/alma ve internet bankacılığı amaçlarına bakıldığı zaman erkeklerin kadınlara göre ilgili amaçlar için interneti daha fazla kullandığı ortaya çıkmaktadır. Şekil 3'te ise 2020 yılına ait bireylerin cinsiyete göre internet kullanım amaçları yer almaktadır.

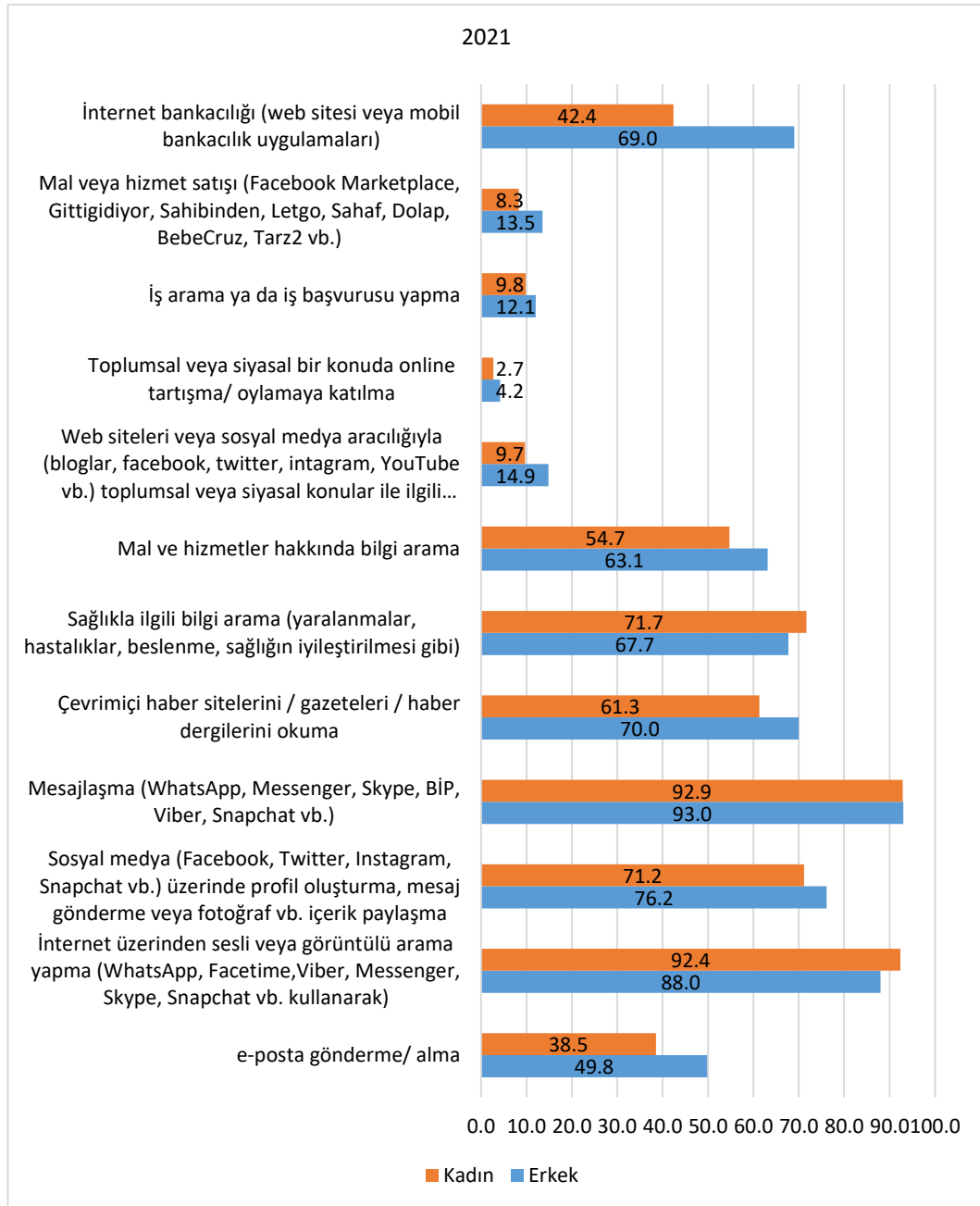
Şekil 3: Bireylerin İnterneti Kullanma Amaçlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (2020)



Covid-19 pandemi sürecinin başlangıcı olarak kabul edilen 2020 yılında bireylerin mal veya hizmet satışı amacıyla internet kullanım oranı 2019'a göre azalmıştır. Buna karşılık her iki cinsiyetin

de internet bankacılığı kullanım amacıyla internet kullanım oranı artmıştır. Dijital pazarlamanın amacını karşılayacak şekilde mal ve hizmetler hakkında bilgi alma ise önceki yıla göre artmıştır. 2020'deki sokağa çıkma yasağının etkisiyle internet üzerinden sesli veya görüntülü arama yapma 2019'a göre hem kadınlarda hem de erkeklerde yaklaşık olarak %5 artmıştır. Şekil 4'te de 2021 yılına ait bireylerin interneti kullanma amaçlarının cinsiyete göre dağılımı yer almaktadır.

Şekil 4: Bireylerin İnterneti Kullanma Amaçlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (2021)



Covid-19 pandemi sürecinde sokağa çıkma yasaklarının sonlandığı ve yeni normal döneme geçiş olarak değerlendirilebilecek 2021 yılında da bireylerin mal veya hizmet satışı amacıyla interneti kullanımı oranı azalmaya devam etmiştir. Ayrıca bir önceki yılda olduğu gibi her iki cinsiyetin de internet bankacılığı kullanım amacıyla internet kullanım oranı artmaya devam etmiştir. Mal veya hizmetler hakkında bilgi arama ele alındığında ise kadın tüketicilerin oranı düşerken; erkeklerdeki

oran bir önceki yıla göre hemen hemen aynı kalmıştır. Bunun sebebi kadınların eski alışveriş alışkanlıklarına dönme isteği olabilir. Bu tabloyla ilgili son olarak sağlıklı ilgili bilgi arama oranında her iki cinsiyette de artış vardır ve bunu Covid-19 endişesine bağlamak muhtemeldir.

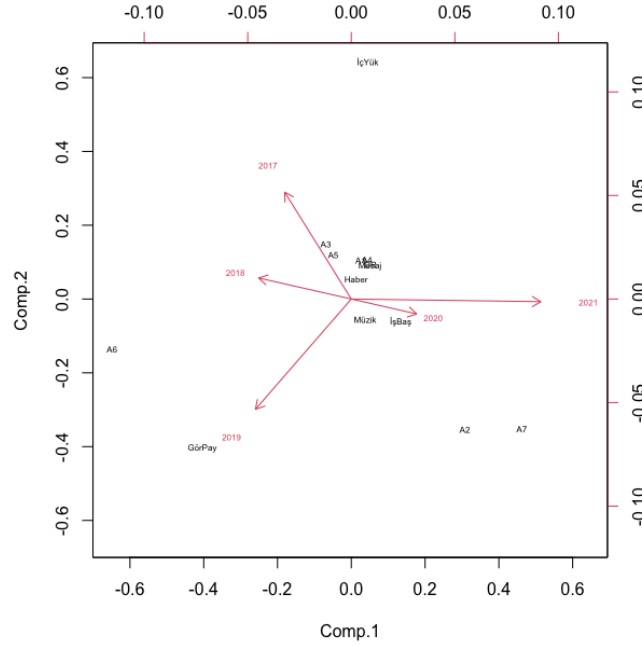
TÜİK bireylerin interneti kullanma amaçlarını içeren verilerini her yıl güncellerken; yeni kullanım amaçlarını ekleyip bazılarını ise çıkarmaktadır. Araştırmanın güvenilir ve geçerliği açısından elde edilen veriler üzerinde yıllara göre bir karşılaştırma yapmak üzere, veriler içerisindeki ortak amaçlar belirlenmiş ve bunlar Tablo 3'te ortaya konmuştur.

Tablo 3: Ortak Amaç Kategorileri

Sıralama	İnterneti Kullanım Amacı
Amaç 1	E-Posta gönderme / alma
Amaç 2	İnternet üzerinden telefonla görüşme/ video görüşmesi (webcam ile)
Amaç 3	Sosyal medya üzerinde profil oluşturma, mesaj gönderme veya fotoğraf vb. içerik paylaşma
Amaç 4	Sağlıkla ilgili bilgi arama (yaralanma, hastalık, beslenme, vb.)
Amaç 5	Mal ve hizmetler hakkında bilgi arama
Amaç 6	Mal veya hizmet satışı
Amaç 7	İnternet bankacılığı

Tablo 3'te belirtilen amaçlar için bütünlük veri analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunu özetlemek üzere yapılan biplot çizimi Şekil 5'te gösterilmiştir.

Şekil 5: Bütünlük Veri Analizi Sonucu Oluşan Biplot Çizimi



Biplot çizimi doğrultusunda bütünlük veri analizi ile elde edilen bulgular şu şekilde sıralanabilir:

- 2017 yılında bireylerin sosyal medya üzerinde profil oluşturma, mesaj gönderme veya fotoğraf vb. içerik paylaşma; mal ve hizmetler hakkında bilgi arama kullanım amaçları dikkat çekmektedir.
- 2018 yılında bireylerin interneti kullanım alışkanlıklarının, 2017 ve 2019 ile benzerlik gösterdiği ancak belirgin bir şekilde ön plana çıkan bir amacın olmadığı söylenebilir.

- 2019 yılında; web siteleri veya sosyal medya aracılığıyla toplumsal veya siyasal konular ile ilgili görüşleri paylaşma ön plana çıkmıştır. Bu dönemde sosyal medya kullanımını konusunda bireylerin daha cesur hareket ettiği ifade edilebilir.
- 2020 yılında ise internet üzerinden sesli veya görüntülü arama yapma, internet bankacılığı, iş arama ya da iş başvurusu yapma, müzik dinlemek gibi internet kullanım amaçlarının baskınlığı görülmektedir. Bu yıl içerisinde Covid-19 pandemi sürecinin ortaya çıkışı ile çevrim içi yaşam düzenine adapte olmaya çalışan tüketicilerin önceki yıllara göre daha fazla benzer amaca yönelik interneti kullandıkları görülmektedir.
- 2021 yılında yukarıda belirtilen ortak amaç kategorileri arasında amaç 2 ve amaç 7'ye paralel olarak internet üzerinden sesli veya görüntülü arama yapma internet bankacılığı kullanım amaçları ön plana çıkmaktadır.
- Bireylerin kendilerinin oluşturduğu metin, fotoğraf, müzik, video, yazılım vb. içerikleri herhangi bir web sitesine paylaşmak üzere yükleme amacının diğerlerinden çok farklı konumda yer alması sebebiyle ilgili amaçlar arasında bir bütünlükten bahsetmek doğru olmayabilir.
- Çizimdeki okların yönüne bakarak; 2017, 2018 ve 2019 yıllarının yönü ile 2020 ve 2021 yıllarının yönünün zıtlık içerdiği görülmektedir. Bu durum 2020 yılı itibarıyla tüketicilerin hayatlarına doğrudan etki eden, kapsayıcı bir gerçeğin ortaya çıktığı anlamına gelebilir. Buna göre tüketicileri kapsayan gerçeğin Covid-19 pandemisi olduğunu söylemek mümkündür.

5. Sonuç

Dijital pazarlama e-ticaretin bir uzantısı olarak işletmelerin faaliyetlerini sürdürebilmesi için gerekli pazarlama çabalarını gerçekleştirebileceği alternatif bir mecradır. Araştırmada tüketicilerin internet kullanım amaçlarından hareketle Covid-19 pandemi sürecinin öncesi, esnası ve sonrasında e-ticaret ve dijital pazarlama alışkanlarındaki değişim ele alınarak işletmelerin pazarlama bölümleri için hedef kitlelerinde yer alan güncel tüketici profili ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırmaya göre işletmelerin 2017 itibarıyla sosyal medya platformlarında bulunarak tüketici ile etkileşimde bulunması önem arz etmektedir. Bu sonuç Akben ve Çelebi'nin (2022) e-ticarete Covid-19 sürecinde ilginin arttığı tespitine ek olarak; aslında bu ilginin çok daha önce artmaya başladığını göstermektedir. 2019 yılında kişiler internet ortamında toplumsal konular üzerinde odaklanırken; 2020 yılında ise hayatını idame ettirmeye yönelik, iş arama vb. eylemleri gerçekleştirmektedir. Bu da işletmelerin mevcut tüketiciyi koruma ve yeni tüketici elde etme konusunda LinkedIn vb. eğlenceden çok iş hayatının ön planda olduğu dijital mecralarda bulunmasını gerekli kılmaktadır. Bu durum Çifcısöy ve Kartal'ın (2022) tüketicilerin yaşam tarzlarında birçok değişikliğin meydana geldiğini belirttiği çalışmalarını destekler niteliktedir.

Ulusal literatür incelendiğinde Gençyürek Erdoğan (2020), tüketicilerin Covid-19 pandemi sürecinin başlamasıyla beraber bireylerin sağlıklı yaşam temelli internet araştırmaları ve çevrim içi alışveriş yaptıklarını belirtmektedir. Çalışma kapsamında 2019 yılında bireylerin siyasal ve toplumsal konularda görüş belirttiği vurgulanmıştır. Buna göre Covid-19 pandemi sürecinin bireyleri dış dünyadan çok kendi dünyalarına odaklanmalarına sebep olduğu söylenebilir. Araştırma işletmeler için dijital pazarlama kullanımının önemini arttırdığını vurgularken; Rustamov (2022) çalışmasında konuyu farklı bir şekilde ele alarak, Covid-19 pandemi sürecinde bireylerin işsiz kalması sebebiyle alışveriş imkanlarının kısıtlandığına vurgu yapmıştır. Bu durumda işletmelerin çok daha ucuza satabilmek için maliyetlerini kısması gerektiğini ve e-ticaret ile dijital pazarlamanın bu konuda faydalı olabileceğini belirtmiştir. Araştırma ile benzer verilerden yararlanan Toplu Yılmaz ve Bayram (2020) sahip oldukları 2019'a kadar kapsayıcı veriler ile bireylerin çevrimiçi alışverişe yöneldiğini vurgulamıştır. Araştırma ise Toplu Yılmaz ve Bayram (2020) tarafından yapılan çalışmayı tamamlayıcı nitelikte olup, bireylerin 2019 öncesi internet kullanım amaçları ile 2020 ve 2021 arasında çok farklı amaçlara yöneldiğini ortaya koymaktadır. Pandemi sürecinde tüketicilerin çevresi ile iletişim kurmak için kullandıkları çevrim içi görüntülü arama uygulamalarını 2021 yılında

kullanmaya devam etmesi hem pandeminin dijital mecraları kullanma etkisinin sona ermediğini hem de tüketicilerin bu uygulamaları alışkanlık haline getirdiğini göstermektedir. Bu sonuç Kaptanoğlu ve Geçit'in (2021) elde ettiği sonuçla paralellik göstermektedir. Dolayısıyla işletmeler dağıtım kanalları arasındaki iletişimi bu yöntemle gerçekleştirebilmeli ayrıca bu mecraı halkla ilişkiler için güçlü bir araç olarak kullanabilmelidir. Çünkü bu sayede işletme çalışanlarının fiziksel olarak gitmekte zorlanacağı yerlere, buldukları yerden Zoom, Skype gibi uygulamalarla erişmesi; toplantı yapması, çeşitli seminer ve konferanslara katılması mümkün olmaktadır.

Araştırmanın sonucunda Covid-19 pandemisinin dijital çağın gelişim hızının artmasına katkıda bulunduğu söylenebilir. Pandemiden elde edilen tecrübeye göre işletmelerin 5-10 yıl içerisinde sunmayı planladıkları ürünü bir an evvel piyasaya sürmeleri gerekmektedir. Aksi takdirde ürün henüz kullanılmadan demode hale gelebilecektir. Buna bağlı olarak işletmelerin dijital pazarlama faaliyetlerini benimseyip, yepyeni dijital pazarlama kanallarını keşfetmesi rekabet avantajı sağlayacaktır. Araştırmada söz konusu iki kısıt vardır. Bunlardan birincisi verilerin tek bir kuruluştan elde edilmesidir. İkincisi ise ilgili verilerden elde edilen amaçların her sene sabit kalmayıp, değişiklik göstermesi ortak amaçları kıyaslamayı zorlaştırmaktadır. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda mümkünse verilerin bir başka kaynaktan teyit edilmesi önerilmektedir. Ayrıca sonraki araştırmalarda bu araştırma kapsamında ortaya konan bireylerin internet kullanım amaçlarındaki değişimin ilerleyen senelerde de devam edip etmeyeceğinin ortaya konması literatüre katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Akben, İ.ve Çelebi, F.A. (2022). Covid-19 Pandemi Döneminde E-Ticaret ve E-Lojistik: Giyim Sektörü İnternet Sayfaları Üzerine Bir Araştırma, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 32-54.
- Akın, B. (2001). *Yeni Ekonomi: Strateji, Rekabet ve Teknoloji Yönetimi*. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Allen, E. ve Fjermestad, J. (2001). E-Commerce Marketing Strategies: An Integrated Framework And Case Analysis. *Logistics Information Management*. 14(1/2), 14-23.
- Ankara Ticaret Odası (1999). *İş Hayatında Yeni Kavramlar Elektronik Ticaret ve İnternet*. (Yayın No: 8). Ankara.
- Aydemir, İ. (2004). *Elektronik Ticaret Alanındaki Rekabet Sorunları*, Rekabet Kurumu, Ankara, 14.
- Bala ve Verma, (2018). A Critical Review of Digital Marketing. *International Journal of Management, IT and Engineering*. 8 (10), 321-339
- Bayraç, H. N. (2003). Yeni Ekonomi'nin Toplumsal, Ekonomik ve Teknolojik Boyutları. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (1), 42.
- Bozkurt, V. (1998). Enformasyon Toplumu ve Türkiye. *Yeni Türkiye Dergisi*, (19), 199.
- Bulunmaz, B. (2016). Gelişen Teknolojiyle Birlikte Değişen Pazarlama Yöntemleri ve Dijital Pazarlama, *TRT Akademi Dergisi*, 1 (2), 348-365.
- Çavuşoğlu, M. (2004). Sanal Organizasyonlar ve Elektronik Ticaret, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19, 31.
- Çıfıcsıoy, R. ve Kartal, C. (2022). Koronavirüs'ün Dijital Pazarlama, Tüketici Davranışları ve Ekonomiye Etkilerinin Sektörel Bazda İncelenmesi. *Journal of Management Theory and Practices Research*. 3 (1), 1-20.
- Dahiya, R. ve Gayatri. (2018). A Research Paper on Digital Marketing Communication and Consumer Buying Decision Process: An Empirical Study in The Indian Passenger Car Market. *Journal of Global Marketing*, 31(2), 73-95.

- Demirci, Ş. ve Uğurluoğlu, Ö. (2020). Dijital Pazarlama Kanalları: Özel Sağlık Kuruluşlarına Yönelik Bir İnceleme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39, 339-351.
- Duffy, D. L. (2005). Affiliate Marketing and Its Impact on E-Commerce. *Journal of Consumer Marketing*. 22(3), 161-163.
- Gençyürek Erdoğan, M. (2020). Covid-19 Döneminde E-Ticaret ve Dijital Reklam Yatırımları. *Selçuk İletişim Dergisi*, 13 (3), 1296-1318.
- Garret, R. K. (2006). Protest In an Information Society: A Review of Literature on Social Movements and New ICTs. *Information, Communication & Society*. 9(2), 202 – 224.
- Gökmen, K. (2019). *Bilgi Toplumunda Elektronik Ticaret ve Türkiye Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Greenacre, M. (2021). Compositional Data Analysis. *Annual Review of Statistics and Its Application*. 8, 271-299.
- Gündüz, F. F. ve Kocabaşa, H. (2022), Saklı Markov Modeli ile E-Ticaret İşletmelerinin Tercih Edilme Nedenlerinin Belirlenmesi, *Nicel Bilimler Dergisi*, 4(1), 47-69.
- Huang, M. H. ve Wang, E. T. (2013). Marketing Is From Mars, It Is From Venus: Aligning The Worldviews For Firm Performance. *Decision Sciences*, 44(1), 87-125.
- Hudak, M., Kianickova, E. ve Madlenak, R. (2017). The Importance of E-Mail Marketing in E-Commerce. *Procedia Engineering*. 192, 342-347.
- İzgi, B. B., ve Şahin, İ. (2013). Elektronik Perakende Sektörü ve İnternet Alışverişi Tüketici Davranışı: Türkiye örneği. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1).
- Kannan, P. (2017). Digital Marketing: A Framework, Review And Research Agenda. *International Journal of Research in Marketing*, 34(1), 22-45.
- Kaptanoğlu, K. ve Geçit, B. B. (2021). *Covid-19'un Ekonomi Politikası*. Gazi Kitabevi. 95-112
- Lezki, Ş., Aydın, S. ve Er, F. (2015). A Solution to Rational Decision-Making Via Compositional Data Analysis: A Case Study Using Students Cellular Phone Tendencies. *The Journal of Operations Research, Statistics, Econometrics and Management Information Systems*. 3(1), 59-66.
- Marangoz, M. (2011). Girişimciler İçin Sınırsız Ticaret: E- Ticaret. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 6 (1), 184.
- Mert, Y. L. (2018). Dijital Pazarlama Ekseninde Influencer Marketing Uygulamaları. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*. 6 (2), 1299-1328.
- Odabaşı, Y. ve Oyman, M. (2017). *Pazarlama İletişimi Yönetimi*. Kapital Medya Hizmetleri A.Ş. MediaCat Akademi.
- Rustamov, E. (2022). Covid-19 Döneminde Dijital Pazarlama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 20 (1), 29-37.
- Sesliokuyucu, O. S. (2012). *Yeni Kurumsal Kuram Çerçevesinde Elektronik Ticaretin Benimsenmesi Üzerinde Etkili Olan Faktörler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sina Afra, S. (2014). Dijital Pazarın Odak Noktası E-Ticaret Dünyada Türkiye'nin Yeri, Mevcut Durum ve Geleceğe Yönelik Adımlar, (Yayın No: TÜSİAD-T/2014-06/553 s.35).
- Smith, K. T. (2011). Digital Marketing Strategies That Millennials Find Appealing, Motivating, or Just Annoying. *Journal of Strategic Marketing*, 19(6), 489-499.

- Srivastav, P. ve Gupta, H. (2021). Role and Applications of Digital Marketing in Digital Era: A Review. 2021 9th International Conference on Reliability, Infocom Technologies and Optimization (Trends and Future Directions) (ICRITO) Amity University, Noida, India. Sep 3-4, 2021
- Stewart, T. A. (1997). *Entelektüel Sermaye*. (Çev: Nurettin Elhüseyni). İstanbul: Mess Yayıncılık.
- Taiminen ve Karjaluo, (2014). The Usage of Digital Marketing Channels in SMEs. *Journal of Small Business and Enterprise Development* 22 (4), 633-651.
- Tekin, M. vd. (2002). Kriz Dönemlerinde İşletmelerde Bilişim Teknolojileri Kullanımının İşletme Performansına Etkileri Üzerine Bir Uygulama, 1. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi
- Tiago, M. T. P. M. B., ve Veríssimo, J. M. C. (2014). Digital Marketing and Social Media: Why bother? *Business horizons*, 57(6), 703-708.
- Tonta, Y. & Küçük, M. E. (2005). Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Temel Dinamikler. *Türk Kütüphaneciliği*. 19 (4), 449-464.
- Toplu Yılmaz, Ö. ve Bayrami O. (2020). Covid-19 pandemi döneminde Türkiye’de e-ticaret ve e-ihracat. *Kayseri Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 37-54.
- Whiteley, David. (2006). *E-Commerce Strategy, Technologies and Applications*, McGrawHill, 2006.
- Wind, J., ve Mahajan, V. (2002). Digital marketing. *Symphonya. Emerging Issues in Management* (1), 43-54.
- Yeşil, A. (2010). *E-Ticaret*. İstanbul: Kumsaati Yayın
- Toplu Yılmaz, Ö. ve Bayram, O. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Türkiye’de E-Ticaret ve E-İhracat. *Kayseri Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 37-54.
- Zeren, D. ve Kaya, N. (2020). Dijital Pazarlama: Ulusal Yazının Bibliyometrik Analizi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 35-52.
- URL-1: [https://dralabay.wordpress.com/2014/01/20/bilgi-ve-bilisim-teknolojileri/#:~:text=Bili%C5%9Fim%20teknolojileri%3B%20ba%C5%9Flang%C4%B1%C3%A7ta%20bilgi%20teknolojileri,and%20Communication%20Technology\)%20olarak%20isimlendirilmi%C5%9Ftir](https://dralabay.wordpress.com/2014/01/20/bilgi-ve-bilisim-teknolojileri/#:~:text=Bili%C5%9Fim%20teknolojileri%3B%20ba%C5%9Flang%C4%B1%C3%A7ta%20bilgi%20teknolojileri,and%20Communication%20Technology)%20olarak%20isimlendirilmi%C5%9Ftir)

THE IMPORTANCE OF E-COMMERCE AND DIGITAL MARKETING IN TÜRKİYE DURING THE COVID-19 PANDEMIC PROCESS

Extended Abstract

Aim: Digital marketing offers new channels every day in terms of fulfilling e-commerce activities successfully and ensuring customer satisfaction. In addition, while the world is digitalizing at full speed; Covid-19 Pandemic process has tested the whole world on digitalization. People had to meet all the needs in their lives virtually without leaving their homes, without coming face to face with anyone. This situation has directly changed the way people live in the world. Of course, human beings, who have to consume many things as soon as possible to survive, have been forced to take advantage of the possibilities of the internet. Marketers, who are known for their fast adaptation to change, have taken action to meet these needs of mankind with the support of various digital marketing channels and have endeavored to ensure that the Covid-19 pandemic process causes minimum material and moral damage to people. In this context, people have found a way to make online shopping a habit and have fun without leaving home. The purpose of this research is to analyze the technological habits of consumers before, during and after the pandemic.

Method(s): In order to achieve the purpose of the research, "the purpose of individuals using the Internet" and "the rate of online shopping" obtained from the Turkish Statistical Institute (TURKSTAT) data were used. Starting from 2017 until 2021, the years 2019 before the pandemic, 2020 and 2021, which coincide with the pandemic process and after the pandemic, were taken into consideration in order to determine the pandemic effect among these data obtained from 2017 to 2021. In the light of the data, issues such as the digital consumer's purposes of using the internet and the impact of digital marketing on consumers' purchasing habits were investigated comparatively before and after the pandemic. According to the results of the research, the importance of digital marketing for businesses was tried to be revealed. Compositional data analysis was conducted to compare consumers' purposes of using the internet before and after the pandemic. Compositional data analysis is the proportion vectors that express the partial participation of each category k to the whole. With the help of compositional data analysis, the similarities and differences of different categorical variables in terms of the levels of another variable can be observed. Especially the biplot graph obtained facilitates the interpretation process.

Findings: According to 2019 findings, individuals use the internet mostly for messaging purposes. The least common purpose is to participate in online voting on a social or political issue. When we look at the purposes of messaging, making phone or video calls over the internet and searching for information about health, it is seen that women use the internet for these purposes more than men. In 2020, which is accepted as the beginning of the Covid-19 pandemic process, the rate of individuals' use of the internet for the sale of goods or services decreased compared to 2019. On the other hand, the rate of internet use by both genders for internet banking purposes has increased. Getting information about goods and services to meet the purpose of digital marketing increased compared to the previous year. Due to the impact of the curfew in 2020, making voice or video calls online increased by approximately 5% for both men and women compared to 2019. In 2021, which can be considered as the end of curfews during the Covid-19 pandemic and the transition to the new normal period, the rate of individuals' use of the internet for the sale of goods or services continued to decrease.

Conclusion: According to the research, it is important for businesses to interact with consumers by being on social media platforms as of 2017. In 2019, people focus on social issues, while in 2020, they perform actions such as job search, etc. to sustain their lives. This makes it necessary for businesses to be present on digital channels such as LinkedIn etc., where business life is at the forefront rather than entertainment, in terms of protecting existing consumers and obtaining new

consumers. The fact that consumers continue to use online video calling applications in 2021, which they used to communicate with their environment during the pandemic process, shows that both the effect of the pandemic on the use of digital channels has not ended and that consumers have made these applications a habit. In this case, it can be said that the pandemic has contributed to increasing the pace of development of the digital age.



TÜRKİYE'DE ÜÇÜNCÜ YAŞ TURİZMİNE YÖNELİK GİRİŞİMCİLİK FIRSATLARI VE ZORLUKLAR¹

Sultan Nazmiye KILIÇ²

Öz

Dünya çapında değişmekte olan demografik yapı, üçüncü yaş grubuna yönelik ürün ve hizmetlere olan gereksinimi artırmıştır. Bu gereksinimler turizm de dâhil olmak üzere farklı sektörler için önemli iş fırsatlarını beraberinde getirmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, Türkiye'de üçüncü yaş turizminde girişimcilik fırsatlarının ve zorluklarının neler olduğunun anlaşılmasıdır. Araştırmada nitel yöntem ve durum çalışması deseni kullanılmıştır. Çalışma kapsamında Mayıs ve Haziran 2023 aylarında Antalya'da otel, seyahat acentası, hastane, bakım evi, STK alanlarında faaliyet gösteren 27 sektör yetkilisinden yarı yapılandırılmış görüşme formu ile veri toplanmıştır. Araştırma soruları doğrultusunda temalar oluşturulmuş ardından kod ve kategoriler ilgili temalar altında değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, Türkiye'de üçüncü yaş turizmine yönelik dikkate değer girişim fırsatlarının olduğu anlaşılmıştır. Üçüncü yaş grubunun ihtiyaç ve taleplerinin çeşitliliği, turizm sektöründe birçok farklı alanda entegrasyon ve koordineli çalışma gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Araştırma sonuçları doğrultusunda gelecekteki akademik çalışmalar, sektör ve politika düzenlemelerine yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Üçüncü Yaş, Üçüncü Yaş Turizmi, Turizm Girişimciliği
JEL Sınıflandırması: L83, Z31, L26

ENTREPRENEURSHIP OPPORTUNITIES AND CHALLENGES FOR THIRD AGE TOURISM IN TÜRKİYE

Abstract

Demand for products and services aimed at the third age group has increased as a result of demographic changes around the world. This has brought about significant business opportunities for varied sectors, including tourism. This study aims to analyse the entrepreneurial opportunities and challenges of third age tourism in Türkiye. The research uses a qualitative method and a case study design. During May and June 2023, semi-structured interviews were conducted with 27 stakeholders from hotels, travel agencies, hospitals, nursing homes and NGOs in Antalya. Themes were developed on the basis of the research questions and then codes and categories were evaluated under these themes. The study concluded that there are significant business opportunities for third age tourism in Türkiye. The need for integration and coordinated efforts among different areas of the tourism sector is highlighted due to the diverse needs and demands of this age group. Recommendations for future academic studies, industry, and policy regulations are proposed based on the research findings.

Keywords: Third Age, Third Age Tourism, Tourism Entrepreneurship
JEL Classification: L83, Z31, L26

¹T.C. Balıkesir Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından 2022/005 numaralı proje ile desteklenmiştir.
² Dr. Öğr. Üyesi, Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi, sultan.kilic@balikesir.edu.tr, 0000-0003-0560-0622

1. Giriş

Turizm, sağlık ve bakım gibi farklı hizmetleri kapsayan bütünsel bir alandır (Ökem ve Çelik, 2019). Turizmin farklı türleri içerisinde, özellikle sağlık, bakım ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyulan üçüncü yaş turizminin yeterince incelenmeyen bir alan olduğu bilinmektedir (Yao ve Hou, 2019). Bunun yanı sıra, üçüncü yaş turizmi alanında gerçekleştirilen birçok çalışma; turizm girişimcilerinin değil, turistlerin görüşlerini dikkate almaktadır (Teruel-Sanchez vd., 2021). Dünya çapında yaşanan nüfus turizm işletmeleri açısından yeni fırsatlar oluşturmaktadır (Mangunsong, 2020) ve bu durum üçüncü yaş turizminin önem kazanmasını sağlamıştır. Buna rağmen, Türkiye'de üçüncü yaş turizmi alanındaki fırsatlar yeterince fark edilememiştir (Tufan vd., 2017: 29-31). Üçüncü yaş turizmini oluşturan pazar bölümü; uzun süreli kalışlar, mevsimsellikten daha az etkilenme ve nispeten daha fazla harcama yapma potansiyeli gibi özelliklere sahip olması bakımından önemlidir (Teruel-Sanchez vd., 2021). Bu nedenle, yaşlı bireylerin farklı özellikleri göz önünde bulundurularak hazırlanan ürünlerle turizm pazarı genişletilebilir ve bu bireylerin fiziksel ihtiyaçlarına uygun tesislerin sağlanması, daha güvenli seyahat etmelerine yardımcı olabilir (Mangunsong, 2020). Planlama ve tasarım aşamasında yaşlı bireylerin özelliklerini ve ihtiyaçlarını dikkate almayan turizm işletmeleri, iş fırsatlarını kaybedebilir ve yaşlı bireyler fiziksel ve zihinsel bakımdan yaşam kalitesinden mahrum kalabilir (Zhang, 2022).

Potansiyel talep açısından değerlendirildiğinde; 2021 yılında en fazla yaşlı nüfus oranına sahip ilk 10 ülke; Monako, Japonya, İtalya, Yunanistan, Porto Riko, Finlandiya, Almanya, Slovenya, Hırvatistan ve Romanya olmuştur (Türkiye İstatistik Kurumu, 2021: 10). Yaşlı bakım turizmi alanında; Tayland Japonya'dan, İspanya ise Avrupa Birliği üye ülkelerinden gelen ileri yaş grubuna hizmet vermektedir (Ökem ve Çelik, 2019). Çin'de yaşanan nüfus ile birlikte; hükümet tarafından üçüncü yaş turizmini teşvik etmek için bazı politika ve standartlar hazırlanmıştır (Yao ve Hou, 2019). Malezya, Filipinler ve Tayland'da hükümetler üçüncü yaş grubunun uzun süreli kalışlarını destekleme amaçlı projeler yürütmektedir. Ancak bu yaş grubu daha az harcama yaptığı ve hizmet sürecinde daha fazla dikkat gerektiği için hizmet sağlayıcıları bu yaş grubundan elde edilebilen ekonomik kazancın sınırlı olduğu düşünülmektedir (Sujarittanonta ve Khemapayana, 2014). Avrupa ülkeleri, nörolojik rahatsızlıkların tedavisi gibi yaşlı bakım ihtiyaçlarının ve maliyetlerinin artmasıyla birlikte daha uygun maliyete hizmet alabilecekleri diğer ülkelere yönelmekte ve bunu teşvik etmektedir (Aktepe, 2013: 175). Türkiye'de ise İzmir Balçova Termal'in yaşlı bakım turizminde örnek uygulamalara sahip olduğu bilinmektedir (Ökem ve Çelik, 2019). Ancak Türkiye'de bu alandaki girişimlerin sayısı azdır ve bu durumun sebeplerinden birinin gerontoloji alanındaki eksiklikler olduğu ifade edilmektedir. Örneğin, yol, kaldırım ve trafik gibi çevresel koşullar yayalara uygun değildir. İşletmelerde, yaşlıların kronik hastalıklarına uygun diyet yemekleri konusunda eğitim almış aşçı eksikliği bulunmaktadır. Bunun yanı sıra tesislerde yaşlılara refakat edebilecek eğitimli personel gerekliliği bulunmaktadır. Türk medyasında yaşlıların ekonomik problemleri vurgulanmaktadır (Tufan vd., 2017: 34). Ökem ve Çelik'e (2019) göre Türkiye'de sağlık bakım turizmi alanında yürütülen faaliyetler ileri yaş turizmi ve sağlık turizminin karmasıdır. 10. Kalkınma Planı'nda medikal turizm, termal turizm ve yaşlı/engelli bakım turizmi başlıklarına yer verilmiştir. 10. Kalkınma Planı (2014-2018) Sağlık Turizminin Öncelikli Dönüşüm Programı kapsamında yaşlı bakım turizmine yer verilse de bu alanda yeterli ilerleme sağlanamamıştır. 11. Kalkınma Planı'nda ise "yaşlı turizmi" ifadesi kullanılmıştır.

Türkiye'de üçüncü yaş turizmine yönelik talebin artırılması için sağlık tesisleri, termal oteller gibi alanlarda daha fazla üçüncü yaş grubuna uygun yatırımların yapılması gerekmektedir (Kasalak ve Kasalak, 2022). Bu alanda hazırlanan strateji araştırmalarının hayata geçirilmesi, özel sektör yatırımlarının teşvik edilmesi, düşük sezonda otellerde uzun süreli konaklamaların sağlanması, istihdam, yaşlı bakım teknolojileri alanında gelişmelerin teşviki ve tanıtım gibi konularda avantaj sağlayabilir (Ökem ve Çelik, 2019). Türkiye'de yaşlı bakım turizmini engelleyebilecek konulardan biri bu konuda yeterli talebin ve altyapının oluşmamış olmasıdır. Nitekim Türkiye'de yaşlı bireylerin öz bakımlarını sağlayamadıkları durumda nasıl yaşamayı tercih ettikleri incelendiğinde %50'ye yakın bir oranda çocuklarının yanında kalmayı istedikleri belirlenmiştir. Evde bakım hizmeti almak

isteyenlerin oranı %31,6 ve huzurevi/bakımevine gitmeyi isteyenlerin oranı ise %10,3'tür (Türkiye İstatistik Kurumu, 2021: 5). TÜİK 2021 yılı istatistiklerine göre 2021 yılında Türkiye'de toplam 449 huzur evi (186 kamu ve 263 özel) bulunmaktadır. Huzur evlerinde bakılan kişi sayısı yaklaşık 26000'dir. Bunun yanı sıra, 398 özel bakım ve rehabilitasyon merkezi (104 kamu ve 294 özel) bulunmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2021: 81-82). Bu bilgilerden hareketle, araştırmanın amacı Türkiye'de üçüncü yaş turizmine yönelik girişim fırsatlarının ve zorlukların sektör yetkilileri bakış açısından değerlendirilerek gelişim stratejilerine yönelik öneriler sunulmasıdır.

2. Literatür Özeti

Son yıllarda önem kazanmaya başlayan sağlık turizmi çok disiplinli ve kendine özgü karakteristiği olan bir alandır. Bu alandaki seyahatler medikal turizm, termal ve spa-wellness turizmi, üçüncü yaş (bakım/tedavi) ve engelli turizmi başlıkları altında değerlendirilmektedir. Üçüncü yaş turizmi bakım/tedavi hizmetleri gereksinimi açısından sağlık turizminin bir parçasıdır (Aktepe, 2013: 171-173). Literatürde ileri yaş, gümüş, yaşlı ve kıdemli gibi isimlerle anılan üçüncü yaş turizmi, sağlıklı yaşlanmayı teşvik etmektedir (Ökem ve Çelik, 2019). Ancak, üçüncü yaş turizmi literatürde ve ilgili politika metinlerinde aynı anlamlarda kullanılmamaktadır. Bir başka ifadeyle, üçüncü turizmine ilişkin tanımsal fikir birliği henüz oluşmamıştır (Alén vd., 2012). Örneğin, üçüncü yaş turizmi, yaşlıların turizm deneyiminden yeterince yararlanamaması sebebiyle sosyal turizm kapsamında değerlendirilen turizm türlerinden biri olarak ifade edilmektedir (Amaral vd., 2020). Bunun yanı sıra, yaşlı bakım turizmini de kapsayabilmekte ve içerisinde; sürekli bakım, hastalığın iyileştirilmesi, sağlıklı yaşamın teşvik edilmesi gibi türleri barındırmaktadır (Ökem ve Çelik, 2019). Medikal tedavi amacıyla yurt dışına seyahat eden yaşlıların sayısı artış gösterdiğinden (Rodrigues ve Brochado, 2021) medikal turizmle de entegre olabilmektedir. Ayrıca, termal turizm ve kültür turizmi gibi farklı turizm türlerine katılan üçüncü yaş gruplarının faaliyetleri ve gereksinimleri de üçüncü yaş turizmi kavramı altında değerlendirilebilmektedir. Büyük ve Akkuş'un (2022: 125) çalışmasında üçüncü yaş turizmi ve geriatik turizmin birbirinden ayrılan yönlerine yer verilmiştir. Buna göre, üçüncü yaş turizmi yaşlı olarak kabul edilen bireylerin katıldığı kültür ve sağlık gibi farklı amaçları barındıran turizm faaliyetleri olarak ifade edilirken; yaşlı bakım turizmi altında değerlendirilebilen geriatik turizm, tıp turizmine katılım amacı taşıyan turizm faaliyetleridir.

Yaşlı bireylerin nüfustaki artışı, turizm işletmeleri için çeşitli zorluklar ve fırsatlar yaratmaktadır. Oteller, hedef pazarın genişletilmesi ve düşük sezonda talebin artırılması için yaşlı turistlere yönelebilmekte ya da sadece bu yaş grubuna yönelik ürün ve hizmetler sunma konusunda uzmanlaşabilmektedir. Bu iki amacın da sağlanabilmesi için üçüncü yaş grubunun ihtiyaçlarının karşılanabilmesi gerekmektedir (Albayrak vd., 2016). Üçüncü yaş grubunun ihtiyaç ve beklentilerinin anlaşılmasına ilişkin çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Özdiçiner'in (2008) Türkiye'de yaşlı turistlerin tercihlerini araştırdığı araştırmada, yaşlı turistlerin turistik tercihlerinin eğitim, gelir ve yaş grupları açısından farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Yao ve Hou'ya (2019) göre, üçüncü yaş gurubuna yönelik ürün ve hizmetlerin tasarlanmasında, bu yaş grubunun fiziksel ve zihinsel durumlarının göz önünde bulundurulması önemlidir. Albayrak (2014) üçüncü yaş gurubunun sağlık durumlarına uygun yiyecek ve içeceklere erişime önem verdiklerini ifade etmiştir. Nikitina ve Vorontsova (2015) tarafından yaşanan nüfus ve turizm ilişkisinin konu edildiği araştırmada Rusya'daki üçüncü yaş grubunun ihtiyaçlarına yönelik tüketici davranış modeli oluşturulmuştur. Üçüncü yaş turizmi pazar bölümünün genişlemesi, üçüncü yaş turist gruplarının oluşumu, geriatri bakımı sağlayabilecek yüksek teknoloji ile donatılmış konaklama işletmelerinin oluşturulması, aktif yaşlanmanın teşvik edilmesi ve sağlık hizmetlerine uzaktan erişimin sağlanabilmesi gibi yaşlıların seyahat etmesini kolaylaştıracak ve daha hareketli bir yaşamı teşvik edecek uygulamaların üçüncü yaş turizm işletmeleri tarafından göz önünde bulundurulması gerekliliği sonucuna ulaşılmıştır. Ceylan (2018) üçüncü yaş gurubu turistlerinin termal konaklama tesislerinden beklentilerini incelemiş ve otelin sunduğu olanaklar, otelin konumu, hijyen-personel ve fiyat olmak üzere dört boyut belirlenmiştir. Bu boyutlar arasında; otelin doğal bir çevrede bulunması, şehir merkezine olan mesafe, ulaşım kolaylığı ve otelin çevresinde tarihi-kültürel

alanların bulunması gibi özellikleri içeren otelin konumu ile ilgili boyutun daha fazla öne çıktığı anlaşılmıştır.

Yaşlıların yaşam tarzı farklılaştığı için tatil beklentileri de farklı olabilmektedir (Tufan vd., 2017: 35). Mangunsong'un (2020) araştırmasına göre; yüksek gelir seviyesine sahip yaşlı nüfus, kaliteli hizmet, manzara ve mahremiyete önem verirken; orta gelir seviyesindekiler eğlence ve festivalleri tercih etmektedir. Bunun yanı sıra, kendini daha genç hissedenler, yaşça daha genç olanlar ve erkekler daha zorlayıcı faaliyetleri tercih ederken, daha yaşlı olanlar ve kadınlar rahatlık ve güvenliğe önem vermektedir. Son olarak; boş zaman, kültürel değerler ve kişisel başarı bireyleri üçüncü yaş turizmine katılmaya teşvik etmektedir (Mangunsong, 2020). Büyük ve Akkuş'un (2022: 112) çalışmasında Türkiye'ye gelen geriatrik turistlerin özellikleri incelenmiştir. Bu turistlerin termal tedaviler, fizik tedavi ve saç ekimi gibi estetik müdahalelere başvurdukları belirlenmiştir. İzmir, Ankara, İstanbul, Antalya ve Bursa gibi büyük şehirleri tercih etmekte olan turistler yoğun olarak, Ortadoğu pazarı (Irak, Libya vb.), Avrupa (Almanya vb.), Türki Cumhuriyetlerden (Azerbaycan vb.) ve Bağımsız Devletler Topluluğu (Ukrayna, Rusya vb.) gibi ülkelerden gelmektedir. Maliyet, termal kaynaklar, tıbbi hizmetlerin kalitesi ve sunulan turistik geziler önemli motivasyon unsurlarıdır. Son olarak, bu alanda yapılan paylaşımlar en fazla seyahat acentaları ve sağlık kuruluşları tarafından gerçekleştirilmektedir (Büyük ve Akkuş, 2022: 112).

Mavi okyanus olarak nitelendirilen üçüncü yaş turizm pazarının, girişimciler açısından önemli fırsatlar sağlayabileceği düşünülmektedir (Alén vd., 2012; Yao ve Hou, 2019). Son yıllarda hızla gelişmekte olan girişimcilik alanı (Short vd., 2010) ve üçüncü yaş turizmi arasındaki bağlantıyı ele alan az sayıda çalışma bulunmaktadır. Konu ile ilgili fırsatları ve zorlukları ele alan çalışmalardan bazılarının bulguları şu şekildedir: Alén vd.'nin (2012) çalışmasına göre genellikle, üçüncü yaş turist grubunu tanımlamada yaş ve emeklilik faktörleri göz önünde bulundurulmaktadır. Ancak, yaş sınırı konusunda ortak bir fikir birliği bulunmamaktadır. Üçüncü yaş grubunun homojen olmayan bir yapıda olması standart bir yaş sınırlaması kriterini zorlaştırmaktadır. Emeklilik yaşı da ülkelere göre farklılaştığı için veya bazı durumlarda erken emeklilik söz konusu olabildiği için problemli bir kriter olarak görülmektedir. Bu nedenle, üçüncü yaş veya yaşlı tanımının sınırları kültürlere bağlıdır. Geniş bir bağlamdan bakıldığında, üçüncü yaş turizminin; yaşlılar, emekliler/emekli olmayanlar, 55 yaş ve üzerinde ve farklı gelir grubunda yaşlıların turizm aktivitelerini kapsadığı öne sürülmüştür. Bu heterojen yapı nedeniyle, üçüncü yaş turist grubu oldukça farklı turizm aktivitelerini kapsayabilmektedir (Alén vd., 2012). Nikraftar ve Hosseini (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada girişim fırsatlarının tanınmasını etkileyen öncüllerin belirlenebilmesi için İran'da üçüncü yaş turizmi alanında çalışan işletmecilere anket uygulanmıştır. Bireyin öz yeterliliğinin, önceki bilgilerinin ve sosyal ağlarının girişimci uyanıklığı üzerinde pozitif etkisi olduğu anlaşılmıştır. Girişimci uyanıklığının ise girişimcinin fırsatları tanınmasına katkı sağladığı anlaşılmıştır. Tufan vd. (2017) yaşlanma olgusunun turizmin farklı boyutlarından ele alınması ve uygun girişimlerin başlatılması gerekliliğine vurgu yapmıştır. Baynal Doğan vd. (2020) Bolu ili özelinde üçüncü yaş turizmi için sağlık serbest bölgesinin geliştirilmesine ilişkin tasarım çalışması hazırlamıştır. Teruel-Sanchez vd. (2021) tarafından hazırlanan çalışmada, girişimcilerin üçüncü yaş turizminin bölgede değer üretebilmesine ilişkin bakış açıları anlaşılmasına çalışılmıştır. Çalışmada, yaşlı turizminin gelişimi ile İspanya'nın Akdeniz kıyısındaki girişimciler için (konaklama, yiyecek ve içecek hizmetleri, dinlenme ve eğlence faaliyetleri ve sporla ilgili alanlarda) yeni fırsatlar arasındaki bağlantıya odaklanılmıştır. Araştırma sonucunda; çevre, sosyal ve ticari bağlantılar ve sürdürülebilirliğin fırsatların tanınmasında etkili olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca; gastronomi, termal ve sağlık turizmi üçüncü yaş turizminin gelişimi için önemli potansiyele sahip olduğu belirlenmiştir. İlgili çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, Türkiye'de üçüncü yaş turizmi girişimciliğine ilişkin hazırlanacak bir araştırmanın alana katkı sağlayabileceği düşünülmüştür.

3. Yöntem

Araştırmada üçüncü yaş turizmine yönelik girişim fırsatlarının ve zorlukların anlaşılması amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı göz önünde bulundurularak, konunun veya problemin

keşfedilmesi ve durum betimlemesi yapılması gerektiğinden nitel araştırma yöntemi desenlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır (Creswell, 2018: 47). Merriam'e göre (2013: 43-44), durum çalışmalarında bir olgu veya olaya ilişkin ayrıntılı betimlemeler yapılarak konunun daha iyi anlaşılması sağlanır. Durum çalışması deseni, gerçek hayatta karşılaşılan güncel durumlar için tercih edilen bir desendir (Yin, 2003:1). Araştırma soruları ilgili araştırmalara (Ergen, 2018; Kılıç vd., 2019; Ergen ve Aydemir, 2020; Kılıç, 2020; Kılıç vd. 2021) dayanarak hazırlanmıştır. Bu doğrultuda çalışma Türkiye'de üçüncü yaş turizmine yönelik şu araştırma sorularına cevap vermeyi hedeflemektedir:

- Sektör yetkilileri bakış açısından Türkiye'de üçüncü yaş turizminin mevcut durumu nasıldır?
- Üçüncü yaş turizmine yönelik sunulan/sunulabilecek hizmetler nelerdir?
- Üçüncü yaş turistlere hizmet verirken karşılaşılan/karşılaşılabilecek zorluklar nelerdir?
- Bu alanda yatırım fırsatları nelerdir?
- Türkiye'de üçüncü yaş turizminin gelişmesi için gereken yasal düzenlemeler, teşvikler veya diğer destekler nelerdir?

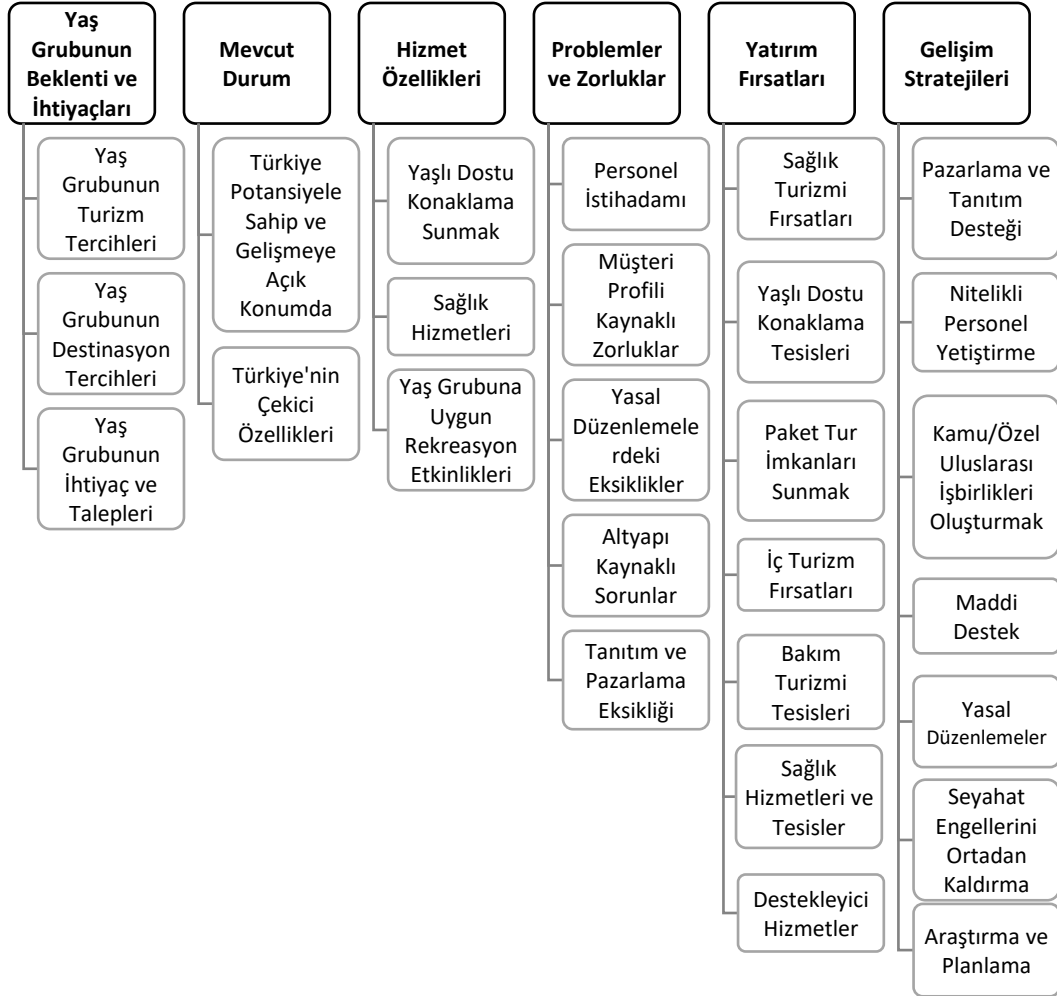
Antalya ve İstanbul illeri Türkiye'de üçüncü yaş turizminin geliştirilebileceği iki önemli destinasyondur (Akoğlan Kozak vd., 2019). Ancak, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından hazırlanan Küresel Yaşlı Dostu Şehirler Rehberi'nde yer verilen ifadeye göre Türkiye'de sık gerçekleşen depremler ve İstanbul'un depremde yaralanma riskini azaltabilecek şekilde tasarlanmamış olması İstanbul'da yaşayan yaşlı bireyleri endişelendirmektedir (World Health Organization, 2007: 15). Bunun yanı sıra, İstanbul'da yaşanan terör olayları tehdit olarak algılanabilmektedir (Ergen ve Aydemir, 2020). Özdiçiner (2008) Türkiye'de yaşlı turistlerin tercihlerini araştırdığı araştırmada Antalya, Muğla ve İzmir şehirlerinde araştırma gerçekleştirmiştir. Akoğlan Kozak vd. (2019) ise Muratpaşa/Antalya, Kadıköy/İstanbul ve Mersin Büyükşehir gibi Türkiye'de yaşlı dostu şehir sertifikası alan belediyeleri üçüncü yaş turizmi açısından incelemiştir. Bu doğrultuda, araştırma Antalya ilinde faaliyet gösteren otel, seyahat acentası, hastane, bakım evi, STK yetkilileriyle amaçlı örnekleme yöntemiyle yürütülmüş ve veri doygunluğu sağlanana kadar sürdürülmüştür. Araştırma soruları doğrultusunda hazırlanan görüşme formunda üçüncü yaş turizmine ve araştırmanın amacına ilişkin bir açıklamaya yer verilmiş, elde edilecek bilgilerin gizli tutulacağı ve sadece araştırma amaçlı kullanılacağı belirtildikten sonra katılımcının görüşmeyi istediği yerde sonlandırabileceği belirtilmiş ve ses kaydı için izin istenmiştir. Araştırma T.C. Balıkesir Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu'nun 05.04.2023 tarih ve 244551 no'lu etik kurul onayı ile gerçekleştirilmiştir. Mayıs ve Haziran 2023 aylarında yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla Antalya'da faaliyet gösteren 7'si otel, 6'sı seyahat acentesi, 5'i hastane, 5'i STK ve 4'ü bakım evi olmak üzere 27 sektör yetkilisiyle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubu yönetici ($n=21$) ve girişimcilerden ($n=6$) oluşmaktadır. 27 katılımcının 17'si kadındır. Yaşları 27-53 arasındadır. 1'i lise, 15'i lisans, 9'u yüksek lisans ve 1'i doktora mezunudur. Sektörde çalışma süreleri 4-32 yılları arasında ve ortalama 13 yıldır. Elde edilen ses kayıtları deşifre edilmiş ve araştırma soruları tema olarak belirlenmiştir. MAXQDA programı kullanılarak kodlar ve kategoriler belirlenmiştir. Katılımcılar kuruluşun türüne göre; oteller için O1, seyahat acentaları için SA1, hastaneler için H1, sivil toplum kuruluşları için STK1 ve bakım evleri için B1 gibi harf ve rakamlar kullanılarak kodlanmıştır.

Araştırmada geçerlik ve güvenilirliğin sağlanabilmesi için alınan bazı önlemler şunlardır: Araştırmanın yöntemi, araştırma amacına uygun olarak belirlenmiş ve araştırma tasarımı ayrıntılı olarak aktarılmıştır (Shenton, 2004). Veri analizi sürecinde, nitel veri analizi konusunda yetkin bir uzman ile elde edilen bulgular karşılaştırılmış ve farklılaşan bulgular üzerinde uzlaşılarak "araştırmacı üçgenlemesi" sağlanmıştır. Veri doygunluğu sağlanana kadar görüşmelere devam edilmiştir. Üçüncü yaş turizminin farklı alanlarında çalışan kişilerin görüşleri alınmıştır. Katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Katılımcı görüşmelerinden alıntılara yer verilmiştir (Merriam, 2013). Araştırmadan elde edilen bulgular, tartışma bölümünde önceki araştırmalarla karşılaştırılmıştır (Erickson, 1986). Kodlama sürecinin sistematik olarak gerçekleştirilebilmesini sağlayan nitel veri analiz programı kullanılmıştır (Creswell, 2018; Yıldırım ve Şimşek, 2021).

4. Bulgular

Araştırma bulguları, temalar ve bu temalara bağlı kategoriler altında değerlendirilmiş olup Şekil 1'de sunulmuştur. Buna göre, çalışmada 6 tema ve 27 kategoriye yer verilmiştir. Araştırmanın temaları; yaş grubunun beklenti ve ihtiyaçları, mevcut durum, hizmet özellikleri, problemler ve zorluklar, yatırım fırsatları ve gelişim stratejileridir.

Şekil 1: Araştırmaya İlişkin Tema ve Kategoriler



Araştırmanın ilk teması, üçüncü yaş grubunun turizm hizmet deneyimleri süresince ihtiyaç duydukları hizmetler ve beklentilerine ilişkindir. Bu tema altında, yaş grubunun turizm tercihleri, yaş grubunun destinasyon tercihleri ve yaş grubunun ihtiyaç ve taleplerine yer verilmiştir. Üçüncü yaş grubunun turizm tercihleri; deniz turizmi, sağlık turizmi, kültür turizmi, doğa turizmi, medikal turizm, inanç turizmi ve termal turizmdir. Katılımcılara göre üçüncü yaş turistleri; ılıman iklime sahip, gelir durumlarına uygun fiyat sunan, kendi kültürlerine benzer, güvenli ve coğrafi olarak yakın destinasyonları tercih etmektedirler. Yaşlarına ve sağlık durumlarına uygun aktiviteler ve geziler başta olmak üzere gezi süresince bakım veya yardım desteği verebilen, grup olarak katılabilecekleri, sakin ve konforlu konaklama imkanına sahip, sosyalleşebilecekleri hizmet deneyimlerine ihtiyaç duymakta ve bu tip hizmetleri talep etmektedirler. Konu ile ilgili bazı katılımcıların ifadesi şu şekildedir:

"Üçüncü yaş turizminde yer alan turistler son yıllarda sağlık kültür ve inanç turizmi odaklı seyahat planları yapmaktadır." (D2)

"Üçüncü yaş kapsamında değerlendirilen bireyler için tatile çıkmadaki en önemli unsur da güvenlik ve maliyet." (O4)

Mevcut durum teması altında yoğun olarak Türkiye'nin bu alanda önemli bir potansiyele sahip olduğu vurgulanmıştır. Katılımcılar, Türkiye'nin doğal ve kültürel zenginlikleri, sağlık turizmi alanında sunduğu hizmetler ve uygun fiyatlı olması gibi çekici özellikleri olduğu belirtilmiştir. Konuyla ilgili katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Türkiye tarih ve kültürel zenginlikleri dediğim gibi. Doğal güzellikleri olsun, termal kaynakları, güzel iklimiyle yaşlı turistler için cazip bir aslında destinasyon olarak kabul ediliyor." (O2)

"Türkiye'deki üçüncü yaş turizmi gerçekten büyük bir potansiyele sahip bir sektör olarak karşımıza çıktığını düşünüyorum. Son 20 yıldır turizm acentesi sahibi olarak bu sektörde faaliyet gösteriyorum ve bu süre zarfında üçüncü yaş turizminin gelişimini yakından takip etme fırsatı buluyorum." (SA6)

Hizmet özellikleri temasında yaşlı dostu konaklama sunmak, sağlık hizmetleri ve yaş grubuna uygun rekreasyon etkinlikleri olmak üzere üç kategori bulunmaktadır. Yaşlı dostu konaklamaya ilişkin hizmet özelliklerinde yoğun olarak vurgulanan kodlar; müşteri memnuniyetinin sağlanması, fiziksel erişilebilirlik, konfor ve kolaylık ile nitelikli personel istihdamı ve eğitimidir. Bunların dışında başta güvenlik olmak üzere farklı diyetlere uygun sağlıklı beslenme hizmeti, ulaşım/transfer hizmeti, gereksinimlere uygun oda düzenlemesi, rehberlik, danışmanlık ve tercüman hizmetleri, refakat hizmeti, hijyen standartlarına uygunluk, sessiz ve huzurlu ortam özelliklerine değinilmiştir.

Tablo 1: Katılımcılara Göre Hizmet Özellikleri

Hizmet Özellikleri	Bakım Evi	STK	Otel	Hastane	Turizm Acentesi
▶ Yaşlı Dostu Konaklama Sunmak					
▶ Müşteri Memnuniyeti	●	●	●	●	●
▶ Fiziksel Erişilebilirlik	●	●	●	●	●
▶ Konfor ve Kolaylık	●	●	●	●	●
▶ Nitelikli Personel İstihdamı ve Eğitimi	●	●	●	●	●
▶ Güvenlik	●	●	●	●	●
▶ Farklı Diyetlere Uygun Sağlıklı Beslenme Hizmeti	●	●	●	●	●
▶ Ulaşım/Transfer Hizmeti	●	●	●	●	●
▶ Gereksinimlere Uygun Oda Düzenlemesi	●	●	●	●	●
▶ Rehberlik, Danışmanlık ve Tercüman Hizmetleri	●	●	●	●	●
▶ Refakat Hizmeti	●	●	●	●	●
▶ Hijyen Standartlarına Uygunluk	●	●	●	●	●
▶ Sessiz ve Huzurlu Ortam	●	●	●	●	●
▶ Sağlık Hizmetleri					
▶ Acil Durum Hizmeti	●	●	●	●	●
▶ Alternatif Tıp Hizmetleri	●	●	●	●	●
▶ İhtiyaca ve Talebe Göre Esnek Hizmet	●	●	●	●	●
▶ Medikal Hizmetler	●	●	●	●	●
▶ Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hizmetleri	●	●	●	●	●
▶ Öz Bakım ve Hasta Bakım Desteği	●	●	●	●	●
▶ Psikolojik Destek Hizmeti	●	●	●	●	●
▶ Yaş Grubuna Uygun Rekreasyon Etkinlikleri					
▶ Sosyal-Kültürel Etkinlikler ve Geziler	●	●	●	●	●
▶ Meşguliyet Terapileri	●	●	●	●	●
▶ Fiziksel ve Zihinsel Egzersizler	●	●	●	●	●

Katılımcılara göre, sunulması gereken sağlık hizmetleri; acil durum hizmetleri, alternatif tıp hizmetleri, ihtiyaca ve talebe göre esnek hizmetler, medikal hizmetler, fizik tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri, öz bakım ve hasta bakım desteği ve psikolojik destek hizmetidir. Bu başlık altında önemle vurgulanan bir diğer konu ise yaş grubuna uygun rekreasyon etkinlikleridir. Konuya ilişkin

olarak, sosyal-kültürel etkinlikler ve geziler başta olmak üzere meşguliyet terapileri, fiziksel ve zihinsel egzersizlerden bahsedilmiştir. Tablo 1’de görüldüğü gibi katılımcılar bu başlık altında geniş bir özellik yelpazesi sunsalar da belli başlı konularda fikir birliği içindedirler. Bu temaya ilişkin örnek bir alıntı şu şekildedir:

"Altyapı ve erişilebilirlik konusunda, yaşlı turistlerin kolaylıkla ulaşabileceği ve kullanabileceği bir altyapı sunmak önemlidir. Engelli rampaları, geniş koridorlar, asansörler gibi fiziksel düzenlemeler yapmak ve erişilebilir bir ortam sağlamak gerekebilir." (SA6)

Problemler ve zorluklar teması altında; personel istihdamı, müşteri profili kaynaklı zorluklar, yasal düzenlemelerdeki eksiklikler, altyapı kaynaklı sorunlar, tanıtım ve pazarlama eksikliği kategorileri bulunmaktadır. Tablo 2’de incelenebileceği gibi personel istihdamı ile ilgili sorunlar tüm katılımcılar tarafından vurgulanırken, otelleri müşterilerle ilgili zorlukları, bakım evleri yasal engelleri, turizm acenteleri ise finansal ve ekonomik zorlukları daha yoğun vurgulamıştır. İlgili zorluklara ilişkin H1 Kodlu katılımcı şu ifadeleri kullanmıştır:

"... Üçüncü yaş turistlerine hizmet verirken bazı zorluklarla karşılaşabiliyoruz. Mesela dil bariyerini önemli aşmak önemli bir konu olabilir... Bir diğer zorluk ise personel eğitimi. Üçüncü yaş turistlere özel hizmet sunan personelin iyi eğitilmiş olması önemli. Yaşlıların ihtiyaçlarını anlayabilen, empati kurabilen ve doğru iletişim becerilerine sahip personel turistlere daha iyi hizmet verebilir. Altyapı düzenlemeleri de önemli bir konu." (H1)

Müşteri Profili Kaynaklı Zorluklar kategorisinde katılımcılar müşterilerin sağlık sorunları ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar müşterilerin hastalık tiplerinden kaynaklı olarak sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. B1 kodlu katılımcı şu ifadeyi kullanmıştır: "İşte eğer kişide yaştan dolayı alzheimer, demans varsa yine iletişim çok büyük bir sıkıntı olabilir." (B1)

Tablo 2: Katılımcılara Göre Üçüncü Yaş Turizmine Yönelik Problemler ve Zorluklar

Problemler ve Zorluklar	Bakım Evi	STK	Otel	Hastane	Turizm Acentesi
▶ Personel İstihdamı					
▶ Eğitimli ve Deneyimli Personel Bulma Zorluğu	●	●	●	●	●
▶ Yabancı Dil Bilen Personel Bulma Zorluğu	●	●	●	●	●
▶ Müşteri Profili Kaynaklı Zorluklar					
▶ Hastanın Fiziksel Hareketliliğinin Zorluğu	●	●	●	●	●
▶ Mevcut Önyargılar	●	●	●	●	●
▶ Müşteri İletişimi Zorlukları	●	●	●	●	●
▶ Müşterilerin Sağlık Sorunları	●	●	●	●	●
▶ Beklentilerin Karşılansındaki Güçlükler	●	●	●	●	●
▶ Yasal Düzenlemelerdeki Eksiklikler					
▶ Yasal Engeller ve Bürokrasi	●	●	●	●	●
▶ Yurtdışı Sigortalarına Yönelik Düzenleme Gerekliliği	●	●	●	●	●
▶ Altyapı Kaynaklı Sorunlar					
▶ Sektörler Arası Entegrasyon Eksikliği	●	●	●	●	●
▶ Finansal ve Ekonomik Sorunlar	●	●	●	●	●
▶ Kapasite Yetersizliği	●	●	●	●	●
▶ Ulaşım ve Erişilebilirlik Sorunları	●	●	●	●	●
▶ Tanıtım ve Pazarlama Eksikliği					
▶ Hedef Kitleye Ulaşmada Zorluk	●	●	●	●	●
▶ Kısıtlı Ürün ve Hizmet Seçenekleri	●	●	●	●	●
▶ Veri Eksikliği	●	●	●	●	●

Yatırım fırsatları teması altında yedi kategori oluşturulmuştur. Bunlar; sağlık turizmi fırsatları, yaşlı dostu konaklama tesisleri, paket tur imkanları, iç turizm fırsatları, bakım turizmi tesisleri, sağlık hizmetleri ve tesisler ile destekleyici hizmetlerdir.

Tablo 3: Katılımcılara Göre Üçüncü Yaş Turizminde Yatırım Fırsatları

Yatırım Fırsatları	Bakım Evi	STK	Otel	Hastane	Turizm Acentesi
▶ Sağlık Turizmi Fırsatları	●	●	●	●	●
▶ Yaşlı Dostu Konaklama Tesisleri	●	●	●	●	●
▶ Paket Tur İmkanları Sunmak	●	●	●	●	●
▶ İç Turizm Fırsatları	●	●	●	●	●
▶ Bakım Turizmi Tesisleri	●	●	●	●	●
▶ Sağlık Hizmetleri ve Tesisler					
▶ Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon		●	●	●	●
▶ Medikal Sağlık Hizmeti Vermek	●	●	●	●	●
▶ Alternatif Tıp Hizmeti Vermek		●	●	●	●
▶ Destekleyici Hizmetler					
▶ Aktivite ve Sosyal Etkinlik Hizmetleri	●	●	●		●
▶ Ulaştırma/Transfer Hizmetleri	●	●	●		●
▶ Erişilebilirlik Düzenlemeleri		●	●	●	
▶ Destek ve Danışmanlık Hizmetleri	●	●	●		
▶ Yaş Grubuna Özel Spor Merkezleri		●	●		
▶ Güvenlik Hizmetleri		●			

Tablo 3'te görülebileceği gibi bu tema altında sağlık turizmine ilişkin yatırım fırsatları yoğun olarak vurgulanmıştır. Konuya ilişkin katılımcıların bazı ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Özellikle fizyoterapi seansları, masaj terapileri gibi diğer sağlık hizmetlerine, yaşlılarımız daha çok yöneliyorlar." (STK1)

"Yine başka bir örnek verecek olursam üçüncü yaş turistlerin güvenliğini sağlamak amacıyla özel güvenlik önlemleri alınan yerler bu yirmi dört saat güvenlik hizmeti" (STK3)

"Örneğin yaşlıların keyifli vakit geçirebilecekleri, sosyal aktivitelere katılabilecekleri aktivite ve eğlence merkezlerine yönelik yatırımlar büyük potansiyele sahiptir. Bu merkezlerde yoga, dans, sanat atölyeleri, kültürel etkinlikler gibi etkinlikler sunulabilir." (O6)

"Yaşlıların seyahatlerini hafifletmek için özel olarak kullanmak ulaşım ve transfer hizmetlerine ihtiyacı vardır. Örneğin, havaalanı transferleri, özel turlar gibi hizmetler sunan yolculara yatırım yapılabilir." (O6)

Katılımcılar Türkiye'de üçüncü yaş turizminin geliştirilebilmesi için bazı gelişim stratejilerine değinmişlerdir. Tablo 4'te de yer verildiği gibi yoğun olarak; maddi destek, pazarlama ve tanıtım desteği, yasal düzenlemeler, nitelikli personel yetiştirme ve kamu/özel uluslararası iş birlikleri oluşturma konuları vurgulanmıştır. Konu ile ilgili SA6 kodlu katılımcı aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır:

"Elbette, üçüncü yaş turizminin Türkiye'de gelişmesi için bazı yasal düzenlemeler, teşvikler ve desteklerin uygulanması gerektiğini düşünüyorum. Öncelikle, yaşlılara uygun konaklama tesislerinin standartlarını belirleyen yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Bu düzenlemeler, yaşlı turistlerin güvenliği, konforu ve ihtiyaçlarına uygun hizmetlerin sunulmasını sağlayacaktır" (SA6)

Tablo 4: Katılımcılar Tarafından Önerilen Gelişim Stratejileri

Gelişim Stratejileri	Bakım Evi	STK	Otel	Hastane	Turizm Acentesi
▶ Pazarlama ve Tanıtım Desteği	●	●	●	●	●
▶ Nitelikli Personel Yetiştirme	●	●	●	●	●
▶ Kamu/Özel Uluslararası İş Birlikleri Oluşturmak	●	●	●	●	●
▶ Maddi Destek					
▶ Teşvik ve Vergi İndirimleri	●	●	●	●	●
▶ Tesis İnşaatı ve Genişletilmesi Konusunda Destek	●	●	●	●	●
▶ Hibe Programları	●	●	●	●	●
▶ Düşük Fazili Krediler		●			●

Tablo 4 (Devamı): Katılımcılar Tarafından Önerilen Gelişim Stratejileri

Gelişim Stratejileri	Bakım Evi	STK	Otel	Hastane	Turizm Acentesi
► Yasal Düzenlemeler					
► Sigorta Seçeneklerinin Oluşturulması	●	●	●	●	
► Yaşlı Ayrımcılığını Engellemek		●			
► Yaşlı Bireylerin Haklarının Korunmak		●	●		●
► Standardizasyon ve Sertifikalandırma	●	●	●		
► Yasal Esneklik Sağlanmak	●	●	●	●	
► Seyahat Engellerini Ortadan Kaldırma					
► Vize Esnekliği					●
► Yerli Turistlere Yönelik Destek		●	●		●
► Araştırma ve Planlama					
► Veri Gereksiniminin Karşlanması	●	●	●		
► Strateji Çalışması			●		

Katılımcı ifadelerinden yola çıkarak hazırlanan kod bulutu Şekil 2’de gösterilmektedir. Araştırmada Türkiye’nin bu alanda önemli bir potansiyele sahip olduğu ve gelişme gösterebileceği vurgulanmıştır. Ayrıca, üçüncü yaş gurubuna verilecek hizmetlerde sosyal-kültürel etkinliklerin ve gezilerin dahil edilmesi, nitelikli personel istihdamı, fiziksel erişilebilirlik sağlanması, konfor ve kolaylık gibi faktörlere önem verilmesi gerektiği öne çıkmıştır.

Şekil 2: Kod Bulutu

Pazarlama ve Tanıtım Desteği

Rehberlik, Danışmanlık ve Tercüman Hizmetleri

Beklentilerin Karşlanmasıdaki Güçlükler Müşteri İletişimi Zorlukları

Farklı Diyetlere Uygun Sağlıklı Beslenme Hizmeti

Eğitilmiş ve Deneyimli Personel Bulma Zorluğu Alternatif Tıp Hizmeti Vermek

Türkiye Potansiyele Sahip ve Gelişmeye Açık Konumda

Müşterilerin Sağlık Sorunları Yasal Engeller ve Bürokrasi Gereksinimlere Uygun Oda Düzenlemesi

Alternatif Tıp Hizmetleri Nitelikli Personel İstihdamı ve Eğitimi Fiziksel Erişilebilirlik

Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Bakım ve Geziyi Birleştirme Kamu/Özel Uluslararası İş Birlikleri Oluşturmak

Müşteri Memnuniyeti Paket Tur İmkânları Sunmak Konfor ve Kolaylık

Nitelikli Personel Yetiştirme Hedef Kitleye Ulaşmada Zorluk Finansal ve Ekonomik Sorunlar

Fiziksel ve Zihinsel Egzersizler Yaşlı Dostu Konaklama Tesisleri Uygun Aktivite ve Geziler

Doğal ve Kültürel Zenginlikler Acil Durum Hizmeti Ulaşım/Transfer Hizmeti

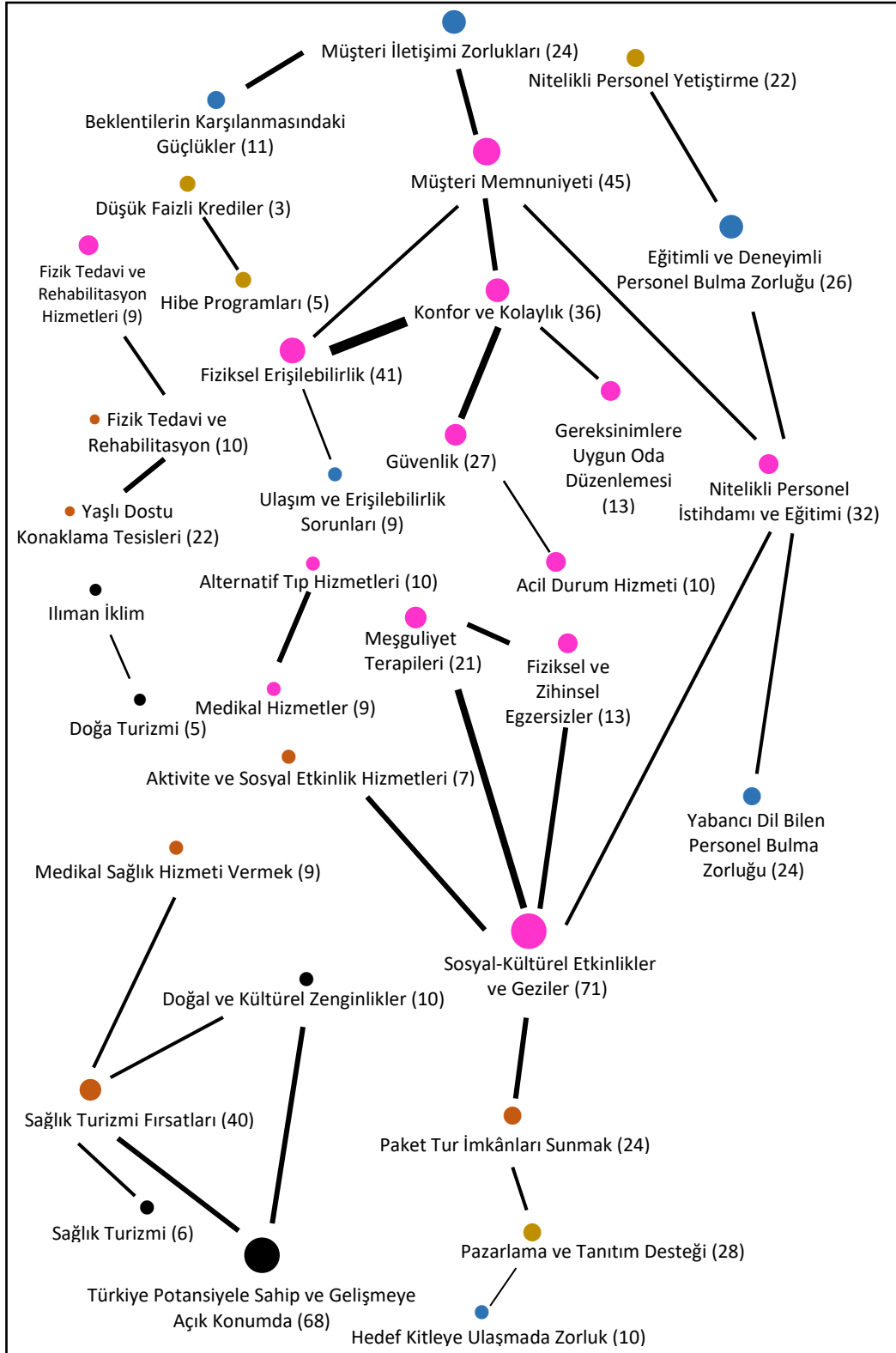
Sağlık Turizmi Fırsatları Meşguliyet Terapileri Güvenlik

Teşvik ve Vergi İndirimleri Yabancı Dil Bilen Personel Bulma Zorluğu

Sosyal-Kültürel Etkinlikler ve Geziler

Şekil 3'te aynı bağlamda gerçekleştirilen kodlamaların gösterildiği kod ilişkileri haritasına yer verilmiştir. Kod ilişkileri haritalarında kodlar arası çizgiler kalınlaştıkça ilişkinin arttığı anlaşılmaktadır. Buna göre müşteri memnuniyetinden bahseden katılımcılar; fiziksel erişilebilirlik, güvenlik, gereksinimlere uygun oda düzenlenmesi, nitelikli personel istihdamı, müşteri iletişimi zorlukları kodlarından da bahsetmişlerdir. Bu bulgu üçüncü yaş turizminde memnuniyeti oluşturan unsurların anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, üçüncü yaş turizmine yönelik hazırlanacak hizmetlerin kolaylık sağlayan ve sosyo-kültürel etkinlikler bakımından zengin olması gerekliliği anlaşılmaktadır. Bu durumun hizmet sağlayıcılar açısından göz önünde bulundurulması gereken önemli bir bulgu olduğu düşünülmektedir.

Şekil 3: Kod İlişkileri Haritası



5. Sonuç

Yaşlanan nüfus, ziyaretçi ekonomisinde karmaşık sağlık problemlerinin incelenmesini ve bireylerin ve bakım verenlerin ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayacak adımların atılmasını gerektirmiştir (Connell ve Page, 2020). Turizm genel olarak yaşa bağlı olarak gelişen çeşitli hastalıklara sahip bireylerin iyi oluşlarını destekleyen deneyimlerden biridir (Wen vd., 2022). Bu doğrultuda araştırmada üçüncü yaş turizmine yönelik girişim fırsatlarının ve zorlukların anlaşılması amaçlanmıştır. Yerli ve yabancı literatür incelendiğinde, bu konunun kapsamlı olarak incelenmesinin hem üçüncü yaş turizm girişimciliğine yönelik kavramsal yapının oluşturulmasına katkı sağlanması hem de sektördeki uygulamalara ilişkin yeni fırsatların anlaşılması açısından faydalı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, çalışma üçüncü yaş turizmine yönelik uygulamaları, sorunları ve stratejileri incelemesi bakımından mevcut ve potansiyel girişimcilere, yöneticilere ve politika düzenleyicilere pratikte katkı sağlayabileceği söylenebilir. Son olarak, bu araştırma farklı paydaşların görüşlerinin değerlendirilmesi açısından hizmet sunumunda ihtiyaç duyulan bütüncül bakış açısını anlamaya yardımcı olabilir.

Yaşlılıkla birlikte bilişsel ve psikolojik sorunlarda artış gözlemlendiği için (Hussein, 2016) özellikle hizmet ve müşteri ilişkileri gibi özelliklerde zorluklar yaşanabilmektedir. Bu yaş grubu daha az harcama yaptığı ve hizmet sürecinde daha fazla dikkat gerektiği için hizmet sağlayıcıları bu yaş gurubundan elde edilebilen ekonomik kazancın sınırlı olduğu düşünülse de (Sujarittanonta ve Khemapayana, 2014) sektörde çeşitli girişim fırsatları olduğu anlaşılmıştır. Araştırmada ilgili literatürü destekleyen bazı sonuçlara ulaşılmıştır Kasalak ve Kasalak (2022) tarafından hazırlanan araştırmada da olduğu gibi termal turizmin Türkiye’de üçüncü yaş turizmi için önemli bir yatırım fırsatı olduğu anlaşılmıştır. Yaşlılığa bağlı hastalıklar engelliliğe sebep olabildiğinden geliştirilecek hizmet modellerinde yaşlı yakını, bakıcı ve refakatçilerin de istek ve ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması, farklı birimlerle entegrasyon ve koordinasyon sağlanması gerekliliği (Hussein, 2016) bu araştırmada da vurgulanmıştır. Çalışmada güvenlik, müşteri ilişkileri, personel eğitimi ve tanıtım konularında ekstra çaba gerekliliğinin öne çıkması Page vd.’nin (2015) çalışmasıyla benzerlik göstermektedir.

Asghar vd. (2020) tarafından da belirtildiği gibi demans gibi hastalıklara sahip yaşlı bireylerin bağımsız seyahatlerini engelleyen kısıtlamaların azaltılması, öz-güvenlerini artırabildiği ve yaşamlarını iyileştirebildiği için turizmde teknoloji destekli seyahat uygulamalarının kullanılması faydalı olabilir. Bu doğrultuda, geliştirilecek hizmetlerde, yapay zeka uygulamaları kullanılabilir. Özellikle araştırmada vurgulanan insan kaynağı sorununa yönelik olarak yapay zeka uygulamalarının takibi ve hizmetlere entegre edilmesi hizmet kalitesini artırabilir. Uygun kaplıcalar, sağlık merkezleri ve kültürel çekiciliklerin dahil edildiği üçüncü yaş turizmi rotaları, Türkiye’nin üçüncü yaş turistlerin varış noktası olmasına katkı sağlayabilir. Bu kapsamda, belgeli bakım verenler ve uzmanlaşmış rehberlerin sayısının artırılmasına yönelik politika düzenlemeleri yapılabilir. Eğitimli iş gücünün desteklenebilmesi için eğitim-öğretim ders planlarına ilgili dersler eklenebilir. Erişilebilir şehirlerin sayısının artırılması yaşlı bireylerin daha kolay seyahat etmesine yardımcı olabilir.

Araştırmada bakımevlerinin turizm alanında faaliyet gösterebilmesi için yasal düzenleme yapılması gerekliliği anlaşılmıştır. Türkiye’de yaşlı bakım turizmi kapsamında yabancılar için huzurevi açılmasında ilişkin çalışmalar bulunmaktadır (Kalyoncuoğlu, 2018). İlgili medyada bu konu her ne kadar sağlık turizmi altında değerlendirilse de kişilerin kalıcı ikametgahı haline gelen bu yerlerin turizm kavramı kapsamında değerlendirilmesi tartışma konusudur. Ancak gelen yaşlıların medikal operasyonlar sonrası uzun süreli bakımları ve refakat edilmeleri kapsamında önemli bir yaşlı turizmi fırsatı olduğu anlaşılmaktadır. Bu alanda oluşan bir diğer kaygı, gerekli hizmetlerin vatandaşlar tarafından alınamayacağına yönelik eşitsizlik algısıdır. Türkiye’de yapılacak planlamalarda bu duruma dikkat edilmesi önerilmektedir (Ökem ve Çelik, 2019).

Bu alanda yürütülecek pazarlama çalışmalarının ve hizmet sunumunun güvenlik, konfor ve erişilebilirlik odaklı olması gerektiği belirlenmiştir. Ayrıca iletişim engellerinin aşılabilmesi için

gerekirse görsel materyallerin ve yaş grubuna uygun tanıtım araçları kullanılması gerekli görülmüştür. Üçüncü yaş turizminin farklı turizm türlerini ve farklı sektörleri kapsamı nedeniyle, entegrasyon ve koordinasyon süreçlerinde kaynak ve deneyim aktarımı açısından paydaşlar arasındaki iş birliğinin önemi anlaşılmıştır.

Sonraki araştırmalarda üçüncü yaş turizmi alanında yatırımları bulunan girişimcilerin özelliklerinin ve başarı faktörlerinin belirlenmesinin alan yazına katkı sunabileceği düşünülmektedir. Araştırmada bazı katılımcılar hizmet veren ve hizmet alan gruplar arasında değer çatışmalarının olabileceğini ileri sürmüş ve müşteri iletişimi eğitiminin gerekliliğini vurgulamıştır. Ancak bu görüşün aksi yönünde bazı katılımcılar ise günümüzde yaşlı bireylerin değer yargıları ve beklentilerinin farklılaştığını belirtmiş, kuşaklararası tüketim alışkanlıkları ve yaşam tarzı açısından farklılıkların azaldığını ve yaş gruplarının birbirine benzemeye başladığını ileri sürmüştür. Hatta üçüncü yaş turizmini yaş grubu açısından bir ayrıştırma olarak ifade eden katılımcılar olmuştur. Bu nedenle, sonraki çalışmalarda kuşaklararası tüketim ve yaşam tarzı farklılıkları konularının yanı sıra yaşlanmanın getirdiği özellikler nedeniyle damgalanma ve yaş ayrımcılığı konularının incelenmesi faydalı olabilir. Bu tip hassas grupların özelliklerinin daha iyi anlaşılabilmesi için yenilikçi araştırma yöntemleri kullanılabilir (Zheng vd., 2023). Son olarak, gelecek araştırmalarda incelenen konunun geliştirilmesi bakımından bu çalışmanın bazı sınırlılıklarının göz önünde bulundurulması ilgili literatüre katkı sunabilir. Gelecek araştırmalarda daha fazla yetkiliye ulaşılması bu araştırmanın sonuçlarının genellenebilirliğinin artırılmasına katkı sağlanabilir. Bunun yanı sıra, araştırmada örneklem olarak belirli bir şehrin seçilmiş olması, diğer bölgelerdeki üçüncü yaş turizmi özelliklerini ve fırsatlarını yansıtmayabilir. Bu nedenle, gelecek araştırmalarda farklı bölgelerden sektör yetkilileri örnekleme dahil edilebilir.

Kaynakça

- Akoğlan Kozak, M., Acar, D. ve Zencir Çiftçi, E. (2019). Üçüncü Yaş Turizminin Geliştirilmesinde Yaşlı Dostu Şehir (YDŞ) Teması. *Turizm Akademik Dergisi*, 6(2), 99-114.
- Aktepe, C. (2013). Sağlık Turizminde Yeni Fırsatlar ve Türkiye’de Yerleşik Sağlık İşletmelerinin Pazarlama Çabaları. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 170-188.
- Albayrak, A. (2014). Üçüncü Yaş Turistlerinin Otellere Bağlı Restoranlarında Yiyecek ve İçecekler ile İlgili Karşılaştıkları Sorunlar. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(31), 345-368.
- Albayrak, T., Caber, M. ve Bideci, M. (2016). Identification of Hotel Attributes for Senior Tourists by Using Vavra’s Importance Grid. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 29, 17-23.
- Alén, E., Domínguez, T. ve Losada, N. (2012). New Opportunities for The Tourism Market: Senior Tourism and Accessible Tourism. M. Kasimoglu (Ed.), *Visions for Global Tourism Industry: Creating and Sustaining Competitive Strategies* içinde (ss. 139-166). BoD – Books on Demand. Erişim Adresi https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=acycDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA139&dq=senior+tourism+business&ots=diWwbf0Qty&sig=7lsOxqUpMMQiWsGeLc7e8HUHLgI&redir_esc=y#v=onepage&q=senior%20tourism%20business&f=false
- Amaral, M., Rodrigues, A. I., Diniz, A., Oliveira, S. ve Leal, S. (2020). Designing and Evaluating Tourism Experiences in Senior Mobility: An Application of the OEC Framework. *Tourism & Management Studies*, 16(4), 59-72.
- Asghar, I., Cang, S. ve Yu, H. (2020). An Empirical Study on Assistive Technology Supported Travel and Tourism for the People with Dementia. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 15(8), 933-944.

- Baynal Doğan, T. G., Doğan, S. ve Baynal, B. (2020). İleri Yaş ve Engelli Turizmi Hedef Kitesine Yönelik Bolu İli Sağlık Serbest Bölgesi Tasarımı. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 23(2), 295-311.
- Büyük, Ö. ve Akkuş, G. (2022). Geriatrik-Turizmin Üçüncü Yaş Turizminden Ayrılan Yönleri ve Fizik Tedavi Rehabilitasyon ve Termal Tedavilerle İlişkisi. *Journal of Tourism Intelligence and Smartness*, 5(2), 112-131.
- Ceylan, U. (2018). Üçüncü Yaş Turistlerin Termal Konaklama İşletmelerinden Beklentileri Üzerine Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 671-685.
- Connell, J. ve Page, S. (2020). Tourism, Ageing and the Demographic Time Bomb – The Implications of Dementia for the Visitor Economy: A Perspective Paper. *Tourism Review*, 75(1), 81-85.
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*. (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev. Ed.). Ankara: Siyasal. (Orijinal eserin yayın tarihi 2013).
- Ergen, F. D. (2018). Türkiye'de Medikal Turizm Girişimciliği: İstanbul Örneği. [Doktora Tezi]. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Ergen, F. D. ve Aydemir, B. (2020). Medikal Turizm Girişimciliği: İstanbul Örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 1607-1623.
- Erickson, F. (1986). Qualitative Methods in Research on Teaching. In M. C. Whittrock (Ed.), *Handbook of Research on Teaching* (3rd ed.) (pp. 119-161). Old Tappan, NJ: Macmillan.
- Hussein, S. (2016). Avrupa'da Demansa Yönelik Bakım Hizmetleri: Norveç, Hollanda ve Birleşik Krallık Vaka Çalışmaları. Erişim Adresi <https://aile.gov.tr/media/100412/annex-14-5-2-1-report-on-social-care-models-in-eu-sh.pdf>
- Kalyoncuoğlu, Y. (2018). Dünyanın Yaşlıları Türkiye'de AğırLANacak. Erişim Adresi <https://www.aa.com.tr/tr/yasam/dunyanin-yasli-lari-turkiyede-agirlanacak/1121525>
- Kasalak, M. A. ve Kasalak, Ç. (2022). Türkiye'deki Termal Turizmin Üçüncü Yaş Turizmi Açısından Değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (53), 341-348.
- Kılıç, S. N. (2020). *Helal Konseptli Otellerin Girişimciliği ve Yönetimi Üzerine Bir Araştırma* [Doktora Tezi]. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kılıç, S. N., Avcı Kurt, C. ve Aydemir, B. (2021). Helal Konseptli Otellerin Girişimciliği ve Yönetimi Üzerine Bir Araştırma. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 1500-1523.
- Kılıç, S. N., Aydemir, B. ve Hacıoğlu, N. (2019). Alkolsüz Aile Oteli Konsepti: Girişimi ve Yönetimi Üzerine Bir Örnek Olay Çalışması. *2 nd International Halal Tourism Congress*, Antalya, 04-06 Nisan 2019, ss. 292-298.
- Mangunsong, F. (2020). Senior Tourism and Chance for Tourism Business Players. *Journal of Tourism, Hospitality and Environment Management*, 5(19), 1-13.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama için Bir Rehber*. (S. Turan, Çev. Ed.). Ankara: Nobel. (Orijinal eserin yayın tarihi 2009).
- Nikitina, O. ve Vorontsova, G. (2015). Aging Population and Tourism: Socially Determined Model of Consumer Behavior in the "Senior Tourism" Segment. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, Worldwide trends in the development of education and academic research, Sofia, Bulgaria, 15-18 June, 2015., 214, 845-851.
- Nikraftar, T. ve Hosseini, E. (2016). Factors Affecting Entrepreneurial Opportunities Recognition in Tourism Small and Medium Sized Enterprises. *Tourism Review*, 71(1), 6-17.

- Ökem, Z. G. ve Çelik, H. (2019). Türkiye Hizmet İhracatında Yeni Hedefler: Yaşlı Bakım Turizmi: Fırsatlar, Politika ve Strateji, 2020-2023 Yol Haritası Önerisi. İstanbul: TÜSİAD. Erişim Adresi https://www.mto.org.tr/uploads/mto/contentFile_83_2083461b658c85520d.pdf
- Özdipçiner, N. S. (2008). Türk Turizm Pazarında Yaşlı Yabancı Tüketicilerin Turistik Tercihleri. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, (2), 134-146.
- Page, S. J., Innes, A. ve Cutler, C. (2015). Developing Dementia-Friendly Tourism Destinations: An Exploratory Analysis. *Journal of Travel Research*, 54(4), 467-481.
- Rodrigues, H. ve Brochado, A. (2021). Going for Silver-Senior Consumers' Reviews of Medical Tourism. A. P. Borges ve P. Rodrigues (Ed.), *New Techniques for Brand Management in the Healthcare Sector* içinde (ss. 64-83). IGI Global.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for Ensuring Trustworthiness in Qualitative Research Projects. *Education for Information*, 22, 63-75.
- Short, J. C., Ketchen Jr., D. J., Combs, J. G. ve Ireland, R. D. (2010). Research Methods in Entrepreneurship: Opportunities and Challenges. *Organizational Research Methods*, 13(1), 6-15.
- Sujarittanonta, L. ve Khemapayana, V. (2014). Senior Tourism Promotion in Asia With Focus on Thailand: Policy Comparison and Service Providers' Opinions. *SIU Journal of Management*, 4(1), 44-70.
- Teruel-Sanchez, R., Briones Peñalver, A. J., Bernal-Conesa, J. A. ve de Nieves-Nieto, C. (2021). Improving Senior Tourism in The Mar Menor: An Entrepreneurial Viewpoint. *Anatolia*, 32(4), 643-657.
- Tufan, İ., Tamer Köse, M. ve Ayan, F. S. (2017). Türkiye ve Üçüncü Yaş Turizmi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 1(1), 29-36.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021). İstatistiklerle Yaşlılar-2021. Ankara. Erişim Adresi https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/istatistiklerle_yaslilar_2021.pdf
- Wen, J., Zheng, D., Hou, H., Phau, I. ve Wang, W. (2022). Tourism as A Dementia Treatment Based on Positive Psychology. *Tourism Management*, 92, 104556.
- World Health Organization. (2007). Global Age-Friendly Cities: A Guide. Geneva: World Health Organization. Erişim Adresi <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43755>
- Yao, Y. ve Hou, P. (2019). Senior Tourism: The Sunrise Industry in the Sunset Crowd. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 20(5), 572-580.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (12. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. K. (2003). *Case Study Research Design and Methods*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Zhang, H. (2022). Critical Success Factors in Eco-Tourism Product Design for Senior Citizens Based on Analytic Network Process. *Journal of Environmental Protection and Ecology*, 23(2), 841-847.
- Zheng, D., Wen, J., Kozak, M., Phau, I., Hou, H. ve Wang, W. (2023). Vulnerable Populations with Psychological Disorders in Tourism: Methodological Challenges and Recommended Solutions for Empirical Research. *Tourism Management*, 98, 104760.

ENTREPRENEURSHIP OPPORTUNITIES AND CHALLENGES FOR THIRD AGE TOURISM IN TÜRKİYE

Extended Abstract

Aim: The aim of this study is to assess the entrepreneurial opportunities and obstacles for third-age tourism in Türkiye from the perspective of sector representatives and to suggest development strategies. It is believed that a comprehensive analysis of this topic could be beneficial in terms of creating a conceptual framework for entrepreneurship in third-age tourism and understanding new opportunities for sectoral applications. Furthermore, the study could have practical implications for current and future entrepreneurs, managers and policy makers, particularly by providing insight into the challenges, opportunities and strategies related to their age tourism. In addition, the study may facilitate a holistic approach to service delivery, taking into account the perspectives of different stakeholders.

Method(s): The study was carried out using a semi-structured interview format, with 27 sector officials operating in Antalya, including 7 hotels, 6 travel agencies, 5 hospitals, 5 NGOs, and 4 nursing homes, between May and June 2023. The participants included 21 managers and 6 entrepreneurs. 17 of the 27 participants were female, aged between 27 and 53. 1 had completed high school, 15 had an undergraduate degree, 9 had a graduate degree and 1 had a doctoral degree. The working experience in the sector ranged from 4 to 32 years, with an average of 13 years. The audio recordings were transcribed and the research questions established as themes. MAXQDA software was used to determine codes and categories. Participants were coded by type of organisation using alphanumeric codes such as O1 for hotels, SA1 for travel agencies, H1 for hospitals, STK1 for NGOs and B1 for nursing homes.

Findings: The findings were analysed using themes and categories. The study included 6 themes and 27 categories. Under the first theme, the study examined tourism preferences, destination choices and needs. It was emphasised that Türkiye has significant potential in this area in the context of the current situation. Participants highlighted Türkiye's appeal in terms of its natural and cultural resources, quality healthcare services, and affordable pricing. Within the theme of service features, three categories have been identified: providing accommodation suitable for the elderly, offering health services, and incorporating recreational activities suited for older individuals. Concerning issues and challenges, categories encompass personnel recruitment, obstacles related to customer profiles, inadequacies in legal regulations, infrastructure problems, limited promotion and marketing, and other matters. Seven categories have been established to address investment opportunities. These are the opportunities in health tourism, elderly-friendly accommodation, package tours, domestic tourism, care tourism facilities, health services and supportive services. Participants suggested some development strategies for the promotion. Financial support, promotion assistance and legal regulations, training qualified personnel and fostering public/private international collaborations were highlighted.

Conclusion: The study concluded that there are significant business opportunities for senior tourism in Türkiye. The need for integration and coordinated efforts between different areas of the tourism sector is highlighted due to the diverse needs and demands of this age group. Recommendations for future academic studies, industry regulations and policies are made based on the research findings. Artificial intelligence (AI) applications have the potential to enhance the services industry. The integration of AI into services can contribute to improving service quality, especially in addressing human resource challenges that have been highlighted in research. Third-age tourism routes, which encompass appropriate spas, health centres, and cultural attractions, can aid in positioning Türkiye as a preferred destination for mature travellers. In this context, policy arrangements can be implemented to augment the count of qualified carers and specialist guides. Relevant courses can be included in the curriculum to increase the number of trained staff.

Increasing the number of accessible cities can help older people to travel with ease. It is believed that identifying the traits and key success factors of entrepreneurs investing in third age tourism can enhance the literature. The study revealed potential conflicts and highlighted the importance of customer communication training. Participants stressed the importance of clear communication with customers. Some participants reported that there has been a decrease in differences in intergenerational consumption patterns and lifestyles, and age groups have started to resemble each other. There were also some participants who expressed third age tourism as a segregation of age groups. For this reason, it may be worthwhile to investigate the disparities in consumption and lifestyle among generations, as well as the stigmatisation and ageism that may occur as a consequence of ageing, in the future research.



HİZMETLER SEKTÖRÜ FİYAT KATILIĞININ BAĞLANTILILIK İNCELEMESİ

Burçhan SAKARYA¹, Mubina İPEK²

Öz

Ekonomik bağlantılılık ve fiyat katılığı, ekonomik istikrar ve politika yapma süreçleri için kritik öneme sahip temel konulardır. Diebold ve Yılmaz'ın (2009, 2012 ve 2014) finansal ve ekonomik bağlantılılık modellemesi, bu alanda önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bu çalışma, Türkiye'deki TÜFE-Hizmetler grubu altındaki ana beşli fiyatlarının bağlantılılığını ve fiyat katılığını incelemeyi amaçlamaktadır. Fiyat istikrarının sağlanması için temel alanlardan biri toplam talep ve tüketimdeki aşırı ısınma olarak görülürken, başta hizmetler sektörü olmak üzere bazı sektörlerdeki fiyat katılığı sıklıkla ifade edilir hale gelmiştir. Çalışma, bağlantılılıktaki değişimin sektör içi fiyatlama davranışına yönelik sunduğu bilgi çerçevesinde, hizmetler sektöründeki fiyat katılığına yeni bir perspektifle bakmakta olup, alt fiyat gruplarının bağlantılılığına yönelik politika tedbirlerinin tespit edilmesine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Türkiye'de TÜFE enflasyonundaki yükselmenin büyük ölçüde ulusal ve uluslararası makroekonomik nedenlerden kaynaklandığı genel kabul olarak yer almakla birlikte fiyat katılıklarının sektörel özellikleri, yapışkan fiyat yapısına yol açabilmektedir. Milli gelir içerisinde aldığı yüksek pay ve istihdamdaki ağırlığı dikkate alındığında, hizmetler sektöründe, sektör içi rekabeti, ürün çeşitliliğini ve olası arz artırıcı önlemlerin üzerinde durulmadan, enflasyonla mücadelenin bir ayağının eksik kalacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bağlantılılık, Enflasyon, Hizmetler Sektörü
JEL Sınıflandırması: E31, C3, L8

CONNECTEDNESS ANALYSIS OF INFLATION PERSISTENCE IN THE SERVICES SECTOR

Abstract

Economic and financial connectedness and price rigidity are fundamental issues of critical importance for economic stabilisation and policymaking. The financial and economic interconnectedness modelling of Diebold and Yılmaz (2009, 2012 and 2014) provides an important framework in this area. This study aims to analyse the interconnectedness and price rigidity of the main quintile prices under the CPI-Services group in Turkey. While overheating in aggregate demand and consumption is seen as one of the main areas for achieving price stability, price rigidity in some sectors, especially in the services sector, has been frequently mentioned. Within the framework of the information provided by the change in interconnectedness on intra-sectoral pricing behaviour, the study takes a new perspective on price rigidity in the services sector and aims to help identify policy measures for the interconnectedness of sub-price groups. Although it is generally accepted that the rise in CPI inflation in Turkey is largely due to national and international macroeconomic factors, the sectoral characteristics of price rigidities can lead to sticky price structures. Considering the high share of the services sector in national income and its weight in employment, it is seen that one of the pillars of the fight against inflation will remain incomplete without emphasising measures to increase competition, product diversity and possible supply in the services sector.

Keywords: Connectedness, Inflation, Services Sector
JEL Classification: E31, C3, L8

¹Doç. Dr., T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, bsakarya@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8987-2168

²SBB Uzm. Yrd., T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, mubinaipek@gmail.com, ORCID: 0009-0002-7313-0386

1. Giriş

Türkiye, 2000'li yılların başından itibaren uyguladığı dezenflasyon politikalarıyla 1970 ile 2000 yılları arasında karşılaştığı yüksek ve katı enflasyon sorununu çözmeyi görece başarmıştır. Ancak, 2007/2008 Küresel Finansal Krizinin artçı etkileriyle bozulan uluslararası görünüm incelendiğinde, Türkiye ekonomisi dahil birçok gelişmekte olan ülkede daha yüksek bir enflasyon patikasına geçilmiştir. Bu gelişmelerin ardından küresel makroekonomik istikrar Kovid-19 salgını ile bir daha sınanmış ve başta gelişmiş ülke merkez bankalarının uyguladıkları uyumlu para politikaları, ekonomik aktiviteyi desteklerken küresel enflasyon baskısının yükselmesine yol açmıştır. On yıllardır süregelen ılımlı fiyat artışlarını aniden sona erdiren bu küresel enflasyon artışı, salgın ve Rusya'nın Ukrayna'yı işgali gibi sıradışı krizlerin bir araya gelmesiyle derinleşmiştir.

Bu konjonktür, tüm ülkelerin para politika tasarımı için farklı bir mücadele alanı olarak gözükmemektedir. Bir yandan küresel ölçekte Philips eğrisinin yataylaştığı tartışılırken, diğer yandan fiyat belirleme süreçleri ve belirli eksenlerdeki katılıklar tartışılır hale gelmiştir (IMF, 2023). Arz şoklarının yol açtığı maliyet etkilerinin ardından tezahür eden fiyat katılıklarının ücret kanalından mı yoksa fiyat belirleme kanalından mı kaynaklandığı sorusu gündemde ağırlıklı bir yer edinmiştir (Lavoie ve Rochon; 2023). Bu son enflasyon döneminde firma karlarındaki artış, gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerdeki araştırmacıların ve politika yapıcıların dikkatini çekmektedir (Hansen, Toscani ve Zhou, 2023). Sonuç olarak fiyatlama davranışlarındaki değişim ve bu değişimin getirdiği katılık, enflasyonla mücadele açısından önemli bir husus olarak tüm dünyada öne çıkmaktadır.

Bu süreçte Türkiye, küresel enflasyon dalgasından diğer ülkelere göre daha fazla olumsuz etkilenmiş ve enflasyon tekrar makroekonomik sorunlar arasında önemli bir yer edinmiştir. Türkiye açısından 2018 yılından itibaren farklılaşan ortam, küresel makroekonomik iklimdeki bozulmayla daha da derinleşmiştir. Bu dönemden itibaren yukarıda ifade edilen fiyatlama davranışlarında görülen değişim (bozulma olarak da tanımlanabilir) ve Türkiye'de enflasyonun yeniden çift haneli rakamlara yükselmesine ve Türkiye'nin enflasyon bazında diğer ülkelere göre olumsuz anlamda ayrışmasına neden olmuştur.

Son 10 yılın enflasyon verilerine bakıldığında, küresel olarak Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) yıllık artış oranlarının ortalamasının yaklaşık yüzde 4,3 olduğu görülmektedir. Bu oran gelişmiş ekonomiler için yüzde 3,4 iken gelişmekte olan ekonomiler için yüzde 4,3 civarındadır. Ancak bu oranlar son beş yıllık dönemde, sırasıyla, yüzde 5,4'e, yüzde 3,4'e ve yüzde 6,9'a yükselmiştir. Ayrıca 2022 yılında kabaca son çeyrek yüzyılın en yüksek enflasyon oranlarına ulaşılmıştır. Türkiye için bakıldığında ise 2022 yılsonu itibarıyla son 10 yılda yıllık ortalama TÜFE artış oranı yüzde 16,7 düzeyindedir. Son beş yıllık dönemde ise söz konusu oran yüzde 25,4'e yükselmiştir. TÜFE yıllık ortalama artışı, 2022 yılsonunda yüzde 72,3'e yükselirken 1998 yılından bu yana en yüksek seviyeye çıkmıştır. 2023 Temmuz ayında (çalışma itibarıyla en son gözlem) bu oran yüzde 57,5 olarak gerçekleşmiştir.

Enflasyonun yeniden temel bir makroekonomik istikrar sorunu haline gelmesiyle, enflasyonun kök nedenlerini analiz etmek ve bu sorunu çözmek için hedefe yönelik politika tedbirlerini tespit edebilmek giderek önem kazanmaktadır. Bu çerçevede, fiyatlama davranışlarının ve katılıkların hangi alanlarda nasıl geliştiğinin incelenmesi ve anlaşılması kritik önem arz etmektedir.

Bu çalışmada söz konusu katılıklar açısından politika yapıcılar tarafından da sıklıkla altı çizilen hizmetler sektörünün sektör içi bağlantılılığının analiz edilmesiyle hem ilgili yazına hem de cari politika tartışmasına katkı sağlanması hedeflenmektedir. Çalışma, sıklıkla finansal varlıklar ve sistemik risk ölçme çalışmalarında kullanılan Diebold ve Yılmaz (2012, 2014 ve 2020) çalışmaları ve Antonakakis vd (2020)-yöntemlerinin makroekonomik verilere uygulanması itibarıyla yazına yenilik getirmektedir.

TÜFE'de hizmet sektörü altında yiyecek ve konaklama, kira, ulaştırma, haberleşme, sağlık, eğitim, bakım-onarım, eğlence-kültür, paket tur, sigorta gibi kalemler yer almaktadır. Enflasyonla

mücadele açısından hizmet sektörünü diğer sektörlerle göre daha zorlu kılan çalışan ücretleri olup ücretlerdeki artış ücret-enflasyon sarmalına götürebilmektedir. Dolayısıyla, hizmet sektörünün emek yoğun yapısı dikkate alındığında, ücret maliyetlerini aşağı çekici tedbirler ya da emek verimliliğini artırmaya yönelik adımlar enflasyonla mücadelede önemli bir etken olacaktır.

2022 yılı ilk çeyreğinde gıda enflasyonu ile aynı doğrultuda lokanta ve otel enflasyonu artış kaydederken, akaryakıt fiyatlarındaki gelişmeler ulaştırma hizmetlerini olumsuz etkilemiştir. Yıllık enflasyonları yaklaşık yüzde 80 seviyelerine ulaşan ulaştırma ile lokanta-otel grupları, hizmet enflasyonundaki yükselişi sürükleyen ana alt kalemler olmuştur. Hizmet sektöründe ikinci ve üçüncü çeyreklerde fiyat artışları devam ederken akaryakıt ve gıda fiyatları uluslararası emtia fiyatlarının yansımalarıyla hizmet enflasyonunu yukarı yönlü etkilemeye devam etmiştir. Hizmet grubu yıllık enflasyonu 2022 yılı Ocak ayında yüzde 29,56 iken 2023 yılı Temmuz ayında yüzde 69,7 olmuştur.

Hizmetler sektöründe fiyat katılığı, ekonomik koşulların değişmesine karşı fiyatların ne kadar hızlı veya yavaş bir şekilde tepki verdiğini ifade eder. Bu katılık, ilgili alt sektörün fiyatlarının esnekliğini göstermektedir. Ayrıca bu durum, genellikle makroekonomik istikrarsızlık dönemlerinde daha belirgin hale gelmektedir. Değişen koşullar altında hizmet sektörü fiyatlarının davranışları, enflasyonun seyirini etkilemektedir. Özellikle, alt fiyat grupları arasındaki bağlantılar daha güçlü hale geldikçe, bu durum fiyatlardaki değişimlerin diğer alanlara daha hızlı yayılmasına yol açabilir. Bu, enflasyonun yükseliş dönemlerinde daha da derinleşerek enflasyon katılığına olumsuz katkı vermektedir.

Çalışmanın izleyen bölümleri şu şekilde düzenlenmiştir. Bir sonraki bölümde Türkiye’de TÜFE-Hizmetler fiyat grubu gelişmeleri detaylı bir şekilde incelenmektedir. Üçüncü bölümde yöntem ve yazın incelemesi birlikte sunulmaktadır. Dördüncü bölümde uygulama yer almakta olup, son bölümde sonuç ve değerlendirmeler arz edilmektedir.

2. Hizmet Sektörü Fiyat Gelişimi

TÜFE’de, hizmet sektörü içinde yiyecek ve konaklama, kira, ulaştırma, iletişim, sağlık, eğitim, bakım-onarım, eğlence-kültür, paket turlar, sigorta gibi öğeler bulunmaktadır. Enflasyonla mücadele bakımından, hizmet sektörünü diğer sektörlerden daha zorlu hale getiren bir faktör çalışanların maaşlarıdır, çünkü maaşlardaki artış enflasyonu artırma eğilimindedir. Bu nedenle, hizmet sektörünün yoğun emek gerektiren yapısını göz önünde bulundurarak, maaş maliyetlerini azaltmaya veya işçi verimliliğini artırmaya yönelik önlemler enflasyonla mücadelede önemli bir rol oynamaktadır.

Pasten, Schoenle ve Weber (2017), hizmetler sektöründeki fiyat katılığının, ekonomik dalgalanmaların toplamına nasıl etki ettiğini analiz ederken, hizmetler sektöründeki fiyat katılığının ekonomik dalgalanmaların nedenlerinden biri olduğunu ve bu katılığın toplam enflasyonu etkileyebileceğini göstermektedir. Yani, hizmetler sektöründeki fiyat katılığı, ekonomik istikrarsızlık dönemlerinde enflasyonun artmasına katkıda bulunmaktadır. Bu da merkez bankalarının para politikalarını şekillendirirken dikkate alması gereken bir faktördür.

2022 yılı ilk çeyreğinde gıda enflasyonu ile aynı doğrultuda lokanta ve otel enflasyonu artış kaydederken, akaryakıt fiyatlarındaki gelişmeler ulaştırma hizmetlerini olumsuz etkilemiştir. Yıllık enflasyonları yaklaşık yüzde 80 seviyelerine ulaşan ulaştırma ile lokanta-otel grupları, hizmet enflasyonundaki yükselişi sürükleyen ana alt kalemler olmuştur. Hizmet sektöründe ikinci ve üçüncü çeyreklerde fiyat artışları devam ederken akaryakıt ve gıda fiyatları uluslararası emtia fiyatlarının yansımalarıyla hizmet enflasyonunu yukarı yönlü etkilemeye devam etmiştir. Hizmet grubu yıllık enflasyonu 2022 yılı Ocak ayında yüzde 29,56 iken 2023 yılı Temmuz ayında yüzde 69,7 olmuştur.

Nitekim Türkiye’de son dönemde yükselen enflasyonla mücadele kapsamında hizmetler sektöründeki fiyatlama davranışındaki değişikliklerin en azından anektodal gözleminden

kaynaklanan nedenlerden dolayı bazı tedbirlerle düzeltilmeye ve/veya kontrol edilmeye çalışıldığı görülmektedir. Örneğin, eğitim ve sağlık alt fiyat grubuna yönelik olarak özel eğitim kurumu fiyat belirlenmesi düzenlemeye tabi tutulmuştur. Millî Eğitim Bakanlığının Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği, her derece ve türdeki özel öğretim kurumlarının öğrenci ve kursiyerlerine uygulayacakları ücretlerin belirlenmesine ilişkin hüküm içermektedir. 2023 yılı öncesi dönemde "bir önceki yılın ortalama $(Yİ-ÜFE+TÜFE)/2$ oranına en fazla yüzde 5 oranında artış yapılarak" şeklinde bir ifade ile belirlenen eğitim ücretleri, 2023 yılı başından itibaren "yapılacak artış oranı, yılsonu TÜFE oranı dikkate alınarak Bakanlıkça belirlenen oranı aşmayacak şekilde tespit edilir" şeklinde değiştirilmiştir. Bu çerçevede genel olarak en azından üst sınır için yönetilen fiyat olması amaçlanmıştır. Ancak burada ifade edilmesi gereken bir husus, özel eğitim kurumlarında sadece eğitim gideri çerçevesinde takip edilmekte olup yemek, okul servisi gibi yan hizmetlerdeki fiyat artışları ise takip edilmemekte ve düzenlenmemektedir.

Sağlık hizmetlerinde fiyatların belirlenmesi hususunda devletin ve özel sektörün yetkileri bulunmaktadır. Sağlık hizmetlerinde devlet muayene katkı payı ile reçete/ilaç payını belirlerken özel hastaneler ücretlerini tespit ederken Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) Sağlık Uygulama Tebliği'ne göre belirlemekte ve SGK'nın ödediği tedavi ücretinin yüzde 200'ü kadar fark ücreti de talep edebilmektedir.

Konut fiyatları da enflasyon beklentilerini etkileyen önemli kalemlerden biridir. Haughwout vd. (2021) ekonomik birimlerin konutu bir yatırım aracı olarak görme eğilimlerinin arttığını geniş bir ankete dayalı çalışma bulgularına dayanarak ifade etmekteydiler. Bu durum, konutun enflasyona karşı önemli bir koruma sağlayarak yatırımların reel getirisini artırabileceğine işaret etmektedir.

Anket katılımcıları tarafından konut seçiminde belirtilen nedenlere bakıldığında, örneğin sermaye piyasalarına yatırım yapmak yerine, birincil konutu tavsiye eden katılımcıların zaman içerisinde belirgin bir şekilde arttığı görülmektedir. Neden olarak ise, katılımcıların "İstenilen Yaşam Ortamı ve İstikrar Sağlaması" ve "Konut Fiyatlarının Daha Az Değişken Olması" seçeneklerinde yoğunlaştığı ifade edilmektedir. Kısaca, daha fazla katılımcı daha yüksek konut fiyatları ve daha düşük dalgalanma seçeneğini işaretlemiş, daha az katılımcı ise örneğin kiradan tasarruf, istikrar, konut maliyetlerini sabitleme ve tasarruf için bir taahhüt aracı gibi diğer gerekçelerden herhangi birini işaretlemiştir. ABD menşeli bir anket olmakla birlikte genel küresel eğilimleri yansıması açısından konutun bir finansal varlık olarak değerlendirildiği sonucuna rahatlıkla varılmaktadır. Nitekim enflasyonun yüksek olduğu dönemlerde yatırımcılar enflasyonla birlikte hareket eden ya da enflasyonu dışlayabilen varlıklara yatırım yapmak istemektedir. Çalışmada elde edilen bulgular makro ölçekte konut fiyatlarının enflasyonla birlikte hareket ettiğini göstermektedir. Bu çalışmaya ilaveten Özmen ve Yücel (2017) konut kiralılarının belirleyicileri arasında kiralık konut arz ve talebinin yanı sıra, enflasyon beklentilerindeki artışa dikkat çekmektedirler. Bu çalışmada konut fiyatlarındaki artışın da kiralaları yükseltme etkisinin Türkiye için anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Endüstri içi fiyat katılığı açısından getirilen açıklamalardan biri de piyasa yapısıdır. Piyasa içi rekabetin sınırlı olması fiyatlamada davranışlarında esneklikten uzaklaşmayı beraberinde getirmektedir (Rotemberg ve Saloner, 1987). Bu durum Şahinöz ve Saraçoğlu (2008) çalışmasıyla Türkiye ekonomisi için de tespit edilmiştir. Çalışmaya göre negatif talep şoku durumu hariç olmak üzere, artan pazar payının fiyatların talep ve maliyetlerdeki değişikliklere duyarlılığını azalttığına ve pozitif talep şoku olduğunda rekabet derecesi ve düzenlenmiş fiyatların fiyat duyarlılığını önemli ölçüde artırdığına dair kanıtlar bulunmaktadır.

Bu kapsamda bakıldığında perakendecilik sektöründe dikey bütünleşik yapıdaki firmaların varlığı tartışılır hale gelmiştir. Ayrıca baskın firmaların, üretim aşamalarını kontrol ederek ölçek ekonomisinden faydalanmakta olduğu ifade edilmektedir. Dikey bütünleşmenin, oligopson bir piyasa yapısı ile büyük alıcıları, tedarikçilere fiyat ve koşulları dikte edebilir konuma getirmeleri aynı zamanda fiyat katılığına olumsuz bir şekilde yansımaktadır. Türkiye'de zincir market yoğunlaşması, bu açıdan da değerlendirilmelidir.

Diğer bir alt sektör olarak haberleşme incelendiğinde ise bu sektörde nihai fiyat üzerinde katma değer vergisi (KDV), özel iletişim vergisi, lisans bedeli, telsiz ruhsat ücretleri gibi birçok kamusal yük olduğu görülmektedir. Bu kamusal yüklerin söz konusu hizmetin çıplak fiyatının yüzde 80'ine ulaştığı tahmin edilmektedir. Birim fiyat üzerinden fiyat endeksine yansıtıldığı bu alt sektörde, kamu maliyesi kısıtları açısından aşağı yönlü ayarlama yapılmasını zorlaştırdığı görülmektedir.

3. Yöntem ve Literatür

Bu çalışmada bağlantılılık ölçütlerini oluşturmak için Antonakakis vd. (2019) tarafından geliştirilmiş ve ilk defa Diebold ve Yılmaz (2009, 2012 ve 2014) tarafından ortaya konulmuş zamanla değişen parametrelili vektör otoregresif (TVP-VAR) modeli kullanılmıştır. Bu alandaki gelişim bir yandan uygulanan tekniğin zaman içerisinde gelişmesi ve farklılaşması biçiminde olurken diğer yandan yöntemle paralel bir şekilde literatür gelişmiştir. Bu bölümde önce yöntemin gelişiminde kilometre taşı niteliğindeki çalışmalarla ve yöntemin açıklanmasına yer verilmektedir. Daha sonra ise özellikle enflasyon kalıcılığına yönelik seçilmiş çalışmalara yer verilmektedir.

Bilindiği üzere Diebold ve Yılmaz (2014) tarafından geliştirilen yöntem, finansal ve makroekonomik sistemlerde bağlantılılığı ölçmek için kullanılan bir ekonometrik tekniktir. Yöntem, zaman serisi verilerinin tahmin hata varyans ayrıştırması (TVA) kullanılarak, bir değişkenin diğer değişkenler üzerindeki oynaklık yayılmalarını ölçer. Diebold ve Yılmaz (2009, 2012 ve 2014) yönteminin gelişimi, bağlantılılığın ölçülmesi için kullanılan geleneksel yöntemlerin bazı sınırlamalarından kaynaklanmaktadır. Bu yöntemler, genellikle statik veya zamana göre değişmeyen bağlantılılığı ölçmek için tasarlanmıştır. Diebold ve Yılmaz (2014), finansal piyasalar gibi dinamik sistemlerde bağlantılılığın zaman içinde değişebileceğini öne sürmüşlerdir. Bu nedenle, dinamik bağlantılılığı ölçmek için yeni bir yöntem geliştirmişlerdir. Bu yeni yöntemle geleneksel yöntemlerin bazı sınırlamaları aşılmaktadır. Nitekim dinamik bağlantılılığı ölçmek için daha uygun bir yöntemdir.

Öncelikle Diebold ve Yılmaz (2009), G-6 ülkelerinde makroekonomik yayılmaları ve konjonktürel dalgalanmaları ölçmek için aylık sanayi üretim verilerini kullanarak Diebold-Yılmaz Yayılma Endeksi metodolojisini uygulamıştır. Bu çalışmanın ardından Diebold ve Yılmaz (2012), finansal varlıklar, finansal piyasalar ve makroekonomik değişkenler arasındaki bağlantılılığı ölçmek için yeni bir yöntem geliştirmiştir. Bu çalışmada, Genelleştirilmiş Etki Tepki Fonksiyonu (Generalized Impulse Response Function-GIRF) kullanılmıştır. Bu yöntemde Cholesky Ayrıştırmasına göre daha tutarlı sonuçlar temin edilmektedir. Ayrıca, GIRF yöntemiyle varyans ayrıştırması gerçekleştirilerek yönsel yayılımların da ölçülmesi mümkün olmuştur. Diebold ve Yılmaz (2012), bu yeni metodolojiyi kullanarak ABD finansal piyasaları arasındaki volatilité yayılmalarını incelemiş ve finansal kriz dönemlerinde piyasalar arasındaki volatilité bağlantılılığının krizin şiddetiyle arttığını göstermiştir. Ayrıca, hisse senedi piyasasının diğer piyasalara net bir şekilde şok aktardığını belirterek, hisse senedi piyasasının en baskın pazar olduğu sonucuna varmışlardır.

Diebold ve Yılmaz yöntemi (2014), ifade edildiği üzere TVA kullanılarak uygulanır. TVA, bir değişkenin tahmin hatalarının varyansının, diğer değişkenler tarafından açıklanan kısmını ölçer. Diebold ve Yılmaz (2014), toplam yayılma endeksi (Total Connectedness Index-TCI), yönlü yayılma endeksi (Dynamic DCI) ve ikili bağlantılılık olmak üzere üç farklı bağlantılılık ölçümü sunmaktadır.

Diebold ve Yılmaz (2014) tarafından gerçekleştirilen müteakip çalışmada, Diebold-Yılmaz metodolojisini ağ topolojisi ile birleştirmiştir. Bu çalışmada, ABD'de bulunan 13 büyük finansal kuruluşun hisse senedi getirileri ve volatiliteleri üzerinden bahse konu yöntemle ağ analizi uygulanmıştır. Nitekim Diebold ve Yılmaz (2015), G6 ülkelerinde 1958-2011 sanayi üretim endeksi verilerini kullanarak küresel ekonomik bağlantılılığı inceledikleri çalışmada durağan olmayan serileri de kapsayan bir çerçeve geliştirmiş ve yöntem olarak Vektör Hata Düzeltme (VEC) modeline dayandırmıştır. Yine makroekonomik veriler üzerinden Pham ve Sala (2021), G7 ülkeleri ve İspanya için Diebold-Yılmaz yöntemini kullanarak enflasyon ve işsizlik verilerini incelemiştir. Çalışma, 1991-2019 yılları arasında 29 yıllık süreyi kapsayan aylık frekansta verileri kullanmıştır. Greenwood-

Nimmo vd (2021) ise, küresel ekonomik bağlantılılık üzerine benzer yöntemi uygulamışlardır. Araştırmalarında; küresel, bölgesel ve ülke düzeyinde ekonomik bağlantıları ele almışlardır.

TCI, bir değişkenin diğer tüm değişkenler üzerindeki toplam oynaklık yayılımını ölçer. DCI ise, bir değişkenin belirli bir diğer değişken üzerindeki oynaklık yayılımını ölçer. İkili bağlantılılık, iki değişken arasındaki oynaklık yayılımını ölçer. Diebold ve Yılmaz yöntemi, statik VAR modelleri için geliştirilmiştir. Ancak, yöntem zamana göre değişen bağlantılılığı ölçmek için de kullanılabilir. Bu amaçla, TVP-VAR modelleri kullanılabilir. TVP-VAR modelleri, zamana göre değişen parametrelere sahip VAR modelleridir. Bu modeller, Diebold ve Yılmaz yönteminin dinamik bağlantılılığı ölçmek için kullanılmasını sağlar.

$$\Delta Y_t = \alpha_0 + \theta Y_{t-1} + \sum_{i=1}^k \vartheta_i \Delta Y_{t-i} + u_t \quad (1)$$

Dinamik H-adımlı genelleştirilmiş varyans ayrışım matrisinin bileşenleri şu şekilde tanımlanabilir:

$$d_{ij,t}^{gH} = \frac{\sum_{h=0}^{H-1} (e_i' \theta_{h,t} \Sigma_t e_j)^2}{\sum_{h=0}^{H-1} (e_i' \theta_{h,t} \Sigma_t \theta_{h,t}' e_j)} \quad (2)$$

Toplam bağlantılılık endeksi (TCI), çeşitli değişkenlerin birbirine bağlılığını ölçmekte ve şu şekilde hesaplanmaktadır:

$$C_t^{gH} = \frac{\sum_{i,j=1,i \neq j}^N \tilde{d}_{ij,t}^{gH}}{\sum_{i,j=1,i \neq j}^N \tilde{d}_{ij,t}^{gH}} \times 100 \quad (3)$$

$$C_{i \leftarrow j}^{gH} = \frac{\sum_{j=1,i \neq j}^N \tilde{d}_{ij,t}^{gH}}{\sum_{i=1}^N \tilde{d}_{ij,t}^{gH}} \times 100; C_{i \rightarrow j}^{gH} = \frac{\sum_{j=1,i \neq j}^N \tilde{d}_{ij,t}^{gH}}{\sum_{j=1}^N \tilde{d}_{ij,t}^{gH}} \times 100 \quad (4)$$

Diğerlerine olan toplam yönlü bağlantılılık, diğerlerinden olan toplam yönlü bağlantılıktan çıkarılarak net çift yönlü bağlantılılık elde edilmektedir. Bu, i değişkeninin incelenen ağ üzerinde sahip olduğu etki olarak düşünülebilmektedir.

$$C_{ij,t}^{gH} = C_{j \leftarrow i,t}^{gH} - C_{i \leftarrow j,t}^{gH} \quad (5)$$

Net çift yönlü bağlantılılık ise şu şekilde tanımlanmaktadır:

$$NPDC_{ij}^{gH} = \tilde{d}_{j,i,t}^{gH} - \tilde{d}_{i,j,t}^{gH} \times 100 \quad (6)$$

Antonakakis ve Badinger (2014), Diebold-Yılmaz (2012) yöntemini baz alarak, yapısal VAR (SVAR) yardımıyla uluslararası ekonomik dalgalanmaların bağlantısını incelemişlerdir. Bu çalışma uzun dönemli bağlantılılık açısından ve SVAR kullanılan en temel araştırmalardan biri olarak yazında dikkat çekmektedir. Antonakakis vd.(2020) TVP-VAR(p) modeli aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir:

$$C_t(H) = \frac{\sum_{i,j=1,i \neq j}^n \tilde{\Phi}_{ij,t}(H)}{\sum_{i,j=1}^n \tilde{\Phi}_{ij,t}(H)} * 100 = \frac{\sum_{i,j=1,i \neq j}^n \tilde{\Phi}_{ij,t}(H)}{n} * 100 \quad (7)$$

Cotter vd (2017), Diebold-Yılmaz metodolojisinin farklı bir uyarlamasını kullanarak Karışık Frekans (Mixed Frequency) yayılmalarını incelemiştir. Bu yaklaşım, yüksek frekansta finansal verilerle düşük frekansta makroekonomik verilerin birlikte analizini içermektedir. Böylece finansal ve reel ekonomi arasındaki bağlantılılığı incelemişlerdir.

Enflasyonda kalıcılığın ve fiyatlama davranışlarının enflasyon ataletine sektör veya firma bazlı katkılarına yönelik çalışmalar incelendiğinde sınırlı bir literatür ile karşılaşmaktadır. Bunun ana nedenlerinden biri özellikle yöntem ve veri çeşitliliğinin ancak zaman içerisinde bu alana yönelik araştırmaları destekleyecek düzeye gelebilmesidir. Bu alana yönelik önemli çalışmalardan biri

Taylor (1980) çalışmasıdır. Taylor (1980) geliştirdiği kademeli sözleşme yaklaşımı ile enflasyon kalıcılığını (hatta artan enflasyon haddini) açıklamaya çalışmaktadır. Ona göre işçi ve işverenler arasındaki ücret ve fiyat sözleşmelerinin genellikle belirli bir süre için kademeli olarak yapıldığını ifade etmektedir. Bu kademeli sözleşmeler, işgücü piyasasının esnekliğini azaltarak, arz ve talep dengesizliklerinin ortaya çıkmasına ve işsizlik ve enflasyona neden olur. Bu toplulaştırılmış bakış açısı, kademeli sözleşme yoğunluğunun fazla olduğu alt sektörlerle yansıtılarak, sektörel kalıcılıklar incelenmiştir. Saita, Takagawa, Nishizaki ve Higo (2006) çalışmasında Japonya’da firmaların fiyatlama davranışı ile maliyet değişiklikleri arasındaki bağlantının zaman boyutunu incelemişler ve maliyetlerdeki artışın kademeli olarak nihai fiyata yansımalarını araştırmışlardır. Japonya’da maliyet artışlarının kalıcılığına yönelik bir kademeli geçiş sürecinin enflasyonun görece düşük kalmasına yardımcı olduğu bulgusu çalışma ile raporlanmıştır.

Tablo 1: Temel Çalışmalar ve Modeller

Çalışma	Frekansı	Veri Periyodu veya Gözlem Sayısı	Değişken Sayısı	Model
Diebold ve Yılmaz (2009)	Haftalık	829	19	VAR
Diebold ve Yılmaz (2012)	Günlük	2771	4	VAR
Antonakakis ve Badinger (2014)	Aylık	1958–2013	1	SVAR
Antonakakis vd. (2020)	Aylık	521	4	TVP-VAR
Arı (2022)	Haftalık	07.01.2018-15.05.2022	13	CARR/TVP-VAR
Arnarsson (2022)	Günlük	03.10.2020-21.06.2022	8	TVP-VAR

Nakamura ve Steinsson (2013) ise çalışmasında, son dönem mikroekonomik fiyat ayarlama kanıtlarını inceleyerek, fiyat ayarlama davranışının makroekonomik etkilerini tartışmaktadır. Çalışmada fiyat değişim sıklığı heterojenliği ile manşet enflasyon ve para politikası etkinliği tartışılmaktadır. Yavaş fiyat ayarlaması, talep şoklarının enflasyon ve işsizlik üzerinde daha kalıcı etkilere sahip olmasına neden olduğu ifade edilirken, bir yandan da para politikasının etkisini azalttığı ifade edilmektedir. Ancak, fiyat ayarlama davranışındaki heterojenlik, enflasyonun çeşitli sektörlerde farklılaşmasına neden olur. Tüketici davranışı yönünden ise Rottemberg (2005) tüketicilerin (müşterilerin) fiyat artışlarından ne kadar öfkelendiklerinin, firmaların fiyat artışlarını ne sıklıkla yaptıklarını etkilediğini araştırmıştır. Müşteriler fiyat artışlarından ne kadar çok öfkelenirse, firmalar fiyat artışlarını o kadar az sıklıkla yaparlar. Bu durum, enflasyonun azalmasına neden olur. Rottemberg’in bu bulgusu, merkez bankaları için önemli bir politika ipucudur. Merkez bankaları, enflasyonu azaltmak için, tüketicilerin fiyat artışlarından ne kadar öfkelendiklerini dikkate alabilirler. Örneğin, merkez bankaları, tüketicilerin fiyat artışlarını daha az fark etmelerine yardımcı olacak politikalar geliştirebilirler. Bu politikalar, fiyat etiketlerinin daha küçük olması veya fiyat artışlarının daha az sıklıkla yapılması gibi şeyleri içerebilir.

Klenow ve Malin (2010) ise ABD’de fiyat ayarlama davranışını ve firma bazlı ayarlama sıklığı üzerinden bir çalışma ile yazına katkıda bulunmuşlardır. Bu çalışmanın temel bulguları fiyatların genellikle yılda en az bir kez değiştiği, geçici indirimler ve ürün yaşam döngüsünün önemli rol oynadığı biçimindedir. Ancak onlar da fiyat değişimlerinin, mallar arasında büyük farklılıklar gösterdiğini tespit etmektedirler. Ayrıca fiyat değişikliklerinin ABD’de satıcılar arasında senkronize olmadığını iddia etmektedirler.

Boarettove Da Silva (2019) çalışması Brezilya’da hizmet enflasyonu dinamiklerini ve kalıcılık bulmacasını incelemektedir. Çalışmanın ana bulguları ise dikkat çekicidir. Öncelikle hizmet enflasyonunun, daha yüksek bir kalıcılığa sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu kalıcılığın temel nedeni, maliyet baskılarının, talep baskılarından daha önemli olması olarak ifade edilmektedir. Burada özellikle reel ücret artışlarından kaynaklanan maliyet baskısının önemine işaret etmektedirler.

Türkiye için yapılan çalışmalara bakıldığında Karadaş vd. (2008), fiyatların belirlenmesinde rakip firma davranışı dikkate alınarak belirlenen değişken kar marjı uygulamasının oldukça yaygın görülmekte olduğunu TCMB’nin anketi üzerinden yürüttükleri çalışma ile tespit etmişlerdir. Daha sonra Özmen ve Sevinc (2015) ve Özmen ve Yücel (2017) ise çalışmalarında enflasyon katılımının

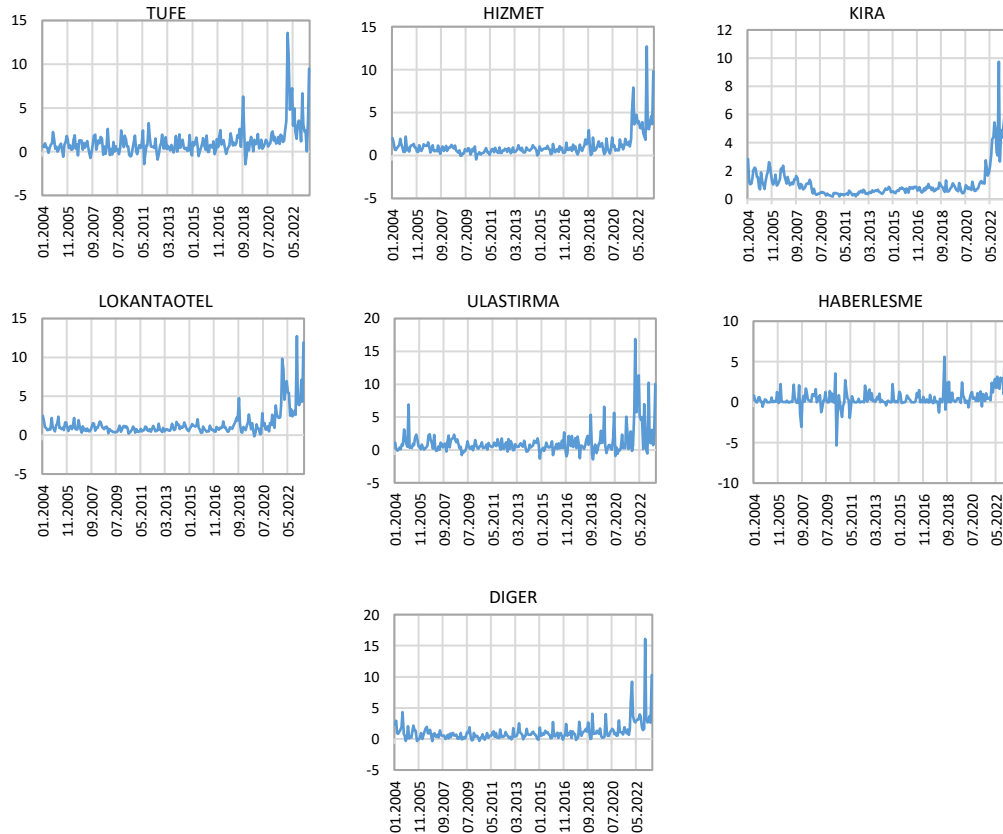
seviyesinde ve fiyat değişimlerinin büyüklüğü ile dağılımında sektör bazında önemli farklılıklar olduğunu gözlemlemiştir. Bu çalışmalara ek olarak endekslemeye ilişkin ve başta kur geçişkenliğine yönelik çok sayıda çalışma bulunmakla birlikte firma ve sektör bazında çalışmaların görece yeni olduğu izlenmektedir. Ancak özellikle hizmetler sektöründeki enflasyon kararlılığı yönünde endişelerin arttığı aşikârdır. Örneğin TCMB 2023 yılı üçüncü çeyrek Enflasyon Raporunda (2023) hizmetler enflasyonunda ataletle yönelik özel bir kutu ayırmıştır. Burada hizmetler sektörü alt grupları arasında fiyatlama davranışı, emek yoğunluğu ve girdi kullanımı açısından heterojen bir yapının olduğu ve bu durumun sektöre özgü dengesizlikleri tetiklediği ifade edilmiştir. Hizmet grubu içinde dönemsel fiyatlamaların yaygın olması ve geçmiş enflasyonun yeni fiyat oluşumunda büyük önem arz ettiği alt sektörlerin daha yüksek enflasyon ataletine katkı yaptığı belirtilmektedir.

4. Ampirik Bulgular

Bu bölümde hizmet alt endeksleri arasındaki bağlantı seviyelerini belirleme ve zaman içinde şok gönderen ve alanları tanımlama işlemleri, RStudio kullanılarak Gabauer'in (2020) yöntemi uygulanmaktadır (Gabauer, 2022).

Hizmet alt endeksleri arasındaki ikili bağlantılara, her bir alt indeks için toplam net bağlantılara ve toplam bağlantılılık endeksinde (TCI) zaman içindeki değişikliklere özel bir vurgu yapılmaktadır. Grafik 1'de belirtilen zaman aralığı boyunca beş ana hizmet alt endeksinin, hizmet endeksinin ve TÜFE'nin yüzde değişimlerine yer verilmektedir.

Grafik 1: Hizmet Alt Endeksleri Aylık Yüzde Değişimleri



Kaynak: TÜİK (2023).

Grafik 1'de görüldüğü üzere hizmet alt endekslerinden kira, lokanta ve otel, ulaştırma ve diğer alt endekslerin kabaca aynı seyri takip ettiği görülürken haberleşme alt endeksinde bir miktar

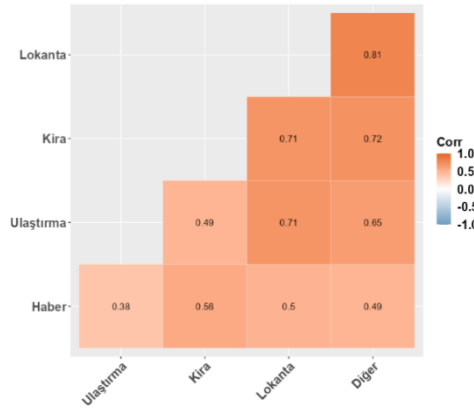
farklılaşma söz konusudur. Özellikle 2020 yılı sonrasında tüm alt endekslerde keskin bir artış gerçekleştiği gözlenmektedir.

Tablo 2: Hizmet Alt Endeksleri için Özet İstatistikler

Değişken	Gözlem	Ortalama	SH(Ort.)	Maks	Min	Varyans	Çarpıklık
TÜFE	247	308,4755	16,76507	1479,84	94,77	69423,71	2,356583
Hizmet	247	308,4261	14,36341	1390,54	92,91	50957,97	2,254357
Kira	247	361,1508	14,11559	1397,23	92,17	49214,74	1,803101
Lokanta ve Otel	247	447,4845	28,60163	2778,32	93,36	202059,2	2,645881
Ulaştırma	247	329,8008	16,91302	1514,14	91,15	70654,45	2,398983
Haberleşme	247	145,1648	2,808569	343,92	95,14	1948,35	1,933911
Diğer	247	304,8853	14,47633	1366,65	92,55	51762,34	2,196144

Tablo 2’de hizmet alt endekslerine ilişkin özet istatistikler yer almaktadır. Çalışmada 2003 yılı Ocak ayından 2023 yılı Temmuz ayına kadar olan dönemde aylık veriler kullanılmıştır ve 247 gözlem mevcuttur. Sonuçlara bakıldığında Lokanta ve otel alt endeksinin en yüksek ortalamaya, Haberleşme alt endeksinin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Varyanslarına bakıldığında Ulaştırma alt endeksi en yüksek varyansa sahipken, onu Diğer alt endeksi ve Kira alt endeksi takip etmektedir. Haberleşme alt endeksinin en düşük ortalama ve en düşük varyansa sahip olması dikkat çekicidir. Ayrıca Tablo 1’de görüldüğü üzere tüm alt endeksler sola çarpıktır.

Grafik 2: Korelasyon Matrisi

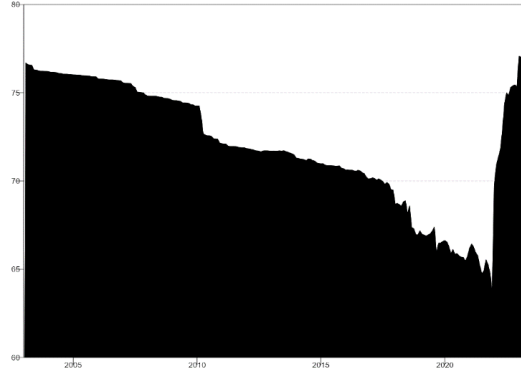


Grafik 2’de hizmet alt endekslerinin aylık yüzde değişimleri arasındaki korelasyonlar gösterilmektedir. Hizmet alt endekslerinin hepsi pozitif ilişki sergilemektedir. En yüksek korelasyona sahip olan alt endeksler 0,81 ile Lokanta alt endeksi ve diğer alt endeksleri olurken, en düşük korelasyona sahip iki alt endeks ise 0,38 ile Haberleşme ve Ulaştırma alt endeksleri olmuştur.

Grafik 3, genel dinamik toplam bağlantılılık endeksi (TCI) ile başlayarak tüm veri örneği için dinamik TCI verilerini göstermektedir. Bu endeks, zaman içinde dalgalanarak değerini değiştirir ve genellikle yüzde 60 ile yüzde 76 arasında geniş bir aralıkta hareket eder. Bu durum, hizmet alt endekslerinin orta derecede güçlü ile çok güçlü bir şekilde ilişkilenebileceğini işaret etmektedir. TCI’nın, ilgili piyasalardaki bir dizi olaya aşırı duyarlı olma eğilimi, bu endeksin yüksek derecede dinamik bir değişkenlik göstermesinin bir açıklaması olabilir.

Analiz dönemi kabaca üç ayrı azalma ve bir artış dönemine ayrılabilir. 2010 yılında gerçekleşen düşüşle bir yapısal kırılma söz konusudur. Bu kırılmanın ardından bağlantıdaki azalma devam ederken 2018 yılıyla birlikte dalgalı bir azalış trendi gözlenmektedir. Kısa vadeli dalgalanmalar bu dönemlerin her birinin bir başka özelliğidir ve büyük olasılıkla belirli ekonomik değişikliklerle ilgilidir. 2021 yılı sonrasında ise bağlantının keskin bir şekilde artmaya başladığı görülmektedir. Bağlantının 2021 yılının sonunda yaklaşık yüzde 63 ile minimum seviyeye ulaştığı gözlenmektedir. 2023 yılında ise 2003 yılındaki seviyelere ulaşmıştır.

Grafik 3: Toplam Bağlantılılık Endeksi (TCI)

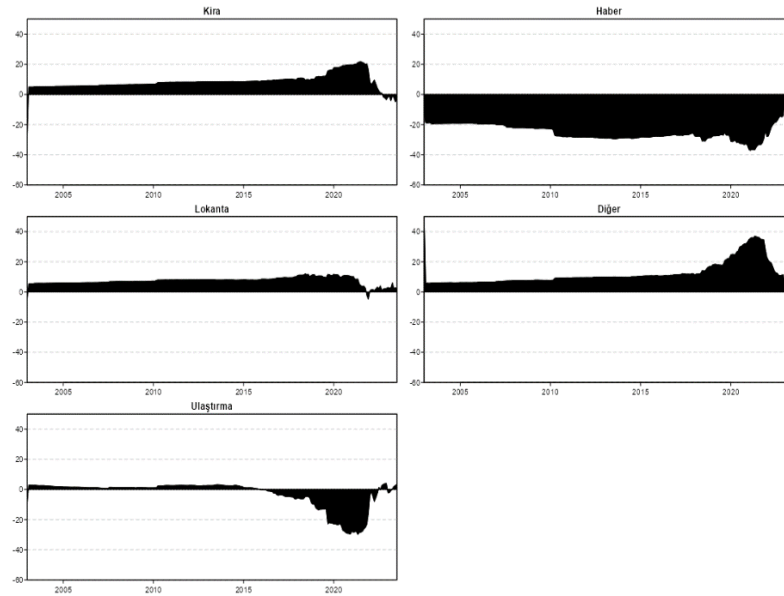


Tablo 3: Dinamik Bağlantılılık Tablosu

	Kira	Lokanta	Ulaştırma	Haber	Diğer	Diğerlerinden Gelen
Kira	25,64	22,43	18,26	9,84	23,82	74,36
Lokanta	22,77	24,79	20,08	9,03	23,32	75,21
Ulaştırma	20,87	22,37	26,38	8,72	21,66	73,62
Haber	16,19	15,12	14,55	37,19	16,95	62,81
Diğerlerine Giden	22,84	22,59	17,87	10,37	26,33	73,67
Kaynağa	82,67	82,51	70,77	37,96	85,76	359,67
Kendisi Dahil	108,31	107,30	97,14	75,16	112,08	cTCI/TCI
NET	8,31	7,30	-2,86	-24,84	12,08	89,92/71,93
Net İkili Yayılım	3,00	2,00	1,00	0,00	4,00	

Hizmet alt endekslerindeki net vericiler ve net alıcıları anlamak için, analiz dönemi boyunca tüm alt endeksler için net bağlantı istatistikleri sunulmuştur. Bu, Grafik 4'te gösterilmiştir. Pozitif sayılar net şok gönderenleri, negatif değerler ise net şok alanları temsil etmektedir.

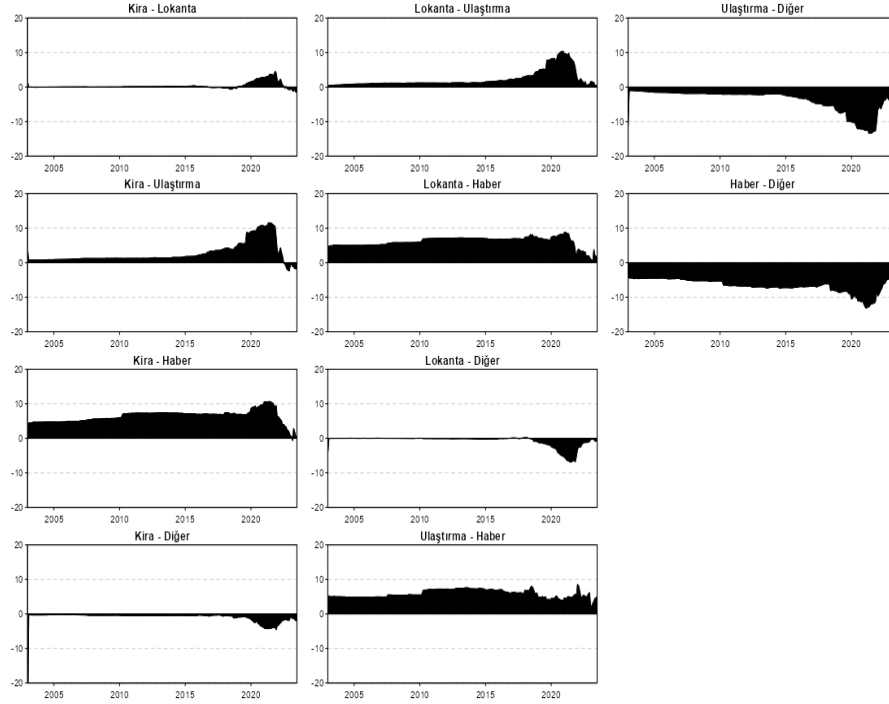
Grafik 4: Net Toplam Yönlü Bağlantılılık Endeksi



Haberleşmenin, Grafik 4'te gösterilen verilere göre büyük ölçüde net bir şok alıcısı olduğu görülmektedir. Ayrıca, Kira, Lokanta ve Otel, Ulaştırma ve Diğer alt endekslerin ağırlıklı olarak şok gönderici olduğu, ancak son dönemde endekslerin şok alıcı pozisyonlara geçtikleri

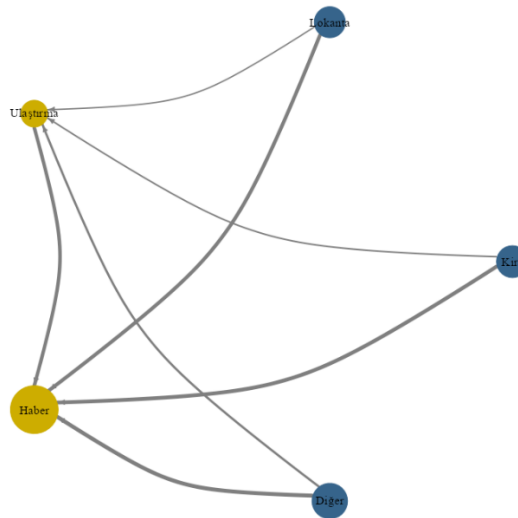
gözlemlenmektedir. Bu durum Türkiye ekonomisindeki son dönem gelişmelerin hizmetler alt sektörlerindeki davranışları etkilediğini göstermektedir. Bu sonuçları daha fazla incelemek için ikili net bağlantı da göz önüne alınmıştır. Grafik 5 bu durumu yansıtmaktadır.

Grafik 5: Net İkili Yönlü Bağlantılılık Endeksi



Grafik 5'teki sonuçlar Haberleşme alt endeksinin ikili bağlantılar açısından etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu sonuçlar, Haberleşme alt endeksinin Diğer alt endeksinden şok aldığına işaret etmektedir. Son dönemde Kira, Ulaştırma ve Lokanta sektörlerinin de Diğer alt sektöründen şok aldığı gözlenmektedir. Grafik 5'e göre Kira alt sektörünün şokları net bazda diğer alt sektörü haricindeki alt sektörlerle iletildiği açıktır. Lokanta-otel alt sektörünün özellikle son dönemde Ulaştırma alt sektörüne net bazda şok iletildiği de dikkat çekmektedir.

Grafik 6: Ağ Analizi Grafiği



Grafik 6 incelendiğinde Haberleşme alt sektörünün diğer alt sektörler arasında güçlü bir net alıcı olduğu ve Ulaştırma alt sektörünün de diğer bir net alıcı olduğu görülmektedir. Haberleşme alt sektörüne yönelen okların kalın olması bu alt sektörün daha güçlü bir alıcı olduğunu ifade etmektedir. Alıcı alt sektör olan Ulaştırma alt sektörünün kendisi de Haberleşme alt sektörüne verici pozisyonundadır. Mavi renge sahip alt endeksler net vericileri, sarı renkli alt endeksler ise net alıcıları ve en düşük vericileri göstermektedir. Ağ analizi incelendiğinde Lokanta-otel, Kira ve Diğer alt sektörleri net verici konumdadırlar.

5. Sonuç

Salgın döneminde artan borç stoku, parasal genişleme ve başta Rusya-Ukrayna savaşı olmak üzere devam eden jeopolitik riskler nedeniyle oluşan arz-talep dengesizlikleri küresel enflasyonun önemli ölçüde yükselmesine sebep olmuş, 2022 yılında birçok gelişmiş olan ülkede enflasyon son 40 yılın en yüksek seviyelerine ulaşmıştır.

Ülkemiz, son 10 yıllık dönemin ilk yarısında enflasyon sorununu çözmüş, ancak fiyat istikrarı olarak nitelendirdiği yüzde 5 civarında kalıcı enflasyon oranını sağlayamamıştır. Son 10 yıllık dönemin ikinci yarısında ise ekonomimiz yeniden enflasyon sorununu deneyimlemeye başlamıştır.

Enflasyon haddinin artışında Covid-19, Rusya-Ukrayna Savaşı gibi gelişmelerin özellikle tedarik zinciri ve emtia fiyatları üzerinden toplam arz ve maliyet etkileri olmakla birlikte, ekonomik birimlerin fiyat davranışlarında da değişimler gözlenmektedir. Nitekim arz kanalının özellikle ticarete konu olan mallar açısından ağırlıklı önem taşıdığı aşikardır.

Ticarete konu olmayan mallar ve hizmetler sektörü açısından fiyatlama davranışındaki değişikliklerin enflasyon katılığına olan etkisi tartışılır hale gelmiştir. Nitekim Türkiye’de enflasyonun yeniden hızlandığı dönemde Hizmetler sektöründe fiyat katılığının arttığı görülmektedir. Bu katılığa son dönem temel politika metinlerinde de rastlamak mümkündür (bkz. TCMB, 2023a ve 2023b)

Bu çalışmada hizmetler sektörü fiyat katılığına, alt bileşenlerin bağlantılılığı üzerinden bakılmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede, özellikle sektöre ve alt sektörlerin piyasa yapısından kaynaklanan nedenlerden dolayı oluşabilecek katılıklara ek olarak ticarete konu olmayan alt sektörlerin başta enflasyonun yükseldiği dönemlere mahsus “birlikte hareket etme” davranışının enflasyon katılığına verdiği olumsuz katkıyı tespit edebilmek ve bu alana yönelik poliika tedbirlerinin mütakilen tasarlanması gerektiğine dair algının oluşmasına yardımcı olabilmektir.

Nitekim, 2003-2023 dönemini kapsayan analizimiz sonucunda, alt endekslerin enflasyonun yeniden bir makroekonomik istikrar sorunu haline dönüşmeye başladığı 2021 yılından itibaren toplam bağlantılılığın arttığı tespit edilmiştir. Bağlantılılığın diğer eksenlerde incelenmesi sonucunda ise, haberleşme sektörünün genel olarak alıcı olduğu, Diğer sektörünün de güçlü bir net verici olduğu görülmektedir.

Kira artışlarına yönelik düzenlemelerin bu alt sektörün bağlantılılığını zayıflattığı, ancak toplam bağlantılılığın henüz zayıflamadığı görülmektedir.

Kaynakça

- Antonakakis, N., Chatziantoniou, I., ve Gabauer, D. (2019). Cryptocurrency market contagion: Market uncertainty, market complexity, and dynamic portfolios. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 61, 37-51.
- Antonakakis, N., Chatziantoniou, I., ve Gabauer, D. (2020). Refined Measures of Dynamic Connectedness based on Time-Varying Parameter Vector Autoregressions. *Journal of Risk and Financial Management*, 13(4), 84. <https://doi.org/10.3390/jrfm13040084>
- Antonakakis, N., ve Badinger, H. (2014). International business cycle spillovers since the 1870s. *Applied Economics*, 46(30), 3682-3694.

- Arnarsson, Á. B. (2022). *Connectedness of DeFi tokens, Bitcoin and Ethereum*, . Reykjavik University, <https://skemman.is/bitstream/1946/42900/1/Connectedness%20of%20DeFi%20tokens%2C%20Bitcoin%20and%20Ethereum.pdf>
- Boaretto, G. O., ve Da Silva, C. G. (2019). Services inflation dynamics and persistence puzzle in Brazil: a time-varying parameter approach. *Applied Economics*, 51(13), 1450-1462.
- Diebold, F. X., ve Yılmaz, K. (2014a). On the network topology of variance decompositions: Measuring the connectedness of financial firms. *Journal of Econometrics*, 182(1), 119–134.
- Diebold, F. X., ve Yılmaz, K. (2014b). On the network topology of variance decompositions: Measuring the connectedness of financial firms. *Journal of Econometrics*, 182(1), 119–134. <https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2014.04.012>
- Diebold, F. X., ve Yılmaz, K. (2015). *Financial and macroeconomic connectedness: A network approach to measurement and monitoring*. Oxford University Press, USA.
- Diebold, F. X., ve Yılmaz, K. (2009). Measuring Financial Asset Return and Volatility Spillovers, with Application to Global Equity Markets. *The Economic Journal*, 119(534), 158–171. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02208.x>
- Diebold, F. X., ve Yılmaz, K. (2012a). Better to give than to receive: Predictive directional measurement of volatility spillovers. *International Journal of Forecasting*, 28(1), 57–66. <https://doi.org/10.1016/j.ijforecast.2011.02.006>
- Diebold, F. X., ve Yılmaz, K. (2012b). Better to give than to receive: Predictive directional measurement of volatility spillovers. *International Journal of Forecasting*, 28(1), 57–66. <https://doi.org/10.1016/j.ijforecast.2011.02.006>
- Greenwood-Nimmo, M., Nguyen, V. H., ve Shin, Y. (2015). Measuring the connectedness of the global economy. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2586861>. <https://github.com/GabauerDavid/ConnectednessApproach> (Erişim Tarihi: 18.09.2023)
- Karadaş, E., Mutluer, D., Özer, Y. B., ve Aysoy, C. (2008). Türkiye’de imalat sanayindeki firmaların fiyatlandırma davranışı. *İktisat İşletme Ve Finans*, 23(268). <https://doi.org/10.3848/iif.2008.268.1018>
- Klenow, P. J., ve Malin, B. (2010). Microeconomic evidence on Price-Setting. *Handbook of Monetary Economics* (231–284). <https://doi.org/10.1016/b978-0-444-53238-1.00006-5>
- Lavoie, M., ve Rochon, L. P. (2023). Olivier Blanchard and Inflation. *Monetary Policy Institute Blog*. Retrieved July 20, 2023, from <https://medium.com/@monetarypolicyinstitute/olivier-blanchard-and-inflation-219f195125fe>
- Nakamura, E., ve Steinsson, J. (2013). Price rigidity: Microeconomic evidence and macroeconomic implications. *Annual Review of Economics*, 5(1), 133-163.
- Özmen, M. U., ve Yücel, C. Y. (2017). Türkiye’de Yakın Dönemde Kira Enflasyonunu Etkileyen Faktörler (Sy 2017-07; Ekonomi Notları).
- Özmen, M., ve Sevinc, O. (2015). Price Rigidity in Turkey: Evidence from Micro Data. *Emerging Markets Finance and Trade*, 52(4), 1029–1045. <https://doi.org/10.1080/1540496x.2015.1047304>
- Pham, B. T., & Sala, H. (2022). Cross-country connectedness in inflation and unemployment: measurement and macroeconomic consequences. *Empirical economics*, 62(3), 1123-1146.

- Rotemberg, J. J. (2005). Customer anger at price increases, changes in the frequency of price adjustment and monetary policy. *Journal of Monetary Economics*, 52(4), 829-852.
- Rotemberg, J. J., ve Saloner, G. (1987). The Relative Rigidity of Monopoly Pricing. *American Economic Review* 77, no. 5 (Aralık): 917–926.
- Sahinöz, S. ve Saracoglu, B.(2008). Price Setting Behavior in Turkish Industries: Evidence From Survey Data, *Turkish Economic Association Discussion Paper*, No. 2008/3,
- Saita, Y., Takagawa, I., Nishizaki, K., ve Higo, M. (2006). Kouribukkatoukeichousa wo mochiita kakakunenenchakusei no keisoku. Price Setting in Japan: Evidence from Individual Retail Price Data), *Bank of Japan Working Paper Series*, (06-J), 02.
- Taylor, J. B. (1980). Aggregate dynamics and staggered contracts. *Journal of Political Economy*, 88(1), 1-23.
- TCMB (2023a). Enflasyon Raporu 2023-III Kutu 2.3 Hizmetler Enflasyonunda Atalet. https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/b1752356-1fb4-4c3e-b338-e362182e7314/Kutu_2.3_2023_iii..pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-b1752356-1fb4-4c3e-b338-e362182e7314-oCmscd.
- TCMB (2023b) Aylık Fiyat Gelişmeleri, [tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/6107f69a-b62e-4bdd-9467-9460d726c0cd/afiyatagustos23.pdf?MOD=AJPERESveCACHEID=ROOTWORKSPACE-6107f69a-b62e-4bdd-9467-9460d726c0cd-oFA91A8](https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/6107f69a-b62e-4bdd-9467-9460d726c0cd/afiyatagustos23.pdf?MOD=AJPERESveCACHEID=ROOTWORKSPACE-6107f69a-b62e-4bdd-9467-9460d726c0cd-oFA91A8)
- TÜİK (2023). Enflasyon ve Fiyat. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=enflasyon-ve-fiyat-106&dil=1>. Erişim tarihi (18.08.203)
- Yakup, A. R. I. (2022). TVP-VAR Based CARR-Volatility Connectedness: Evidence from The Russian-Ukraine Conflict. *Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 590-607.

CONNECTEDNESS ANALYSIS OF INFLATION PERSISTENCE IN THE SERVICES SECTOR

Extended Abstract

Aim: Economic and financial connectedness and price rigidity are fundamental issues of critical importance for economic stabilisation and policymaking. The financial and economic interconnectedness modelling of Diebold and Yılmaz (2009, 2012 and 2014) provides an important framework in this area. This study aims to analyse the interconnectedness and price rigidity of the main quintile prices under the CPI-Services group in Turkey. While overheating in aggregate demand and consumption is seen as one of the main areas for achieving price stability, price rigidity in some sectors, especially in the services sector, has been frequently mentioned. This study aims to contribute to both the related literature and the current policy debate by analysing the intra-sectoral interconnectedness of the services sector, which is frequently underlined by policymakers in terms of these rigidities. The study brings innovation to the literature by applying Diebold and Yılmaz (2009, 2012 and 2014) and Antonakakis et al. (2020)-methods, which are frequently used in financial assets and systemic risk measurement studies, to macroeconomic data.

Method(s): In this study, the time-varying parameter vector autoregressive (TVP-VAR) model developed by Antonakakis et al. (2019) and first introduced by Diebold and Yılmaz (2009, 2012 and 2014) is used to construct the connectedness measures. The development in this field has been characterised by the development and differentiation of the applied technique over time, while the literature has developed in parallel with the method. In this section, firstly, the milestone studies in the development of the method and the explanation of the method are given. Then, selected studies especially on inflation persistence are presented.

As is known, the method developed by Diebold and Yılmaz (2014) is an econometric technique used to measure interconnectedness in financial and macroeconomic systems. The method measures the volatility spillovers of one variable on other variables using forecast error variance decomposition (TVA) of time series data. The development of the Diebold and Yılmaz (2009, 2012 and 2014) method stems from some of the limitations of traditional methods for measuring connectedness. These methods are generally designed to measure static or time-invariant connectedness. Diebold and Yılmaz (2014) argued that in dynamic systems such as financial markets, connectedness can change over time. Therefore, they developed a new method to measure dynamic connectedness. This new method overcomes some limitations of traditional methods. As a matter of fact, it is a more appropriate method for measuring dynamic connectedness.

Findings: Our analysis covering the period 2003-2023 reveals that the total interconnectedness of the sub-indices has increased since 2021, when inflation started to become a macroeconomic instability problem once again. Analysing the interconnectedness on other axes reveals that the communication sector is generally a receiver, while the other sector is a strong net transmitter. It is observed that the regulations on rent increases weakened the connectedness of this sub-sector, but the total connectedness has not weakened yet.

Conclusion: During the pandemic period, supply-demand imbalances caused by the increasing debt stock, monetary expansion and ongoing geopolitical risks, particularly the Russia-Ukraine war, led to a significant increase in global inflation. While developments such as Covid-19 and the Russia-Ukraine War have total supply and cost effects, especially through the supply chain and commodity prices, changes are also observed in the price behaviour of economic agents. For non-tradable goods and services sector, the impact of changes in pricing behaviour on inflation inertia has become debatable. As a matter of fact, during the period when inflation re-accelerated in Turkey, price rigidity in the services sector increased.

Our analysis covering the period 2003-2023 reveals that the total interconnectedness of the sub-indices has increased since 2021, when inflation started to become a macroeconomic stability problem again. The analysis of interconnectedness on other axes shows that the communication sector is generally a receiver, while the other sector is a strong net transmitter. Regulations on rent increases have weakened the connectedness of this sub-sector, but total connectedness has not weakened yet. Sub-sectoral price setting behaviour is an important issue especially during high inflation periods. During these periods indexation becomes a major problem while designing monetary policy. Moreover, considering networks and staggered contracts the pricing behaviour may propose a persistent inflation especially within the services sector. Our findings, which confirm such connectivity, introduce a challenging task for policy makers. Thus, the fight against inflation must contain multiple fronts ranging from regulatory framework to minimum wage setting and sub-sectoral competition.



ENFLASYONUN KÂR PAYI ÖDEMELERİNE ETKİSİ: BİST ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Derviş BOZTOSUN¹, Ali YILDIRIM²

Öz

Çalışmada; şirketlere özgü faktörler dikkate alınarak enflasyonun kâr payı ödemeleri üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla, Borsa İstanbul'da (BİST) işlem gören ve 2013-2022 yılları arasında her yıl düzenli olarak kâr payı dağıtan 38 şirket çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmada enflasyon, kaldıraç oranı, likidite oranı, aktif karlılığı, özsermaye karlılığı, satışlardaki büyüme, aktiflerdeki büyüme ve şirket yaşı değişkenlerinin kâr payı ödemeleri değişkeni üzerindeki etkileri incelenmiştir. Söz konusu değişkenlerin analizinde ekonometrik yöntem olan panel veri analizi kullanılmıştır. Çalışmanın bulguları kapsamında, çalışmanın odak noktası olan enflasyonun kâr payı ödemeleri üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kaldıraç oranı, likidite oranı, özsermaye karlılığı, aktiflerdeki büyüme ve şirket yaşının da kâr payı ödemeleri değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Tüm sektörlerdeki kâr payı ödeme alışkanlığı olan şirketlerin üzerine yapılan bu çalışmadan elde edilen sonuçların enflasyonist dönemlerde, yatırımcı tercihlerine ve yönetici kararlarına yön göstermesi beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Büyüme, Enflasyon, Kâr Payı, Kârlılık, Panel Veri.*

JEL Sınıflandırması: *E31, E44, G10.*

THE EFFECT OF INFLATION ON DIVIDEND PAYMENTS: AN APPLICATION ON BIST

Abstract

The study aims to investigate the effect of inflation on dividend payments by considering company-specific factors. For this purpose, 38 companies traded on Borsa Istanbul (BIST) and regularly distributing dividends every year between 2013 and 2022 are included in the study. The study examines the effects of inflation, leverage ratio, liquidity ratio, return on assets, return on equity, growth in sales, growth in assets and company age on the dividend payout variable. Panel data analysis, which is an econometric method, was used to analyze these variables. Within the scope of the findings of the study, it is determined that the effect of inflation, which is the focus of the study, on dividend payments is statistically significant and positive. In addition, leverage ratio, liquidity ratio, return on equity, growth in assets and company age are also found to have a statistically significant effect on the dividend payments variable. The results of this study on companies with dividend payment habits in all sectors are expected to guide investor preferences and managerial decisions in inflationary periods.

Keywords: *Dividend, Growth, Inflation, Panel Data, Profitability.*

JEL Classification: *E31, E44, G10.*

¹ Prof. Dr., Kayseri Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü, dboztosun@kayseri.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2656-2701

² Arş. Gör., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Şereflikoçhisar Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık Bölümü, aliyildirim@aybu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7823-1296

1. Giriş

Kâr, Farsça kökenli bir kelime olup Türk Dil Kurumuna göre “maliyet fiyatıyla satış fiyatı arasındaki fark” şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bir işletmedeki esas faaliyetler sonucu belirli bir dönemde varlıklarda meydana gelen artış veya gelir ve gider arasında oluşan pozitif farka kâr denilmektedir (Atik ve Karyağdı, 1997:14). Kâr payı veya temettü ise bir işletmenin hisse senedini almış yatırımcılar tarafından işletmeye verdikleri sermayenin karşılığı olarak aldıkları getiridir (Aydın vd., 2010:461). Yatırımcıların hisse senedi yatırımlarından spekülâtif nitelikteki kazanç sağlama beklentileri olsa da asıl amaçları kâr payı elde etmektir. Bu amaç, yatırımcının beklentilerine ve zamana göre farklılık gösterir ancak genel olarak yatırımcılar hisse senetlerine kâr payı almak amacıyla yatırım yapmaktadır (Aksöyek ve Yalçiner, 2019:358).

Şirketlerin ortaklarına dağıtmaya karar verdiği kar payları genellikle nakit olarak dağıtılır. Bununla birlikte, kâr payı ödemeleri sermaye artışından kaynaklı bedelsiz hisse senetlerinin mevcut ortaklara verilmesi şeklinde de yapılmaktadır. Ancak şirketin ihtiyacından fazla nakde sahip olduğu ve cazip yatırım fırsatların oluşmadığı durumlarda şirketler kendisine ait hisse senetlerinin geri alınması yoluyla da kâr dağıtımını yapabilir. Bu yöntemde şirket, piyasada kendi hisse senetlerini almak suretiyle dolaşımdaki hisse senetlerinin sayısını azaltarak hisse senedi başına düşen net kârını arttırmaktadır. Son olarak uygulamada çok sık karşılaşılsa da şirketler ortaklarına kâr payı karşılığında ürettikleri malları veya intifa senetleri de verebilmektedir (Ceylan ve Korkmaz, 2013:269-271). Kâr payı dağıtım yöntemleri bir bütün olarak dikkate alındığında nakit şeklinde kar dağıtımının en cazip yöntem olarak öne çıktığı gözlenmektedir.

Enflasyon denildiğinde ise genel olarak günlük hayatta sıkça kullanılan mal veya hizmetlerin fiyatlarındaki artışa kâla gelmektedir. Ancak mal veya hizmetlerin fiyatındaki değişimler yukarı yönlü ya da aşağı yönlü olabilir. Enflasyon, tek bir mal veya hizmetinin tek başına artması değil, fiyatlar genel düzeyin sürekli olarak bir artış göstermesi anlamına gelmektedir (TCMB, 2004:3). 2019 yılında ortaya çıkan Covid-19 salgını, tüm dünyayı etkisi altına alarak bir pandemiye yol açmıştır. Bu bağlamda, Covid-19 salgınından korunmak amacıyla alınan önlemlerden dolayı üretim faaliyetleri dünya genelinde durma noktasına gelmiştir. Dolayısıyla, üretimde yaşanan bu sıkıntı, dünya çapında büyük ekonomik problemler yaşanmasına neden olmuştur. Bu ekonomik problemlerin en başında enflasyon gelmektedir. Salgının ortaya çıkmasıyla, bu salgına maruz kalan neredeyse tüm ülkelerde enflasyon artmaya başlamıştır. Bu artışlar, mevcut durumda dahi tam anlamıyla kontrol altına alınabilmiş değillerdir.

Covid-19 salgınının başlamasıyla birlikte dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de enflasyonun artış eğiliminde olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, ülkedeki reel ve finansal piyasalarda bazı aksaklıklara yol açabilirken yatırımcıları ise yatırım konusunda kararsızlığa itmektedir. Hisse senedi piyasası açısından incelendiğinde, kâr payı geliri elde etmek isteyen yatırımcıların mevcut veya potansiyel kâr payı, satın alma gücünün yüksek enflasyon nedeniyle azalması sonucu yatırımcıları tatmin etmeyebilir. Bu durum, kâr payı geliri elde etmek amacındaki hisse senedi alan yatırımcıların tercihlerini değiştirmesine neden olabilir. Dolayısıyla, hisse senedi piyasasına duyulan ilgi azalabilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, özellikle kâr payı beklentisinde olan hisse senedi yatırımcılarının kararı, enflasyonun etkisiyle değişiklik gösterebilecektir.

Enflasyonist ortam, şirket yöneticilerini yatırımcılarına kâr payı dağıtım konusunda farklı kararlar almaya itebilir. Diğer bir ifadeyle, enflasyonist dönemlerde şirketler hem artan fon ihtiyacı hem de gelecek dönemlerin getireceği belirsizlikten korunmak amacıyla cari dönem kârlarını dağıtmayarak şirket bünyesinde tutmak isteyebilirler. Diğer taraftan enflasyonist ortam nedeniyle kârlarda ve varlıkların fiyatında meydana gelen artışlar, yatırımcıları yüksek kâr payı beklentisi içine sokabilir. Bu sebeplerden dolayı, şirketler ve yatırımcıların farklı beklentileri, taraflar arasında bir anlaşmazlık yaşanmasına yol açabilir. Belirtilen hususlar altında, enflasyonist dönemlerde şirketlerin ve yatırımcıların etkin kararlar alabilmesi adına enflasyonun kâr payı ödemeleri üzerindeki etkisinin doğru şekilde tespit edilmesi son derece önemlidir.

Literatürde, enflasyonun ile kâr payı ödemeleri üzerindeki etkisi konusunda farklı görüşler mevcuttur. Konu ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, Basse (2009), Basse ve Reddeman (2011), Ghafoor vd (2014) ve Adugna vd. (2020), enflasyonun kâr payı üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif olduğunu ileri sürmüşlerdir. Diğer taraftan, Topaloğlu ve Korkmaz (2019), Lotto vd. (2020) ve Toby vd. (2020), enflasyonun kâr payı ödemeleri üzerinde bir etkisinin olduğunu ancak bu etkinin negatif yönlü olduğu aktarmışlardır. Bununla birlikte, Elly ve Hellen (2013), Khan vd. (2013), Bassey vd. (2014), Lin vd (2018), Bayisa (2023) ve Birhanu (2023), enflasyonun kâr payı ödemeleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını belirtmişlerdir.

Bu çalışmanın amacı, şirketlere özgü faktörler dikkate alınarak enflasyonun kâr payı ödemeleri üzerinde bir etkiye sahip olup olmadığının tespit edilmesidir. Çalışmanın örneklemini, Borsa İstanbul'da (BİST) işlem gören ve 2013-2022 yılları arasında her yıl düzenli olarak kâr payı ödemesi yapan ve temettü şirketi olarak nitelendiren 38 şirket oluşturmuştur. Bu sayede dengeli panel oluşturularak etkin sonuçlara ulaşılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın modeli oluşturulmuş ve modelde bağımlı değişken olarak nakit kâr payı ödemeleri kullanılırken bağımsız değişken olarak da enflasyon, kaldıraç oranı, likidite oranı, aktif karlılığı, özsermaye karlılığı, satışlardaki büyüme, aktiflerdeki büyüme ve şirket yaşı kullanılmıştır. Değişkenler, şirketlerin farklı dönemlerine ait verilerin analiz edilmesinde sıklıkla kullanılan ve etkin ve detaylı sonuçlara ulaşılmasına imkân tanıyan panel veri yöntemi ile analiz edilmiştir. Literatürde, Elly ve Hellen (2013), Topaloğlu ve Korkmaz (2019), Toby vd. (2020), Adugna vd. (2020), Lotto (2020), Bayisa (2023) ve Birhanu vd. (2023), benzer amaçtaki çalışmaları için panel veri analizini kullanmışlardır.

Her şirket farklı özelliklere sahip olduğundan enflasyon gibi makroekonomik bir faktörün her bir şirketi farklı şekilde etkilemesi muhtemeldir. Bu nedenle, çalışmada enflasyonun kâr payı ödemeleri üzerindeki etkisi incelenirken şirkete özgü faktörler kapsama dahil edilmiştir. Ayrıca, çalışmada sektör fark etmeksizin BİST'te işlem gören ve temettü şirketi olarak nitelendirilen şirketlere odaklanılmıştır. Çalışma her iki husus dahilinde ilgili literatüre katkı sağlayacak olup, elde edilen bulgular itibariyle enflasyonist dönemlerde yatırımcı tercihlerine ve yönetici kararlarına etki etme potansiyeline sahip niteliktedir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde, ilk olarak ilgili literatür çalışmaları özetlenerek çalışmanın veri ve araştırma yöntemi açıklanmakta, takibinde elde edilen bulgular raporlanarak, çalışmanın sonucu ortaya koyulmaktadır.

2. Literatür Özeti

Enflasyonun kâr payı üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmalar, ulusal ve uluslararası literatürde yerini almasına rağmen konu ile ilgili yapılan çalışmaların sayısının oldukça sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde kâr payı ödemelerinin belirleyicilerinin araştırıldığı çoğu çalışmada enflasyonun etkisinin genellikle kapsam dışında bırakıldığı görülmektedir. Diğer taraftan çalışmaların bir kısmında ise enflasyonla kâr payı ilişkisi incelenirken şirket özgü faktörlerin kapsam dışında bırakıldığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, konu ile yapılan çalışmalarda çalışmada kullanılan yöntem ve değişkenler kapsamında bir fikir birliğinin olmadığı görülmektedir. Bu durum, farklı bulguların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Literatür taraması sonrası ulaşılan çalışmalar kronolojik olarak Tablo 1'de sıralanmıştır.

Tablo 1: Literatür Özeti

Yazar (Yıl)	Amaç	Veri ve Yöntem	Değişkenler	Bulgular
Basse (2009)	Çalışmada, Avustralya'da şirketlerin dağıttığı kâr payları ile enflasyon arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Borsada işlem gören şirketlerin 1999-2008 yılları arası verileri Eş Bütünleşme Testi ile analiz edilmiştir.	• Kar Payı • Enflasyon	Kâr payı değişikliklerinin enflasyon olgusuyla ilişkili olduğu görülmüştür. Bu nedenle çalışmada yüksek enflasyonun, kâr payı artışlarının önemli bir nedeni olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1 (Devamı): **Literatür Özeti**

Yazar (Yıl)	Amaç	Veri ve Yöntem	Değişkenler	Bulgular
Basse ve Redeman (2011)	Çalışmada, enflasyon ve reel büyüme dikkate alınarak firmaların kâr payı politikası, makroekonomik bir bakış açısıyla analiz edilmesinin amaçlanmıştır.	S&P 500 Endeksinde işlem gören şirketlerin 1980-2008 yılları arası verileri Eş Bütünleşme Testi ile analiz edilmiştir.	• Kar Payı Ödemesi (hisse başına kazanç) • Enflasyon	Elde edilen bulgular sonucu, enflasyonun kâr payı ödemeleri üzerinde pozitif bir etkisi (ilişkisi) olduğu saptanmıştır.
Khan vd. (2013)	Çalışmada, TÜFE (CPI) olarak adlandırılan tüketici satın alma gücünün Pakistan'daki firmaların kâr payı politikası üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Borsada işlem gören şirketin 2007-2011 yılları arası verileri İki Aşamalı EKK ile analiz edilmiştir.	• Temettü Verimi • Enflasyon • Faiz Oranı • Sermaye Kazancı Getirisi	Sermaye kazancının enflasyon seviyelerinden etkilendiğini ve ilişkisinin ters yönlü olduğunu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, temettü veriminin de enflasyonist etkiden bağımsız olduğu sonucuna varılmıştır. Faiz oranının temettü verimi ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur.
Elly ve Hellen (2013)	Çalışmada, Nairobi Borsası'nda işlem gören şirketler için enflasyonun ve diğer faktörlerin temettü ödemesi üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Borsada işlem gören şirketin 2002-2011 yılları arası verileri Panel Veri Yöntemi ile analiz edilmiştir.	• Kâr payı Ödemesi • Enflasyon • Para Arzı • Faiz Oranı	Çalışma, döviz kuru ve hazine bono kurunun kâr payı ödemesi ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu, ancak enflasyon ve arz edilen para hacminin kâr payı ödemesi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını ortaya koymaktadır.
Bassey vd. (2014)	Bu çalışmada, Nijerya'daki ticari bankaların nakit kâr payı dağıtımını etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.	2 ticari bankanın 1989-2010 yılları arası verileri En Küçük Kareler Yöntemi (OLS) ile analiz edilmiştir.	• Hisse Başına Nakit Kâr Payı • Cari Enflasyon Oranı • Hisse Başına Kazanç • Likidite oranı • Kredi faizi oranı	Nakit kâr payı ödemesinin ana belirleyicileri cari kazançlar, gecikmeli temettü ve borç verme oranı iken, enflasyon ve likidite oranının temettü ödemesindeki değişimi açıklamakta başarısız olduğu görülmüştür.
Lin vd. (2018)	Çalışmada, Malezya emlak şirketleri arasındaki kâr payı ödemesinin belirleyicilerinin araştırılması amaçlanmıştır.	Borsa Malezya'da listelenen 30 gayrimenkul şirketinin 2012-2016 yılları arası verileri çoklu regresyon yöntemi ile analiz edilmiştir.	• Kâr Payı Ödemesi • Enflasyon • Sahiplik yapısı • Şirket Yaşı • Piyasa Kapitalizasyonu • Kaldıraç • ROA ve ROE • Likidite Oranı • Vergi Politikası • GSYİH	Kâr payı ödemesinin sahiplik yapısı ile anlamlı negatif bir ilişkiye sahip olduğunu ve özsermaye getirisi, hızlı oran ve GSYİH üzerinde pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Enflasyonun ise temettü ödemesi ile ilişkisinin anlamsız olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1 (Devamı): **Literatür Özeti**

Yazar (Yıl)	Amaç	Veri ve Yöntem	Değişkenler	Bulgular
Ghafoor vd. (2018)	Çalışmada, Enflasyon ve reel büyüme dikkate alınarak Pakistan firmalarının kâr payı ödeme davranışları makroekonomik bir bakış açısıyla incelenmiştir.	Borsada işlem gören şirketlerin 1966–2010 yılları arasındaki verileri ARDL Yöntemi ile analiz edilmiştir.	<ul style="list-style-type: none"> • Kar Payı Ödemesi • Enflasyon • ROE • Reel Büyüme Oranı 	Enflasyonun kâr payı ödemeleriyle pozitif bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Bunun aksine, özsermaye karlılığı ve reel büyüme oranlarının ise kâr payı ödemeleri ile anlamsız bir ilişki içinde olduğu görülmüştür.
Topaloğlu ve Korkmaz (2019)	Çalışmada, firmaların nakit kâr payı dağıtım politikalarına ait makro ve mikro belirleyicilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.	BİST 100 endeksinde işlem gören 33 mali olmayan şirketin 2010-2016 yılları arası verileri panel veri yöntemi ile analiz edilmiştir.	<ul style="list-style-type: none"> • Nakit Kar Payı Dağıtım Oranı • Varlık Yapısı • Enflasyon • ROA • Likidite Oranı • Kaldıraç • Büyüme Fırsatı • Büyüklük • Piyasa Değeri • Altın • Faiz Oranı 	Nakit kâr payı dağıtım oranı ile piyasa değeri, aktif kârlılık oranı ve finansal kaldıraç arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif, büyüme fırsatı, enflasyon oranı, varlık yapısı, firma büyüklüğü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir negatif ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, nakit kâr payı dağıtım oranı ile likidite oranı, altın ve faiz oranı arasında anlamlı ilişkiye rastlanılmamıştır.
Adugna vd. (2020)	Çalışmada, Etiyopya özel ticari bankalarının kâr payı ödeme kararı üzerindeki firmaya özgü ve makroekonomik faktörlerin etkisini ampirik olarak incelenmesi amaçlanmıştır.	Etiyopya'daki 8 özel bankanın 2008 – 2016 yılları arası verileri panel veri yöntemi ile analiz edilmiştir.	<ul style="list-style-type: none"> • Kar Payı Ödeme Oranı • Enflasyon • Likidite • Büyüklük • Büyüme ve Yatırım Fırsatı 	Likidite, büyüklük ve enflasyonun kâr payı ödemesi üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı etkileri olduğunu görülmüştür. Ancak bankanın büyümesinin ve yatırım fırsatının kâr payı ödeme kararı üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.
Toby vd. (2020)	Çalışmada, Nijerya'daki borsaya kote firmaların kâr payı kararı ve yatırım kararı üzerinde enflasyonun etkisi araştırılması amaçlanmıştır.	Farklı sektörlerdeki 21 şirketin 2007-2016 yılları arası verileri hem zaman serisi hem de panel veri ile analiz edilmiştir.	<ul style="list-style-type: none"> • Ortalama Kâr Payı Getirisi • Enflasyon • Hisse Başı Kar Payı • Faiz Oranı • Nominal Efektif Döviz Kuru 	Enflasyonun, ortalama kâr payı getirisi ile ölçülen kâr payı kararıyla negatif bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca enflasyonun firmaların kâr payı kararları ve yatırım kararları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.
Lotto (2020)	Çalışmada, Tanzanya'daki kâr payı politikasının dış belirleyicilerini incelenmesi amaçlanmıştır.	Dar es Salaam Menkul Kıymetler Borsası'nda işlem görmekte olan 11 şirketin 2008-2017 yılları arası verileri Panel veri yöntemi ile analiz edilmiştir.	<ul style="list-style-type: none"> • Kar Payı Ödeme Oranı • Enflasyon • ROE • Likidite • Büyüme • Büyüklük • Kaldıraç • Kişi Başı GSYİH 	GSYİH ve enflasyonun, firma kâr payı firma ödeme oranı ile istatistiksel açıdan negatif anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca makale, kârlılık, likidite, firma büyüklüğü, kaldıraç ve firma büyümesi gibi firmaya özgü faktörlerin de kurumsal temettü politikasının belirlenmesinde etkili olduğu bildirilmektedir.

Tablo 1 (Devamı): **Literatür Özeti**

Yazar (Yıl)	Amaç	Veri ve Yöntem	Değişkenler	Bulgular
Bayisa (2023)	Çalışmada, Etiyopya özel sigorta şirketlerindeki kâr payı ödemesinin belirleyicilerinin araştırılması amaçlanmıştır.	10 sigorta şirketinin 2010-2020 arası verileri panel veri yöntemi ile analiz edilmiştir.	<ul style="list-style-type: none"> • Kar Payı Ödeme Oranı • Enflasyon • GSYİH • ROA • Likidite • Kaldıraç • Büyüme • Şirket Yaşı • Büyüklük 	Kârlılık, likidite ve firma büyüklüğünün kâr payı ödemesinde önemli faktörler olduğu tespit edilmiştir. Ancak tahminlerin aksine firma yaşı, kaldıraç, büyüme, GSYH ve Enflasyon değişkenlerinin ise önemsiz olduğu görülmüştür.
Osman vd. (2023)	Çalışmada, kâr payı belirleyicileri ile temettü ödemeleri arasındaki ilişkide enflasyon oranının düzenleyici etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.	Malezya Borsasında işlem gören 30 şirketin 2010-2019 yılları arası verileri kavramsal şekilde araştırılmıştır.	<ul style="list-style-type: none"> • Kâr Payı Ödemesi • Enflasyon Oranı • Serbest Nakit Akışı • Borç Finansmanı • Gelir Artışı • Yatırım Fırsatları 	Enflasyonun, kâr payı belirleyicileri ile kâr payı ödemesi arasındaki ilişkiye yönelik etkiyi ölçmek için önemli bir düzenleyici değişken olduğu tespit edilmiştir.
Birhanu vd. (2023)	Çalışmada, Etiyopya'daki özel sigorta şirketlerinin kâr payı ödeme oranının belirleyicilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.	8 özel sigorta şirketinin ve NBE'nin 2007-2019 dönemleri arasındaki verileri panel veri yöntemi ile analiz edilmiştir.	<ul style="list-style-type: none"> • Kar Payı Ödeme Oranı • Enflasyon • Kaldıraç • Büyüme Fırsatı • Dağıtılmamış kârlar • Brüt prim • Karlılık (ROE) • Şirket Yaşı 	Kâr payı ödeme oranı üzerinde yaş, brüt prim ve gecikmeli kâr payı ödemesinin anlamlı ve pozitif etkisi varken, kaldıraç, büyüme fırsatı ve dağıtılmamış kârların anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu görülmüştür. Ancak kâr ve enflasyon oranının etkisi ise anlamsızdır.

3. Veri Seti ve Yöntem

Şirkete özgü faktörlerin dikkate alınarak enflasyonun, kâr payı ödemeleri üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu çalışma için BİST'te işlem gören tüm şirketler incelenmiş ve bu şirketler arasından 38'i seçilerek çalışmanın örnekleme oluşturulmuştur. Söz konusu şirketlerin seçiminde temel kriter, düzenli şekilde her yıl kâr payı dağıtılmaları olmuştur. Bu sayede, veriler arası sapmaların engellenmesi hedeflenmiştir. Enflasyonun son dönemlerde artış içerisinde olduğu göz önünde bulundurularak, yıllık verilerin yayınlandığı son yıl olan 2022 yılından itibaren geriye giderek optimum veri, 2013 yılı da dahil edilerek sağlanmıştır. Dönem aralığı uzadıkça ya da kısaldıkça çalışma için kullanılacak veri sayısı azaldığı tespit edilmiştir. Bu sebepten dolayı, çalışmada 2013-2022 yılları arası 10 dönemlik verilerin kullanılması uygun görülmüştür.

Çalışmaya dahil edilen şirketler ile ilgili verilere Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP), Merkez Bankası Elektronik Veri Dağıtım Sistemi (EVDS), Stockkeys ve Fintables platformları aracılığıyla ulaşılmıştır. Elde edilen veriler işlenerek amaçlanan sonuçlara ulaşılabilmesi adına hangi analiz yönteminin kullanılacağı son derece önemlidir. Bu çerçevede, literatür derinlemesine taranmış ve şirketler ile ilgili çalışmalarda sıklıkla kullanılan ve ekonometrik bir yöntem olan panel veri analizinin kullanılmasına karar verilmiştir. Verilerin panel veri yöntemi ile analiz edilebilmesi ve istatistikî sonuçlara ulaşabilmesi adına STATA analiz programı kullanılmıştır.

Panel veri açıklanmadan önce ekonometrik verilere bakıldığında bu veriler; yatay kesitler, zaman serileri ve karma veriler olan panel veriler olarak sıralanmaktadır. Yatay kesit veriler; örneklem birimlerinden aynı zaman noktasında toplanırken, zaman serisi verilerinde bir veya daha fazla değişkenin zamana bağlı olarak aldığı değerler gözlemlenir. Panel veriler ise yatay kesit

birimlerinin aldığı değerlerin zamana bağlı olarak değişimlerini gösterir (Gujarati ve Porter, 2008:591). Tanımlamak gerekirse panel veriler, zaman içerisindeki yatay kesit birimlerinin tekrar eden gözlemlerine dayalı oluşan veri seti olarak ifade edilir. Panel veri, hane halkı, firma, şehir, bölge gibi aynı yatay kesit gözlemlerinin belirli bir zaman dönemi için derlenmesiyle oluşturulur ve (Wooldridge, 2002:6).

Panel veri, belirli sayıdan oluşan birimden belli bir düzendeki zaman aralıklarında ilgili değişkenlerin ölçülmesi, birimlere ait davranışların ortaya konulmasında önemli derecede kullanışlı bilgiler sunmaktadır. Kısa bir şekilde ifade edilmesi gerekirse, panel veri hem birim boyuta hem de zaman boyutuna sahiptir. Bundan dolayı panel veri serisi y_{it} şeklinde iki alt imge kullanılarak gösterilmektedir. İfadedeki $i=1, \dots, N$ birimlerdeki değişimi, $t=1, \dots, T$ ise zamandaki değişimi dikkate alır (Hsiao, 2005:10).

Panel veri analizi kapsamında, çalışmada ilk olarak değişkenler arası çoklu doğrusal bağlantıyı ölçmek adına korelasyon matrisi ve VIF (Variance Inflation Factor) Testi kullanılmıştır. Sonra, analizde klasik (havuzlanmış en küçük kareler), sabit etkili ve tesadüfi etkili modeller arasından hangi modelin kullanılması gerektiğine dair F, Breusch Pagan LM ve Hausman testleri uygulanmıştır. Buradan çıkan sonuca göre analize Sabit Etkili Model ile devam etmenin uygun olacağına karar verilmiştir. Bir sonraki adımda, söz konusu modelde temel varsayımlardan sapmaların olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda heteroskedasite, otokorelasyon ve birimler arası korelasyonu ölçmek için modele sırasıyla Değiştirilmiş Wald, Baltagi Wu (LBI)-Durbin Watson ve Pesaran CD testleri uygulanmıştır. Testlerden elde edilen sonuçlardan yola çıkarak modelde heteroskedasite, otokorelasyon ve birimler arası korelasyon sorunlarının olduğu tespit edilmiştir. Bu sorunları elimine etmek amacıyla, dirençli bir tahmincinin kullanılmasının uygun olacağına karar verilmiş ve neticesinde Sabit Etkili Model için Driscoll-Kraay Dirençli Tahmincisi kullanılmıştır.

Panel veri analizi yapılabilmesi için bir regresyon modelinin oluşturulması gerekmektedir. Genellikle tek ve birden çok bağımsız değişkene sahip panel regresyon modelleri aşağıdaki şekilde gösterilir (Çınar, 2021:13):

Tek bağımsız değişkeni olan model

$$y_{it} = \alpha_{it} + \beta_{it}X_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

K sayıda bağımsız değişkeni olan model

$$y_{it} = \alpha_{it} + \beta_{1it}X_{1it} + \beta_{2it}X_{2it} + \beta_{3it}X_{3it} + \dots + \beta_{Kit}X_{Kit} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

Çalışmada bağımlı değişken olarak şirketlerin hissedarlarına yaptığı nakit kâr payı ödemeleri kullanılmıştır. Toplam kâr payı ödemeleri, konu ile ilgili kapsayıcı bir göstergedir. Benzer konudaki çalışmalar incelendiğinde, Elly ve Hellen (2013) ve Lin vd. (2018), Ghafoor vd. (2018), Topaloğlu ve Korkmaz (2019) çalışmalarında nakit kâr payı ödemelerini bağımlı değişken olarak kullanmışlardır. Çalışmada enflasyon değişkeni olarak Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) kullanılmıştır. TÜFE, toplumun her kesimini ilgilendiren ve en önemli enflasyon ölçüm endeksidir. Bununla birlikte, benzer konudaki çalışmalar incelendiğinde, Basse (2009), Khan vd. (2013), Lin vd. (2018), Lotto (2020) ve Osman (2023), enflasyon adına TÜFE'yi bağımsız değişken olarak ele almışlardır.

Literatürdeki benzer amaçlı çalışmalar incelendiğinde kâr payı ödemesi konusunda şirketlerin borçluluk durumu, likidite durumu, karlılık durumu, büyüme durumu ve tecrübesi oldukça önemlidir. Buradan yola çıkarak kâr payı ile enflasyon ilişkisi ölçülürken yoğunlukla kullanılan kaldıraç, likidite, aktif karlılığı, özsermaye karlılığı, satışlardaki büyüme, aktiflerdeki büyüme ve şirket yaşı şirkete özgü faktörler olarak bu çalışmaya bağımsız değişken olarak dahil edilmiştir. Benzer konudaki çalışmalar incelendiğinde, Lin vd. (2018) Topaloğlu ve Korkmaz (2019), Lotto (2020), Birhanu vd. (2023) kaldıraç, Basse vd. (2014), Lin vd. (2018), Topaloğlu ve Korkmaz (2019), Adugna vd. (2020) likiditeyi, Lin vd. (2018), Topaloğlu ve Korkmaz (2019), aktif karlılığını, Ghafoor (2014), Lin vd. (2018), Topaloğlu ve Korkmaz (2019), Lotto (2020), Birhanu vd. (2023) özsermaye karlılığını, Topaloğlu ve Korkmaz (2019), Lotto (2020), Birhanu vd. (2023) büyüme ve büyüme

fırsatları adı altında satışlardaki büyümeyi, Lin vd. (2018), Birhanu vd. (2023) şirket yaşını çalışmalarında bağımsız değişken olarak ele almışlardır. Ayrıca, çalışmada şirket büyümesini temsilen aktiflerdeki büyüme değişkeni kullanılmıştır. Bu kapsamda, Tablo 2’de çalışmada kullanılan değişkenlerin adı, kodu ve hesaplanma şekli gösterilmiştir.

Tablo 2: Çalışmanın Değişkenleri

Tür	Adı	Kodu	Hesaplanma Şekli
Bağımlı	Kâr Payı Ödemeleri	KP	Nakit Kâr Payı Ödemesi
Bağımsız	Enflasyon	ENF	Yıllık Tüketici Fiyat Endeksi
Bağımsız	Kaldıraç Oranı	KAL	Toplam Borçlar / Toplam Varlıklar
Bağımsız	Likidite Oranı	LIK	(Dönen Varlıklar – Stoklar) / KVK
Bağımsız	Aktif Kârlılığı	ROA	Net Kâr / Toplam Varlıklar
Bağımsız	Özsermaye Kârlılığı	ROE	Net Kâr / Özsermaye
Bağımsız	Satışlardaki Büyüme	STB	Satışların Önceki Döneme Göre Değişimi
Bağımsız	Aktiflerdeki Büyüme	AB	Aktiflerin Önceki Döneme Göre Değişimi
Bağımsız	Şirket Yaşı	SY	Cari Yıl - Kuruluş Yılı

Denklem (1) ve Denklem (2)’den yol çıkararak yola çıkılarak Tablo 2’de gösterilen değişkenlerle çalışmanın regresyonu aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

$$KP_{it} = \alpha_{it} + \beta_1 ENF_{it} + \beta_2 KAL_{it} + \beta_3 LIK_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 ROE_{it} + \beta_6 STB_{it} + \beta_7 AB_{it} + \beta_8 SY_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

Denklem (3)’ten yola çıkarak oluşturulan çalışmanın hipotezleri aşağıda gösterilmiştir:

- H₁: Enflasyon, kâr payı ödemelerini istatistiksel olarak etkilemektedir.
- H₂: Kaldıraç oranı, kâr payı ödemelerini istatistiksel olarak etkilemektedir.
- H₃: Likidite oranı, kâr payı ödemelerini istatistiksel olarak etkilemektedir.
- H₄: Aktif kârlılığı, kâr payı ödemelerini istatistiksel olarak etkilemektedir.
- H₅: Özsermaye kârlılığı, kâr payı ödemelerini istatistiksel olarak etkilemektedir.
- H₆: Satışlardaki büyüme, kâr payı ödemelerini istatistiksel olarak etkilemektedir.
- H₇: Aktiflerdeki büyüme, kâr payı ödemelerini istatistiksel olarak etkilemektedir.
- H₈: Şirket yaşı, kâr payı ödemelerini istatistiksel olarak etkilemektedir.

Çalışmanın amacına uygun bir şekilde, ilk olarak söz konusu modeldeki değişkenlere ait veriler toplanmıştır. Değişkenlere ait veriler analiz edilmeden önce verilerdeki değerlerin farklı boyutlarda olduğu tespit edilmiştir. Bu verilerin birbirlerine yaklaşarak etkin sonuçlara ulaşabilmek adına kâr payı ödemeleri ve enflasyon değişkenlerinin logaritmaları alınmıştır. Tablo 2’de çalışmada yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait verilerle ilgili tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur:

Tablo 3: Verilerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Değişken	Gözlem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	En Küçük	En Büyük
KP	380	18.00097	1.897752	12.20607	23.46893
ENF	380	5.912582	0.4292942	5.404163	6.874932
KAL	380	0.4189844	0.2703664	0.0022959	0.9640691
LIK	380	13.55884	38.52789	0.14	402.99
ROA	380	0.1264392	0.1240938	-0.068	0.7214
ROE	380	0.2484213	0.2053435	-0.1495	1.2287
STB	380	0.3122721	0.5675055	-0.9604	4.5305
AB	380	0.2994108	0.4307161	-0.1698	5.2026
SY	380	43.68421	14.76215	14	88

Tablo 3 incelendiğinde, çalışmadaki değişkenlerin her birinin 380 gözlem sayısına sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, panelin dengeli olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca Tablo 3’te, tüm değişkenlere ait ortalamalara, standart sapmalara, en küçük ve en büyük değerlere yer verilmiştir.

4. Ampirik Bulgular

Analiz kapsamında, değişkenlerin durağan olup olmadığını tespit etmek amacıyla birim kök testi yapılmıştır. Bu testin sonucunda, değişkenlerin genellikle birim kök barındırarak durağan olmadığı tespit edilmiştir. Ancak, Karlsson ve Lothgren (1999:9) çalışmalarında, küçük T (zaman) için panel birim kök testlerinin gücünün düşük olduğunu ve panelde büyük oranda durağan seri olsa bile tüm panelin durağan olmadığı sonucuna varma riski olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu sebeple, yapılan bu çalışma kapsamında birim kök testi sonuçları dikkate alınmamıştır.

4.1. Çoklu Doğrusal Bağlantı Testleri

Bağımsız değişkenler arasındaki karşılıklı ilişki çoklu doğrusallık (multi-collinearity) olarak adlandırılmaktadır (Kim, 2019:558). Regresyon modelindeki bağımsız değişkenler arasında güçlü bir ilişki olduğunu gösteren ve regresyon analizinin sonuçlarında bozucu etkiye sahip olan çoklu doğrusal bağlantı sorunu, korelasyon matrisi ve VIF (Variance Inflation Factor) değerleri kontrol edilerek belirlenebilmektedir. Korelasyon matrisine göre, bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının %75'ten büyük olması, söz konusu değişkenler arasında bir korelasyon sorunu olduğunu göstermektedir (Albayrak, 2005:109-110). İlk olarak, bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı olduğuna işaret eden korelasyon varlığını sınamak amacıyla korelasyon matrisi yöntemi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar, Tablo 4'te gösterildiği gibidir.

Tablo 4: Korelasyon Matrisi

	ENF	KAL	LIK	ROA	ROE	STB	AB	SY
ENF	1.0000							
KAL	0.0518	1.0000						
LIK	-0.0267	-0.4800	1.0000					
ROA	0.3482	-0.3441	-0.0175	1.0000				
ROE	0.4922	0.2487	-0.1994	0.7185	1.0000			
STB	0.4777	0.0993	-0.0367	0.2969	0.4016	1.0000		
AB	0.4515	0.0895	-0.0756	0.2427	0.3672	0.3617	1.0000	
SY	0.1853	0.0347	-0.2445	0.0894	0.1378	0.0807	0.1042	1.0000

Tablo 4'te yer alan bağımsız değişkenler arası korelasyon katsayıları incelendiğinde, tüm değerlerin %75'ten küçük olduğu görülmektedir. Bu durum, bağımsız değişkenler arasında herhangi bir korelasyon sorunu olmadığına işaret etmektedir.

Çoklu doğrusallığı ölçmeye yarayan diğer bir test ise VIF testidir. Bu testten elde edilen değer hesaplanırken her bir değişken için, tüm değişkenlerin sırasıyla birinin bağımlı değişken, diğerlerinin ise bağımsız değişkenler şeklinde oluşturulan regresyonların tahmini ile saptanan R^2 'ye ait değerler kullanılmaktadır. VIF değerinin, $1/(1 - R^2)$ şeklinde bir hesaplama formülü bulunmaktadır (O'Brien, 2007:673-675). Bunun neticesinde hesaplanan VIF değerlerinin, 10'un üzerinde olması genellikle çoklu bağlantının sorunlu olduğuna işaret etmektedir (Asteriou ve Hall, 2007:100). VIF Testi aracılığıyla ulaşılan sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: VIF Testi Sonuçları

Değişken	VIF	1/VIF
ROE	5.92	0.168921
ROA	5.86	0.170617
KAL	3.73	0.268317
ENF	1.69	0.590721
LIK	1.56	0.639755
STB	1.41	0.711199
AB	1.34	0.748608
SY	1.12	0.890149
Ortalama	2.83	

Tablo 5'te görüldüğü üzere tüm bağımsız değişkenlere ait VIF değerleri ve ortalama VIF değeri 10'dan küçüktür. Bu nedenle modelde yer alan bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorunu ile karşılaşılmamıştır.

4.2. Model Seçimi Testleri

Çalışmadaki veriler, Klasik (Havuzlanmış En Küçük Kareler), Sabit Etkili ve Tesadüfi Etkili Modeller için test edilmiştir. Bu modellerin testlerinden elden edilen sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir:

Tablo 6: Klasik, Sabit Etkili ve Tesadüfi Etkili Model Tahmin Sonuçları

	Klasik Model		Sabit Etkili Model		Tesadüfi Etkili Model	
	Katsayı	Olasılık	Katsayı	Olasılık	Katsayı	Olasılık
ENF	0.7637943	0.001***	0.5691689	0.026**	0.8289418	0.000***
KAL	1.214537	0.027**	-1.35533	0.006***	-0.584935	0.187
LIK	-0.0030181	0.227	-0.0018785	0.155	-0.0021992	0.097*
ROA	-3.106981	0.039**	-0.1083642	0.890	-0.3837364	0.626
ROE	1.924087	0.035**	0.9094635	0.032**	1.026765	0.016**
STB	-0.0484771	0.763	-0.0000278	1.000	-0.0174015	0.792
AB	0.1046609	0.612	-0.1963977	0.020**	-0.2163794	0.011**
SY	0.0539236	0.000***	0.1047727	0.003***	.00630934	0.000***
Sabit	10.56008	0.000***	10.49871	0.003***	10.48217	0.000***
Gözlem	380		380		380	
Prob>F	0.0000		0.0000		-	
Prob>chi2	-		-		0.0000	
R ²	0.3921		0.5438		0.5380	

Not: "***, ** ve *" işaretleri, sırasıyla 0.01, 0.05 ve 0.10 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlılığı ifade eder.

Tablo 6'da ilk olarak modellerin anlamlılığı değerlendirildiğinde, hem Klasik ve Sabit Etkili Model hem de Tesadüfi Etkili Model olasılık değeri 0.05'ten küçük olduğundan dolayı tüm modeller istatistiksel açıdan anlamlıdır. Tablo 4'te tüm modellerin sonuçları detaylı olarak gösterilmiştir. Ayrıca modellerin determinasyon katsayısı olan R², Klasik Model için 0.3921, Sabit Etkili Model için 0.5438 ve Tesadüfi Etkili Model için 0.5380 olarak ölçülmüş ve tüm modeller için güçlü bir orana sahip olduğu görülmektedir.

Bu aşamada hangi modelin geçerli olduğunu test etmek amacıyla ilk olarak Klasik Model ile Sabit Etkili Model arasında geçerlilik sınavan F Testi, sonrasında Klasik Model ile Tesadüfi Etkili Model arasında geçerlilik sınavan Breusch-Pagan LM testi, son olarak ise Tesadüfi Etkili Model ile Sabit Etkili Model arasında geçerlilik sınavan Hausman Testi yapılmıştır. Bu testlerin sonuçları Tablo 7'de gösterildiği gibidir.

Tablo 7: F, Breusch-Pagan LM ve Hausman Testi Sonuçları

F Testi	Breusch-Pagan LM Test	Hausman Testi
F(37, 334) = 59.04	chibar2(01) = 1140.33	chi2(8) = 29.57
Prob > F = 0.0000	Prob > chibar2 = 0.0000	Prob>chi2 = 0.0003

Tablo 7'de gösterilen F Testi sonuçları incelendiğinde, birim etkilerin sıfıra eşit olduğu H₀ hipotezinin reddedildiği ve birim etkilerin mevcut olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar, sabit etkiler karşısında klasik modellerin uygun olmayacağını göstermektedir.

Tablo 7'de Breusch- Pagan LM Testi sonuçları incelendiğinde, testin olasılık değeri 0.05 anlamlılık düzeyinden küçük olmasından kaynaklı H₀ hipotezi reddedilmektedir. Bu sonuçlar, tesadüfi etkiler karşısında klasik modellerin uygun olmayacağını göstermektedir.

F ve Breusch- Pagan testlerinde klasik modellerin uygun olmayacağı sonucundan sonra analiz bu aşamasında ise Hausman (1978) Testi uygulanmıştır. Bu test, birim etkilerin sabit ya da tesadüfi olduğunu saptayan bir testtir. Dolayısıyla bu test, sabit etkili ya da tesadüfi etkili modellerin

arasından bir seçim yapmak amacıyla kullanılır. Hausman Testi birim etkilerin tesadüfi etkiler olduğunu gösteren H_0 hipotezi ve birim etkilerin sabit etkiler olduğunu gösteren H_1 alternatif hipotezi şeklinde iki adet hipotez türetmektedir (Torres-Reyna, 2007:29).

Tablo 7 incelendiğinde, Hausman Testi sonucuna göre olasılık değeri 0.05 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle " H_0 : Birim etkisi ile bağımsız değişkenlerin arasında korelasyon yoktur" şeklinde kurulan hipotez reddedilmektedir. Sonuçlar doğrultusunda analiz için Tesadüfi Etkili Model karşısında Sabit Etkili Modelin uygun olduğu tespit edilmiştir. Analize Sabit Etkili Model ile devam edilmiştir.

4.3. Temel Varsayım Testleri

Ekonometrik analizlerde heteroskedasite sorunu zaman serilerinden ziyade yatay kesitlerle yapılan çalışmalarda karşılaşılan bir durumdur. Bundan dolayı heteroskedasitenin daha çok birimlerle alakalı olan türü test edilmektedir. Değiştirilmiş Wald Testi, heteroskedasite sınaması için kullanılan bir testtir. Bu test normal varsayımın ihlallerinde de etkin sonuçlara ulaşılmasına imkân tanımaktadır (Yerdelen Tatoğlu, 2021:244).

Otokorelasyonun var olması durumunda, tahminciler etkinliğini kaybetmektedir ve standart hatalar sapmasızlık özelliğini yitirmektedir Baltagi Wu (1999) hem sabit etkili hem de tesadüfi etkili modellerde otokorelasyonu ölçmeye imkân tanıyan LBI (Yerel En İyi Değişmez Testi) test istatistiğini geliştirmişlerdir. Bunun yanında Bhargava, Franzini ve Narendranatan panel veri modellerinde otokorelasyon varlığını test etmek amacıyla kullanılabilen Durbin Watson Testini geliştirmişlerdir. Bu Test de LBI testi gibi hem sabit etkili hem de tesadüfi etkili modellerde kullanılabilir (Ün, 2015:74-75).

Peseran (2004) çalışmasında yatay kesit bağımlılığı ölçmek amacıyla Breusch-Pagan LM istatistiğinin ölçeklendirilmiş, diğer bir ifade ile standartlaştırılmış şeklini önermiştir (Çınar, 2021:465). Peseran (2004), yatay kesit bağımlılığı sınamak amacıyla sabit ve tesadüfi etkili modelde kullanılacak CD_{LM} şeklinde adlandırılan testi türetmiştir. Söz konusu test $N>T$ olduğu durumda kullanılabilir (Ün, 2015:78). Aynı zamanda bu test, birimlerin arasındaki korelasyonu ölçmektedir.

Çalışmada, Sabit Etkili Model için yapılan heteroskedasite, otokorelasyon ve birimler arası korelasyon testlerine ait sonuçlar, Tablo 8'de gösterilmiştir:

Tablo 8: Heteroskedasite, Otokorelasyon ve Birimler Arası Korelasyon Testleri

Değiştirilmiş Wald Testi	Baltagi Wu LBI Durbin Watson Testi	Peseran CD_{LM} Testi
chi2 (38) = 1732.65 Prob>chi2 = 0.0000	LBI = 1.4312019 DW = 1.1750666	Indepence = 3.000 Pr = 0.0027

Değiştirilmiş Wald Testi sonuçları incelendiğinde, 38 serbestlik derecesi ile olasılık değeri yer almaktadır. Sonuçlara göre " H_0 : Varyanslar birimlere göre homoskedastiktir" şeklinde kurulan temel hipotez reddedilmektedir. Dolayısıyla modelde heteroskedasite problemi bulunmaktadır.

Otokorelasyonu test etmek amacıyla kullanılan Baltagi Wu LBI ve Durbin Watson testlerinin sonuçları incelendiğinde, LBI =1.4312019 ve DW=1.1750666 olduğu görülmektedir. Bu değerler 2'den küçük olduğu için modelde otokorelasyon probleminin var olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Peseran CD Testi sonucuna göre, bağımsızlık istatistiği 3.000 ve anlamlılık düzeyini gösteren olasılık değeri ise 0.0027 olarak bulunmuştur. Elde edilen olasılık değerinin 0.05'ten küçük olduğu için birimler arası korelasyonun var olduğu ve " H_0 : Birimler arası korelasyon yoktur" şeklindeki hipotezinin reddedildiği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla modelde birimler arası korelasyon sorunu bulunmaktadır.

Özet olarak, yapılan testler sonucu, modelde heteroskedasite, otokorelasyon ve birimler arası korelasyon problemleri olduğu görülmektedir. Bu durumda, dirençli tahminci kullanılması uygun olacaktır.

4.4. Driscoll-Kraay Dirençli Tahminci Sonuçları

Varsayımdan sapmaların varlığının olduğu durumlarda kullanılan tahmincilerden biri Driscoll-Kraay tahmincisidir. Buradan yola çıkarak heteroskedasite, otokorelasyon veya birimler arası korelasyon gibi varsayım sapmalarından birinin dahi gerçekleştiği şartlarda hata terimleri varyans-kovaryans matrisi kalıntı varyansı ile çarpılmış birim matrisi özelliğini kaybetmektedir. Böyle bir durumda, uygun bir düzeltme yöntemine başvurulmalıdır. Heteroskedasite, otokorelasyon ve birimler arası korelasyona rastlanıldığında Driscoll-Kraay tahmincisi dirençli tahminciler vermektedir. (Yerdelen Tatoğlu, 2021:363-364). Sabit Etkili Model için heteroskedasite, otokorelasyon ve birimler arası korelasyon testleri yapılmış ve çıkan sonuçlar doğrultusunda bu modelin söz konusu üç problemi barındırdığı sonucuna varılmıştır. Bu yüzden daha etkin sonuçlara ulaşmak için Driscoll-Kraay tahmincisi kullanılmıştır. Söz konusu tahminciye ait sonuçlar Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9: Driscoll-Kraay Dirençli Tahminci Test Sonuçları

KP	Katsayı	Standart Hata	t	P>t
ENF	0.5691689	0.2199546	2.59	0.029**
KAL	-1.35533	0.2004634	-6.76	0.000***
LIK	-0.0018785	0.0009064	-2.07	0.068*
ROA	-0.1083642	0.7191193	-0.15	0.884
ROE	0.9094635	0.2241463	4.06	0.003***
STB	-0.0000278	-0.048607	0.00	1.000
AB	-0.1963977	0.058808	-3.34	0.009***
SY	0.1047727	0.0366194	0.019	0.019 **
Sabit	10.49871	0.0366194	19.38	0.000***
Gözlem	Grup	F(8,9)	Prob>F	R²
380	38	724.41	0.0000	0.5438

Not: "***, ** ve *" işaretleri, sırasıyla 0.01, 0.05 ve 0.10 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlılığı ifade eder.

Tablo 9 incelendiğinde nihai modelin; olasılık değerinin 0.05'ten küçük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca bağımlı değişkenin bağımsız değişkenlerle açıklanma düzeyini ifade eden ve determinasyon katsayısı olan R² değeri 0.5438'dir. Enflasyon (ENF), özsermaye karlılığı (ROE) ve şirket yaşı (SY) bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişken olan kâr payı ödemeleri (KP) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkileri olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, kaldıraç oranı (KAL), likidite oranı (LIK) ve aktiflerdeki büyüme (AB) bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişken olan kâr payı ödemeleri (KP) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkileri olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, aktif karlılığı (ROA) ve satışlardaki büyüme (STB) bağımsız değişkenlerinin kâr payı ödemeleri (KP) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkileri tespit edilememiştir.

Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasındaki anlamlı etkileri yönü kadar seviyeleri de önemlidir. Bağımlı değişken olan kâr payı ödemeleri üzerinde anlamlı etkileri olan bağımsız değişkenlerin etki seviyeleri yorumlandığında, enflasyondaki 1 birimlik artış, kâr payı ödemelerini yaklaşık olarak 0.57 arttırmaktadır. Özsermaye karlılığındaki 1 birimlik artış, kâr payı ödemelerini yaklaşık olarak 0.91 arttırmaktadır. Şirket yaşındaki 1 birimlik artış, kâr payı ödemelerini yaklaşık olarak 0.10 arttırmaktadır. Diğer taraftan kaldıraç oranındaki 1 birimlik artış, kâr payı ödemelerini yaklaşık olarak 1.35 azaltmaktadır. Likidite oranındaki 1 birimlik artış, kâr payı ödemelerini yaklaşık olarak 0.002 azaltmaktadır. Aktiflerdeki büyümedeki 1 birimlik artış, kâr payı ödemelerini yaklaşık olarak 0.20 azaltmaktadır.

Bulgular ışığında, sırasıyla enflasyon, kaldıraç oranı, likidite oranı, özsermaye karlılığı, aktiflerdeki büyüme ve şirket yaşının kâr payı ödemeleri üzerinde anlamlı etkilerinin varlığını

gösteren $H_1, H_2, H_3, H_5, H_7, H_8$ hipotezleri kabul edilmiştir. Bununla birlikte, aktif karlılığı ve satışlardaki büyümenin kâr payı ödemeleri üzerinde anlamlı bir etkileri olduğunu gösteren H_4, H_6 hipotezleri ise reddedilmiştir.

5. Sonuç

Son dönemlerde enflasyonun dünya çapında artış göstermesi, yatırımcılar için önemli bir sorun haline gelmiştir. Buradan yola çıkarak, şirketlerin dağıttığı ve hisse senedi yatırımcılarının elde ettiği kar paylarının enflasyondan nasıl etkilendiği çalışmanın odak noktasını oluşturmuş olup, ilave olarak çalışmada, enflasyonun kâr payı üzerindeki etkisi incelenirken kâr payı ödemesi yapan şirketlere özgü faktörler de dikkate alınmıştır. Özetle, çalışmada şirketlere özgü faktörler dikkate alınarak enflasyonun kâr payları ödemeleri üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, çalışmada BİST'te işlem gören ve 2013-2022 dönemleri arasında her yıl düzenli olarak kâr payı dağıtımını yapan 38 şirketin verileri panel veri yöntemi ile analiz edilmiştir.

Çalışmada elde edilen bulgular incelendiğinde, çalışmanın odak noktası olan enflasyonun kâr payı ödemeleri üzerindeki etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, Türkiye'deki şirketlerin ödediği nakit kâr paylarının enflasyona duyarlı olduğuna ve enflasyonun arttığı dönemlerde nakit kâr payı ödemelerinin de arttığına işaret etmektedir. Elde edilen sonuç literatürle kıyaslandığında, Basse (2009), Basse ve Reddeman (2011), Ghafoor vd (2014) ve Adugna vd. (2020) tarafından yapılan çalışmaların bulgularıyla benzerlik gösterirken Elly ve Hellen (2013), Khan vd. (2013), Bassey vd. (2014), Lin vd. (2018), Topaloğlu ve Korkmaz (2019), Lotto (2020), Toby vd. (2020), Bayisa (2023) ve Birhanu vd. (2023) tarafından yapılan çalışmaların bulgularıyla ise farklılık göstermiştir.

Çalışmada, enflasyonla birlikte, şirkete özgü faktörlerin de nakit kâr payı ödemeleri üzerinde etkisi araştırılmıştır. Sonuçlara bakıldığında, kaldıraç oranı, nakit kâr payı ödemeleri üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olduğu görülmüştür. Bu durum, Türkiye'deki yüksek borçlanma oranına sahip şirketlerin, elde ettiği kârlarla borçlarını kapatmayı tercih ettiklerini göstermektedir. Sonuçlar Lin vd. (2018) ve Topaloğlu ve Korkmaz (2019) tarafından yapılan çalışmalarla benzerlik göstermiştir. Çalışmanın diğer bir değişkeni olan likidite oranının nakit kâr payı ödemeleri üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olduğu görülmüştür. Bu durum beklenenin aksinedir. Ancak, hem anlamlılık seviyesi hem de katsayı açısından zayıf bir etkiye sahip olduğu fark edilmiştir. Öte yandan, özsermaye karlılığının nakit kâr payı ödemeleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu durum Türkiye'deki şirketlerin özsermaye karlılığı arttıkça, hissedarlarına nakit şeklinde kâr payı ödemesi yapmayı tercih ettiklerini göstermektedir. Sonuçlar, Lin vd. (2018) ve Lotto (2020) tarafından yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Diğer taraftan, aktiflerdeki büyümenin nakit kâr payı ödemeleri üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olduğu görülmüştür. Bu durum, Türkiye'deki şirketlerin büyümeyi faaliyetlerinden elde ettikleri kârlarla sağladığını göstermektedir. Son olarak, şirket yaşının nakit kâr payı ödemeleri üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu, Birhanu (2023) ile uyumlu olarak, Türkiye'deki tecrübeli şirketlerin diğerlerine göre daha fazla nakit kâr payı ödemesi yapmayı tercih ettiklerini göstermektedir. Nihayetinde, elde edilen sonuçlar aktif karlılığı ve satışlardaki büyümenin nakit kâr payı ödemelerini etkilemediğini ortaya koymuştur.

Enflasyonist dönemlerde her şirketin kâr payı dağıtımını aynı şekilde etkilenmemektedir. Bu çalışma göstermektedir ki; enflasyonla birlikte kâr payı dağıtan şirketlerin borçluluk durumu, likidite durumu, kârlılık durumu, büyüme durumu ve tecrübesi de oldukça önemlidir. Yatırımcılar açısından değerlendirildiğinde, kâr payı elde etmek amacıyla hisse senedi alan yatırımcılar özellikle enflasyonist dönemlerde bu faktörlere dikkat etmelidirler. Şirketler açısından değerlendirildiğinde ise, şirketler, ortaklarının refah düzeylerini korumak amacıyla dağıttı kar paylarını enflasyona duyarlı hale getirmeli, gerektiğinde eklemeler yapmalıdır. Çalışmanın dikkat çektiği bu hususlar itibarıyla, enflasyonist dönemlerde, yatırımcı tercihlerine ve yönetici kararlarına katkı sunacağı düşünülmektedir.

Enflasyonun kâr payı ödemeleri üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışmada şirkete özgü faktörlerin dikkate alınması, çalışmayı ilgili literatür çalışmalarından farklılaştırmıştır. Ayrıca çalışmada sektör fark etmeksizin temettü şirketi şeklinde nitelendirilen tüm şirketlere odaklanması da diğer bir ayırıcı etkidir. Ancak, çalışmada sadece, BİST'te işlem gören şirketlere ait veriler kullanılmıştır. Diğer ülkelere ait borsalardaki şirketler çalışmaya dahil edilememiştir. Bunun yanı sıra, BİST'te işlem gören şirketler arasında temettü ödeme alışkanlığı olan şirketlerin azlığı, çalışmaya dahil edilen şirketlerin sayısı açısından bir kısıt oluşturmuştur. Son olarak, çalışmanın dönem aralığı, dönem sayısı uzadıkça verilerin azalması sebebiyle kısa tutulmuştur. Farklı analiz yöntemleri ve veriler aracılığıyla bu kısıtlamalardan kurtularak yapılacak çalışmalar, literatüre önemli katkılar sağlayacağı gibi ve yatırımcı kararlarına da kapsamlı bir ışık tutabilir.

Kaynakça

- Aksöyek, İ. ve Yalçiner, K. (2019). Çözümlü Problemleriyle Finansal Yönetim (3. Baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Albayrak, A. S. (2005). Çoklu Doğrusal Bağlantı Halinde En Küçük Kareler Tekniğinin Alternatifi Yanlı Tahmin Teknikleri ve Bir Uygulama. ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 1(2), 105-126.
- Asteriou, D., ve Hall, S. G. (2007). Applied econometrics. England: Palgrave Macmillan.
- Atik, A. ve Karyağdı, N. (1997). Limited Şirketlerde ve Anonim Şirketlerde Kâr Dağıtımı. Vergi Dünyası Dergisi, 188, 14-38.
- Aydın, N., Başar, M. ve Coşkun, M. (2010). Finansal Yönetim. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Basse, T. (2009). Dividend Policy and Inflation in Australia: Results from Cointegration Tests. International Journal of Business and Management, 4(6), 13-16.
- Basse, T. ve Reddeman, S. (2011). Inflation and the Dividend Policy of US Firms. Managerial Finance, 37(1), 34-46.
- Bassey, N. E., Elizabeth, A. A. ve Asinya, F. A. (2014). Determinants of Dividend Payout of Financial Institutions In Nigeria: A Study of Selected Commercial Banks. Research Journal of Finance and Accounting, 5(7), 74-79.
- Bayisa, Y. (2023). Determinants of Dividend Payout in Ethiopian Private Insurance Companies. International Journal of Advanced Research in Science and Technology, 12(8), 1064-1070.
- Birhanu, D. C., Gelaye, Z. E. ve Gelalcha, W. G. (2023). Determinants of Dividend Payout Ratio of Private Insurance Companies in Ethiopia. Royal Journal of Business Management, 1(1), 1-13.
- Ceylan, A. ve Korkmaz, T. (2013). İşletmelerde Finansal Yönetim. Bursa: Ekin Yayın Dağıtım.
- Çınar, M. (2021). Panel Veri Ekonometrisi: Stata ve EViews Uygulamalı. Bursa: Ekin Yayın Dağıtım.
- Aduugna, B. M., Mhiret, G. ve Kumar, B. (2020). Determinants of Dividend Payout Ratio: Empirical Evidence from Ethiopian Private Banks. Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology, 17(7), 14823-14836.
- Elly, O., D. ve Hellen, K., W. (2013). Relationship Between Inflation and Dividend Payout for Companies Listed At the Nairobi Securities Exchange. International Journal of Education and Research, 1(6), 1-8.
- Ghafoor, A., Khan, M. A., Shah, S. A. ve Khan, H. H. (2014). Inflation and Dividend Behavior of Pakistani Firms: An Empirical Investigation Using ARDL. International Journal of Business and Management, 9(9), 86-95.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2008). Basic Econometrics (5. Baskı). McGraw-Hill.

- Hsiao, C. (2005). *Why Panel Data*. Los Angeles: University of Southern California.
- Karlsson, S. ve Lothgren, M. (1999). On the Power and Interpretation of Panel Unit Root Test. *Working Paper Series in Economics and Finance*, (299), 1-10.
- Khan, M. I., Meher, M. A., K. ve Kashif, S., M. (2013). Impact of Inflation on Dividend Policy: Synchronization of Capital Gain and Interest Rate. *Pensee Journal*, 75(11), 384-393.
- Kim, J. H. (2019). Multicollinearity and Misleading Statistical Results. *The Korean Society of Anesthesiologists*, 72(6), 558-569.
- Lin, O. C., Thaker, H. M. T., Khaliq, A. ve Thaker, M. A. M. T. (2018). The Determinants of Dividend Payout: Evidence from the Malaysian Property Market. *IQTISHADIA Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, 11(1), 27-46.
- Lotto, J. (2020). On An Ongoing Corporate Dividend Dialogue: Do External Influences Also Matter in Dividend Decision. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-13.
- O'Brien, R. M. (2007). A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors. *Quality and Quantity*, 41(5), 673-690.
- Osman, A., Pyeman, J., Zakaria, S. Ve Jaafar, M. S. (2023). The Conceptual Study of the Moderating Effect of Inflation Rate on the Relationship between Determinants of Dividend and Dividend Payouts of Publicly Listed Companies in Malaysia. *International Conference on Development and Innovation in Agriculture*
- Toby, A. J., Belema, E. ve Rogers-Banigo, I. (2020). Inflation, Dividend Policy and Investment Decisions of Quoted Firms: A Panel Data Estimates from Nigeria. *RSU Journal of Strategic and Internet Business*, 5(1), 972-993.
- Topaloğlu, E. E. ve Korkmaz, T. (2019). Determination of Micro and Macro Factors Affecting Cash Dividend Payout Policies by Panel Data Analysis: A Research on BIST 100 Index. *Journal of Economics, Finance and Accounting (JEFA)*, 6(1), 1-18.
- Torres-Reyna, O. (2007). *Panel Data Analysis Fixed and Random Effects Using Stata, Data and Statistical Services*. New Jersey: Princeton University.
- Türk Dil Kurumu. (TDK) (t.y.). Güncel Çevrimiçi Türkçe Sözlük. Erişim Tarihi: Haziran, 10.06.2023, <https://sozluk.gov.tr/>
- Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (TCMB). (2004). Enflasyon. Erişim Tarihi: 20.06.2023, <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/b62e1fb7-ebc1-4922-99dc-b3ba23320b9f/enflasyon.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROO>
- Ün, T. (2015). *Stata ile Panel Veri Analizi*. İçinde S. Güriş (Ed.), *Stata ile Panel Veri Modelleri*, (40-79) İstanbul: Der Kitabevi Yayınevi ve Dağıtım.
- Wooldridge, J. M. (2002). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. The MIT Press.
- Yerdelen Tatoğlu, F. (2021). *Panel Veri Ekonometrisi: Stata Uygulamalı* (6. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

THE EFFECT OF INFLATION ON DIVIDEND PAYMENTS: AN APPLICATION ON BIST

Extended Abstract

Aim: Investors aim to increase their savings. Accordingly, the main expectation of stock investors is to receive dividend payments. However, the value of dividends paid by companies to their investors may decrease in some cases. Especially in periods of high inflation, the dividend payment received by investors may not satisfy them. Accordingly, the purpose of this study is to investigate whether there is an effect of inflation on dividend payout by companies. If there is an effect, determining the direction and level of this effect is also within the scope of this study. In addition, this study also considers company-specific factors when analyzing the impact of inflation on dividend payments.

Method(s): Within the scope of this study, all companies traded on Borsa Istanbul were analyzed and 38 companies were selected from among these companies and constituted the sample of the study. While determining the sample of the study, it was aimed to form a balanced panel, and in line with this purpose, the uninterrupted annual provision of the dividend payment data needed in the study for the 10-year period between 2013 and 2022 constituted the selection criterion for the companies constituting the sample.

In line with the purpose of the study, the literature was thoroughly reviewed and it was decided to analyze the data obtained for the study with the panel data method, which is an econometric method frequently used in previous studies. STATA analysis program was used in order to analyze the data with panel data method and to reach statistical results.

Findings: Within the scope of the analysis, firstly the correlation matrix and VIF (Variance Inflation Factor) tests were performed and as a result of these tests, it was concluded that there was no multicollinearity problem among the independent variables in the model. Then, in order to analyze the data efficiently, a series of tests were conducted to select the right model among the Classical (Pooled Least Squares), Fixed Effects and Random Effects Models. For this purpose, F, Breusch-Pagan LM and Hausman tests were applied. As a result of the tests, it was decided to analyze the model with the Fixed Effects Model. Afterwards, analyses were conducted to measure heteroskedasticity, autocorrelation and inter-unit correlation for the Fixed Effects Model. According to the results, heteroskedasticity, autocorrelation and inter-unit correlation problems were observed in the model. At this stage, it was decided to use a robust estimator. As a result, The independent variables inflation, return on equity and company age have statistically significant and positive effects on the dependent variable, dividend payments. On the other hand, the independent variables of leverage ratio, liquidity ratio and growth in assets have statistically significant and negative effects on the dependent variable, dividend payments. In addition, the independent variables return on assets and growth in sales do not have statistically significant effects on dividend payments.

Conclusion: The findings of the study indicate that cash dividends paid by companies in Turkey are sensitive to inflation and that cash dividend payments increase in periods of rising inflation. In the study, along with inflation, the effects of company-specific factors on cash dividend payments were also investigated. The results show that companies with high debt ratios in Turkey prefer to pay off their debts with their profits. It also shows that as the return on equity increases, companies in Turkey prefer to pay dividends to their shareholders in the form of cash. On the other hand, it shows that companies in Turkey achieve growth through profits generated from their operations. Finally, this shows that experienced companies in Turkey prefer to pay dividends in cash more than others.

Not all companies' dividend distributions are affected in the same way during inflationary periods. This study shows that along with inflation, the indebtedness, liquidity, profitability, growth and experience of the companies that distribute dividends are also very important. Investors who buy

stocks to earn dividends should pay attention to these factors, especially during inflationary periods. From the perspective of companies, companies should sensitize their dividends to inflation and make additions when necessary in order to protect the welfare of their shareholders. In this respect, it is hoped that this study will contribute to investor preferences and managerial decisions during inflationary periods.



FINANCIAL INSTABILITY AND SHADOW BANKING RELATIONSHIP: THE CASE OF THE UNITED STATES OF AMERICA

Selçuk YALÇIN¹, Fatih OKUR²

Abstract

The impact of shadow banking on financial stability remains a controversial issue today due to the size and complexity of these activities and the inadequate regulatory frameworks for systemic risks. In this context, shadow banking has become the focus of financial regulators due to its potential effects on financial stability. Therefore, this study was conducted to understand the impact of shadow banking on financial stability. In this study, the relationship between shadow banking and financial instability is examined using the VAR method for the example of the United States, covering the period 2000-2020. In order to create an accurate model, firstly unit root tests were performed, followed by autocorrelation and heteroscedasticity tests. The findings were found to be significant and Johansen cointegration test was applied. In the cointegration results, it was seen that the series were cointegrated, that is, they moved together in the long run. Finally, a Granger causality test was conducted between shadow banking and financial instability, and according to the empirical findings, it was concluded that there was a causality from shadow banking to financial instability for the period in question.

Keywords: Financial Instability, Shadow Banking, VAR

JEL Classification: E40, E44, G23

FİNANSAL İSTİKRARSIZLIK VE GÖLGE BANKACILIK İLİŞKİSİ: AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ ÖRNEĞİ

Öz

Gölge bankacılığın finansal istikrar üzerindeki etkisi, bu faaliyetlerin boyutu ve karmaşıklığı ile sistemik risklere yönelik düzenleyici çerçevelerin yetersiz olması nedeniyle günümüzde hala tartışmalı bir konu olarak karşımızda durmaktadır. Bu bağlamda gölge bankacılık, finansal istikrar üzerindeki potansiyel etkileri nedeniyle finansal düzenleyicilerin odak noktası haline gelmiştir. Bu nedenle bu çalışma, gölge bankacılığın finansal istikrar üzerindeki etkisini anlamak amacıyla yapılmıştır. Bu çalışmada, gölge bankacılık ile finansal istikrarsızlık arasındaki ilişki, 2000-2020 dönemini kapsayan, Amerika Birleşik Devletleri örneği için VAR yöntemi kullanılarak incelenmektedir. Doğru bir model oluşturabilmek için öncelikle birim kök testleri yapılmış ardından otokorelasyon ve değişen varyans testleri yapılmıştır. Elde edilen bulgular anlamlı bulunarak Johansen eşbütünleşme testi uygulanmıştır. Eşbütünleşme sonuçlarında serilerin eşbütünleşik olduğu yani uzun dönemde birlikte hareket ettiği görülmüştür. Son olarak gölge bankacılık ile finansal istikrarsızlık arasında Granger nedensellik testi yapılmış ve elde edilen ampirik bulgulara göre söz konusu dönem için gölge bankacılıktan finansal istikrarsızlığa doğru bir nedensellik bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Finansal İstikrarsızlık, Gölge Bankacılık, VAR

JEL Sınıflandırması: E40, E44, G23

¹ Asst. Prof. Dr., Gümüşhane University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Management Information Systems Department, selcuk.yalcin@gumushane.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0997-7614

² Assoc. Prof. Dr., Bayburt University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Economics Department, fatih.okr@bayburt.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4686-4563

Araştırma Makalesi

Makalenin Geliş Tarihi (Received Date): 21.11.2023
Yayına Kabul Tarihi (Acceptance Date): 31.01.2024

1. Introduction

The term shadow banking is not a novel. Economist McCulley first mentioned the term "Shadow Bank" at a conference he attended in 2007. At this conference, McCulley provided a definition of shadow banking as non-bank institutions that primarily involve themselves in maturity transformation (Okur, 2020). Shadow banking lacks a single clear-cut definition. Krugman (2009) describes shadow banks as financial intermediaries that leverage large amounts of securities and complex financial instruments.

Pozsan et al. (2012) define shadow banking as intermediary institutions that undertake maturity, credit, and liquidity transformations without access to central bank liquidity and public sector credit guarantees. According to Claessens (2014), shadow banking encompasses all financial activities that necessitate either private or public payment guarantees, other than those in the realm of traditional banking.

The Financial Stability Board, which has been publishing periodic reports on this subject since 2022, defines shadow banking as credit institutions that perform activities outside of the conventional banking system. Shadow banking has arisen as a result of the speeding up of financial innovations, technological advancements and regulatory deficiencies. This sector presents benefits, such as high returns, low costs and quick transaction times, which are not available with traditional banks.

Shadow banking has experienced significant growth in recent years, offering financial instruments similar to the traditional banking sector. However, the operations of these institutions often deviate from the structure of traditional banks and are subject to less regulation by regulatory authorities.

Although shadow banking does not replace traditional banks, it functions as a complement to them and provides services in areas where traditional banks are insufficient or non-existent. For instance, hedge funds, private equity funds, and other financial institutions which offer high-risk, high-return investment opportunities not provided by traditional banks are involved in the shadow banking sector.

Shadow banking has emerged as a significant concern in the financial industry in recent times. These unconventional fiscal instruments operate outside the customary banking systems, substituting bank funds, but delivering comparable services that run the risk of destabilising the financial framework.

The exemption of shadow banking financial instruments from direct regulatory oversight and their tendency to mainly include high-risk investments constitutes the primary reasons for this threat. The shadow banking sector assumes a significant role during financial crises. During the global financial crisis of 2007-2008, the shadow banking sector resulted in financial instability caused by high-risk investments and credit risk transfer transactions in the mortgage market. Consequently, regulatory authorities have implemented more stringent regulations on the shadow banking sector in order to reduce its impact on the financial system.

The impact of shadow banking on financial stability is a contentious issue because of the magnitude and intricacy of these activities and the insufficient regulatory frameworks to tackle systemic risks. Consequently, the potential effects of shadow banking on financial stability have become the primary focus of financial regulators. Hence, comprehending the effect of shadow banking on financial stability and developing relevant regulatory frameworks is crucial. To guarantee financial stability, it is important to supervise and govern shadow banking activities. Research on the topic reveals that shadow banking is a key contributor to the formation and spread of financial crises. Consequently, regulations and audit mechanisms must be established to enhance the safety of financial systems. This study seeks to offer a more comprehensive understanding of the matter by examining the impacts of shadow banking on financial stability.

The study consists of five sections. After general information about shadow banking is given in the introduction section, the literature is examined in the second section. The third section provides information about the methods and data used in the study. Afterwards, the empirical findings obtained are conveyed to the reader. In the fifth chapter, the findings are evaluated and policy recommendations are discussed.

2. Literature Review

Numerous researchers posit that shadow banking activities may exacerbate financial instability. In contrast to credit rating agencies, shadow banking institutions are subject to less regulation and often carry high-risk assets in their portfolios. As a result, shadow banks tend to engage in greater risk-taking behaviours than traditional banks. This could pose a significant risk to financial stability.

Another crucial factor is that shadow banks have the potential to trigger financial crises by injecting liquidity into the financial system. Shadow banks lure investors with higher interest rates as compared to lower interest rates, and many investors are ready to take risks in the expectation of higher returns through investing in shadow banks. However, shadow banks may encounter payment challenges if investors seek to transform their assets into liquid holdings. This suggests that shadow banks may not be able to extend liquidity to the financial system and could prompt financial crises.

Longworth (2012) argues that the shadow banking system operates efficiently during normal periods, resulting in financial innovation and reduced borrowing costs, with few institutional or divisional failures. However, during times of stress, such as the financial crisis, it can significantly exacerbate financial instability.

Bengtsson (2013) investigated the correlation between shadow banking and financial instability via transmission mechanism channels. His findings revealed that financial instability can transmit from the money market funds (MMF) sector to the wider financial system through transmission mechanism channels.

Borst (2013) asserted that in light of insufficient progress in financial sector reform and stronger prudential regulation, shadow deposits in China will persist in their growth as a prospective instigator of financial instability.

Zou et al. (2013) conducted an empirical analysis which indicates that the excessive expansion of shadow banking results in heightened financial instability.

Huang (2015) contends that shadow banking enhances financial instability, as market discipline tightening during economic downturns obliges shadow banks to sell their assets cheaply to regular banks.

Moosa (2015) contends that a significant issue with securitisation lies in the potential for fraudulent practices in shadow banking activities, resulting in financial instability. This concern highlights the importance of addressing the risks inherent in this field of activity.

Bryan et al. (2016) propose that the significance of shadow banking in the long-term extends beyond its involvement in the financial crisis, as well as tax and regulatory arbitrage.

Liang's (2016) analysis demonstrates an escalation in financial risks due to the swift and extensive expansion of shadow banks' loans. Nevertheless, he posits that these hazards are containable, and the potentiality for systemic financial instability can be mitigated.

Sieron (2016) asserts that the collateral utilised in the shadow banking procedure is not tantamount to money and its reutilisation could foster economic instability.

Diallo and Al-Mansour's (2017) research indicates that the insurance industry and financial stability have a significant negative correlation. Furthermore, utilising the shadow banking system

as a channel will have an adverse effect on the financial stability of the insurance sector, especially in countries with high levels of shadow banking assets.

Shih (2017) contends that although shadow credit is sizable, there is unlikely to be an explosive growth of shadow finance as long as liquidity from the banking sector continues to flow. Nevertheless, the scale of shadow financing is enormous, and miscalculations by the PBOC could cause momentary panic.

Huang (2018) contends that shadow banking heightens internal risk and is cyclical. Tightening banking regulations increases the borrowing capacity of shadow banking and contributes to its financial instability. Huang's findings reveal that limited aggregate risk sharing does not enhance financial stability in the presence of shadow banking.

Ilesanmi and Tewari (2019) examine the relationship between shadow banking and financial stability in South Africa using a literature review approach. The authors argue that the continued growth of the shadow banking system has serious policy implications for regulators, stakeholders and the stability of the financial system, and that this may lead to a situation where we have assets, funds and investment managers that are "too big to fail", just as was the case in the traditional banking sector before the 2007/08 crisis, and that shadow banking should be kept under control.

Schneider (2022) conducted a study on the systemic risk of the corporate bond market associated with the surge of shadow banking since 2008 in the context of Hyman Minsky's financial instability theory. The research concludes that financial instability is caused by shadow banking, thus supporting the view that shadow banking should be regulated.

The studies examined generally reveal that shadow banking disrupts financial stability. The common aspect of this study with the above studies is the subject. The study is different from other studies in terms of the country, period or method. The results obtained from the study are compared with the results in the literature in the last part of the study.

3. Data and Methodology

Since 2002, the Financial Stability Board has been consistently publishing an annual report on Shadow Banking involving 30 countries. Our focus for this study was on the United States, and we examined the period between 2002-2020. The major justification for this is due to unavailability of data for other variables used in this study across all countries, coupled with the United States having the highest volume of Shadow Banking.

In this study, the banking crisis index was utilised as a substitute for the financial instability index. Nonetheless, ascertaining the real-time banking crisis is highly challenging, and so Batuo et al. (2018) employed the principal component analysis (PCA) technique.

To apply this method, correlated variables were transformed into uncorrelated (principal components) variables. The first component considers the maximum variance and the second component estimates the maximum variance of variables not taken into account by the first component.

Batuo et al. (2018) studies, three criteria were considered to calculate the financial instability index. These are the change in the real interest rate ($dint$), the change in the GDP share of domestic loans given to the private sector ($dcrdt$) and the change in the GDP share of broad money supply ($M2$) ($dm2$). The annual financial instability index for the United States was calculated using the principal component analysis method. The results obtained are shown in Table 1:

Table 1: Principal Component Analysis For Instability Index

Variable	Eigenvalues	Variance	Comp Loading
Interest Rate	1.27	0.49	0.46
Credit	0.22	0.42	0.78
Liquidity Ratio	1.49	0.07	0.41

Since the largest eigenvalue corresponds to the first variable, this variable plays a critical role in explaining changes in the data. According to the results of the last column in Table 1, the shadow banking index is:

$$\text{instabl} = (0.46 \times \text{lint}) + (0.78 \times \text{lcrdt}) + (0.41 \times \text{lm2}) \quad (1)$$

Table 2 below shows us the variables used in the study, the symbols of these variables and the sources from which they were obtained.

The variables that determine the financial instability index are: The change in the real interest rate, the change in the GDP share of domestic loans given to the private sector, and the change in the GDP share of broad money supply (M2). Table (2) above provides information about the variables used in this study.

Table 2: Variable Definitions

Variable	Unit	Symbol	Defination	Source
Financial Instability	-	instabl	The Financial Instability Index is composed of three factors: changes in interest rates, changes in domestic credit to the private sector, and changes in the ratio of money to GDP.	Research calculation
Shadow Banking	Percent	shadow	Ratio of shadow banking assets to total financial assets	FSB
Change in GDP	Percent	gdp	Percent change in real GDP compared to the previous period	World bank
Change in M2 M2 Değişim	Percent	m2	Percentage change in liquidity compared to the previous year	World bank
Change in the share of domestic credits extended to the private sector in GDP	Percent	crdt	Domestic credit to the private sector (GDP ratio)	World bank

The study utilised the vector autoregression (VAR) model, pioneered by Granger (1980), which is built upon the Granger causality test model. The VAR model considers two endogenous variables and associates them with their mutually lagged values for a certain duration. The status of internal and external variables in the structural model is criticised by Sims.

The study utilised the vector autoregression (VAR) model, pioneered by Granger (1980), which is built upon the Granger causality test model. The VAR model considers two endogenous variables and associates them with their mutually lagged values for a certain duration. Sims critiques the use of internal and external variables in the structural model and argues that this approach is unnatural. When taking into account the Y_t and X_t series, the VAR model can be defined as follows (Ertek, 2020):

$$Y_t = \alpha + \sum_{j=1}^m \beta_j Y_{t-j} + \sum_{j=1}^m \delta_j X_{t-j} + \varepsilon_{1t} \quad (2)$$

$$X_t = \alpha + \sum_{j=1}^m \theta_j Y_{t-j} + \sum_{j=1}^m \vartheta_j X_{t-j} + \varepsilon_{2t} \quad (3)$$

Here ε_{1t} and ε_{2t} represent the error terms. In the model, the lagged values of the Y variable affect the X variable, and the lagged values of the X variable affect the Y variable. Since there are only lagged variables on the right side of the equations in this model, the values found by the least squares method will be consistent (Okur, Yilmaz; 2022)

4. Empirical Findings

ADF test results for the series analysed in this study can be found in Table 3. The table uses the abbreviations instabl, shadow, gdp, m2, and crdt to represent financial instability, shadow banking

assets, economic growth, money supply, and domestic loans to the private sector, respectively. The variables labelled Δ indicate the initial differences of the previously mentioned variables.

As per the outcomes of the ADF unit root test, possibility values hold no significance when examining the level values of the variables. Therefore, for the *instbl*, *shadow*, *gdp*, *m2* and *crdt* series, the null hypothesis of a unit root in the series cannot be rejected.

Upon examination of the initial difference values of the series, it becomes evident that the probability values hold significance. As a result, the null hypothesis stating that the series contains a unit root for the primary difference values is deemed as rejected. Based on the ADF unit root test results, it is determined that the aforementioned series achieves stationary status upon taking the first difference, with a stationarity level of $I(1)$.

Table 3: Unit Root Test Results

Variables	ADF		Phillips-Perron	
	t-stat.	p-value	t-stat.	p-value
<i>instbl</i>	-1,445086	0,5373	-1,428944	0,5451
Δ <i>instbl</i>	-3,121806	0,0439*	-2,822543	0,0077*
<i>shadow</i>	-1,414524	0,5520	-1,538740	0,4918
Δ <i>shadow</i>	-3,501827	0,0213*	-3,491562	0,0217*
<i>gdp</i>	-2,342697	0,1704	-2,387723	0,1585
Δ <i>gdp</i>	-4,016309	0,0077*	-3,920593	0,0094*
<i>m2</i>	-1,667343	0,4299	-1,667343	0,4299
Δ <i>m2</i>	-3,965930	0,0086*	-3,965930	0,0086*
<i>crdt</i>	-1,984452	0,2902	-2,099721	0,2468
Δ <i>crdt</i>	-3,294381	0,0317*	-3,207759	0,0374*

Note: The lagged length selection for ADF is based on Schwarz Information Criteria (SIC), Phillips-Perron is based on Newey-West optimal adaptation lags.

After conducting a stationarity test on the series, the Johansen Co-integration Test was used to assess the existence of a long-term relationship between the variables under investigation. The findings of the cointegration test are presented in Table 4, indicating long-run cointegration between the variables. Put simply, it is evident that the series are integrated in the long run and move together.

Table 4: Johansen Cointegration Test Result

Trace Statistic Values				
H ₀ Hypothesis:				
No cointegration	Eigenvalue	Trace stat.	Critical value (%5)	p-value**
None	0.713960	31.04351	25.87211	0.0104
At Most 1	0.436994	9.765899	12.51798	0.1382
Maximum Eigen Statistic Values				
H ₀ hypothesis: No cointegration				
	Eigenvalue	Max. Eigen Stat.	Critical value (%5)	p-value**
None	0.713960	21.27761	19.38704	0.0263
At Most 1	0.436994	9.765899	12.51798	0.1382

Note 1: The Trace Test shows that there is a cointegration equation at the 0.05 level, * H₀ shows that the Hypothesis is rejected at the 0.05 level, ** MacKinnon-Haug-Michelis (1999) shows the probability values.

Note 2: The Maximum Eigenvalue Test shows that there is a cointegration equation at the 0.05 level, * H₀ hypothesis shows that it is rejected at the 0.05 level, ** MacKinnon-Haug-Michelis (1999) shows the probability values. This table consists of 2 parts.

Granger Causality Test was performed to determine the causal relationship between variables. Test results are shown in Table 5.

In the Granger Causality Test, the null hypothesis (H0) posits no causality between the variables, whereas the alternate hypothesis (H1) considers the presence of causality between the variables. Examining Table 5, we observe that the probability value of "*instbl*" is less than 5% when the

dependent variable is "shadow", leading to the rejection of the null hypothesis. Therefore, in essence, Shadow Banking stands as the Granger cause of Financial Instability. This scenario demonstrates a unidirectional causal link between "instbl" and "shadow".

Table 5: Granger Causality Test Results

Causality Direction	Chi-Square Test Statistics	p-value
Dependent Variable: shadow instbl > shadow	6,831280	0.0329

Whether a deviation in the cointegrated series is corrected is tested using the error correction model. The model investigates how series moving away from equilibrium approach the average (Tari, 2010). The error correction model explains the differences in series and the lagged value of error terms obtained as a result of OLS estimation (ECT_{t-1}). Consequently, the relevant model can be shown as follows:

$$\Delta instbl = a_0 + a_1 \Delta shadow + a_2 \Delta gdp + a_3 \Delta m2 + a_4 \Delta crdt + a_5 ECT_{t-1} + \varepsilon_t \quad (4)$$

Table 6 shows the error correction model test results.

Table 6. Error Correction Model Test Results

Dependent Variable	Independent Variable	Coefficient	T-Stat.
Δinstbl	Δshadow	0.015947	0.090669
	Δgdp	-0.734520	-6.384326
	Δm2	-0.020224	-0.438047
	Δcrdt	0.799298	32.14625
	ECT _{t-1}	-0.537073	-1.651882
	C	0.000808	0.053047
R ² = 0.9976	F(p) = 0.00		DW = 1.53

Note: C refers constant term and ECT_{t-1} refers lagged error correction term.

According to the test results, the coefficient of the error correction term is statistically significant and falls between 0 and -1.

5. Conclusion

The size and complexity of shadow banking activities, along with inadequate regulatory frameworks to address systemic risks, continue to make their impact on financial stability a controvertible issue today. This has heightened the attention of financial regulators towards shadow banking, for its potential effects on financial stability. Hence, the primary motivation for this study was to understand the impact of shadow banking on financial stability.

The study investigated the association between shadow banking and financial instability in the United States during the 2000-2020 period. The researchers employed the VAR technique to achieve their objectives. Prior to modelling, the team conducted a series of tests, including unit root, autocorrelation, and heteroskedasticity tests, in order to establish a robust model.

The results of the tests were significant, and the Johansen cointegration test was utilised. It revealed that the series were cointegrated, indicating that they moved together in the long term.

When the results obtained from the study are compared, common results were obtained with the studies of Schneider (2022), Huang (2018), Moosa (2015) and Zou (2013). These results are supported by the mortgage crisis that occurred in the United States in 2008. Shadow banking is still in its early stages of growth worldwide. Objective measures are required from regulators to oversee the expansion of the shadow banking market, improve the regulatory environment and implement new regulations to strengthen control. Additionally, taking into account the influence of the shadow banking system on monetary policy, it appears that these regulations are crucial for the efficient allocation of resources.

As already stated in the literature, shadow banking had a significant impact on the 2008 global crisis that occurred in the USA. It can be said that the results are compatible with the literature.

The previous assessment was conducted on Granger Causation, revealing that there exists a causal relationship between shadow banking and financial instability during that period.

References

- Diallo, B., and Al-Mansour, A. (2017). Shadow banking, insurance and financial sector stability. *Research in International Business and Finance*, 42, 224-232.
- Huang, J. (2015). Three essays on the economics of shadow banking. Princeton Dataspace. Retrieved from <http://arks.princeton.edu/ark:/88435/dsp01mp48sg09m>
- Huang, J. (2018). Banking and shadow banking. *Journal of Economic Theory*, 178, 124-152.
- Ilesanmi, K. D., and Tewari, D. D. (2019). Management of shadow banks for economic and financial stability in South Africa. *Cogent Economics & Finance*, 7(1), 1568849.
- Krugman, P., Krugman, P. R., and Wells, R. (2009). *Macroeconomics*. Macmillan.
- Liang, Y. (2016). Shadow banking in China: Implications for financial stability and macroeconomic rebalancing. *The Chinese Economy*, 49(3), 148-160.
- Longworth, D. (2012). Combatting the Dangers Lurking in the Shadows: The Macroprudential Regulation of Shadow Banking. *CD Howe Institute Commentary*, (361).
- Moosa, I. A. (2017). The regulation of shadow banking. *Journal of Banking Regulation*, 18, 61-79.
- Okur, F. and Yilmaz, H. (2022). An Investigation of The Relationship Between Individual Energy Consumption and Economic Growth: The Future Perspective By Using The ANN Method. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 7(1), 137-148.
- Okur, F., and Soylu, Ö. B. (2020). Effect of Monetary Policy Instruments on Shadow Banking. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2531-2545.
- Schneider, H. (2022). Combination matters: why corporate bonds and shadow banking can threaten financial stability-a Minskyian perspective. *International Journal of Pluralism and Economics Education*, 13(1), 103-119.
- Shih, V., and Visiting Fellow, M. E. R. I. C. S. (2017). Financial instability in China: Possible pathways and their likelihood. *Mercator Institute for China Studies*, 20.
- Sieroń, A. (2016). The role of shadow banking in the business cycle. *Quarterly Journal of Austrian Economics*, 19(4), 309-329.
- Tarı, R. (2010). Ekonometri, Umüttepe Yayınları, Genişletilmiş 6. Baskı, Kocaeli.
- Zou, X. P., Pang, Y. X., and Zhu, H. L. (2013). The study between shadow banking and financial fragility in China: an empirical analysis based on the co-integration test and error correction model. *Quality & Quantity*, 47, 3363-3370.